KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Trần Thị Thu Trang
Bài giảng KTNNL - 2011

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

I. Khái niệm và đặc điểm thị trường lao động

1. Khái niệm thị trường lao động

- Khái niệm thị trường
- Khái niệm thị trường lao động
- Phân loại thị trường lao động

2. Đặc điểm của thị trường lao động

a. Sức lao động là hàng hóa đặc biệt

- Sức LĐ luôn gắn với chủ thể của nó
- Cho dù có sử dụng hay không sử dụng thì vẫn cần phải cung cấp những điều kiện vật chất, tinh thần để sức lao động tồn tại và phát triển tùy thuộc vào người sở hữu nó.
- Giá trị và giá trị sử dụng của hàng hóa sức lao động khác với hàng hóa thông thường

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

b. Năng suất lao động chịu ảnh hưởng bởi mức thù lao lao động và điều kiện làm việc

c. Người lao động quan tâm đến cách thức quản lý và sử dụng lao động

d. Thị trường lao động luôn đa dạng và linh hoạt tùy thuộc vào luật pháp và các tác nhân của nó

e. Giá cả sức lao động phụ thuộc vào quan hệ cung cầu, chất lượng hàng hóa và tính chất của thị trường lao động

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

II. Cầu lao động

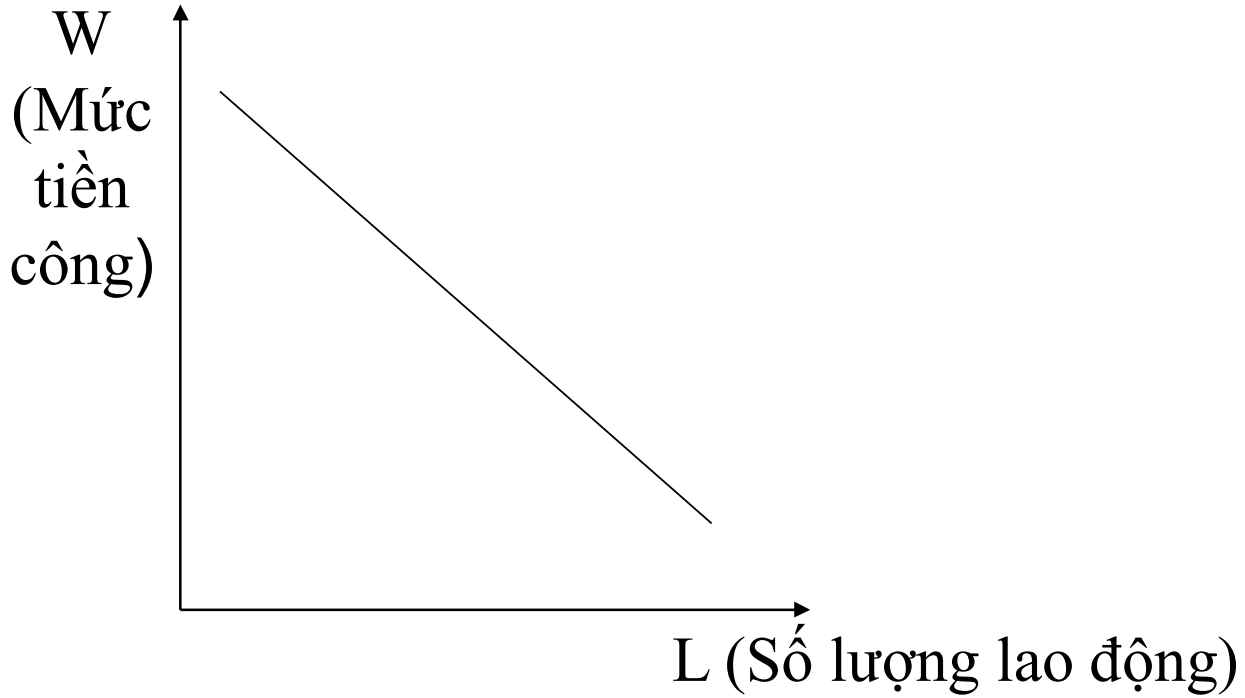
1. Khái niệm

Cầu lao động là số lượng lao động mà người sử dụng lao động có thể thuê và sẵn sàng thuê ở các mức tiền công khác nhau trong một khoảng thời gian và không gian nhất định

- Cầu lao động có thể được xem xét ở các cấp độ khác nhau:
  + Cầu lao động đối với một DN
  + Cầu lao động đối với một ngành
  + Cầu lao động của thị trường

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.1: Đường cầu lao động

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

- ***Đường cầu về lao động dốc về phía phải là do ảnh hưởng của*** :

+ Hiệu quả thay thế (substitution effect) của mức tiền công tăng lên chính là việc sử dụng các nguồn lực khác để thay thế cho nguồn lực lao động, chẳng hạn sử dụng nhiều máy móc hơn, sử dụng nhiều nhiên liệu, vật liêu hơn,… Như vậy, khi tiền công tăng lên thì hiệu quả thay thế sẽ dẫn đến lượng cầu về lao động giảm đi.

+ Hiệu quả quy mô (scale effect) do mức tiền công lao động tăng lên bao gồm:

- Mức tiền công tăng lên sẽ làm tăng chi phí bình quân và chi phí cận biên để sản xuất ra sản phẩm

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

- Chi phí bình quân và chi phí cận biên tăng lên sẽ làm cho giá cân bằng trên thị trường tăng lên
- Khi giá cân bằng trên thị trường tăng lên sẽ làm cho lượng hàng hóa cân bằng trên thị trường giảm đi (khi đó quy mô sản xuất sẽ giảm)
- Khi lượng cầu về khối lượng hàng hóa trên thị trường giảm đi thì sẽ làm cho lượng cầu của tất cả các yếu tố đầu vào sử dụng trong quá trình sản xuất giảm đi, bao gồm cả lượng cầu về lao động do lao động là một yếu tố đầu vào trong quá trình sản xuất ra sản phẩm.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

2. Cầu lao động trong ngắn hạn

Ngắn hạn được cho là một khoảng thời gian đủ ngắn mà doanh nghiệp không thể thay đổi quy mô nhà xưởng hoặc thay đổi các thiết bị máy móc nhưng lại có thể thay đổi số công nhân thuê mướn.

