

1

Kinh Tế Lao động

GV: Thạc sỹ Nguyễn Duy Đạt

BM: Kinh tế quốc tế:

[E]: duydatvcu@gmail.com

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Bài mở đầu: Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

1. Vai trò của thị trường lao động trong nền kinh tế
2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu
3. Phương pháp nghiên cứu
4. Tài liệu tham khảo

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Tài liệu tham khảo

3

- Đề cương bài giảng Kinh tế Lao động – BM KTQT
- Kinh tế học phát triển, Dwight H.Perkins, Phạm Thị Tuệ, Nguyễn Duy Đạt, NXB Thống Kê 2010.
- Kinh tế học – David Begg – NXB Thống Kê 2008
- Giáo trình Kinh tế công cộng - Trường ĐH Kinh tế quốc dân - Nxb Thống kê 2006

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Chương 1: CẦU LAO ĐỘNG TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Tài liệu tham khảo (chương 1)

5

- Đề cương bài giảng Kinh tế Lao động – BM KTQT
- Kinh tế học – David Begg – NXB Thống Kê 2008 (chương 10)

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CHƯƠNG 1: CẦU LAO ĐỘNG TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

6

1.1. CẦU LAO ĐỘNG - MÔ HÌNH ĐƠN GIẢN
1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CẦU LAO ĐỘNG
1.3. ỨNG DỤNG PHÂN TÍCH CHÍNH SÁCH TÁC ĐỘNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG: CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

1.1. CẦU LAO ĐỘNG - MÔ HÌNH ĐƠN GIẢN

7

□ Định nghĩa cầu lao động của hãng:

Cầu lao động của hãng phản ánh lượng lao động mà hãng mong muốn và có khả năng thuê tại các mức tiền công khác nhau trong một khoảng thời gian nhất định (giả định tất cả các yếu tố khác không đổi)

□ Các giả thuyết

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CẦU LAO ĐỘNG TRONG NGẮN HẠN CỦA HÃNG

8

Khái niệm sản phẩm biên:

- Khi tuyển thêm một đơn vị lao động, lượng sản phẩm được sản xuất thêm với điều kiện vốn không đổi được gọi là *sản phẩm biên của lao động* (MP_L).

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CẦU LAO ĐỘNG TRONG NGẮN HẠN CỦA HÃNG

9

b. Điều kiện tối đa hóa lợi nhuận

- Nếu $MR_L > MC_L$, nên tăng số lao động
- Nếu $MR_L < MC_L$, nên giảm số lao động
- Nếu $MR_L = MC_L$ không nên thay đổi số lao động vì lợi nhuận đang đạt tối đa

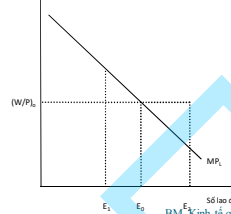
Vậy một hãng nên tuyển lao động tới mức doanh thu biên có được từ đơn vị lao động được thuê cuối cùng bằng chi phí biên của việc tuyển người lao động này.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CẦU LAO ĐỘNG TRONG NGẮN HẠN CỦA HÃNG

10

Sản phẩm
cận biên của
lao động
(MP_L), tiền
lương thực
tế (W/P)



- Giá định hãng ban đầu tuyển E_2 công nhân với E_2 là bất kỳ số lao động nào lớn hơn E_0 .
- Tại E_2 , sản phẩm biên lao động nhỏ hơn mức lương thực tế khiến chi phí biên của người công nhân cuối cùng được thuê lớn hơn doanh thu biên của sản phẩm.
- Lợi nhuận sẽ tăng nếu giảm số lao động được tuyển.
- **Mức lao động làm tối đa hóa lợi nhuận là mức E_0**

CẦU LAO ĐỘNG DÀI HẠN CỦA HÃNG

11

- Trong dài hạn, các ông chủ có thể thay đổi vốn cố định cũng như lượng lao động tuyển dụng.
- Tăng lương sẽ ảnh hưởng tới mức lao động sử dụng bởi hai lý do.
 - Tăng lương làm tăng chi phí sản xuất cận biên, dẫn tới việc hãng lựa chọn mức sản lượng tối ưu thấp hơn, do đó làm giảm nhu cầu của tất cả các yếu tố đầu vào (cả vốn và lao động) (hiệu ứng quy mô).
 - tăng lương làm giảm cầu lao động, tăng cầu đối với vốn do sự thay thế các yếu tố (hiệu ứng thay thế).

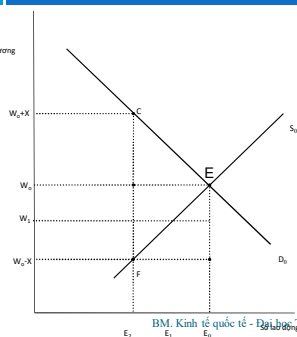
→ Trong dài hạn, tăng lương cũng làm giảm cầu lao động

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

ĐƯỜNG CẦU THỊ TRƯỜNG

12

Tiền lương



- đường cầu D_0 và đường cung S_0
- trong thị trường lao động cạnh tranh, mức lương cân bằng W_0 và mức tuyển dụng lao động cân bằng E_0 được quyết định bởi phần giao nhau giữa đường cung và cầu lao động.
- nếu mức lương thấp hơn W_0 , lượng công nhân các ông chủ muốn tuyển dụng sẽ vượt quá số công nhân muốn làm việc.
- đối mặt với tình trạng thiếu hụt này, các ông chủ buộc phải tăng lương để hạn chế việc thiếu lao động.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CÁC DẠNG ĐẶC BIỆT CỦA ĐƯỜNG CẦU LAO ĐỘNG: AI PHẢI CHỊU GÁNH NẶNG THUẾ XÃ HỘI?

13

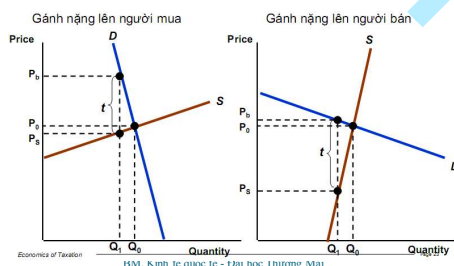
- Thuế xã hội?
- Với giả thiết là chỉ có chủ hãng phải trả một khoản thuế cố định là X cho mỗi công nhân chứ không phải là trả theo phần trăm lương.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CÁC DẠNG ĐẶC BIỆT CỦA ĐƯỜNG CẦU LAO ĐỘNG: AI PHẢI CHỊU GÁNH NẶNG THUẾ XÃ HỘI?

