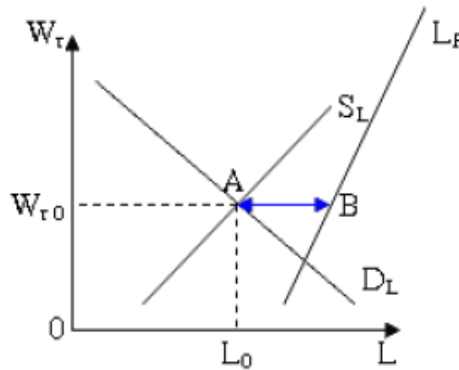


Bài đọc thêm

THẤT NGHIỆP

Tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên

Tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên là tỷ lệ thất nghiệp khi thị trường lao động cân bằng. Nền kinh tế ở mức thất nghiệp tự nhiên tức là có công ăn việc làm đầy đủ và mức sản lượng cân bằng.



Hình 5.6 : Tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên

Chúng ta cần phân biệt cung lao động (S_L) phản ánh số người chấp nhận việc làm với lực lượng lao động (L_F) phản ánh số người mong muốn làm việc.

Khoảng cách theo chiều ngang giữa L_F và S_L chính là số người trong lực lượng lao động không sẵn sàng chấp nhận công việc với mỗi mức tiền lương tương ứng, đây chính là số người thất nghiệp tự nguyện.

Giao điểm giữa đường cung và đường cầu xác định trạng thái cân bằng của thị trường lao động. Đây chính là trạng thái toàn dụng nhân công. Ngay cả khi thị trường lao động đạt trạng thái cân bằng nền kinh tế vẫn tồn tại thất nghiệp (từ điểm A đến điểm B). Thất nghiệp tại trạng thái cân bằng này chính là thất nghiệp tự nhiên. Như vậy chúng ta có thể kết luận được là thất nghiệp tự nhiên luôn là thất nghiệp tự nguyện. Tuy nhiên thất nghiệp tự nguyện chỉ là thất nghiệp tự nhiên khi thị trường lao động đạt trạng thái cân bằng.

Tỷ lệ thất nghiệp có phản ánh cái mà chúng ta muốn tìm không?

Việc tính toán tỷ lệ thất nghiệp trong nền kinh tế dường như rất dễ dàng. Thực tế không phải như vậy. Trong khi dễ dàng phân biệt người đi làm cả ngày và người hoàn toàn không đi làm, thì người ta lại rất khó phân biệt giữa người thất nghiệp và người không nằm trong lực lượng lao động.

Trên thực tế, sự gia nhập và rời bỏ lực lượng lao động là chuyện rất bình thường. Hơn một phần ba số người thất nghiệp là những người mới gia nhập lực lượng lao động. Những người mới gia nhập bao gồm các công nhân trẻ tuổi đang tìm việc làm đầu tiên, chẳng hạn sinh viên vừa mới tốt nghiệp. Họ cũng bao gồm khá nhiều công nhân lớn tuổi trước đây đã rời bỏ lực lượng lao động, nhưng nay quay lại tìm việc làm. Hơn nữa, không phải mọi người thất nghiệp tìm việc cuối cùng đều tìm được việc làm. Gần một nửa số người thất nghiệp tìm được việc làm và rời bỏ lực lượng lao động.

Vì mọi người gia nhập và rời bỏ lực lượng lao động thường xuyên như vậy, nên rất khó giải thích con số thống kê thất nghiệp. Một mặt, một số người được coi là thất nghiệp, nhưng trong thực tế không nỗ lực tìm việc làm. Họ có thể tự gọi mình là người thất nghiệp vì họ muốn được hưởng trợ cấp thất nghiệp của chính phủ hoặc đang thất sự làm việc và được trả lương “chui”. Có lẽ sẽ thực tế hơn nếu đưa những người này ra khỏi lực lượng lao động hoặc trong một số trường hợp coi họ là có việc làm. Mặt khác, một số người được coi là nằm ngoài lực lượng lao động, nhưng trong thực tế lại muốn có việc làm. Những người này có thể đã nỗ lực tìm kiếm việc làm, nhưng nản lòng sau nhiều lần thất bại. Họ được gọi là những công nhân thất vọng và không được đưa vào con số thống kê thất nghiệp, cho dù họ thật sự là người không có việc làm.

Theo hầu hết các con số ước tính, nếu cộng số công nhân này vào con số thất nghiệp, nó sẽ làm tỷ lệ thất nghiệp thực tế tăng khoảng 0,5 %. Không dễ dàng để làm cho tỷ lệ thất nghiệp được cơ quan thống kê công bố trở thành tỷ số đáng tin cậy hơn về tình hình thị trường lao động. Xét cho cùng, cách tốt nhất là coi tỷ lệ thất nghiệp được công bố là chỉ tiêu hữu ích, nhưng chưa hoàn hảo về tình trạng không có việc làm.

Người thất nghiệp không có việc làm trong bao lâu?

Khi đánh giá tính chất nghiêm trọng của vấn đề thất nghiệp, chúng ta cần xét xem thất nghiệp nhìn chung có tính chất ngắn hạn hay dài hạn. Nếu thất nghiệp có tính chất ngắn hạn, chúng ta có thể kết luận rằng nó không phải vấn đề lớn.

Công nhân có thể cần một vài tuần để chuyển từ việc này tới nơi làm việc khác, thích hợp hơn với sở thích và năng lực của họ. Nhưng nếu thất nghiệp có tính chất dài hạn, chúng ta phải kết luận rằng nó là một vấn đề nghiêm trọng. Công nhân thất nghiệp trong nhiều tháng phải chịu đựng sức ép về kinh tế và tâm lý nhiều hơn.

Vì thời gian thất nghiệp có thể ảnh hưởng đến quan điểm của chúng ta về mức độ nghiêm trọng của thất nghiệp, nên các nhà kinh tế dành nhiều công sức để nghiên cứu số liệu về độ dài của các phiên thất nghiệp. Trong các công trình này, họ đã phát hiện ra một thực tế quan trọng, rõ ràng, nhưng có vẻ mâu thuẫn: Hầu hết các phiên thất nghiệp đều ngắn và hầu hết số người thất nghiệp quan sát được tại bất cứ thời điểm nào cũng dài.

Để hiểu tại sao nhận định này lại đúng, chúng ta cần xem xét một ví dụ. Giả sử tuần nào bạn cũng đến cơ quan phụ trách vấn đề thất nghiệp của chính phủ trong suốt một năm để điều tra số người thất nghiệp. Mỗi tuần bạn thấy có 4 công nhân thất nghiệp. Ba trong số những công nhân này vẫn là những người cũ trong cả năm, còn người thứ tư thay đổi hằng tuần. Nếu dựa vào kinh nghiệm này, bạn sẽ nhận định rằng thất nghiệp nhìn chung có tính chất ngắn hạn hay dài hạn?

Một vài phép tính đơn giản giúp chúng ta trả lời câu hỏi này. Trong ví dụ trên, bạn có một tổng 55 người thất nghiệp, 52 người thất nghiệp một tuần, và ba người còn lại thất nghiệp cả năm: Tức 52/55 người thất nghiệp trong một tuần.

Như vậy, hầu hết số phiên (tức lượt người) thất nghiệp là ngắn. Bây giờ chúng ta hãy xét tổng thời gian thất nghiệp. Ba người thất nghiệp một năm (52 tuần) tạo ra 156 tuần thất nghiệp. Cùng với 52 người thất nghiệp một tuần, chúng ta có 208 tuần thất nghiệp. Trong ví dụ này, 156/208 hay 75% số tuần thất nghiệp là do những người thất nghiệp cả năm gây ra. Như vậy, hầu hết số người thất nghiệp quan sát được tại bất cứ thời điểm nào đều có tính chất dài hạn.

Kết luận rõ ràng này hàm ý rằng các nhà kinh tế và hoạch định chính sách phải thận trọng khi diễn giải số liệu thất nghiệp và thiết kế chính sách trợ giúp cho người thất nghiệp. Hầu hết những người trở thành thất nghiệp sớm tìm được việc làm. Chính vì vậy, vấn đề thất nghiệp của nền kinh tế gắn với một số tương đối ít công nhân không có việc làm trong thời gian dài

Vì sao luôn luôn có một số người thất nghiệp?