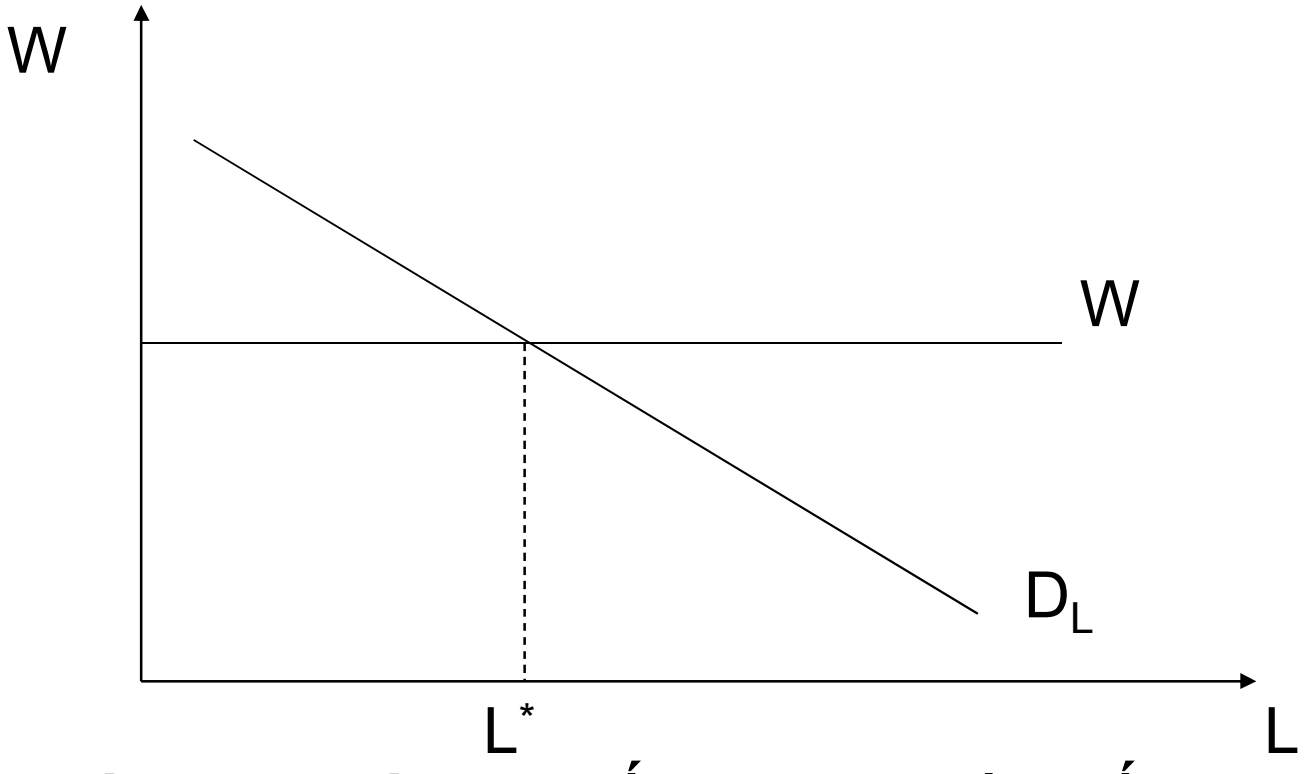
a. Điều kiện để tối đa hóa lợi nhuận trong ngắn hạn

Để doanh nghiệp đạt được lợi nhuận tối đa thì doanh nghiệp nên thuê thêm số lao động sao cho giá trị sản phẩm biên của lao động đúng bằng mức tiền công thuê lao động

$$MVPL = w$$

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.2: Xác định số lượng lao động tối ưu

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

b. Đường cầu lao động trong ngắn hạn của một doanh nghiệp

Trong điều kiện thị trường lao động là thị trường cạnh tranh hoàn hảo có thể thấy đường cầu về lao động chính là đường giá trị sản phẩm cận biên của lao động (MVPL)

c. Đường cầu trong ngắn hạn của ngành

Đường cầu về lao động của ngành được xây dựng bằng cách cộng theo chiều ngang tất cả các đường cầu của từng doanh nghiệp trong ngành đó

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

d. Độ co dãn của cầu lao động trong ngắn hạn

$$E_{SR} = \frac{\%\Delta L}{\%\Delta w} = \frac{\Delta L}{L} : \frac{\Delta w}{w} = \frac{\Delta L}{\Delta w} \times \frac{L}{w}$$

3. **Cầu lao động trong dài hạn**

a. Đường cầu lao động trong dài hạn

Trong dài hạn, ngoài việc thay đổi số lao động, số lượng máy móc, nhà xưởng (lượng vốn K) của doanh nghiệp cũng sẽ thay đổi. Doanh nghiệp có thể mở rộng hoặc thu hẹp quy mô nhà xưởng, máy móc, thiết bị sản xuất. Do vậy, trong dài hạn doanh nghiệp có thể tối đa hóa lợi nhuận bằng cách thay đổi cả số lượng lao động thuê và lượng vốn đầu tư vào nhà xưởng, thiết bị.

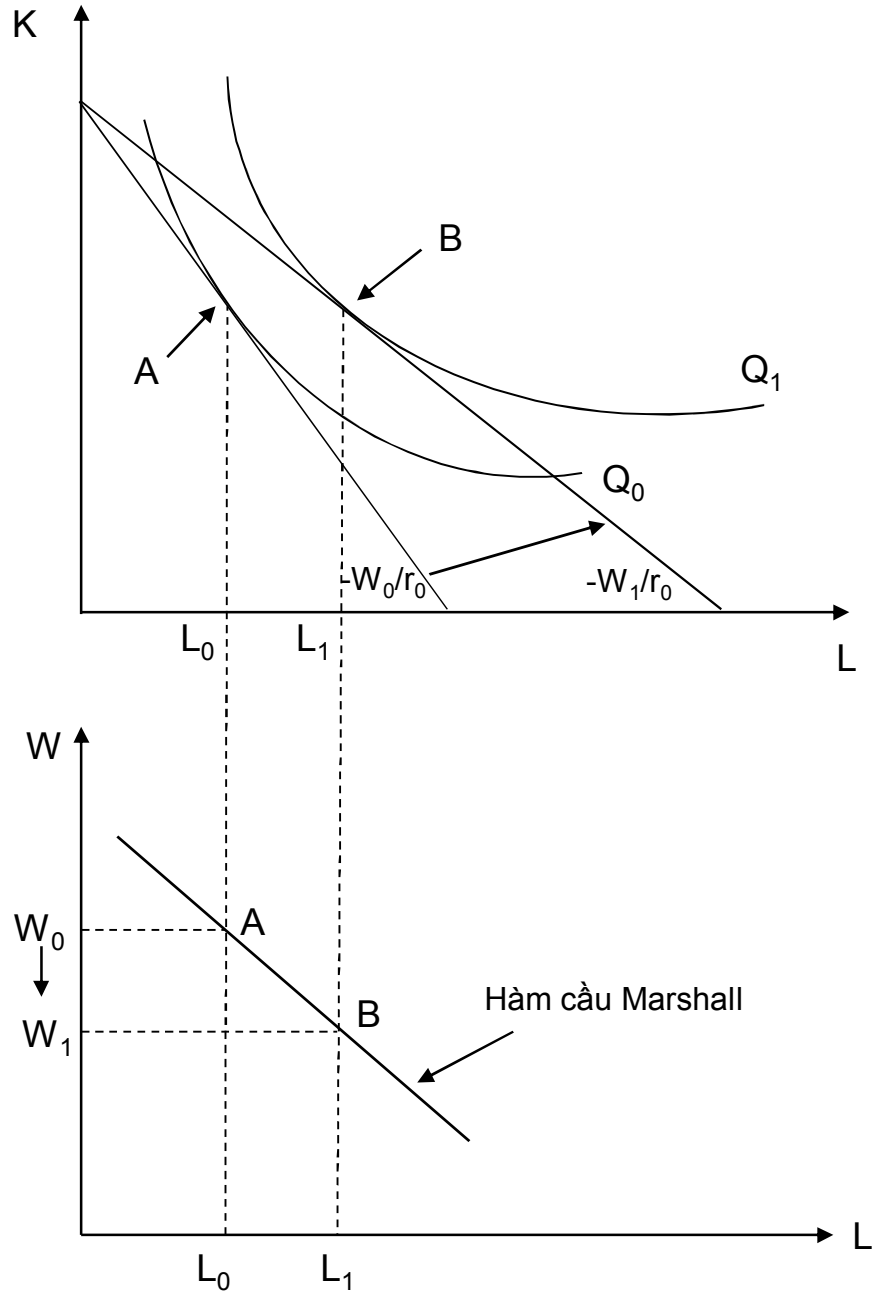
KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