14

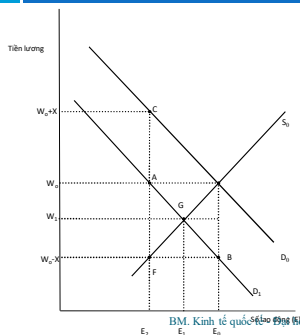
Độ co giãn của cung cầu và gánh nặng thuế



BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CÁC DẠNG ĐẶC BIỆT CỦA ĐƯỜNG CẦU LAO ĐỘNG: AI PHẢI CHỊU GÁNH NẶNG THUẾ XÃ HỘI?

15



• các ông chủ chỉ phải chịu một phần gánh nặng của thuế dưới do mức lương và mức lao động thấp hơn (G cho thấy $w_1 < w_0$ và $E_1 < E_0$)

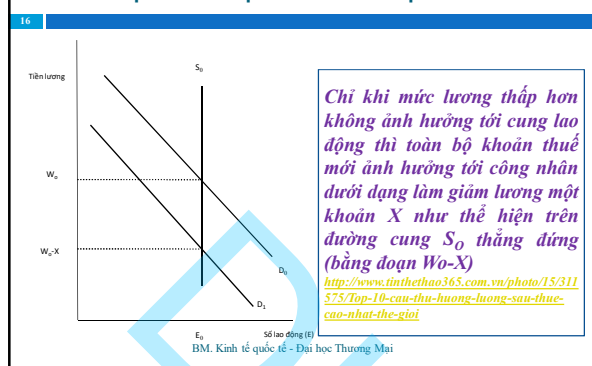
• Phần còn lại ai phải chịu?

• Có khi nào các ông chủ không phải chịu gánh nặng của thuế xã hội không?

• Nếu câu trả lời là có thì gánh nặng này ai phải trả?

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CÁC DẠNG ĐẶC BIỆT CỦA ĐƯỜNG CẦU LAO ĐỘNG: AI PHẢI CHỊU GÁNH NẶNG THUẾ XÃ HỘI?



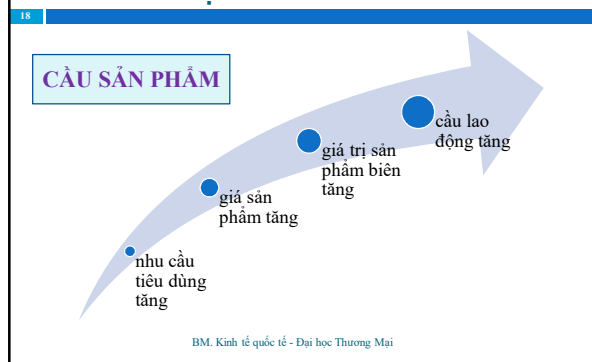
1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

17

- ☐ CẦU SẢN PHẨM
- ☐ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG
- ☐ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ
- ☐ TIỀN LƯƠNG
- ☐ GIÁ CẢ TƯƠNG ĐỐI CÁC NGUỒN LỰC
- ☐ CÁC CHI PHÍ ĐIỀU CHỈNH LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG
- ☐ CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH, QUY ĐỊNH CỦA NHÀ NƯỚC

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mai

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG



1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

19

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

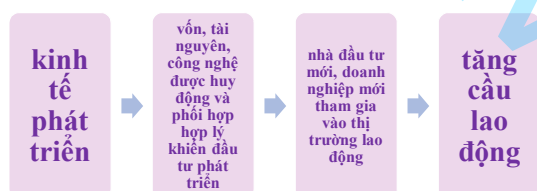


Có khi nào năng suất tăng khiến cầu lao động giảm không?

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

20

TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ



BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mai

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

21

TIỀN LƯƠNG

Tiền lương giảm – cầu lao động tăng

- giảm chi phí biến dễ sản xuất ra sản phẩm
- khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động hơn so với vốn

Tiền lương tăng – cầu lao động giảm

- chi phí biến tăng
- doanh nghiệp phải chọn sự kết hợp giữa vốn và lao động ở mức sản xuất thấp hơn nhằm tối đa hóa lợi nhuận

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mai

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

22

GIÁ CẢ TƯƠNG ĐỐI CÁC NGUỒN LỰC

vốn và lao động là các nhân tố bổ sung hoàn toàn

giá của vốn giảm, chi phí sản xuất giảm theo làm tăng số lượng hàng hóa bán ra

Tăng cầu lao động

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

lao động và vốn là các nhân tố thay thế hoàn toàn

giá của vốn giảm, các hãng có xu hướng dùng nhiều vốn hơn để thay thế cho lao động

Cầu lao động giảm

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

23

CÁC CHI PHÍ ĐIỀU CHỈNH LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

Nếu lợi nhuận thu được bằng cách duy trì lực lượng lao động như cũ lớn hơn lợi nhuận thu được khi điều chỉnh tăng hoặc giảm lao động (đã trừ đi chi phí điều chỉnh), doanh nghiệp sẽ quyết định duy trì quy mô lao động như trước. Khi chi phí điều chỉnh lao động là không đáng kể thì thông thường cầu lao động của doanh nghiệp có xu hướng tăng lên.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CẦU LAO ĐỘNG

24

CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH, QUY ĐỊNH CỦA NHÀ NƯỚC

chính sách buộc chủ lao động phải trả một lượng chi phí đáng kể khi sa thải lao động

chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

chế độ quy định ngày giờ làm việc

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

1.3. ỨNG DỤNG PHÂN TÍCH CHÍNH SÁCH TÁC ĐỘNG TỚI CUNG LAO ĐỘNG: CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

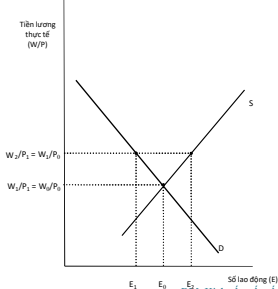
25

- Lương tối thiểu là mức lương thấp nhất theo luật định, có thể trả theo giờ, ngày, tháng cho lao động giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu đủ để tái tạo sức lao động
- Lương tối thiểu được quy định bằng tiền lương danh nghĩa và không bao gồm các phúc lợi hay tiền thưởng ngoài lương.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

26

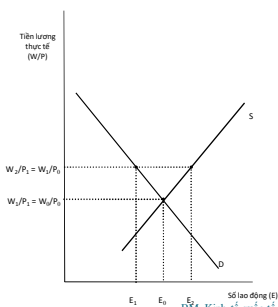


- Luật này sẽ làm tăng mức lương thực tế lên W_1/P_0 và giảm xuống E_1 công nhân mà hãng muốn thuê.
- Một lượng lớn công nhân E_2 sẵn sàng tham gia thị trường với mức lương này, nhưng không thể giảm lương danh nghĩa xuống dưới mức tối thiểu do luật qui định.
- *Vậy trong ngắn hạn mô hình lương tối thiểu áp dụng toàn diện gây ra những tác động gì đối với nền kinh tế?*

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

27

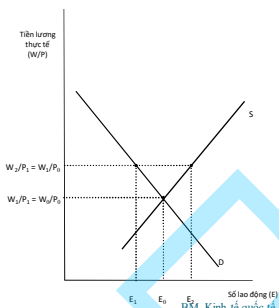


- Kết quả: tác động tức thời của việc tăng lương tối thiểu là giảm sử dụng lao động và tăng thất nghiệp không tự nguyện (tương ứng với $E_2 - E_1$).