Trong hầu hết các thị trường của nền kinh tế, giá cả điều chỉnh để đưa cung và cầu đến trạng thái cân bằng. Trong thị trường lao động lý tưởng, tiền lương điều chỉnh để cân bằng cung và cầu về lao động. Sự điều chỉnh như vậy của tiền lương bảo đảm rằng mọi công nhân đều có việc làm.

Tất nhiên, thực tế không giống trạng thái lý tưởng này. Luôn luôn có một số công nhân không có việc làm ngay cả khi nền kinh tế vĩ mô vận hành tốt. Nói cách khác, tỷ lệ thất nghiệp chưa bao giờ giảm xuống số 0; thay vào đó, nó biến động xung quanh ***tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên***. Để hiểu được tỷ lệ tự nhiên này, bây giờ chúng ta xem xét các nguyên nhân giải thích vì sao thị trường lao động lệch khỏi trạng thái toàn dụng lý tưởng.

Khi xem xét vấn đề một cách khái quát, chúng ta nhận thấy ***có bốn cách lý giải thất nghiệp trong dài hạn***. Cách lý giải đầu tiên là công nhân cần có thời gian để tìm được việc làm phù hợp nhất đối với họ. Dạng thất nghiệp phát sinh từ quá trình làm cho công nhân và việc làm gặp nhau đôi khi được gọi là thất nghiệp tạm thời và nó thường được coi là cách lý giải đúng các phiên thất nghiệp ngắn.

Ba cách lý giải tiếp theo về thất nghiệp chỉ ra rằng số việc làm hiện có trong một số thị trường lao động có thể không đủ để tạo cho mỗi người có một việc làm.

Điều này xảy ra khi lượng cung vượt lượng cầu về lao động. Dạng thất nghiệp này đôi khi được gọi là thất nghiệp cơ cấu, và nó thường được coi là cách giải thích đúng cho các phiên thất nghiệp dài. Như chúng ta sẽ thấy, dạng thất nghiệp này xảy ra khi vì một vài nguyên nhân nào đó, tiền lương cao hơn mức có thể làm cho cung và cầu cân bằng. Chúng ta sẽ xem xét ba nguyên nhân có thể làm cho tiền lương cao hơn mức cân bằng: luật tiền lương tối thiểu, công đoàn và tiền lương hiệu quả.

1- Tìm kiếm việc làm

Một nguyên nhân lý giải vì sao nền kinh tế luôn phải chịu một số thất nghiệp và việc tìm kiếm việc làm. Tìm kiếm việc làm là quá trình tạo ra sự trùng khớp giữa công nhân và việc làm thích hợp. Nếu tất cả công nhân và tất cả việc làm đều như nhau, sau cho tất cả các công nhân đều thích hợp như nhau đối với tất cả việc làm, thì việc tìm kiếm việc làm sẽ không thành vấn đề. Công nhân nghỉ việc nhanh chóng tìm được việc làm mới và thích hợp hoàn toàn với nó. Nhưng trong thực tế, công nhân khác nhau về sở thích và kỹ năng, việc làm khác nhau ở nhiều thuộc tính và thông tin về người cần việc và chỗ làm việc còn trống làm cho sự gặp gỡ giữa nhiều doanh nghiệp và hộ gia đình trong nền kinh tế bị chậm trễ.

Vì sao một số thất nghiệp tạm thời là không tránh khỏi?

Thất nghiệp tạm thời là kết quả của sự thay đổi trong nhu cầu lao động giữa các doanh nghiệp khác nhau. Khi người tiêu dùng quyết định rằng họ thích máy tính Compaq hơn Dell, Compaq tăng số việc làm và Dell sa thải bớt công nhân. Công nhân cũ của Dell bây giờ phải tìm việc làm

mới và Compaq phải quyết định những công nhân mới được thể cho các việc làm khác nhau đã mở rộng.

Kết quả của sự chuyển đổi này là một thời kỳ thất nghiệp.

Tương tự như vậy, và các vùng khác nhau của đất nước sản xuất những hàng hóa khác nhau, thất nghiệp có thể tăng ở vùng này trong khi giảm ở vùng khác.

Ví dụ, chúng ta hãy xem điều gì sẽ xảy ra khi giá dầu thế giới giảm. Các công ty sản xuất dầu ở Texas phản ứng với giá thấp hơn bằng cách cắt giảm sản xuất và việc làm. Cùng lúc đó, xăng rẻ hơn kích thích nhu cầu sử dụng ô tô, làm cho các công ty chế tạo ô tô ở Michigan tăng sản lượng và việc làm. Những thay đổi trong cơ cấu nhu cầu giữa các ngành và vùng được gọi là sự dịch chuyển khu vực. Bởi vì công nhân cần có thời gian tìm kiếm việc làm trong các khu vực mới, sự dịch chuyển khu vực tạm thời gây ra thất nghiệp.

Thất nghiệp tạm thời không thể tránh khỏi đơn giản là vì nền kinh tế luôn luôn thay đổi. Một thế kỷ trước, bốn ngành công nghiệp có số việc làm lớn nhất nước Mỹ là hàng bông, len, trang phục nam và đồ gỗ. Ngày nay, bốn ngành công nghiệp lớn nhất là ô tô, máy bay, viễn thông và thiết bị điện. Vì sự dịch chuyển này xảy ra, nên việc làm đã được tạo ra trong một số doanh nghiệp và bị hủy bỏ trong một số doanh nghiệp khác. Kết quả cuối cùng của quá trình này là năng suất cao hơn và mức sống cao hơn. Nhưng trong quá trình dịch chuyển, công nhân trong các ngành suy giảm trở nên thất nghiệp và phải tìm kiếm việc làm mới.

Số liệu chỉ ra rằng hàng năm ít nhất 10% việc làm trong ngành chế biến Mỹ bị hủy bỏ. Ngoài ra, bình quân mỗi tháng có trên 3% công nhân bỏ việc, đôi khi là do họ nhận ra rằng việc làm không phù hợp với sở thích và kỹ năng của họ.

Nhiều người trong số họ, đặc biệt thanh niên, tìm được việc làm mới với mức lương cao hơn. Sự chuyển đổi của lực lượng lao động là bình thường trong nền kinh tế thị trường năng động và thực hiện tốt chức năng của nó, nhưng một mức thất nghiệp tạm thời nào đó phải tồn tại.

2- Chính sách công cộng và tìm kiếm việc làm.

Ngay cả khi một số thất nghiệp tạm thời là không thể tránh khỏi, chúng ta vẫn không biết số lượng chính xác là bao nhiêu. Thông tin về việc làm mới và số công nhân hiện có được truyền đi càng nhanh chóng, thì nền kinh tế càng làm cho công nhân và doanh nghiệp gặp nhau nhanh chóng hơn. Ví dụ, Internet có thể tạo thuận lợi cho quá trình tìm việc và làm giảm thất nghiệp tạm thời. Ngoài ra, chính sách công cộng có thể đóng một vai trò. Nếu chính sách có thể làm giảm thời gian người công nhân thất nghiệp cần có để tìm được việc làm mới, thì nó có thể cắt giảm tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên của nền kinh tế.

Các chương trình của chính phủ tìm cách tạo thuận lợi việc tìm kiếm việc làm theo nhiều cách. Một cách là thông qua các văn phòng giới thiệu việc làm của chính phủ: chúng cung cấp thông tin về những việc làm còn trống. Cách khác là thông qua chương trình đào tạo của chính phủ nhằm mục đích làm cho quá trình chuyển đổi của công nhân từ ngành công nghiệp suy giảm sang ngành tăng trưởng trở nên dễ dàng hơn và giúp đỡ các nhóm dân cư bị thiệt thòi thoát khỏi cảnh đói nghèo. Những người bên ngoài các chương trình như vậy tin rằng chúng làm cho nền kinh tế vận hành hiệu quả hơn thông qua việc giữ cho lực lượng lao động có việc làm đầy đủ hơn và rằng chúng làm giảm tình trạng bất công bằng gắn với nền kinh tế thị trường thường xuyên thay đổi.

Những người phê phán các chương trình này đặt câu hỏi là không biết chính phủ có nên can thiệp vào quá trình tìm kiếm việc làm không. Họ lập luận rằng tốt nhất hãy để cho thị trường tư nhân làm cho công nhân và việc làm gặp nhau.