- Đường đồng lượng (Q): các kết hợp giữa vốn và lao động tạo ra cùng một mức sản lượng
- Đường đồng phí (C): các kết hợp giữa lượng vốn K và lao động L có cùng mức chi phí
- Doanh nghiệp tối đa hóa lợi nhuận tại điểm tiếp xúc giữa đường đồng lượng và đường đồng phí (điểm tối ưu). Tại điểm tiếp xúc này độ dốc của đường đồng phí và đường đồng lượng sẽ bằng nhau. Khi đó: MPPL/MPPK = w/r.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

Hình 2.3. Xác định đường cầu lao động trong dài hạn



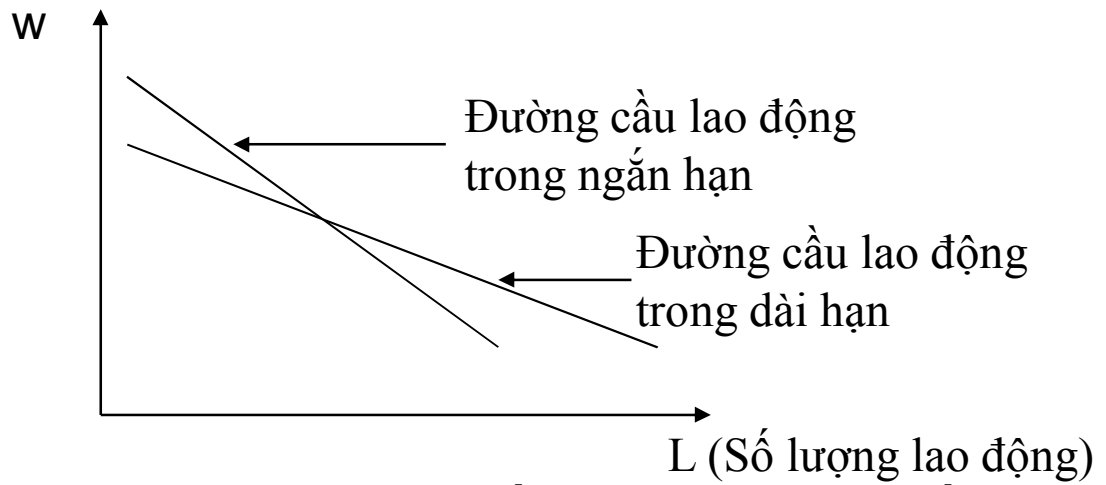
KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

b. Độ co dãn của cầu lao động trong dài hạn

$$E_{LR} = \frac{\%\Delta L}{\%\Delta w} = \frac{\Delta L}{L} : \frac{\Delta w}{w} = \frac{\Delta L}{\Delta w} \times \frac{L}{w}$$

- Đường cầu lao động trong dài hạn sẽ co dãn hơn so với trong ngắn hạn do trong dài hạn DN có thể điều chỉnh được cả lượng lao động và vốn sản xuất.



Hình 2.4: Đường cầu lao động trong ngắn hạn và đường cầu lao động trong dài hạn

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

Kết quả một số nghiên cứu thực nghiệm ước lượng độ co dãn cầu lao động trong ngắn hạn cho thấy độ co dãn của cầu trong ngắn hạn có giá trị tuyệt đối trong khoảng từ 0,4 – 0,5. Điều này có nghĩa là trong ngắn hạn khi mức tiền công tăng lên 10% thì số lao động được thuê sẽ giảm xuống 4 – 5%. Độ co dãn của cầu trong dài hạn có giá trị tuyệt đối xung quanh 1, điều này có nghĩa là độ co dãn của cầu lao động trong dài hạn thường cao hơn so với trong ngắn hạn. Trong dài hạn khi mức tiền công tăng lên 10% sẽ làm cho số lao động được thuê sẽ giảm xuống khoảng 10%. Khoảng 1/3 độ co dãn dài hạn là do tác động thay thế và 2/3 tác động còn lại là do tác động quy mô.

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

4. Những nhân tố ảnh hưởng đến cầu lao động

a. Cầu về sản phẩm

b. Năng suất lao động

c. Tình hình phát triển kinh tế

d. Mức tiền lương

e. Sự thay đổi giá cả các yếu tố sản xuất khác

f. Các chi phí điều chỉnh lực lượng lao động

g. Chính sách và các quy định của nhà nước

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

III. Cung lao động

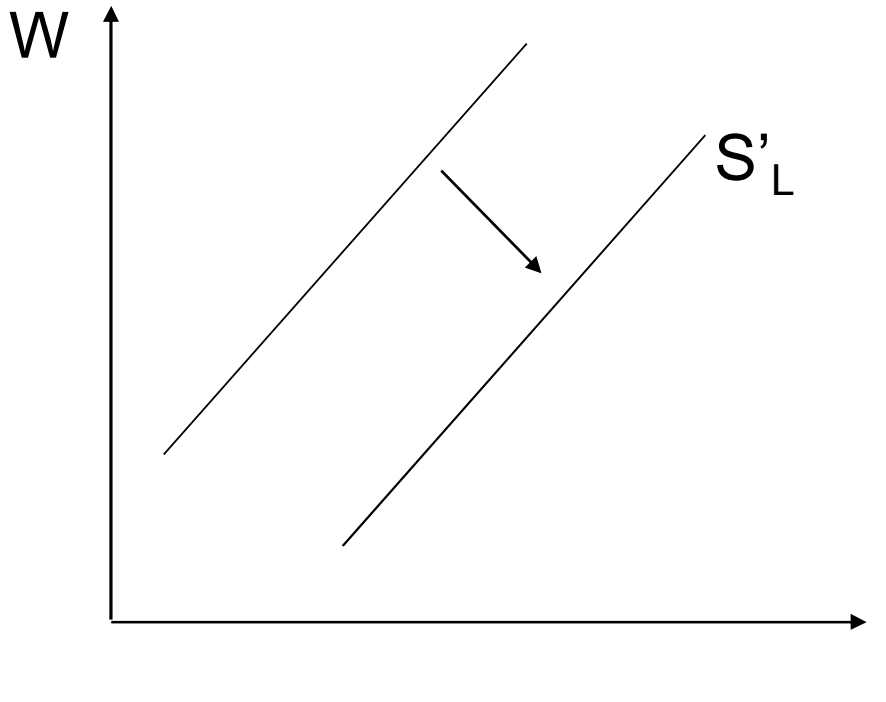
1. Khái niệm

Cung lao động của xã hội (còn gọi là tổng cung lao động xã hội) là khả năng cung cấp sức lao động của nguồn nhân lực xã hội. Nó được thể hiện ở số lượng và chất lượng con người hoặc ở thời gian của những người tham gia và mong muốn tham gia lao động trên thị trường lao động.