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

28

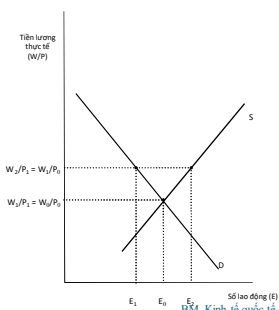


- Chính phủ muốn giảm thất nghiệp bằng cách nới lỏng cả chính sách tài khóa và tiền tệ
- Lạm phát xảy ra.
- Nếu chính phủ tiếp tục theo đuổi chính sách nới lỏng tài khóa và tiền tệ thì giá sẽ tăng tới mức $W_1/P_1 = W_0/P_0$.
- Giá trị thực sự của lương tối thiểu lại giảm xuống mức ban đầu của thị trường và tình trạng sử dụng lao động lại quay trở về mức ban đầu.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mai

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

29



- Chính phủ cứ định kỳ lại tăng mức lương tối thiểu.
- Nếu tăng tới W_2 , tại đây $W_2/P_1 = W_1/P_0$ và một lần nữa lại giảm lao động sử dụng xuống E_1 , tạo áp lực khiến chính phủ phải hành động nhằm giảm thất nghiệp.
- Chu kỳ này luôn lặp lại cùng với quá trình phát triển kinh tế.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mai

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

30

□ *Lương tối thiểu áp dụng toàn diện làm cho:*

- *Thất nghiệp tăng trong ngắn hạn*
- *Lạm phát lại làm giảm giá trị thực của lương tối thiểu và có tác động khôi phục việc làm*
- *Trong dài hạn, chu kỳ này diễn ra liên tục theo tiến trình phát triển kinh tế của mỗi quốc gia.*
- *Một số trường hợp đặc thù: lương tối thiểu tăng sau lạm phát (do sự chậm trễ của các quyết định hành chính và sự yếu kém trong quản lý).*

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mai

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU KHÔNG ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

31

□ Giả thiết:

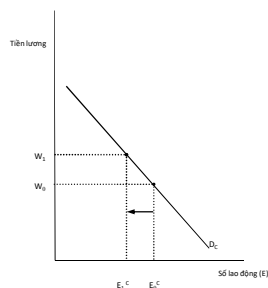
- ▣ Thị trường lao động chưa lành nghề có một khu vực áp dụng mức lương tối thiểu và một khu vực không áp dụng mức lương tối thiểu
- ▣ Các công nhân chưa lành nghề di chuyển đi đi chuyển lại giữa những khu vực này nhằm tìm kiếm việc làm với mức lương cao nhất có thể.

Do vậy, nếu không có mức lương tối thiểu, mức lương của mỗi khu vực sẽ là như nhau

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU KHÔNG ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

32

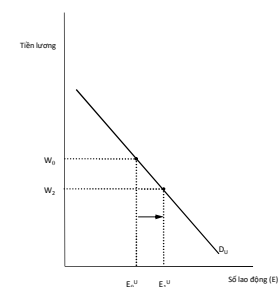


BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

- Lượng lao động sử dụng trong khu vực áp dụng luật mức lương tối thiểu sẽ giảm từ E_0^C xuống E_1^C .

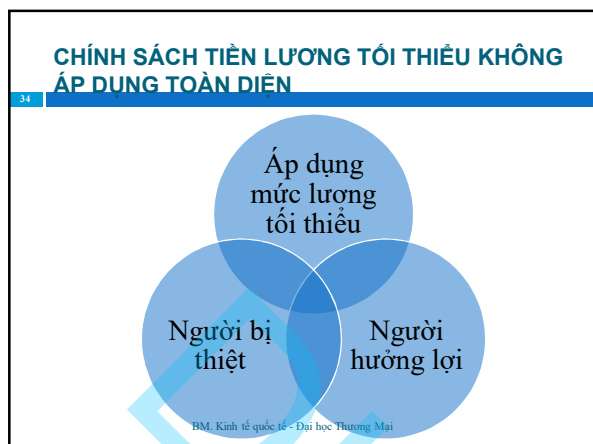
CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU KHÔNG ÁP DỤNG TOÀN DIỆN

33



BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

- Một số công nhân trước đây đã có việc làm trong khu vực áp dụng mức lương tối thiểu bây giờ phải tìm việc trong khu vực chưa áp dụng luật này.
- Số công nhân trước đây làm trong khu vực chưa áp dụng mức lương tối thiểu là E_0^U thì giờ tăng lên E_1^U vì có thêm $(E_0^C - E_1^C)$ những người công nhân khác tìm kiếm việc làm ở khu vực này.
- Cung lao động tăng trong khu vực này làm giảm mức lương từ W_0 xuống W_1 .



MỘT SỐ CÂU HỎI ĐẶT RA TRÊN THỰC TẾ

35

- **Lương tối thiểu có làm tăng thất nghiệp?**
 - ▣ Điều này đã được minh chứng bằng mô hình lý thuyết trong kinh tế học và các nghiên cứu thực tiễn
- **Lương tối thiểu có làm giảm FDI?**

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

MỘT SỐ CÂU HỎI ĐẶT RA TRÊN THỰC TẾ

36

Lương tối thiểu và tăng trưởng kinh tế?

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

MỘT SỐ CÂU HỎI ĐẶT RA TRÊN THỰC TẾ

37

- Mức lương tối thiểu ở các quốc gia có chịu sự ảnh hưởng của thương mại quốc tế?

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Xếp hạng môi trường kinh doanh 2015

38

- Những khó khăn khi thuê mướn và sa thải công nhân, tập trung ở 6 yếu tố: độ khó khi thuê người, tính khắt khe của giờ làm việc, độ khó khi sa thải lao động, độ khắt khe trong chế độ thuê lao động, chi phí tuyển dụng (tỷ lệ so với tiền lương) và chi phí sa thải (số tuần lương phải bồi hoàn).

So sánh với các nước trong khu vực, tuyển dụng lao động ở Việt Nam dễ dàng. Tuy nhiên, việc sa thải lao động ở Việt Nam khó khăn hơn và được xếp ở gần như nhóm khó khăn nhất. Cụ thể, độ khó trong việc sa thải lao động ở Việt Nam là 40%, chi phí sa thải lao động là 87 tuần lương.