Trong thực tế, hầu hết quá trình tìm kiếm việc làm trong nền kinh tế của chúng ta xảy ra mà không cần tới sự can thiệp của chính phủ. Đăng quảng cáo trên báo, bản tin về việc làm, cơ quan giới thiệu việc làm ở các trường đại học, công ty tuyển mộ nhân viên cao cấp và tin nhắn miệng, tất cả đều góp phần truyền bá thông tin về việc làm còn trống và người tìm việc. Tương tự, nhiều loại hình đào tạo công nhân được cá nhân tiến hành thông qua trường lớp hoặc đào tạo nghề ở ngay nơi làm việc. Những người phê phán này khẳng định rằng chính phủ không làm tốt hơn - thậm chí còn kém hơn - trong việc phổ biến thông tin thích hợp cho những công nhân thích hợp và quyết định loại hình đào tạo công nhân có giá trị nhất. Họ quả quyết rằng các quyết định như vậy tốt nhất nên để bản thân công nhân và người thuê lao động đưa ra.

Bảo hiểm thất nghiệp

Một chương trình của chính phủ làm tăng lượng thất nghiệp tạm thời, mặc dù không phải mục tiêu của nó, là bảo hiểm thất nghiệp. Chương trình này được thiết kế để trợ giúp công nhân, nhằm bảo vệ họ một phần khi bị mất việc. Người thất nghiệp là những bỏ việc, bị sa thải hoặc vừa mới gia nhập lực lượng lao động không được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Trợ cấp được trả cho người thất nghiệp bị mất việc và người thuê họ không cần đến chuyên môn của họ nữa.

Mặc dù các điều kiện của chương trình thay đổi theo thời gian, người công nhân Mỹ điển hình có bảo hiểm thất nghiệp nhận 50% tiền lương trước đó của anh ta trong 26 tuần.

Trong khi bảo hiểm thất nghiệp giảm bớt khó khăn của người bị thất nghiệp, nó cũng làm tăng lượng thất nghiệp. Cách lý giải này dựa trên một trong Mười Nguyên lý của kinh tế học trong *Chương 1: Mọi người phản ứng với các kích thích*. Bởi vì trợ cấp thất nghiệp sẽ chấm dứt khi công nhân nhận được việc làm mới, nên người thất nghiệp dành ít nỗ lực để tìm kiếm việc làm vì muốn tránh các việc làm kém hấp dẫn. Ngoài ra, vì bảo hiểm thất nghiệp làm cho người thất nghiệp ít khó khăn hơn, nên công nhân ít có nguyện vọng tìm kiếm sự bảo đảm việc làm khi họ thương lượng với giới chủ về điều kiện lao động.

Nhiều công trình nghiên cứu của các nhà kinh tế lao động đã tập trung xem xét ảnh hưởng của bảo hiểm thất nghiệp. Một công trình nghiên cứu đã tiến hành thực nghiệm tại bang Illinois vào năm 1985. Khi công nhân thất nghiệp đến nhận trợ cấp thất nghiệp, bang này đã chọn ngẫu nhiên một số người và hứa thưởng cho mỗi người 500 đô la nếu họ tìm được việc làm mới trong 11 tuần.

Sau đó nhóm này được đem so sánh với nhóm không được khuyến khích.

Phiên thất nghiệp bình quân của nhóm được thưởng ngắn hơn 7% so với phiên thất nghiệp bình quân của nhóm đối chứng. Thực nghiệm này chỉ ra rằng việc thiết lập hệ thống bảo hiểm thất nghiệp đã ảnh hưởng đến nỗ lực tìm việc của người thất nghiệp.

Một số công trình nghiên cứu đã xem xét nỗ lực tìm việc thông qua việc theo dõi một nhóm công nhân theo thời gian. Trợ cấp thất nghiệp không phải kéo dài mãi, mà thường chấm dứt sau sáu tháng hoặc một năm. Các công trình nghiên cứu phát hiện ra rằng khi trợ cấp thất nghiệp tăng lên đáng kể thì việc trợ cấp thất nghiệp đã làm giảm nỗ lực tìm việc của người thất nghiệp.

Mặc dù bảo hiểm thất nghiệp làm giảm nỗ lực tìm việc và tăng thất nghiệp, chúng ta không được kết luận rằng đó là chính sách tồi. Chương trình đã đạt được mục tiêu trước hết của nó là làm giảm bớt biến động bất thường của thu nhập mà công nhân phải đối mặt. Ngoài ra, khi công nhân từ chối việc làm không hấp dẫn hiện có, họ có cơ hội tìm được việc làm phù hợp hơn với sở thích và kỹ năng của mình. Một số nhà kinh tế nhất trí rằng thất nghiệp cải thiện khả năng của nền kinh tế trong việc tạo điều kiện cho công nhân nhận được việc làm thích hợp nhất.

Các công trình nghiên cứu về bảo hiểm thất nghiệp chỉ ra rằng tỷ lệ thất nghiệp là chỉ tiêu không hoàn hảo về phúc lợi kinh tế chung của một nước. Hầu hết các nhà kinh tế đều nhất trí rằng việc hủy bỏ bảo hiểm thất nghiệp làm giảm thất nghiệp trong nền kinh tế. Nhưng chính các nhà kinh tế lại bất đồng về việc chính sách này làm tăng hay giảm phúc lợi kinh tế.

Luật tiền lương tối thiểu

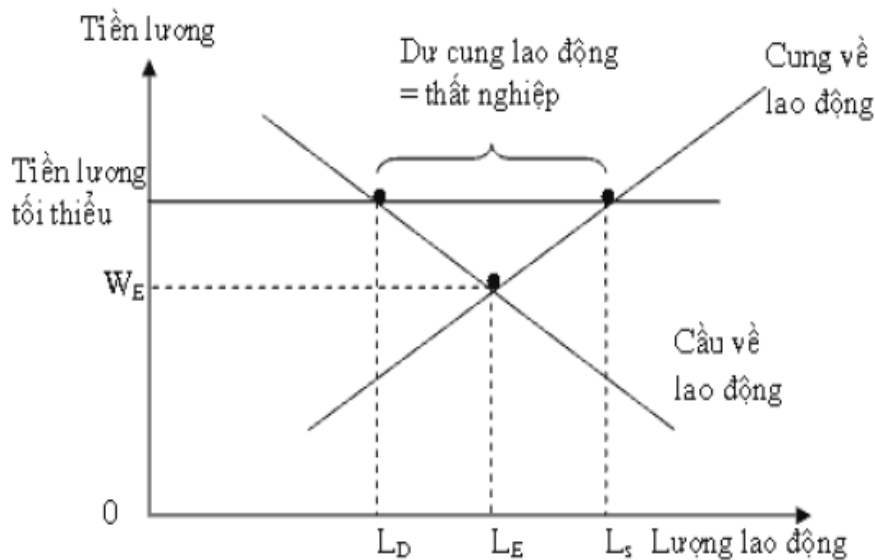
Sau khi đã xem xét thất nghiệp tạm thời xảy ra như thế nào trong quá trình làm cho công nhân và việc làm gặp nhau, bây giờ chúng ta hãy tìm hiểu xem **thất nghiệp cơ cấu** phát sinh như thế nào khi việc làm không đủ cho công nhân.

Để hiểu được thất nghiệp cơ cấu, chúng ta hãy bắt đầu bằng việc xem xét lại việc thất nghiệp nảy sinh như thế nào từ các đạo luật về tiền lương tối thiểu.

Mặc dù tiền lương tối thiểu không phải là nguyên nhân chủ yếu gây ra thất nghiệp trong nền kinh tế, nhưng nó có ảnh hưởng quan trọng đến một số nhóm người có tỷ lệ thất nghiệp đặc biệt cao. Hơn nữa, việc phân tích tiền lương tối thiểu là xuất phát điểm tự nhiên, bởi vì như chúng ta sẽ thấy, nó có thể được sử dụng để tìm hiểu một số nguyên nhân khác gây ra thất nghiệp cơ cấu.

Hình 5.9 mô tả lại vấn đề kinh tế cơ bản của tiền lương tối thiểu. Khi luật tiền lương tối thiểu buộc tiền lương mắc ở trên mức cân bằng cung cầu, nó làm tăng lượng cung và giảm lượng cầu về lao động so với mức cân bằng. Do vậy, chúng ta có sự dư cung về lao động vì số công nhân muốn có việc làm nhiều hơn số việc làm, nên một số công nhân bị thất nghiệp.