- Đường cung lao động trên thị trường là đường dốc lên trên về bên phải.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.5. Đường cung lao động trên thị trường

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

Khi mức tiền lương trên thị trường của một ngành tăng lên thì cung lao động của ngành đó sẽ tăng lên bởi vì:

- Mức tiền lương tăng lên sẽ làm cho một số người lao động ngành này sẵn sàng làm nhiều giờ hơn.
- Mức tiền lương trong ngành tăng lên sẽ làm cho một số người lao động ở các ngành khác (thị trường lao động khác) chuyển đến làm việc trong ngành do cơ hội nhận được tiền lương cao hơn.
- Mức tiền lương cao hơn cũng làm cho một số cá nhân trước kia không thuộc lực lượng lao động (không sẵn sàng làm việc ở mức lương thấp) tham gia vào thị trường lao động (sẵn sàng làm việc ở mức lương cao hơn).

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

2. Những nhân tố ảnh hưởng đến cung lao động

a. Những nhân tố ảnh hưởng đến cung lao động ở khía cạnh số lượng

- Dân số
- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động

b. Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng cung lao động

- Chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực
- Hệ thống giáo dục, đào tạo
- Chăm lo sức khỏe và dinh dưỡng

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

3. Mô hình tân cổ điển về cung lao động: sự đánh đổi giữa làm việc và nghỉ ngơi

Để phân tích hành vi cung lao động của các cá nhân, các nhà kinh tế học sử dụng mô hình tân cổ điển xem xét sự đánh đổi giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi của người lao động. Hai giả thuyết cơ bản được sử dụng cho mô hình này bao gồm:

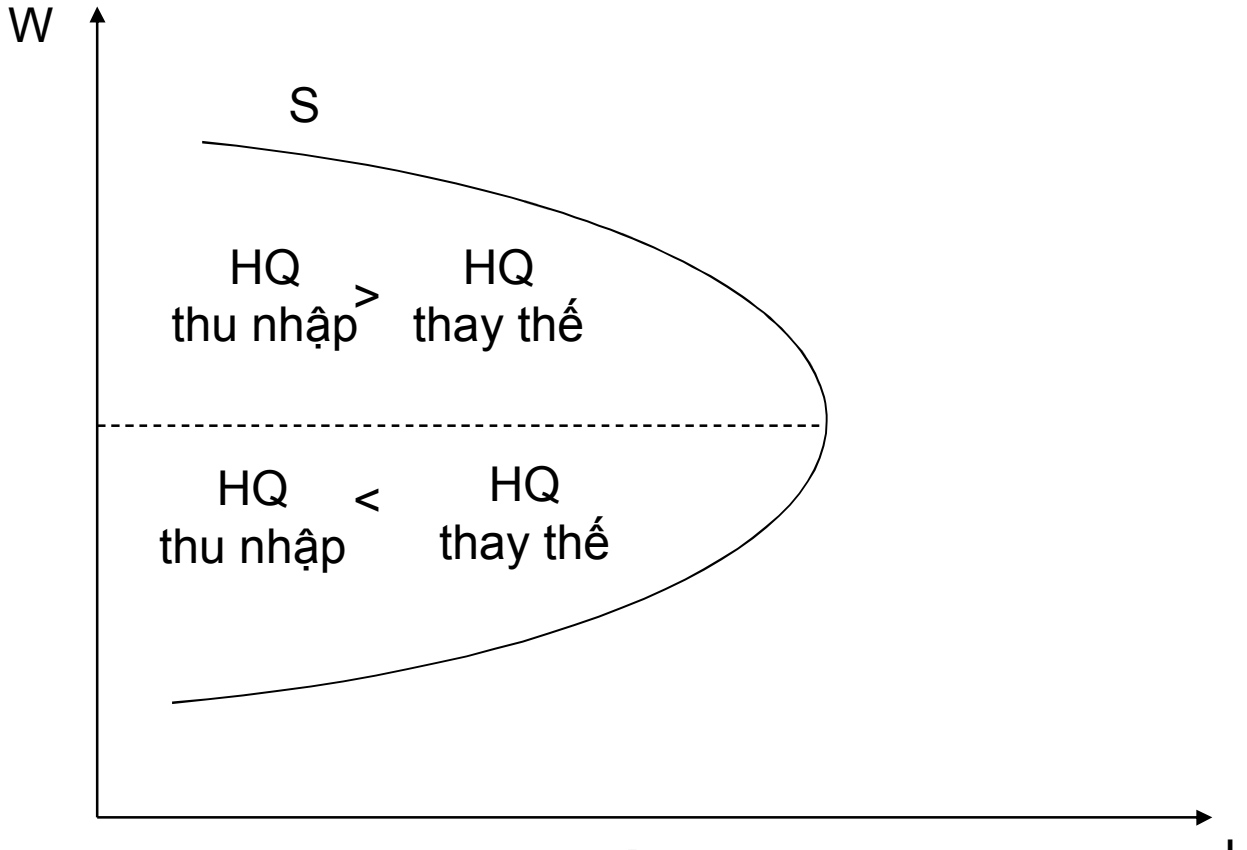
(1) Thời gian của người lao động chỉ có thể được sử dụng cho hai mục đích: hoặc là cho mục đích làm việc hoặc là cho mục đích nghỉ ngơi;

(2) Mỗi cá nhân người lao động sẽ lựa chọn kết hợp giữa thời gian làm việc và nghỉ ngơi sao cho mức độ thỏa dụng của cá nhân người lao động đó đạt cao nhất.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

Thông thường khi mức tiền lương tăng lên thì sẽ tạo ra hiệu quả thay thế và hiệu quả thu nhập



Hình 2.6: Hiệu quả thay thế và hiệu quả thu nhập khi mức tiền lương tăng lên

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

- Để phân tích kỹ hơn hiệu quả thay thế và hiệu quả thu nhập do thay đổi mức tiền lương chúng ta có thể sử dụng hàm thỏa dụng và đường bàng quan. Giả định rằng mức độ thỏa dụng mà người lao động nhận được phụ thuộc vào hai yếu tố (hai loại hàng hóa) là: (1) thu nhập thực tế của người lao động do thu nhập được dùng để mua hàng hóa tiêu dùng, và (2) thời gian nghỉ ngơi. Hay U = U(Y, L).

- Đường bàng quan thể hiện mức độ thỏa dụng của người lao động là đường U trong hình 2.7. Cá nhân người lao động luôn mong muốn đạt được độ thỏa dụng tối đa, tuy nhiên người lao động bị ràng buộc bởi giới hạn về ngân sách và thời gian nghỉ ngơi.