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Chương 2: Cung lao động trên thị trường lao động

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

Tài liệu tham khảo (chương 2)

40

- Đề cương bài giảng Kinh tế Lao động – BM KTQT
- Kinh tế học – David Begg – NXB Thống Kê 2008 (chương 10)

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

CHƯƠNG 2: CUNG LAO ĐỘNG TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

41

- 2.1. Quyết định cung cấp lao động của người lao động.
- 2.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến cung lao động
- 2.3. Ứng dụng phân tích chính sách tác động tới cung lao động

2.1. Quyết định cung cấp lao động của người lao động

42

KHÁI NIỆM VỀ CUNG LAO ĐỘNG

- Cung lao động phản ánh lượng lao động mà người lao động sẵn sàng và có khả năng cung ứng tại các mức tiền công khác nhau trong một giai đoạn nhất định (giả định tất cả các yếu tố khác không đổi).
- Có thể coi quyết định lao động của một cá nhân là sự lựa chọn giữa nghỉ ngơi và lao động nhằm lĩnh lương.
- Cầu về nghỉ ngơi cũng có thể xem như mặt đối lập của Cung lao động

PHÂN TÍCH LỰA CHỌN LAO ĐỘNG/NGHỈ NGƠI

43

- người lao động sẽ quyết định cung ứng lao động trên nguyên tắc tối đa hóa lợi ích thu được từ lao động và nghỉ ngơi.
- Cầu nghỉ ngơi hay cung lao động của cá nhân phụ thuộc vào các yếu tố:
 - Chi phí cơ hội của nghỉ ngơi (tiền lương của người lao động)
 - Sở thích của người lao động
 - Ngân sách của người lao động

PHÂN TÍCH LỰA CHỌN LAO ĐỘNG/NGHỈ NGƠI

44

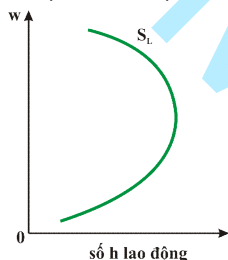
□ Hiệu ứng thay thế lớn hơn hiệu ứng thu nhập

- Người lao động tăng số giờ lao động và giảm số giờ nghỉ ngơi
- Đường cung lao động cá nhân có độ dốc dương

□ Hiệu ứng thu nhập lớn hơn hiệu ứng thay thế:

- Người lao động tăng số giờ nghỉ ngơi và giảm số giờ lao động
- Đường cung lao động cá nhân có độ dốc âm

Hình 2.1 Đường cung lao động cá nhân có thể vừa có độ dốc âm vừa có độ dốc dương

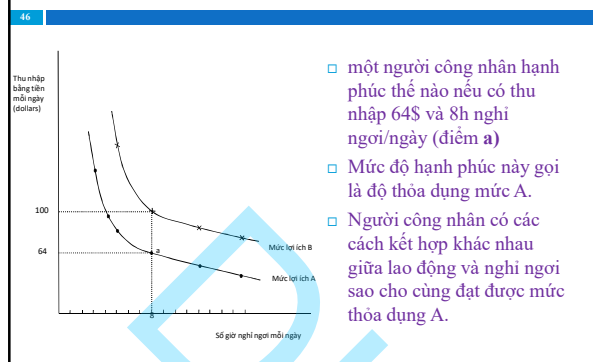


LỰA CHỌN LAO ĐỘNG/NGHỈ NGƠI DỰA TRÊN SỞ THÍCH VÀ GIỚI HẠN NGÂN SÁCH

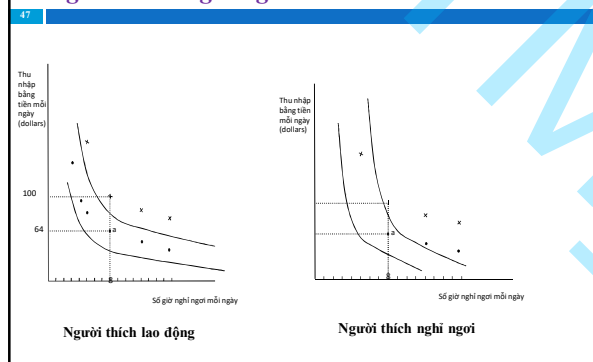
45

- Sở thích
- Thu nhập và giới hạn ngân sách
- Quyết định không làm việc
- Ảnh hưởng của thu nhập ngoài lương đối với cung lao động

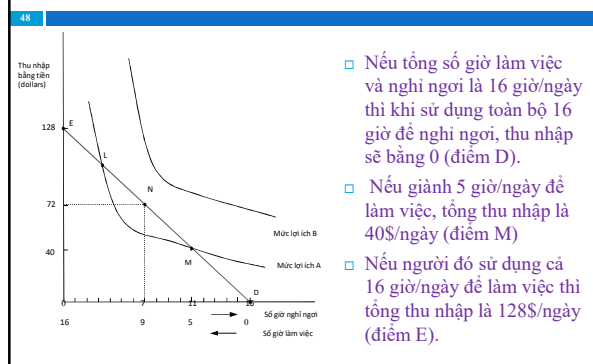
a. Sở thích



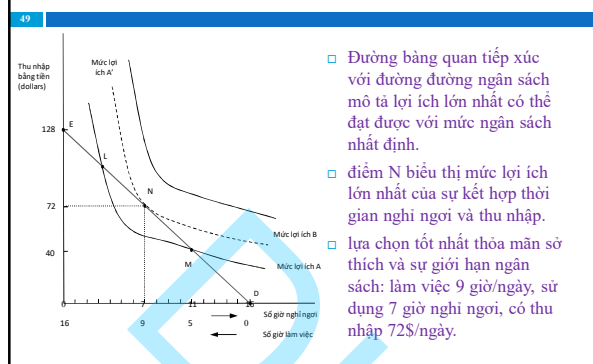
Đường bàng quan của người thích lao động và người thích nghỉ ngơi



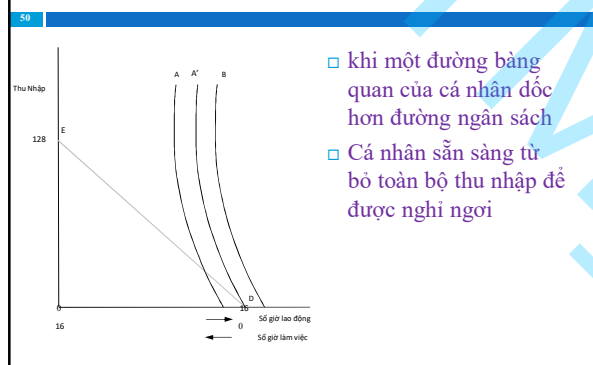
b. Thu nhập và giới hạn ngân sách



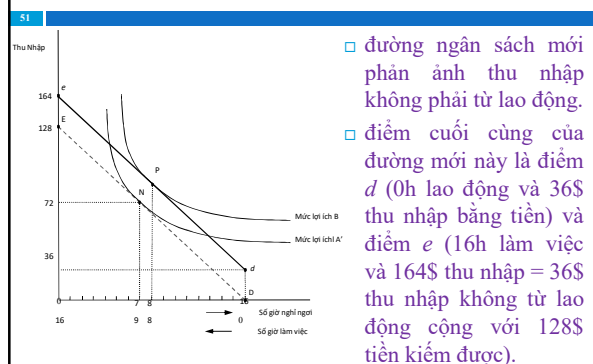
b. Thu nhập và giới hạn ngân sách



c. Quyết định không làm việc



d. Ảnh hưởng thu nhập



2.2 CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CUNG LAO ĐỘNG

52

Nhóm nhân tố nhân chủng học

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

Nhóm nhân tố kinh tế - xã hội

- ☐ Hệ thống giáo dục đào tạo
- ☐ Hệ thống y tế (ảnh hưởng tới cả quy mô và chất lượng nguồn cung lao động)