Trong thực tế, điều quan trọng là phải hiểu tại sao **Luật tiền lương tối thiểu** không phải là lương cao hơn mức tối thiểu mà luật pháp quy định. Luật tiền lương tối thiểu hầu như chỉ áp dụng cho các đối tượng là thành viên ít kinh nghiệm và kỹ năng nhất trong lực lượng lao động, chẳng hạn thanh niên. Luật tiền lương tối thiểu chỉ lý giải được tình trạng thất nghiệp của những người này.



Hình 5.9. Thất nghiệp do tiền lương bị mắc ở trên mức cân bằng. Trên thị trường lao động, tiền lương làm cho cung và cầu về lao động bằng nhau là W_E . Tại mức lương cân bằng đó, cả lượng cung và lượng cầu đều bằng L_E . Ngược lại, nếu tiền lương buộc phải duy trì ở mức cao hơn tiền lương cân bằng, có thể do luật tiền lương tối thiểu, lượng cung về lao động tăng lên L_S và lượng cầu về lao động giảm xuống L_D . Mức thặng dư về lao động $L_S - L_D$ chính là số người thất nghiệp.

Mặc dù hình 5.9 được vẽ để chỉ ra ảnh hưởng của luật tiền lương tối thiểu, nhưng nó cũng minh họa cho một bài học khái quát hơn: Nếu tiền lương bị mắc ở trên mức cân bằng bởi bất kỳ lý do nào, hậu quả vẫn là có thất nghiệp. Luật tiền lương tối thiểu chỉ là một nguyên nhân lý giải vì sao tiền lương có thể “quá cao”. Trong hai phần còn lại của chương này, chúng ta sẽ xem xét hai nguyên nhân khác lý giải vì sao tiền lương lại có thể duy trì ở trên mức cân bằng – đó là **công đoàn và tiền lương hiệu quả**.

Song tại điểm này, chúng ta cần dừng lại và lưu ý rằng theo một ý nghĩa quan trọng, **thất nghiệp cơ cấu nảy sinh từ tiền lương cao hơn mức cân bằng khác với thất nghiệp tạm thời** nảy sinh từ quá trình tìm kiếm việc làm. Nhu cầu tìm việc làm không phải là do tìm việc là lý do giải thích cho thất nghiệp, công nhân đang tìm việc làm thích hợp nhất với sở thích và kỹ năng của họ. Ngược lại khi tiền lương cao hơn mức cân bằng, lượng cung về lao động vượt lượng cầu về lao động và công nhân bị thất nghiệp vì họ đang chờ việc làm mới.

3- Công đoàn và thương lượng tập thể

Công đoàn là một hiệp hội công nhân thương lượng với chủ về tiền lương và điều kiện lao động. Mặc dù hiện nay chỉ có 16% công nhân tham gia công đoàn, nhưng trước đây công đoàn đã đóng vai trò lớn hơn nhiều trong thị trường lao động ở Mỹ. Khi công đoàn ở vào giai đoạn cực thịnh trong những năm 1940 và 1950, khoảng một phần ba lực lượng lao động Mỹ gia nhập công đoàn. Hơn thế nữa, các công đoàn tiếp tục đóng vai trò lớn ở nhiều nước Châu Âu. Ví dụ ở Thụy Điển và Đan Mạch, hơn ba phần tư công nhân là thành viên của các công đoàn.

Kinh tế học về công đoàn.

Công đoàn là một dạng các-ten. Giống như bất cứ các-ten nào, công đoàn là một nhóm người bán cùng nhau hành động với hy vọng áp đặt sức mạnh liên kết thị trường của họ. Hầu hết công nhân

trong nền kinh tế Mỹ đều thảo luận về tiền lương, trợ cấp và các điều kiện làm việc với giới chủ với tư cách cá nhân.

Ngược lại, công nhân trong tổ chức công đoàn làm điều đó với tư cách một nhóm người. Quá trình công đoàn và doanh nghiệp thỏa thuận về các điều kiện lao động được gọi là **thương lượng tập thể**.

Khi thương lượng với doanh nghiệp, công đoàn đòi tiền lương cao hơn và điều kiện lao động tốt hơn so với mức mà doanh nghiệp muốn khi không có công đoàn. Nếu công đoàn và doanh nghiệp không nhất trí với nhau, công đoàn có thể tổ chức rút lao động khỏi doanh nghiệp, gọi là đình công. Bởi đình công làm giảm sản xuất, lượng hàng hóa tiêu thụ và lợi nhuận, nên doanh nghiệp đứng trước sự đe dọa đình công thường đồng ý trả lương cao hơn mức bình thường.

Các nhà kinh tế nghiên cứu ảnh hưởng của công đoàn nhận thấy rằng công nhân tham gia công đoàn được trả tiền lương cao hơn từ 10 đến 20% so với công nhân không thuộc công đoàn.

Khi công đoàn làm tăng tiền lương lên trên mức cân bằng, nó làm tăng cung và giảm cầu về lao động, dẫn tới thất nghiệp. Những công nhân tiếp tục có việc làm được lợi, nhưng những người trước kia có việc làm nay trở nên thất nghiệp bị thiệt. Dĩ nhiên, người ta thường nghĩ rằng công đoàn gây ra mâu thuẫn giữa các nhóm công nhân khác nhau - giữa **người trong cuộc** được lợi từ tiền lương công đoàn mang lại.

Người ngoài cuộc có thể phản ứng lại tình trạng của họ theo một trong hai cách. Một số người chấp nhận thất nghiệp, đợi cơ hội trở thành người trong cuộc và kiếm được tiền lương cao do có sự có sự can thiệp của công đoàn. Những người khác nhận việc làm ở doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn. Như vậy, khi công đoàn làm tăng tiền lương ở một bộ phận của nền kinh tế, cung về lao động tăng ở bộ phận khác. Sự gia tăng cung về lao động này đến lượt nó làm giảm tiền lương trong các ngành không có tổ chức công đoàn. Nói cách khác, công nhân trong công đoàn gạt hái ích lợi của thương lượng tập thể, trong khi công nhân ngoài công đoàn chịu một phần thua thiệt.

Vai trò của công đoàn trong nền kinh tế phụ thuộc một phần vào đạo luật điều chỉnh tổ chức công đoàn và quá trình thương lượng tập thể. Thông thường, thỏa thuận công khai giữa các thành viên của các-ten bị coi là bất hợp pháp.

Nếu các doanh nghiệp bán sản phẩm bình thường thỏa thuận đặt giá cao cho sản phẩm đó, thì thỏa thuận như vậy bị coi là “mưu toan hạn chế thương mại”.

Chính phủ sẽ truy tố các doanh nghiệp này trước toà dân sự và hình sự vì họ vi phạm các đạo luật chống độc quyền. Ngược lại, công đoàn không cần chấp hành các đạo luật này. Những người soạn thảo luật chống độc quyền tin rằng công nhân cần có sức mạnh thị trường lớn hơn khi họ thương lượng với giới chủ. Nhiều đạo luật đã được đưa ra để khuyến khích thành lập công đoàn. Cụ thể, đạo luật Wagner 1935 ngăn cản giới chủ gây rối khi công nhân tiến hành tổ chức công đoàn và yêu cầu giới chủ thương lượng với công đoàn một cách trung thực. Văn phòng quan hệ lao động quốc gia (NLRB) là cơ quan chính phủ thực thi quyền tham gia công đoàn của công nhân.

Việc luật pháp ảnh hưởng đến sức mạnh thị trường của công đoàn là chủ đề lâu dài của các cuộc tranh luận chính trị. Đôi khi các nhà làm luật ở cấp bang đưa ra luật về quyền lao động, cho phép công nhân trong doanh nghiệp có tổ chức công đoàn có quyền quyết định có gia nhập công đoàn

hay không. Khi không có những đạo luật như vậy, trong khi thương lượng tập thể công đoàn có thể đòi hỏi rằng doanh nghiệp chỉ được tuyển công nhân là thành viên công đoàn.

Trong những năm gần đây, các nhà làm luật ở bang Washington đã tranh luận về một dự luật cấm doanh nghiệp thuê công nhân thay thế lâu dài cho công nhân tham gia đình công. Đạo luật này làm cho đình công trở nên tốn kém hơn đối với các doanh nghiệp, do đó làm tăng sức mạnh thị trường của công đoàn. Các quyết định chính sách như vậy và tương tự góp phần quyết định tương lai của phong trào công đoàn.