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

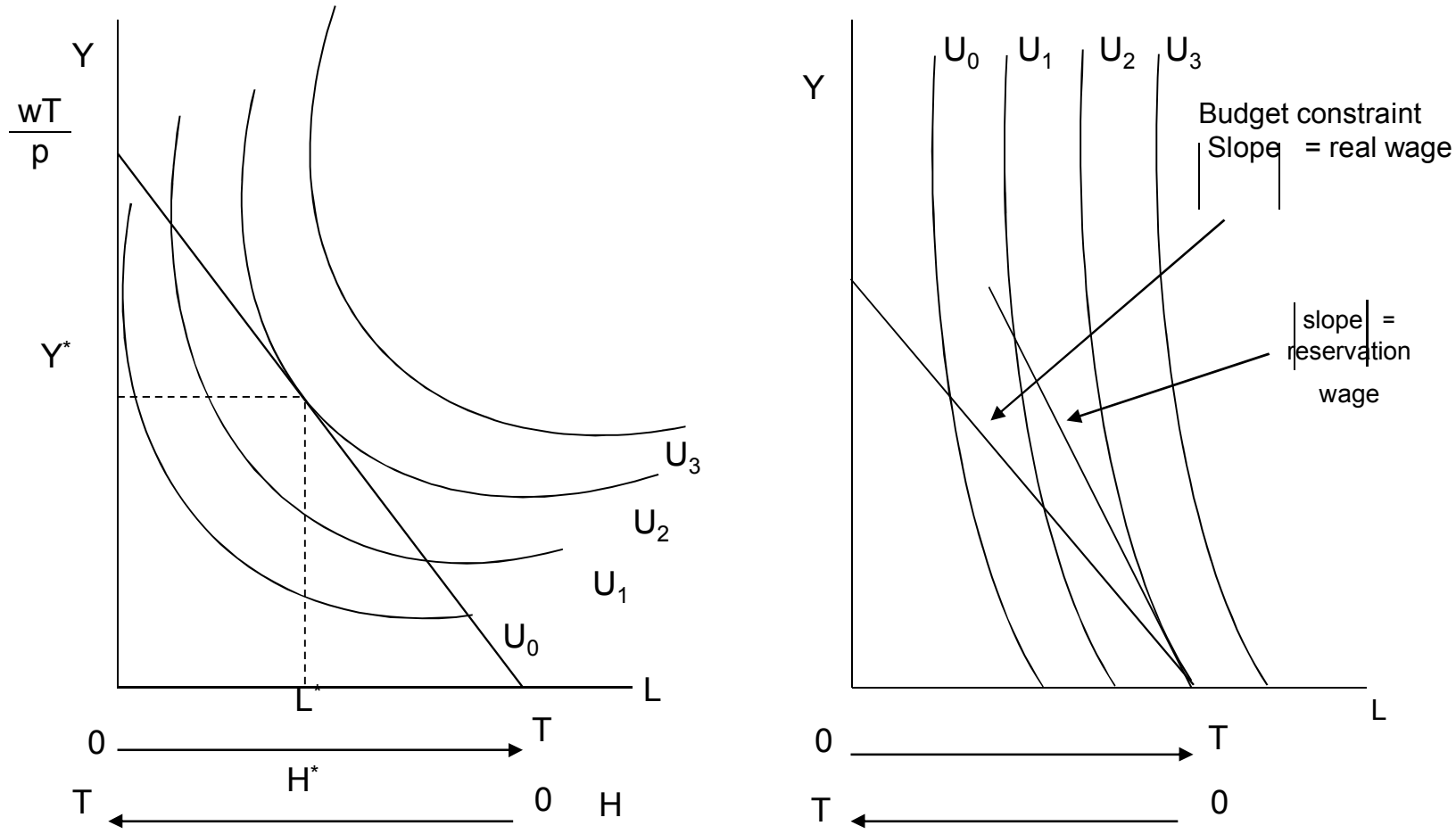
LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

Nếu thời gian làm việc của người lao động là H, thời gian nghỉ ngơi là L và tổng thời gian sẵn có của người lao động là T thì ta luôn có ràng buộc về thời gian làm việc và nghỉ ngơi của người lao động là H + L = T. Đồng thời ràng buộc về thu nhập hay hàng hóa của người tiêu dùng sẽ là: wH = pY trong đó w là mức tiền lương/giờ làm việc và Y là thu nhập thực tế của người tiêu dùng, P là chỉ số giá cả. Từ đó ràng buộc đầy đủ về thu nhập của người tiêu dùng sẽ có dạng wT = pY + wL hay Y = -(w/p)L + (w/p)T. Đây là phương trình mô tả mối quan hệ giữa số thời gian nghỉ ngơi và thu nhập thực tế của người lao động. Nếu thời gian nghỉ ngơi tăng thì thu nhập thực tế của người lao động sẽ giảm và ngược lại.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.7. Kết hợp đường ngân sách và đường bàng quan của người lao động

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

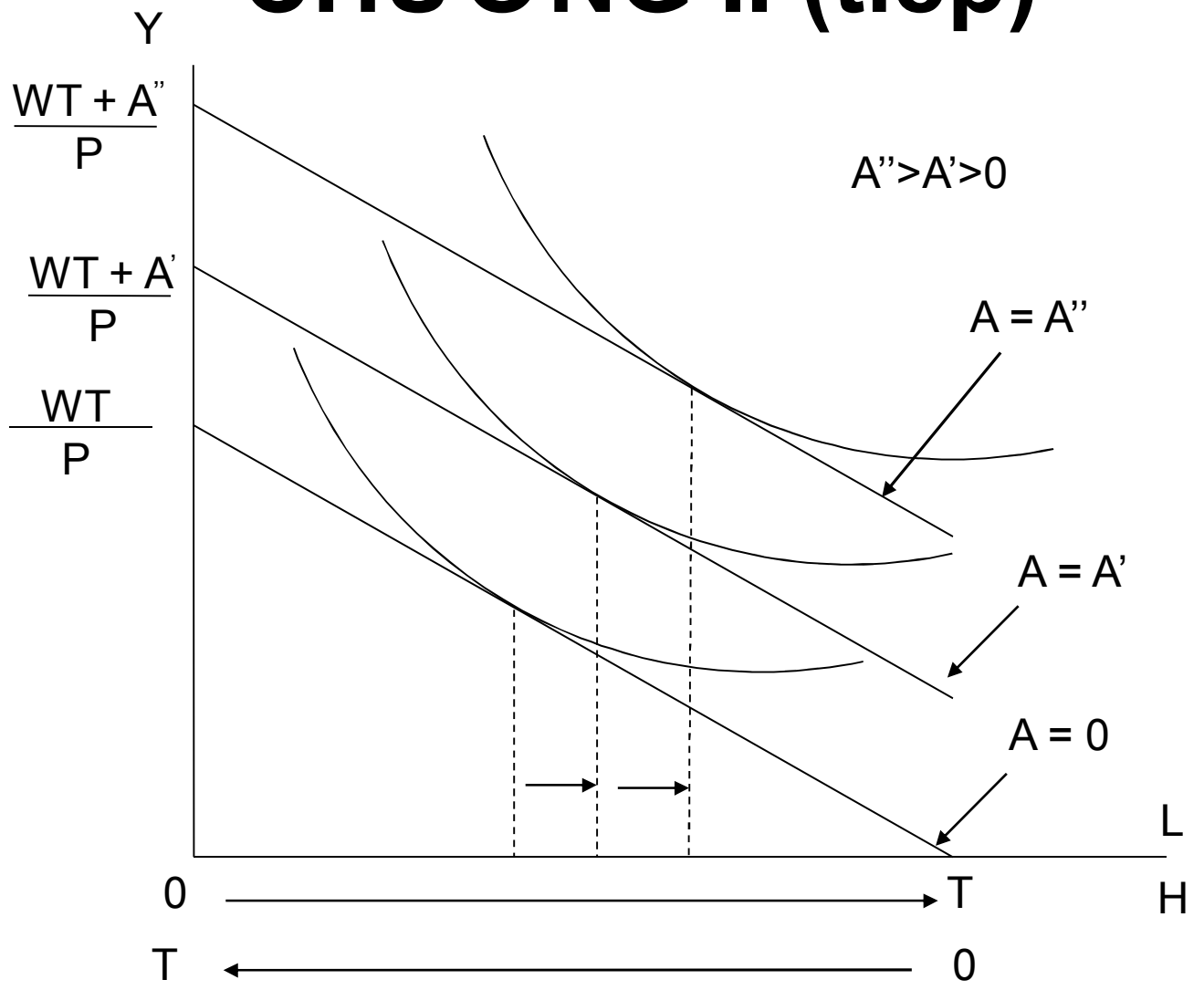
CHƯƠNG II (tiếp)