Nhóm nhân tố chính sách

- ☐ Mức độ hội nhập kinh tế quốc tế
- ☐ Chính sách của nhà nước

2.3. 2.3. Ứng dụng phân tích chính sách tác động tới cung lao động

53

- ☐ Các chương trình thay thế thu nhập
- ☐ Các chương trình duy trì thu nhập

CÁC CHƯƠNG TRÌNH THAY THẾ THU NHẬP

54

- ☐ Các chương trình thay thế thu nhập gồm: bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm mất sức lao động...

CÁC CHƯƠNG TRÌNH THAY THẾ THU NHẬP

55

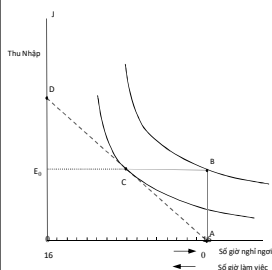
Thay thế hoàn toàn thu nhập bị mất có thể dẫn tới việc bù đắp quá mức do đã tạo ra mức thỏa dụng cao hơn trước khi bị mất thu nhập và sẽ khiến người được trợ cấp quyết định trì hoãn việc đi làm lại của họ càng lâu càng tốt.

Vậy Chính phủ nên xây dựng các chương trình trợ cấp như thế nào?

Trợ cấp theo khoản thu nhập bị mất hay trợ cấp “theo mức độ thương tật”?

56

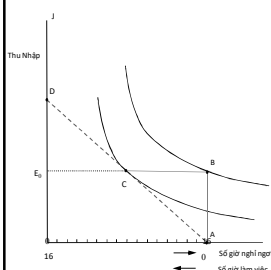
□ Xét mô hình trợ cấp theo khoản thu nhập bị mất.



- người lao động được CP chi trả một khoản tiền đúng bằng số tiền họ mất đi sau khi bị tai nạn so với số tiền họ thực kiếm được trước khi bị tai nạn
- Giả sử trước khi bị tai nạn người lao động này có đường giới hạn ngân sách là AD, quyết định lao động ở điểm C và thu nhập là E_0 .

a. Trợ cấp theo khoản thu nhập bị mất

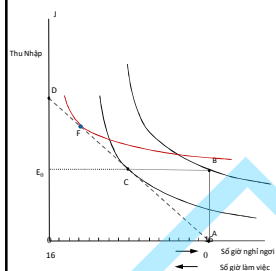
57



- Sau khi bị tai nạn, người này nhận được khoản trợ cấp bằng E_0 từ CP
- Đường giới hạn ngân sách mới là đường BCD.
- **Trợ cấp theo thu nhập bị mất tác động tới nỗ lực của người lao động như thế nào?**
- **Người lao động sẽ tối đa hóa lợi ích ở điểm nào?**

a. Trợ cấp theo khoản thu nhập bị mất

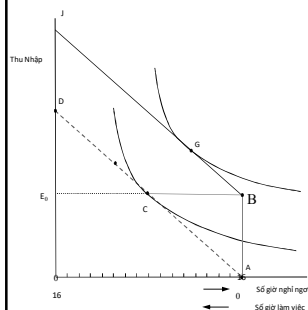
58



- ❑ Phần lớn người lao động sẽ tối đa hóa lợi ích tại điểm B (ko lao động và nhận trợ cấp)
- ❑ Một số ít người có đường bàng quan đủ thoải (rất thích lao động) để tiếp xúc được với đoạn DC thì chọn điểm F

b. TRỢ CẤP THEO MỨC ĐỘ THƯƠNG TẬT

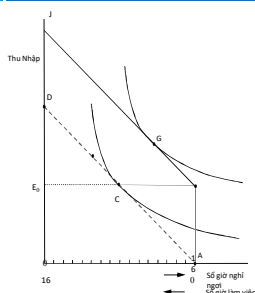
59



- Khoản trợ cấp này khiến đường giới hạn ngân sách dịch chuyển ra ngoài tới BJ nhưng không thay đổi độ dốc.
- Người công nhân bị thương sẽ tối đa hóa độ thỏa dụng tại điểm G hơn là tại điểm B (trừ trường hợp người có đường bàng quan rất dốc)

b. TRỢ CẤP THEO MỨC ĐỘ THƯƠNG TẬT

60



- Khi khoản trợ cấp giảm dần theo mức độ thương tật (nhỏ hơn Eo), đường giới hạn ngân sách BJ dịch chuyển gần hơn tới AD.
- Điểm tối đa hóa độ thỏa dụng sẽ di chuyển ra xa G và gần với C
- **Kết luận ?**

CÁC CHƯƠNG TRÌNH THAY THỂ THU NHẬP

61

- ❑ Không nên trợ cấp theo mức thu nhập bị mất của người lao động
- ❑ Trợ cấp theo mức độ thương tật tạo ra động cơ làm việc lớn hơn so với việc bù đắp hoàn toàn thu nhập bị mất
- ❑ Trợ cấp theo mức độ thương tật giúp CP tiết kiệm ngân sách hơn trong khi vẫn duy trì được động lực làm việc của người lao động

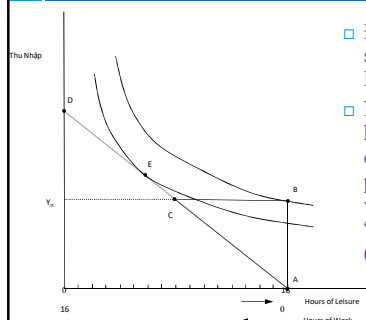
CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP

62

- ❑ Hệ thống phúc lợi cơ bản.
 - ❑ nhân viên công tác xã hội sẽ xác định thu nhập “cần thiết” của một người hay một gia đình thuộc đối tượng của chương trình, dựa vào quy mô hộ gia đình, chi phí sinh hoạt trong khu vực và các quy định về phúc lợi ở địa phương.
 - ❑ Thu nhập thực tế thường được trừ đi từ mức thu nhập “cần thiết” này, và người thụ hưởng sẽ được nhận khoản còn thiếu hàng tháng.
 - ❑ Nếu thu nhập thực tế của người thụ hưởng gia tăng, phúc lợi xã hội sẽ giảm xuống.