Công đoàn có lợi hay có hại đối với nền kinh tế?

Nhìn chung, các nhà kinh tế ***không nhất trí*** về việc công đoàn có lợi hay có hại đối với nền kinh tế. Chúng ta hãy xem xét cả hai phương diện của cuộc tranh luận.

Những người phê phán công đoàn lập luận rằng công đoàn chỉ là một dạng các-ten. Khi công đoàn làm tăng tiền lương lên trên mức vốn có của thị trường cạnh tranh, nó làm giảm lượng cầu về lao động, dẫn tới việc một số công nhân bị thất nghiệp và làm giảm tiền lương ở bộ phận còn lại của nền kinh tế. Theo lập luận của những người phê phán, sự phân bổ lao động nảy sinh từ đó vừa không hiệu quả, vừa không công bằng. Nó không hiệu quả bởi tiền lương công đoàn cao làm giảm việc làm ở các doanh nghiệp có công đoàn xuống thấp hơn mức cạnh tranh hiệu quả. Nó không công bằng bởi một số công nhân được lợi nhờ sự mất mát của người khác.

Những người bênh vực công đoàn khẳng định rằng công đoàn là đối trọng cần thiết để chống lại sức mạnh thị trường của doanh nghiệp thuê công nhân.

Trường hợp cực đoan của sức mạnh thị trường là “thành phố công ty”, nơi một công ty duy nhất thuê hầu hết lao động trên một vùng lãnh thổ. Trong thành phố công ty, nếu công nhân không chấp nhận tiền lương và điều kiện lao động do doanh nghiệp đưa ra, họ chỉ còn cách chuyển đi nơi khác hoặc không làm việc nữa. Do đó nếu không có công đoàn, doanh nghiệp sẽ sử dụng sức mạnh thị trường để trả lương thấp hơn và cung cấp điều kiện lao động kém hơn so với trường hợp nó phải cạnh tranh với doanh nghiệp khác để thuê cùng số công nhân này. Như vậy, công đoàn có thể cân bằng sức mạnh thị trường của doanh nghiệp và bảo vệ công nhân trước sự đối xử tồi tệ của chủ doanh nghiệp.

Những người bênh vực công đoàn cũng quả quyết rằng công đoàn có ý nghĩa quan trọng trong việc giúp cho doanh nghiệp phản ứng một cách có hiệu quả đối với mối quan tâm của công nhân. Mỗi khi công nhân nhận việc làm, thì ngoài tiền lương, công nhân và doanh nghiệp phải thỏa thuận về nhiều đặc tính của công việc làm như: giờ làm việc, lao động ngoài giờ, nghỉ phép, nghỉ ốm, trợ cấp y tế, đề bạt, an toàn lao động và v... Thông qua việc trình bày quan điểm của công nhân về những vấn đề đó, công đoàn giúp cho doanh nghiệp xác định một kết hợp thỏa đáng các đặc tính của việc làm. Ngay cả khi có ảnh hưởng tiêu cực trong việc đẩy tiền lương lên cao hơn mức cân bằng và gây ra thất nghiệp, công đoàn cũng có lợi cho doanh nghiệp trong việc duy trì một biên chế lao động đã an kết và có năng suất cao.

Cuối cùng, không có sự nhất trí giữa các nhà kinh tế về việc công đoàn là có lợi hay có hại cho nền kinh tế. Giống như nhiều thể chế khác, ảnh hưởng của công đoàn có lẽ có lợi trong một số tình huống và có hại trong một số tình huống khác.

4- Lý thuyết tiền lương hiệu quả

Nguyên nhân **thứ tư** lý giải và sao nền kinh tế luôn luôn phải chịu một số thất nghiệp – ngoài việc tìm việc, luật tiền lương tối thiểu và công đoàn - được lý thuyết tiền lương hiệu quả đưa ra. Theo lý thuyết này, doanh nghiệp sẽ hoạt động có hiệu quả hơn nếu tiền lương cao hơn mức cân bằng. Do đó, doanh nghiệp có thể kiếm được lợi nhuận nếu giữ tiền lương ở mức cao ngay cả khi có tình trạng dư cung về lao động.

Theo một cách nào đó, thất nghiệp nảy sinh từ tiền lương hiệu quả tương tự như thất nghiệp nảy sinh từ luật tiền lương tối thiểu và công đoàn. Trong cả ba trường hợp, thất nghiệp là kết quả của việc tiền lương cao hơn mức làm cân bằng cung cầu về lao động. Nhưng cũng có sự khác biệt quan trọng. Luật tiền lương tối thiểu và công đoàn ngăn cản các doanh nghiệp hạ thấp tiền lương khi có tình trạng dư cung về lao động. Lý thuyết tiền lương hiệu quả cho rằng ràng buộc như thế đối với doanh nghiệp là không cần thiết trong nhiều trường hợp, bởi vì doanh nghiệp có thể có lợi hơn nếu giữ tiền lương cao trên mức cân bằng.

Vì sao doanh nghiệp muốn giữ tiền lương ở mức cao? Theo một cách nào đó, quyết định này có vẻ ngu ngốc, vì tiền lương là một bộ phận lớn trong chi phí của doanh nghiệp. Thông thường, chúng ta nghĩ rằng doanh nghiệp tối đa lợi nhuận muốn giữ cho chi phí, trong đó có tiền lương, ở mức thấp đến mức cho phép. Lý lẽ của lý thuyết tiền lương hiệu quả là việc trả lương cao có lợi hơn vì điều này làm tăng hiệu quả của công nhân trong doanh nghiệp.

Sức khỏe công nhân.

Dạng đầu tiên và đơn giản nhất của lý thuyết tiền lương hiệu quả nhấn mạnh mối quan hệ giữa tiền lương và sức khỏe của công nhân. Công nhân được thù lao tốt hơn ăn thức ăn nhiều dinh dưỡng hơn và công nhân ăn đầy đủ hơn sẽ khỏe hơn và năng suất lao động của họ cao hơn. Doanh nghiệp nhận thấy họ được lợi nhuận nhiều hơn là có công nhân yếu, năng suất kém.

Dạng lý thuyết tiền lương hiệu quả này **không thích hợp** với doanh nghiệp ở các nước giàu, chẳng hạn Mỹ. Ở những nước này tiền lương cân bằng đối với hầu hết công nhân khá cao, trên mức cần thiết cho bữa ăn đủ dinh dưỡng. Các doanh nghiệp không cho rằng việc trả tiền lương ở mức cân bằng ảnh hưởng tới sức khỏe của công nhân.

Tuy nhiên, lý thuyết tiền lương hiệu quả này đúng với các doanh nghiệp ở các nước kém phát triển, nơi dinh dưỡng không đầy đủ là vấn đề thường thấy hơn.

Ví dụ, thất nghiệp thường cao ở các đô thị của nhiều nước Châu Phi nghèo, ở những nước này, các doanh nghiệp thật sự sợ rằng biện pháp cắt giảm tiền lương tác động tiêu cực tới sức khỏe và năng suất công nhân. Nói cách khác, việc quan tâm đến dinh dưỡng có thể là lý do giải thích vì sao doanh nghiệp không cắt giảm tiền lương khi có tình trạng dư cung về lao động.

Tốc độ thay thế công nhân.

Dạng thứ hai của lý thuyết tiền lương hiệu quả nhấn mạnh mối liên hệ giữa tiền lương và tốc độ thay thế công nhân. Công nhân thôi việc vì nhiều nguyên nhân – có việc làm ở doanh nghiệp khác, chuyển tới vùng khác, rời bỏ lực lượng lao động, và và v...Tần suất bỏ việc của họ phụ thuộc vào tất cả các kích thích mà họ đối mặt, trong đó có ích lợi của việc ở lại. Nếu doanh nghiệp trả tiền lương cho công nhân của mình cao hơn, số công nhân bỏ việc sẽ ít đi. Như vậy, doanh nghiệp có thể **giảm bớt tốc độ thay thế công nhân bằng cách trả lương cao cho họ**.