- Với ràng buộc về ngân sách của người lao động như trên hình vẽ thì đường bàng quan U2 sẽ có mức độ thỏa dụng cao nhất. Khi đó đường bàng quan U2 tiếp xúc với đường ngân sách, tại đó thời gian nghỉ ngơi là L*, thời gian làm việc là H* và thu nhập thực tế của người lao động là Y*.

- Khi có thêm phần thu nhập ngòai lương thì ràng buộc về ngân sách của người lao động sẽ là: $wH + A = pY$, hay $Y = -(w/p)L + (wT + A)/p$. Nếu coi nghỉ ngơi là một loại hàng hóa thông thường thì khi thu nhập ngòai lương của người lao động tăng lên sẽ dẫn đến thời gian nghỉ ngơi của người lao động tăng lên, thời gian làm việc giảm đi (hình 2.8)

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.8. Thu nhập ngoài lương và thời gian làm việc

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

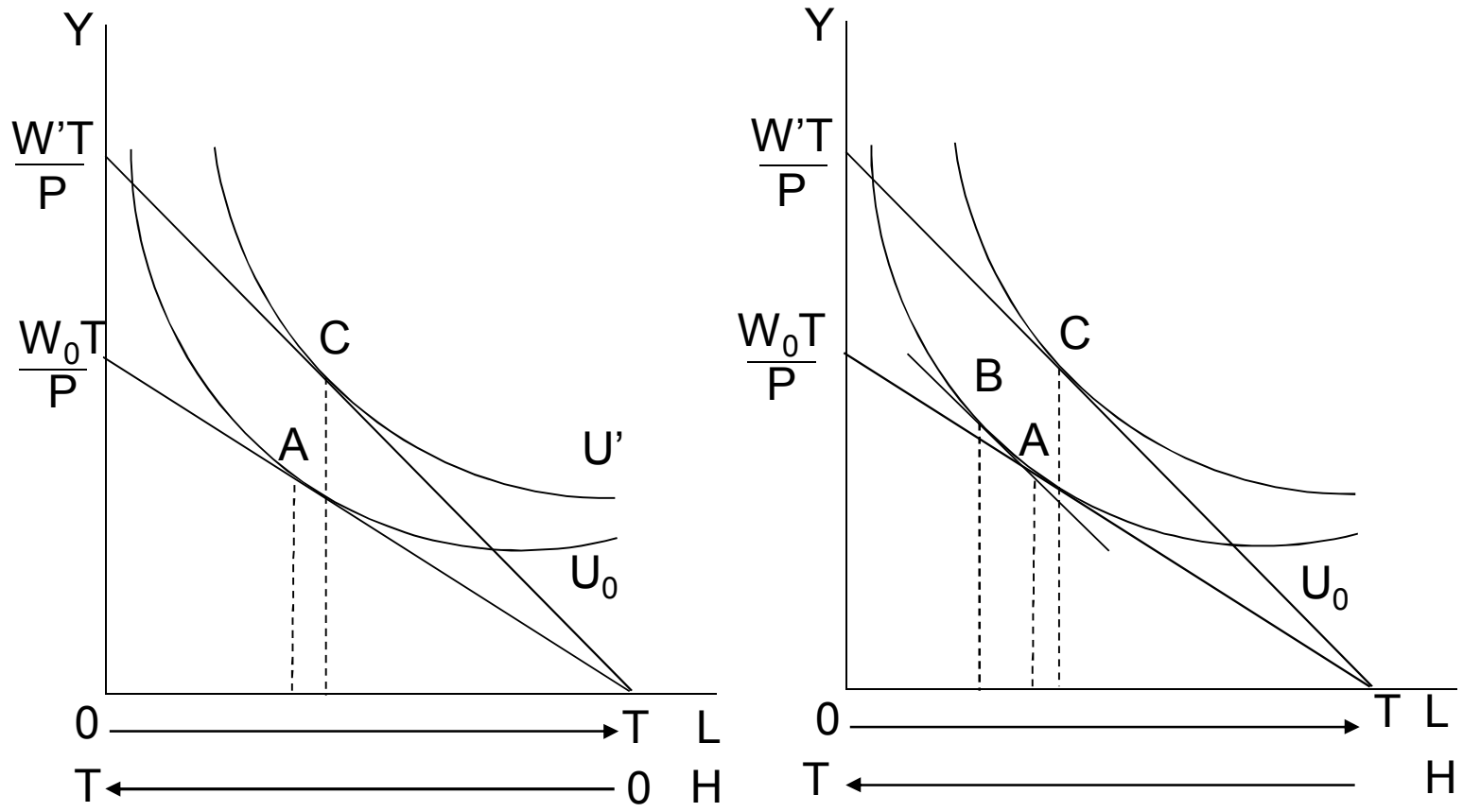
CHƯƠNG II (tiếp)

- Khi mức tiền lương, tiền công thay đổi thì hiệu quả thay thế và hiệu quả thu nhập sẽ được thể hiện như thế nào? Khi mức tiền lương tăng lên từ w0 đến w1 thì làm cho điểm tiếp xúc giữa đường bàng quan và đường ngân sách thay đổi từ A đến C. Trong trường hợp này thời gian nghỉ ngơi tăng lên hay hiệu quả thu nhập lớn hơn hiệu quả thay thế khi mức lương tăng lên.