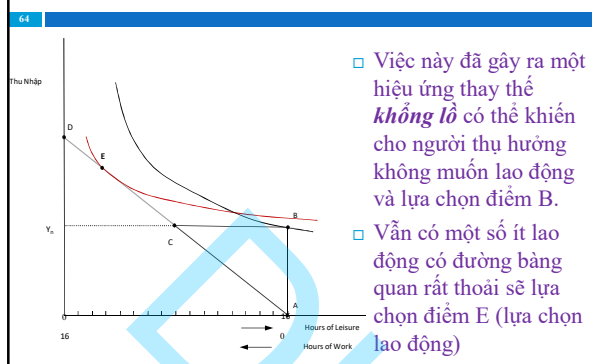
CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP

63

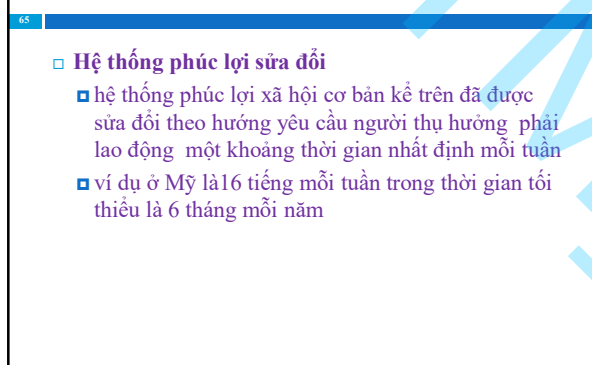


- ❑ Đường giới hạn ngân sách mới là đường BCD
- ❑ Những người được hưởng trợ cấp sẽ không có động cơ làm việc vì phần lớn thời gian làm việc họ sẽ nhận được “tiền lương bằng 0” (đoạn BC).

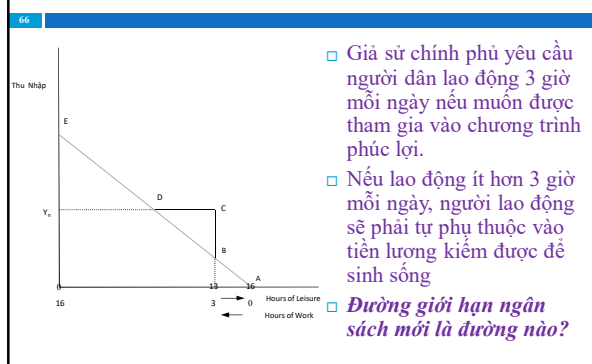
CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP



CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP

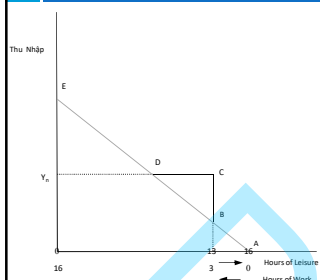


CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP



CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP

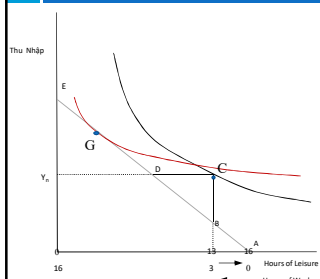
67



- sau 3 giờ làm việc, thu nhập của người đó sẽ được nâng lên mức Y_n và mỗi đô la anh ta kiếm được cũng sẽ làm giảm đi một đô la nhận được từ chương trình phúc lợi.
- Điều này tương ứng với đoạn CD
- nếu thu nhập của anh ta vượt quá Y_n , anh ta sẽ không còn được nhận trợ cấp và đối diện với giới hạn ngân sách DE.
- **Người lao động sẽ tối đa hóa lợi ích ở điểm nào?**

CÁC CHƯƠNG TRÌNH DUY TRÌ THU NHẬP

68



- những người tham gia hệ thống phúc lợi xã hội sẽ lao động 3h/ngày nhưng không lao động nhiều hơn (điểm C là điểm tối đa hóa lợi ích của phần lớn người lao động).
- nếu đường bàng quan là đủ thoải để tiếp xúc với đường giới hạn ngân sách tại đoạn DE, người ta sẽ chọn lao động và không nhận trợ cấp (điểm G)

KẾT LUẬN

69

- Chương trình trợ cấp theo mức độ thương tật vừa duy trì được nỗ lực lao động lớn nhất của dân chúng, vừa tiết kiệm ngân sách cho chính phủ
- Chương trình phúc lợi sửa đổi khiến chính phủ gặp nhiều khó khăn trong việc giới thiệu việc làm (để đảm bảo số giờ làm việc tối thiểu một tuần) cho người lao động.
- Chương trình phúc lợi cơ bản và trợ cấp theo thu nhập bị mất của người lao động khiến phần lớn người thụ hưởng trì hoãn việc đi làm lại của mình. Vì thế các chương trình này bị chỉ trích nhiều tại các nước phát triển và hiện đã ko còn được áp dụng ở nhiều bang trên nước Mỹ

CHƯƠNG 3: Tiền công và năng suất lao động

70

- TIỀN CÔNG VÀ CẤU TRÚC TIỀN CÔNG
- CÁC MÔ HÌNH TRẢ CÔNG
- NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG
- MỐI QUAN HỆ GIỮA NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG VÀ TIỀN CÔNG

3.1. TIỀN CÔNG VÀ CẤU TRÚC TIỀN CÔNG

71

- **Khái niệm:**
 - tiền công là giá cả của sức lao động, được hình thành thông qua thỏa thuận giữa chủ lao động và người lao động (thể hiện trong hợp đồng lao động).
 - Tiền công chịu tác động của quan hệ cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật.
 - Vấn đề thông tin bất cân xứng và chất lượng lao động

CÁC NGUYÊN TẮC TRẢ CÔNG

72

- **Cân nhắc của người lao động:**
 - Tiền lương
 - Được đối xử công bằng: Những lao động khác nhau về tuổi tác, giới tính, trình độ nhưng có năng suất lao động như nhau thì phải được trả công như nhau
 - Các cân nhắc khác:
 - Công việc thích hợp
 - Sự thăng tiến trong nghề nghiệp
 - Được đào tạo
 - Điều kiện làm việc
 - Mức độ rủi ro của công việc
 - Các lợi ích khác (phúc lợi ngoài lương,...)