Tại sao doanh nghiệp quan tâm tới tốc độ thay thế công nhân? Lý do là doanh nghiệp phải chịu chi phí cho việc thuê và đào tạo công nhân mới. Hơn nữa, ngay cả sau khi đào tạo họ, công nhân

mới cũng không là người có năng suất cao và giàu kinh nghiệm. Do đó, doanh nghiệp có tốc độ thay thế công nhân cao hơn có chi phí sản xuất cao hơn. Khi nhận thấy điều này, nó biết có thể thu được lợi nhuận cao hơn khi trả lương cao hơn mức cân bằng để giảm bớt tốc độ thay thế công nhân.

Nỗ lực của công nhân

Dạng thứ ba của lý thuyết tiền lương hiệu quả nhấn mạnh mối liên hệ giữa tiền lương và nỗ lực của công nhân. Trong nhiều việc làm, công nhân có quyền tự do nhất định trong việc quyết định làm việc chăm chỉ đến mức nào. Nếu doanh nghiệp giám sát nỗ lực của công nhân, thì những công nhân thiếu trách nhiệm có thể bị phát hiện và sa thải. Mặc dù cách làm này không tốn kém nhưng không hoàn chỉnh. Doanh nghiệp có thể xử lý vấn đề này bằng cách trả tiền lương cao hơn mức cân bằng. Tiền lương cao hơn tạo cho công nhân có lợi hơn nếu giữ được việc làm và do đó họ có động cơ làm việc với nỗ lực cao hơn.

Dạng **đặc biệt** của lý thuyết tiền lương hiệu quả này giống như quan điểm “đội quân thất nghiệp hậu bị” của những người mác xít cũ. Mác cho rằng giới chủ được lợi từ thất nghiệp bởi và sự đe dọa thất nghiệp góp phần nâng cao kỷ luật công nhân đang làm việc. Trong phương án nỗ lực công nhân của lý thuyết tiền lương hiệu quả, thất nghiệp đóng vai trò tương tự. Nếu tiền lương ở mức cân bằng cung cầu, công nhân ít có lý do để làm việc chăm chỉ, bởi vì nếu bị sa thải, họ sẽ nhanh chóng tìm được làm mới với cùng mức lương. Do đó, doanh nghiệp tăng lương lên cao hơn mức cân bằng để gây ra thất nghiệp và tạo ra động cơ cho công nhân không lơ là trách nhiệm của mình.

Chất lượng công nhân.

Dạng thứ tư và cuối cùng của lý thuyết tiền lương hiệu quả nhấn mạnh mối liên hệ giữa tiền lương và chất lượng công nhân. Khi thuê công nhân mới, doanh nghiệp có thể không đánh giá đúng chất lượng công nhân bằng cách trả lương cao.

Để xem nguyên lý này hoạt động như thế nào, chúng ta hãy xét một ví dụ đơn giản. Công ty cấp nước sở hữu một giếng nước và cần một công nhân bơm nước từ giếng lên. Hai công nhân, Bill và Ted quan tâm tới việc này. Bill là công nhân lành nghề và muốn làm việc với mức lương 10 đô la một giờ. Nếu tiền lương thấp hơn mức này, anh ta có thể thành lập một doanh nghiệp cắt cỏ. Ted hoàn toàn không có năng lực, muốn làm bất cứ việc nào có mức lương trên 2 đô la một giờ. Thấp hơn mức này, anh ta thà đi tắm biển còn hơn. Các nhà kinh tế nói rằng mức lương bảo lưu của Bill - mức thấp nhất mà anh ta chấp nhận – là 10 đô la và mức bảo lưu của Ted là 2 đô la.

Công ty đặt ra mức lương nào? Nếu quan tâm tới việc tối thiểu quá chi phí lao động, nó sẽ đặt mức lương 2 đô la. Tại mức lương này, số công nhân cung ứng (một người) bằng lượng cầu. Ted nhận việc, còn Bill không đến xin việc. Nhưng giả sử công ty biết chỉ có một trong hai người xin việc là công nhân lành nghề, nhưng không biết đó là Bill hay Ted. Nếu công ty nhận công nhân kém năng lực, anh ta sẽ làm hỏng giếng nước và gây tổn thất lớn cho công ty. Trong trường hợp này, công ty có một chiến lược tốt hơn việc trả tiền lương cân bằng 2 đô la và thuê Ted. Nó có thể đưa ra mức lương 10 đô la một giờ, và cả Bill và Ted đều đến xin việc. Bằng cách chọn ngẫu nhiên giữa hai người xin việc này và từ chối người còn lại, công ty có cơ hội 50-50 cho việc thuê được người thạo việc. Ngược lại, nếu đưa ra bất kỳ mức lương nào thấp hơn, chắc chắn nó chỉ thuê được công nhân kém năng lực.

Câu chuyện trên minh họa một hiện tượng phổ biến. Khi các doanh nghiệp đối mặt với dư cung, nó dường như có lợi nếu cắt giảm tiền lương mà họ sẵn sàng trả. Nhưng khi cắt giảm tiền lương, họ gây ra những thay đổi bất lợi trong cơ cấu công nhân. Trong tình huống như vậy, công ty có hai công nhân xin việc làm. Nhưng nếu công ty phản ứng với tình trạng dư cung về lao động này bằng cách cắt giảm tiền lương, người công nhân thạo việc (người có cơ hội khác tốt hơn) sẽ không đến xin việc. Như vậy, công ty trả lương cao hơn mức cân bằng cung cầu sẽ được.

Kinh tế học về thông tin bất đối xứng

Trong nhiều tình huống của cuộc sống, thông tin có tính chất không đối xứng.

Trong một giao dịch giữa hai người, người này biết nhiều hơn người khác về tình hình đang diễn ra. Khả năng này làm phức tạp thêm các vấn đề mà lý thuyết kinh tế quan tâm. Một số vấn đề đã được làm sáng tỏ trong mô tả của chúng ta về lý thuyết tiền lương hiệu quả. Tuy nhiên, các vấn đề nằm ngoài phạm vi nghiên cứu về thất nghiệp.

Phương án chất lượng công nhân của lý thuyết tiền lương hiệu quả minh họa một nguyên tắc chung được gọi là lựa chọn tiêu cực. Lựa chọn tiêu cực nảy sinh khi một người hiểu biết về đặc tính của hàng hóa nhiều hơn người khác và kết quả là người không có thông tin có nguy cơ phải mua hàng hóa chất lượng thấp. Trong trường hợp chất lượng công nhân, công nhân có thông tin về năng lực của bản thân mình tốt hơn doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp cắt giảm tiền lương mà nó trả, sự lựa chọn của công nhân thay đổi theo hướng bất lợi cho doanh nghiệp.

+ Lựa chọn tiêu cực nảy sinh trong nhiều tình huống khác. Sau đây là hai ví dụ sau: Người bán ô tô nắm được khuyết tật của xe, trong khi người mua thường không biết. Vì chủ của những chiếc xe kém chất lượng có nhiều khả năng bán được xe hơn chủ các xe tốt, nên người mua có nhiều khả năng mua được xe chất lượng kém, gọi “chanh”. Vì vậy, nhiều người tránh mua xe trong chợ xe cũ.

+ Người mua bảo hiểm sức khỏe biết rõ về các vấn đề sức khỏe của bản thân hơn công ty bảo hiểm. Vì người có vấn đề sức khỏe tiềm ẩn nghiêm trọng hơn muốn mua bảo hiểm sức khỏe hơn người khác, nên giá của bảo hiểm sức khỏe phản ánh chi phí của người bệnh tật, chứ không phải người bình thường. Vì vậy, người có các vấn đề sức khỏe bình thường không mặn mà với giá mua bảo hiểm sức khỏe cao.

Trong cả hai trường hợp, thị trường sản phẩm – xe cũ hoặc bảo hiểm sức khỏe – không vận hành tốt do vấn đề lựa chọn tiêu cực gây ra.

Tương tự, phương án lý thuyết tiền lương hiệu quả minh họa một hiện tượng phổ biến được gọi là **rủi ro đạo đức**. Rủi ro đạo đức nảy sinh khi một người, được gọi đại lý, đại diện cho người khác, gọi là chủ, thực thi một nhiệm vụ nào đó. Vì người chủ không thể giám sát hoàn toàn hành vi của đại lý, nên đại lý có khuynh hướng nỗ lực ít hơn mức mà người chủ mong muốn. Thuật ngữ rủi ro đạo đức được dùng để chỉ những rủi ro do hành vi không trung thực hoặc không thích hợp của đại lý gây ra. Trong tình huống như vậy, người chủ áp dụng biện pháp khác nhau để khích lệ đại lý hành động có trách nhiệm hơn.