- Hiệu quả thay thế là sự thay đổi trong cách kết hợp giữa hai loại hàng hóa là thời gian nghỉ ngơi L và thu nhập thực tế Y do sự thay đổi trong mức tiền lương trong khi giữ nguyên mức độ thỏa dụng.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.9. Ảnh hưởng của mức tiền lương tăng đến thời gian nghỉ ngơi thông qua hiệu quả thay thế và hiệu quả thu nhập

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

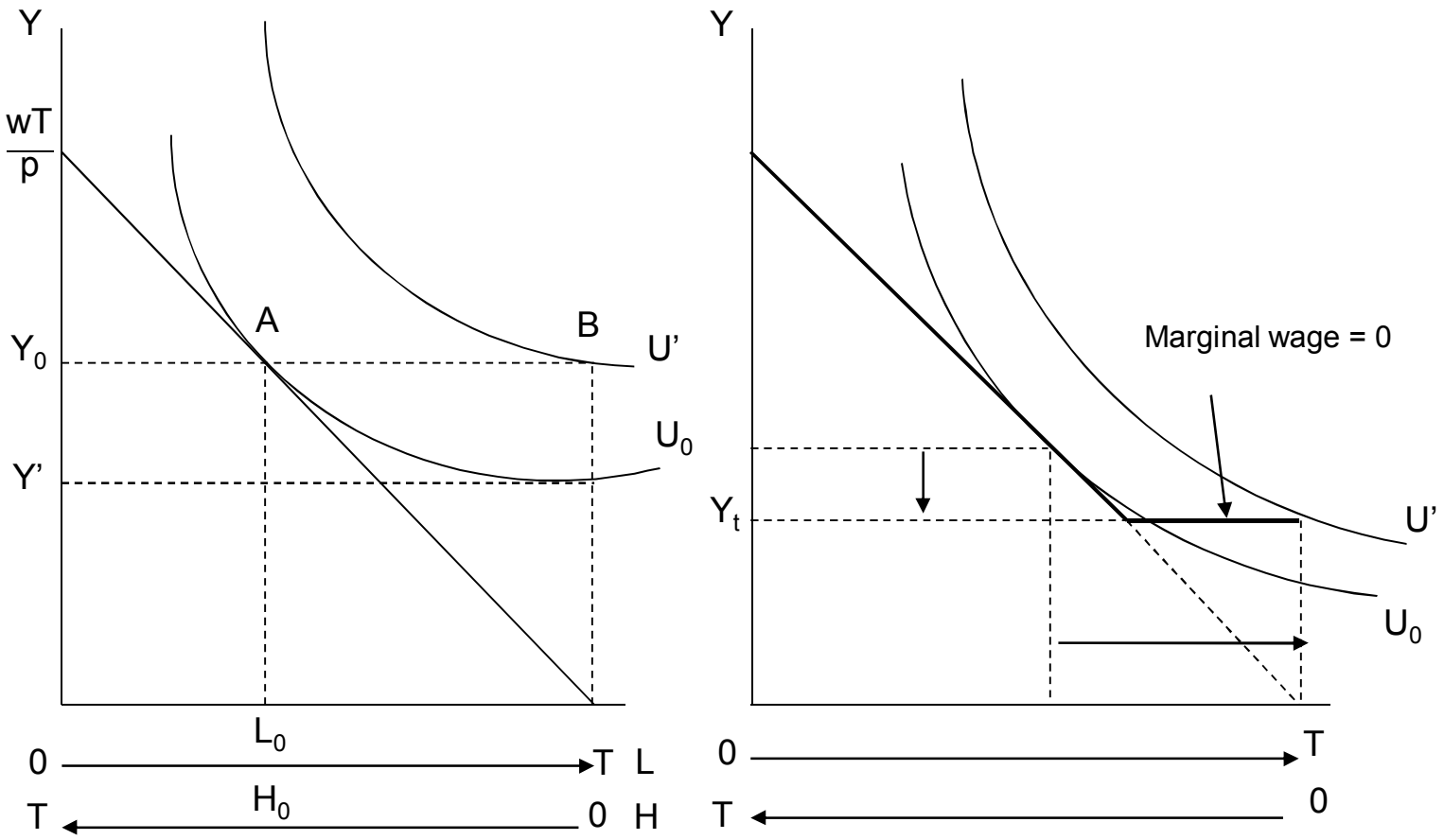
CHƯƠNG II (tiếp)

- Ở một số quốc gia trên thế giới, chương trình hỗ trợ hộ nghèo được thiết kế với mục đích nhằm đảm bảo cho các hộ gia đình có mức sống tối thiểu, đáp ứng những nhu cầu cơ bản tối thiểu của hộ gia đình.

- Giả sử mức thu nhập tối thiểu để một gia đình đảm bảo mức sống tối thiểu là Y_t, do đó nếu hộ không có thu nhập hoặc thu nhập của hộ nhỏ hơn Y_t thì sẽ được hỗ trợ để đạt được mức Y_t. Đường ngân sách của hộ ban đầu dốc xuống, sau đó nằm ngang ở mức thu nhập tương ứng với Yt.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)



Hình 2.10. Ảnh hưởng của trợ cấp đến quyết định làm việc

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

-Với hệ thống trợ cấp như vậy thì những người đang làm việc nhưng mức thu nhập thấp dưới Yt (khi chưa nhận được trợ cấp) sẽ luôn muốn từ bỏ công việc hiện tại để nhận được toàn bộ khoản trợ cấp Yt. Thậm chí những người đang làm việc và có mức thu nhập lớn hơn Yt cũng sẽ có xu hướng từ bỏ công việc đang làm để nhận được khoản trợ cấp Yt (mặc dù Yt nhỏ hơn so với khoản thu nhập đang nhận được) do đường bàng quan U’ của họ cao hơn (U’>U0) như trong hình 2.10.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

IV. Cân bằng thị trường lao động

- Thị trường lao động cân bằng khi số lượng lao động mà người sử dụng lao động muốn thuê đúng bằng với số lao động sẵn lòng làm việc.

- Ở mức tiền công thấp – chẳng hạn w_1, khi đó lượng cung lao động là LS_1. Tuy nhiên do mức tiền công thấp nên lượng cầu về lao động là khá lớn LD_1, lớn hơn so với lượng cung LS_1. Do lượng cầu lao động lớn hơn lượng cung lao động nên để thuê được lao động những người sử dụng lao động sẽ sẵn sàng tăng giá thuê lao động trên thị trường. Thị trường lao động sẽ dần đạt tới trạng thái cân bằng tại E.