KẾT LUẬN

73

- Động cơ của người lao động quyết định việc họ sẽ lựa chọn công ty hoặc thể chế nào và những mong muốn của họ đối với các công ty hay thể chế đó.
- Thông thường những mong muốn của người lao động là:
 - Hãng có quy mô và lợi nhuận lớn
 - Công lao và thành tích của họ được đánh giá và trả công xứng đáng
 - Được đối xử công bằng
 - Có nhiều cơ hội khẳng định bản thân và thăng tiến
 - Được đào tạo, được chia sẻ thông tin và được tham gia vào các quyết định chung

CÁC NGUYÊN TẮC TRẢ CÔNG

74

- **Cân nhắc của chủ lao động:**
 - Mục tiêu của hãng là tối đa hóa lợi nhuận
 - Tiền công trả cho người lao động được coi là chi phí trong quá trình sản xuất nên hãng luôn có mục tiêu điều chỉnh chi phí sao cho ở mức thấp nhất
 - Đồng thời, hãng còn cân nhắc các mô hình trả lương làm cho năng suất của người lao động và mức độ hài lòng của khách hàng tăng, từ đó làm tăng lợi nhuận

CÂN NHẮC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

75

- Đối xử công bằng với người lao động
- Tiền công phải có mục tiêu khuyến khích thành tích cá nhân và/hoặc thành tích của nhóm
- Tiền lương của hãng phải có tính cạnh tranh trên thị trường lao động (nhằm thu hút lao động chất lượng cao hoặc có cam kết lâu dài)
- Hệ thống tiền công phải tuân thủ các quy định của pháp luật

CÂN NHẮC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

76

- Khi chủ lao động và người lao động có những cân nhắc tìm được điểm lợi ích chung thì tại đó mức tiền công được quyết định thông qua thỏa thuận bằng hợp đồng lao động
- Trên thực tế, **thông tin bất cân xứng** sẽ làm cho những cân nhắc này trở nên thiếu chính xác hoặc không tìm được điểm lợi ích chung, tạo ra các xung đột lao động có thể được giải quyết bằng cách thay đổi mức tiền công (tăng lương), hoặc không thể giải quyết được (cho thôi việc, bỏ việc)

THÔNG TIN BẤT CÂN XỨNG KHI ĐÀM PHÁN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

77

- Thông tin bất cân xứng khi một bên biết nhiều thông tin về những ý định thực hiện hợp đồng hơn bên kia.

THÔNG TIN BẤT CÂN XỨNG KHI ĐÀM PHÁN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

78

Làm thế nào để hiểu được động cơ thực sự của chủ lao động khi tuyển dụng?

CẤU TRÚC TIỀN CÔNG

79

- **Tiền công phụ thuộc vào:**
 - Thời gian làm việc (trả công theo thời gian làm việc: thường là theo giờ)
 - Số lượng sản phẩm người lao động làm ra (trả công theo sản phẩm)
 - Trình độ và kỹ năng của người lao động (trả công theo trình độ)
 - Thâm niên công tác (trả lương theo số năm làm việc của người lao động)
 - Theo chức vụ của người lao động (trả công theo chức vụ)

Trên thực tế, một chế độ tiền công có thể kết hợp các loại hình trên

CẤU TRÚC TIỀN CÔNG

80

- **Tiền công không bao gồm:**
 - **Phúc lợi ngoài lương**
 - Có thể dưới dạng tiền mặt (trong các ngày lễ tết, kỷ niệm)
 - Bằng hiện vật (học phí cho con, tham quan nghỉ mát, điều dưỡng khi ốm đau, quà sinh nhật, tiền ăn trưa...)
 - Quyền lợi nhận được trong tương lai (học bổng du học cho con khi con đến tuổi 18, bảo hiểm nhân thọ)
 - **Thu nhập ngoài lương**
 - Lãi suất cho vay
 - Cổ tức
 - Tiền cho thuê (nhà, đất)
 - Các khoản trợ cấp từ chính phủ

KẾT LUẬN

81



3.2 CÁC MÔ HÌNH TRẢ CÔNG

82

Trả công theo thời gian làm việc hay trả công theo sản phẩm?

- Trả công theo thời gian làm việc là mô hình trả công theo số giờ làm việc của người lao động mà không quan tâm đến số lượng sản phẩm làm ra trong một giờ lao động
- Trả công theo sản phẩm là mô hình trả công theo số sản phẩm người lao động làm ra mà ko quan tâm đến việc họ làm ra số sản phẩm đó trong bao lâu

Người lao động và chủ lao động cần nhắc những điều gì trước khi quyết định sử dụng hình thức trả lương nào trong hai hình thức này?

Trả công theo thời gian làm việc hay trả công theo sản phẩm?

83

□ CÂN NHẮC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Trả công theo sản phẩm là cách phổ biến nhất nhằm khuyến khích người lao động làm việc với năng suất cao

CÂN NHẮC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

84

- sản lượng không chỉ phụ thuộc vào năng lượng người công nhân bỏ ra hay cam kết của anh ta, mà còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác
 - thu nhập bất ổn không hấp dẫn đối với người lao động
 - người lao động có nghĩa vụ tài chính hàng tháng như tiền thuê nhà, thực phẩm, bảo hiểm, tiền điện nước v.v.
 - giai đoạn bị trả lương thấp diễn ra dồn dập sẽ gây khó cho công nhân trả các nghĩa vụ tài chính kể cả sau đó là giai đoạn họ được trả thu nhập cao hơn.
- Nhiều người lao động mong muốn trả lương theo thời gian.

CÂN NHẮC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

85

- **Ưu điểm của mô hình trả công theo sản phẩm:**
- chủ lao động tốn ít thời gian để giám sát công nhân
 - Người lao động có động lực làm việc rất nhanh và những người được trả theo tỷ lệ hoa hồng được khuyến khích để đánh giá rất kỹ nhu cầu của khách hàng.
 - Chủ lao động có nhiều tài sản, nên cho dù có những thời kỳ khó khăn hay không, họ vẫn sống thoải mái hơn người lao động.
 - Họ cũng có nhiều công nhân nên không phải tất cả các công nhân đều giảm năng suất cùng một lúc

CÂN NHẮC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

86

- **Nhược điểm của mô hình trả công theo sản phẩm:**
- Người lao động thường ít quan tâm tới chất lượng sản phẩm, thường bị cám dỗ bởi việc đặt lợi ích cá nhân theo lượng sản phẩm, đây là động lực có thể chống lại lợi ích dài hạn của ông chủ
 - chủ trọng tới số lượng hơn chất lượng sản phẩm có thể bóp méo nỗ lực của người lao động trong những lĩnh vực không phải tất cả các khía cạnh của sản lượng đầu ra đều có thể đo lường được

CÂN NHẮC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

87

- máy móc dụng cụ có thường bị hỏng do bị sử dụng quá mức
- thiết lập ra tỷ lệ sản phẩm để trả lương như thế nào

CÂN NHẮC CỦA CHỦ LAO ĐỘNG

88

- Khi khó đo lường sản lượng của cá nhân (ví dụ: trong một dây chuyền sản xuất, lắp ráp)
- nhược điểm của khuyến khích theo nhóm là gây ra các hành động lười biếng hay trốn việc hoặc *không khuyến khích được cả nhóm*
- *Làm thế nào để mô hình trả công theo sản lượng của nhóm có thể thành công?*