Trong mối quan hệ việc làm, doanh nghiệp là chủ và công nhân là đại lý. Vấn đề rủi ro đạo đức làm cho những công nhân được giám sát không hoàn hảo trốn tránh trách nhiệm. Theo lý thuyết

tiền lương hiệu quả về nỗ lực của công nhân, người chủ có thể khích lệ đại lý nâng cao trách nhiệm bằng cách trả lương cao hơn mức cân bằng, và khi đó đại lý có thể mất nhiều hơn nếu vô trách nhiệm. Bằng cách này, tiền lương cao làm giảm vấn đề rủi ro trong đạo đức.

Rủi ro về đạo đức nảy sinh trong nhiều tình huống khác nhau. Sau đây là một số thí dụ:

+ Người chủ ngôi nhà có bảo hiểm hỏa hoạn mua ít phương tiện chữa cháy. Lý do là chủ nhà phải chịu chi phí cho phương tiện chữa cháy trong khi doanh nghiệp bảo hiểm được lợi.

+ Người trông trẻ cho phép trẻ con xem ti vi nhiều hơn cha mẹ của chúng muốn. Lý do là hoạt động giáo dục nhiều hơn đòi hỏi nhiều sức lực hơn, mặc dù hoạt động giáo dục làm lợi cho bọn trẻ.

+ Một gia đình sống ở gần sông có nguy cơ bị ngập lụt cao. Lý do tiếp tục sống ở đó là họ hưởng thụ cảnh đẹp thiên nhiên trong khi chính phủ chịu một phần kinh phí khi trợ cấp cho người phải chịu thiên tai sau lũ lụt.

Bạn có biết ai là người chủ, ai là đại lý trong mỗi trường hợp này không? Theo bạn trong mỗi tình huống, người chủ có thể giải quyết vấn đề rủi ro đạo đức như thế nào?

Nghiên cứu tình huống: Henry Ford và tiền lương hào phóng 5 đô la một ngày.

Henry Ford là người có tầm nhìn công nghiệp. với tư cách là người sáng lập công ty Ford Motor, ông có trọng trách áp dụng kỹ thuật sản xuất hiện đại. Khác với việc chế tạo ô tô của một số nhỏ các đội thợ bậc cao lành nghề, Ford chế tạo ô tô trên dây chuyền lắp ráp bằng những công nhân không được đào tạo, nhưng được dạy thuần thục các thao tác đơn giản lặp đi lặp lại. Sản lượng của quá trình lắp ráp này là Model T Ford - một trong những kiểu ô tô nổi tiếng nhất trước đây.

Vào năm 1914, Ford đề ra một biện pháp cải cách khác: ngày làm việc 5 đô la. Ngày nay mức đó hẳn không phải là nhiều, nhưng khi đó 5 đô la cao hơn hai lần mức lương phổ biến, nó cũng quá cao so với mức lương cân bằng cung cầu. Khi mức lương mới 5 đô la một ngày được loan báo, mọi người xếp hàng rồng rắn bên ngoài các nhà máy của Ford để xin vào làm việc. Số công nhân muốn làm việc với mức lương này vượt xa số công nhân mà Ford cần.

Chính sách tiền lương cao của Ford gây ra nhiều ảnh hưởng đã được lý thuyết tiền lương hiệu quả dự báo trước. Tốc độ thay thế công nhân giảm, số người bị bỏ việc cũng giảm và năng suất tăng. Công nhân làm việc có hiệu quả đến mức chi phí sản xuất của Ford giảm xuống thấp hơn ngay cả khi tiền lương cao hơn mức cân bằng làm lợi cho công ty. Chính Henry Ford gọi mức lương 5 đô la một ngày là “cuộc vận động cắt giảm chi phí tuyệt vời nhất mà chúng tôi đã thực hiện”.

Những ghi chép lịch sử của giai thoại này cũng phù hợp với lý thuyết tiền lương hiệu quả. Một nhà sử học của công ty Ford Motor thời kỳ đầu đã viết: “Ford và các trợ thủ của ông thoải mái tuyên bố trên nhiều phương tiện rằng chính sách tiền lương cao mở ra một hướng đi tốt cho kinh doanh. Khi nói như vậy, họ muốn khẳng định rằng nó đã cải thiện kỷ luật của công nhân, đem lại niềm tin mạnh mẽ hơn vào công ty và nâng cao hiệu quả cá nhân”.

Vì sao Ford sử dụng tiền lương hiệu quả này? Vì sao các doanh nghiệp khác không sẵn sàng tận dụng ưu điểm cấu trúc kinh doanh dường như có lợi đó? Theo một số nhà phân tích, các quyết định của Ford gắn chặt với việc sử dụng dây chuyền lắp ráp. Công nhân được tổ chức trong dây chuyền lắp ráp có tính phụ thuộc lẫn nhau rất cao. Nếu một công nhân vắng mặt hoặc làm

việc chậm, những công nhân khác ít có khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mình hơn. Như vậy, trong khi dây chuyền lắp ráp làm cho sản xuất có hiệu quả hơn, nó cũng làm tăng tầm quan trọng của vấn đề tốc độ thay thế công nhân thấp, chất lượng công nhân cao và nỗ lực công nhân cao. Kết quả là, việc trả lương hiệu quả là chiến lược tốt hơn với công ty Ford Motor, nhưng không phải đối với các công ty khác vào thời điểm đó.

Tóm tắt

Các phân tích trên đây đem lại một bài học quan trọng: Mặc dù nền kinh tế luôn luôn có một số thất nghiệp, nhưng **tỷ lệ tự nhiên không thể loại trừ được**. Nhiều sự kiện và chính sách có thể làm thay đổi quá trình tìm kiếm việc làm, khi Quốc hội điều chỉnh tiền lương tối thiểu, công nhân thành lập, gia nhập và rời bỏ công đoàn, cũng như khi doanh nghiệp thay đổi niềm tin vào tiền lương hiệu quả, tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên sẽ thay đổi. Thất nghiệp không phải là vấn đề đơn giản và có thể xử lý bằng các giải pháp đơn giản. Nhưng việc chúng ta chọn cách thức tổ chức xuất hiện nào tác động sâu sắc tới mức độ nghiêm trọng của vấn đề.

§ Tỷ lệ thất nghiệp là phần trăm những người muốn làm việc, nhưng không có việc làm. Văn phòng thống kê lao động tính toán các chỉ tiêu thống kê hàng tháng dựa trên cuộc điều tra hàng nghìn hộ gia đình.

§ Tỷ lệ thất nghiệp là chỉ tiêu **không hoàn thiện** về tình trạng không có việc làm.

Một số người tự coi mình là thất nghiệp có thể thật sự không muốn làm việc, còn một số người muốn làm việc phải rời khỏi lực lượng lao động sau khi không tìm được việc làm.

§ Một nguyên nhân của thất nghiệp là thời gian cần thiết để công nhân tìm được việc làm thích hợp với sở thích và kỹ năng của họ. Bảo hiểm thất nghiệp là chính sách của chính phủ có tác dụng ổn định thu nhập cho công nhân, lại làm tăng lượng thất nghiệp tạm thời.

§ Nguyên nhân thứ hai lý giải và sao nền kinh tế của chúng ta luôn có một số thất nghiệp là luật tiền lương tối thiểu. Thông qua việc làm tăng tiền lương của công nhân không có tay nghề và kinh nghiệm lên cao hơn mức cân bằng, luật tiền lương tối thiểu làm tăng lượng cầu về lao động và làm giảm lượng cung.

Mức dư cung phát sinh từ nó biểu thị thất nghiệp.

§ Nguyên nhân thứ ba gây ra thất nghiệp là sức mạnh thị trường của công đoàn. Khi công đoàn đẩy tiền lương các ngành có công đoàn cao hơn mức cân bằng, họ tạo ra tình trạng dư cung về lao động.

§ Nguyên nhân thứ tư của thất nghiệp được lý thuyết tiền lương hiệu quả nêu ra. Theo lý thuyết này, doanh nghiệp hiểu rằng họ được lợi trong việc trả lương cao hơn mức cân bằng. Tiền lương cao hơn có thể cải thiện sức khỏe công nhân, giảm tốc độ thay thế công nhân, nâng cao nỗ lực công nhân và chất lượng của họ.