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

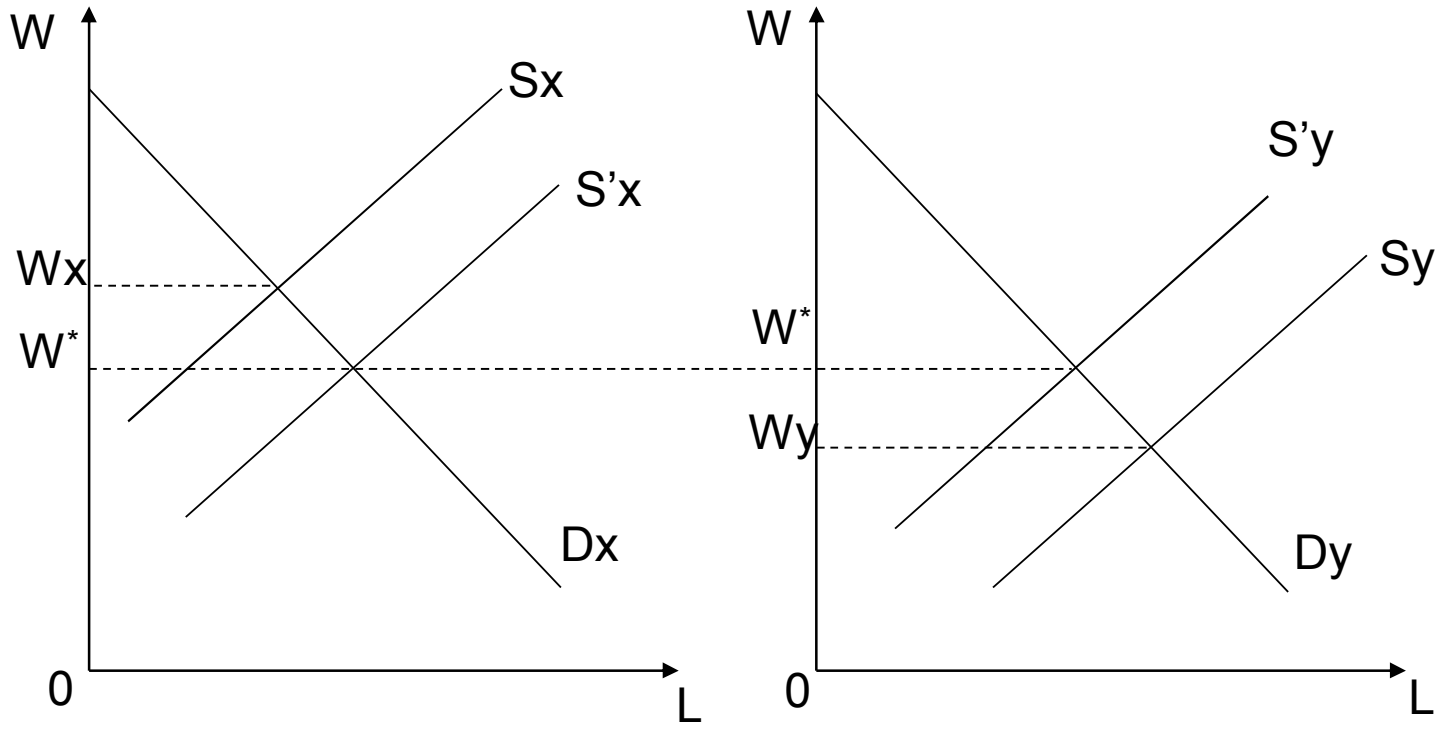
CHƯƠNG II (tiếp)

- Ngược lại ở mức tiền công cao – chẳng hạn w2, khi đó lượng cung lao động là LS2 lớn hơn so với lượng cầu về lao động LD2 do ở mức tiền công cao thì nhiều người sẵn lòng làm việc hơn, trong khi người sử dụng lao động lại không muốn thuê nhiều lao động với mức tiền công cao đó. Do lượng cung lao động nhiều hơn so với lượng cầu về lao động trên thị trường nên sẽ gây ra sức ép giảm mức tiền công trên thị trường. Mức tiền công trên thị trường sẽ giảm dần và đạt tới trạng thái cân bằng tại E.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

1. *Cân bằng trong thị trường cạnh tranh*



Hình 2.11: Cân bằng cạnh tranh giữa hai thị trường lao động

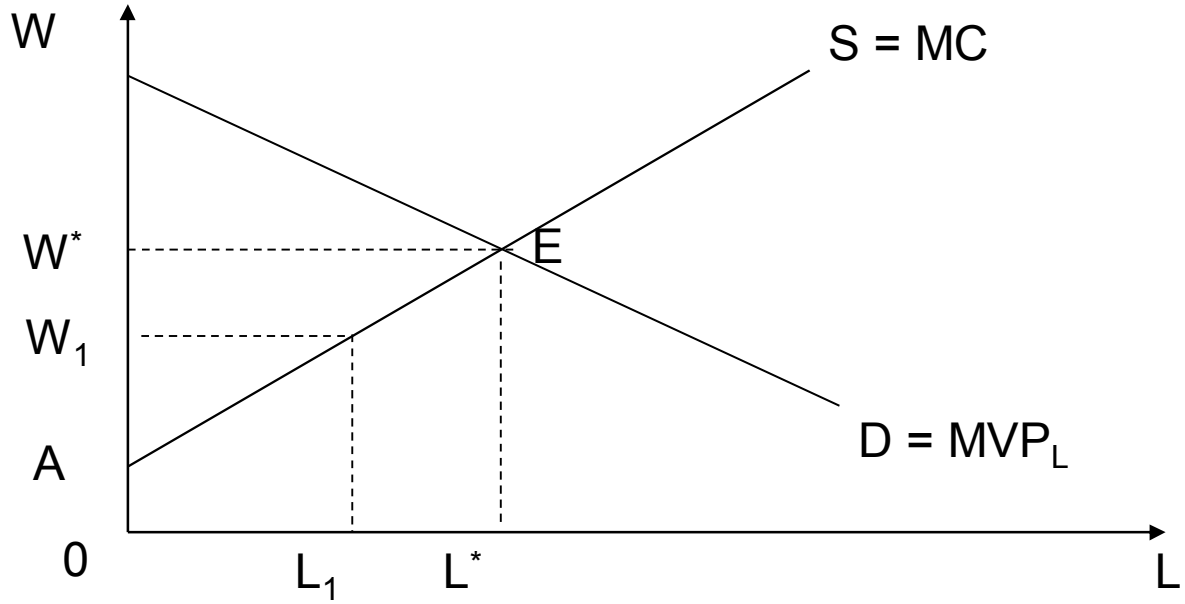
KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

2. Cân bằng trên thị trường lao động độc quyền

a. Thị trường lao động độc quyền mua

Độc quyền mua trong thị trường lao động xảy ra khi chỉ có một doanh nghiệp duy nhất trong một vùng nào đó là người thuê lao động trong vùng.



Hình 2.12: Thị trường lao động độc quyền mua

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

Điểm cân bằng trên thị trường là E, khi đó doanh nghiệp sẽ thuê L* lao động. Tuy nhiên khác với thị trường cạnh tranh hoàn hảo khi doanh nghiệp trả tất cả số lao động được thuê với mức tiền lương W*, doanh nghiệp trong thị trường độc quyền mua chỉ phải trả người lao động thuê thứ L* mức lương W*, còn trả cho người lao động thuê thứ L1 mức tiền lương là W1 (thấp hơn W*). Do vậy khi thuê L* lao động trong thị trường cạnh tranh hoàn hảo thì chi phí thuê lao động của doanh nghiệp sẽ là diện tích hình (0W*EL*) nhưng trong thị trường độc quyền mua thì chi phí thuê L* lao động chỉ là phần diện tích (0AEL*). Do chi phí thuê lao động của doanh nghiệp độc quyền mua thấp hơn nên lợi nhuận mà doanh nghiệp độc quyền mua đạt cao hơn so với thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo.

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG II (tiếp)

b. Thị trường lao động độc quyền bán

Độc quyền bán trong thị trường lao động xảy ra khi chỉ có một đơn vị duy nhất cung cấp lao động cho các doanh nghiệp hay cho những người sử dụng lao động trên thị trường. Khi đó mức tiền lương mà các doanh nghiệp sẵn lòng trả cho người lao động sẽ cao hơn so với mức tiền lương trong thị trường cạnh tranh hoàn hảo.