Trả lương theo thời gian làm việc kèm hình thức trả thưởng tăng dần

89

- nhằm tạo động lực cho công nhân, chủ lao động dựa vào cơ chế trả lương theo thời gian làm việc với mức thưởng tăng dần mỗi năm nếu người lao động có năng suất cao
- những công nhân tạo ra nhiều sản phẩm nhất so với đồng nghiệp sẽ nhận được sự đánh giá cao nhất và mức tăng thưởng lớn nhất
- **Chú ý:**
 - ▣ Phải đánh giá khách quan nỗ lực của người lao động
 - ▣ Phải quản lý được quỹ tiền thưởng, nếu ko mô hình này sẽ thất bại

Mô hình trả công theo chuỗi thời gian

90

- Là loại trả công ban đầu thấp sau đó cao dần lên
- Có hai lý do cho thấy chuỗi lương này có thể tăng năng suất lao động:
 - ▣ hấp dẫn hầu hết những công nhân có ý định gắn bó lâu dài với ông chủ và làm việc chăm chỉ đủ để không bị đuổi việc trước khi họ nhận được thành quả của họ
 - ▣ ông chủ không cần bỏ ra quá nhiều nguồn lực cho việc giám sát do hãng có nhiều năm để đánh giá sự thiếu chăm chỉ và cắt phần thưởng của những người này

Mô hình trả công theo chuỗi thời gian

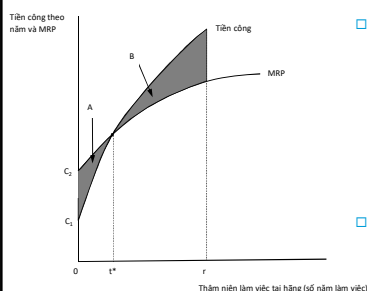
91

□ cơ chế này phải thỏa mãn hai điều kiện:

- giá trị hiện tại của dòng thu nhập mà ông chủ đề xuất cho công nhân ít nhất phải bằng dòng thu thập thay thế mà họ có thể kiếm được trên thị trường lao động
- cơ chế này phải thỏa mãn các điều kiện cân bằng mà hãng có thể tối đa hoá lợi nhuận

Mô hình trả công theo chuỗi thời gian

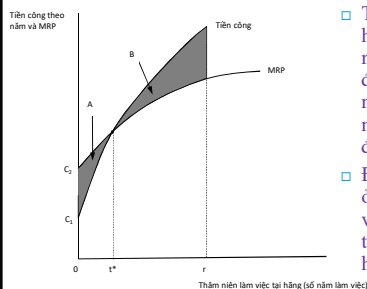
92



- giả sử rằng MRP của hãng tăng nhẹ trong quá trình phân đầu sự nghiệp của một người, nhưng ở những năm đầu t^* thì tiền công vẫn ở dưới MRP.
- Tại năm t^* trong đồ thị, tiền công bắt đầu vượt quá MRP.

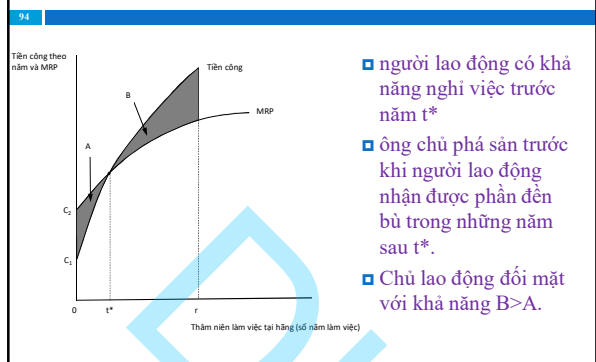
Mô hình trả công theo chuỗi thời gian

93



- Từ t^* cho đến tận khi nghỉ hưu ở năm r là thời kỳ người công nhân chăm chỉ được thưởng bằng cách nhận tiền công vượt quá những gì họ có thể nhận được ở nơi khác
- Để hãng có thể cạnh tranh ở cả thị trường sản phẩm và lao động, giá trị hiện tại của A phải bằng giá trị hiện tại của B.

Mô hình trả công theo chuỗi thời gian



3.3. NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG

- 95
- Năng suất lao động
 - Các nhân tố ảnh hưởng tới năng suất lao động

BM. Kinh tế quốc tế - Đại học Thương Mại

3.4. MỐI QUAN HỆ GIỮA NĂNG SUẤT VÀ TIỀN CÔNG

96

Quan hệ năng suất và tiền công trong doanh nghiệp:

- Năng suất của người lao động phụ thuộc vào:
 - *Cá nhân người lao động*
 - Trình độ tay nghề, kỹ năng
 - Sức khỏe, trạng thái tinh thần, kỷ luật lao động
 - Tinh thần trách nhiệm
 - Sự gắn bó với doanh nghiệp
 - *Điều kiện môi trường lao động*
 - Chiều sáng, tiếng ồn
 - An toàn lao động
 - Môi trường nhân văn

PHÂN TÍCH TỪ PHÍA NGƯỜI LAO ĐỘNG

97

■ **Đảm bảo công bằng**

- quan sát người khác trong nhóm được đối xử như thế nào
- muốn có mức lương công bằng và sự công bằng trong thăng tiến và sa thải
- Khi bị đối xử không công bằng, người lao động có thể bỏ việc, giảm nỗ lực làm việc, ăn trộm, phá máy móc, ngấm ngầm làm hỏng sản phẩm
- Sự công bằng thường được đánh giá bằng cảm nhận của người lao động

Làm thế nào để người lao động có cảm nhận tốt về sự công bằng trong doanh nghiệp?

PHÂN TÍCH TỪ PHÍA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

98

■ **Giám sát người lao động có phải lúc nào cũng là biện pháp tốt không?**

- giám sát chặt chẽ và chi tiết sẽ gây ra chi phí cao.
- giám sát chặt chẽ làm hỏng những lợi thế của chuyên môn hóa
- người giám sát cũng là người được thuê nên cũng phải có những hình thức khuyến khích họ nỗ lực làm việc. Nếu thiếu động lực làm việc, họ có thể buông thả bằng cách thông đồng với đối tượng bị giám sát để chống lại lợi ích của ông chủ

PHÂN TÍCH QUAN HỆ GIỮA NĂNG SUẤT VÀ TIỀN CÔNG TRONG DOANH NGHIỆP

99

- ban đầu, biện pháp tăng tiền công có thể sử dụng để làm tăng năng suất và do đó làm tăng lợi nhuận của hãng
- tiền công là một loại chi phí, nên tăng lương quá mức làm cho chi phí của chủ lao động vượt quá lợi ích.

Vậy, mức lương trả trên mức thị trường và là mức lương tại đó doanh thu biên bằng chi phí biên ($MR=MC$) chính là mức lương có hiệu quả nhằm tối đa hóa lợi nhuận