Câu hỏi vận dụng

1. Văn phòng thống kê lao động báo rằng tháng 10/1998, trong số dân số là người lớn ở Mỹ thì 138.547.000 có việc làm, 6.021.000 thất nghiệp và 67.723.000 không nằm trong lực lượng lao động là bao nhiêu? Tỷ lệ thất nghiệp là bao nhiêu?
2. Các công nhân sau có nhiều khả năng phải chịu thất nghiệp dài hạn hay ngắn hạn? Hãy giải thích.
 - a. Công nhân xây dựng mất việc do thời tiết xấu.
 - b. Công nhân cơ khí mất việc ở một nhà máy trong một vùng bị cô lập.
 - c. Công nhân lái xe chở khách mất việc do sự cạnh tranh của đường sắt.
 - d. Đầu bếp tạm tuyển mất việc khi một nhà hàng mới mở trong khu phố.
 - e. Thợ hàn giỏi nhưng học toán quá ít bị mất việc khi công ty lắp đặt máy hàn tự động.
3. Hãy sử dụng đồ thị mô tả thị trường lao động để chỉ ra ảnh hưởng của việc tăng tiền lương tối thiểu lên trên tiền lương trả cho công nhân, lượng cung, lượng cầu, về công nhân và số người thất nghiệp.
4. Bạn có nghĩ rằng doanh nghiệp trong các thành phố nhỏ có nhiều sức mạnh thị trường trong việc thuê lao động không? Bạn có nghĩ rằng ngày nay nói chung doanh nghiệp có nhiều sức mạnh thị trường hơn trong việc thuê lao động so với 50 năm trước không? Theo bạn, sự thay đổi theo thời gian này ảnh hưởng tới vai trò của công đoàn trong nền kinh tế như thế nào? Hãy giải thích.
5. Hãy xem xét một nền kinh tế với hai thị trường lao động, cả hai đều chưa có tổ chức công đoàn. Bây giờ giả sử một công đoàn được thành lập trong một thị trường.
 - a. Hãy chỉ ra ảnh hưởng của công đoàn trong thị trường có công đoàn. Hiểu theo nghĩa nào thì lượng lao động có việc làm trong thị trường này không phải ở mức có hiệu quả?
 - b. Hãy chỉ ra ảnh hưởng của thị trường không có công đoàn. Điều gì xảy ra với mức lương cân bằng trong thị trường này?
6. Người ta có thể chứng minh rằng nhu cầu về lao động của một ngành trở lên co giãn hơn khi nhu cầu về sản phẩm của nó trở nên co giãn hơn. Hãy xem xét hàm ý của thực tế này đối với công nghiệp ô tô của Mỹ và công đoàn của công nhân ngành ô tô.
 - a. Điều gì xảy ra đối với độ co giãn của nhu cầu về ô tô Mỹ khi Nhật phát triển mạnh ngành công nghiệp ô tô? Điều gì xảy ra đối với nhu cầu về công nhân ô tô của Mỹ. Hãy giải thích?
 - b. Như chương này đã giải thích, công đoàn nói chung phải đối mặt với sự đánh đổi trong việc quyết định đòi tăng lương bao nhiêu, bởi vì mức tăng cao có lợi cho công nhân vẫn giữ được việc làm, nhưng cũng dẫn tới sự thiệt thòi nhiều hơn của người thất nghiệp. Việc tăng nhập khẩu ô tô từ Nhật ảnh hưởng như thế nào tới sự đánh đổi tiền lương - việc làm mà công đoàn ngành ô tô phải đối mặt?

- c. Theo bạn tốc độ tăng trưởng của ngành công nghiệp ô tô Nhật làm tăng hay giảm khoảng cách giữa tiền lương cạnh tranh và tiền lương được công đoàn ngành ô tô lựa chọn? Hãy giải thích.
7. Một số công nhân trong nền kinh tế được trả lương sản phẩm và một số khác được trả lương theo thời gian. Cách trả lương nào đòi hỏi đốc công phải giám sát nhiều hơn. Trong trường hợp nào công ty có động cơ trả lương cao hơn mức cân bằng (như trong phương án nỗ lực công nhân của lý thuyết tiền lương hiệu quả)? Theo bạn, yếu tố nào quyết định loại hình tiền lương mà doanh nghiệp lựa chọn?
8. Các tình huống sau đây liên quan đến rủi ro đạo đức. Trong mỗi trường hợp, hãy phân biệt người chủ và đại lý, hãy giải thích tại sao có vấn đề thông tin bất đối xứng? Hành động được mô tả làm giảm vấn đề rủi ro đạo đức như thế nào?
- Chủ đất đòi tiền đặt cọc
 - Doanh nghiệp trả lương cho ban giám đốc bằng cách họ cho mua cổ phiếu của công ty với mức giá nhất định trong tương lai.
 - Các công ty bảo hiểm ô tô sẵn sàng chiết khấu cho những khách hàng lắp đặt thiết bị chống trộm trên xe của họ.
9. Giả sử Công ty Bảo hiểm Y tế và Nhân thọ tính phí bảo hiểm 5.000 đô la hàng năm cho mỗi gia đình tham gia bảo hiểm. Chủ tịch công ty đề nghị rằng công ty nên tăng phí bảo hiểm lên 6.000 đô la để tăng lợi nhuận. Nếu công ty làm theo khuyến nghị đó, vấn đề kinh tế nào sẽ nảy sinh? Tính bình quân, khách hàng của nó trở nên mạnh khỏe hay ốm yếu hơn? Lợi nhuận của công ty có nhất thiết tăng lên hay không?
10. Giả sử Quốc hội thông qua một đạo luật buộc người chủ phải chịu trách nhiệm với công nhân về một số vấn đề (chẳng hạn chăm sóc y tế). Yêu cầu đó làm tăng chi phí cho một công nhân thêm 4 đô la một giờ:
- Yêu cầu mà người chủ phải chấp hành tác động đến nhu cầu lao động như thế nào? (Khi trả lời câu hỏi này và các câu hỏi tiếp theo, hãy định lượng khi điều kiện cho phép).
 - Nếu người lao động gán giá trị cho ích lợi này đúng bằng chi phí của nó, yêu cầu mà người chủ phải chấp hành ảnh hưởng như thế nào đến cung về lao động?
 - Nếu tiền lương thay đổi tự do làm cân bằng cung cầu, đạo luật này ảnh hưởng tới tiền lương và mức thất nghiệp như thế nào? Người lao động được lợi hay bị thiệt?
 - Nếu luật tiền lương tối thiểu ngăn cản tiền lương làm cân bằng cung cầu, yêu cầu mà người chủ phải chấp hành ảnh hưởng tới tiền lương, mức thất nghiệp và việc làm như thế nào? Người chủ được lợi hay bị thiệt? Người lao động được lợi hay bị thiệt?
 - Bây giờ giả sử người lao động không quan tâm tới lợi ích được hưởng. Giả định khác đi này làm thay đổi câu trả lời cho các câu (b) và (d) như thế nào?

Bài tập

Bài 1:

Năm 2010, mức thất nghiệp tự nhiên $U_n = 4\%$, sản lượng tiềm năng $Y_p = 2000$, sản lượng thực tế $Y_T = 1800$.

Hãy tính tỷ lệ thất nghiệp thực tế theo Định luật Okun?

Bài 2:

Tỷ lệ thất nghiệp thực tế năm 2008 là 9,4%. Đến năm 2010, sản lượng thực tế Y_T tăng thêm 14%, sản lượng tiềm năng Y_p tăng thêm 8%.

Hãy tính tỷ lệ thất nghiệp thực tế năm 2008 (dựa vào Định luật Okun theo trình bày của Dornbusch và S. Fischer)

Bài 3:

Giả sử Định luật Okun được biểu diễn bởi phương trình: $u = u^* - h \cdot \left[\frac{Y}{Y^*} - 1 \right]$ với $u^* = 25\%$

và $h = 0,25$.

- a- Tính tỷ lệ thất nghiệp thực tế nếu $Y^* = 200$ và Y lần lượt bằng 190 ; 205 ; 210 ?
- b- Nếu $Y^* = 240$ và u lần lượt bằng 8% ; 6% ; 4% thì sản lượng thực tế bằng bao nhiêu?

cuu duong than cong. com

cuu duong than cong. com