

บทที่ 6

ผลกระทบและบทบาทของการเปลี่ยนแปลง ในอัตราค่าจ้าง

เนื้อหา

1. ผลของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างต่อการจ้างงาน
2. บทบาทของการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างต่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์

สาระสำคัญ

1. ในตลาดแรงงานที่แข่งขันโดยสมบูรณ์ เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้กิจการต้องปลดคนงานออก ยกเว้นในกรณีที่กิจการอยู่ในระหว่างเพิ่มผลผลิต หรือเมื่อประสิทธิภาพการผลิตกำลังสูงขึ้น หรือเมื่อมีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานปรากฏอยู่ ก็อาจไม่มีการปลดคนงานออกในระยะสั้นได้
2. เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น กิจการจะมีการปลดคนงานออกมากน้อยเพียงใดขึ้นกับความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อแรงงาน ถ้ายืดหยุ่นน้อยก็ปลดออกไม่มาก แต่ถ้ายืดหยุ่นมากก็ปลดออกมาก
3. การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้างในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งอาจมีได้ทั้งผลดีและผลเสียต่อประสิทธิภาพการผลิต
4. ในแง่ของทั้งระบบเศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างจะมีผลต่อเศรษฐกิจ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริโภคและการลงทุน
5. การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดสวัสดิการสูงสุดทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นเมื่อมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของทรัพยากรเมื่อใช้ไปในทางหนึ่งทางใดก็ตามเท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่มของทรัพยากรนั้นเมื่อถูกนำไปใช้ในทางอื่นทั้งหมดพอดี
6. ภายใต้สภาพที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ทั้งตลาดผลผลิตและตลาดแรงงาน กลไกทางเศรษฐกิจจะจัดสรรแรงงานไปในการใช้งานด้านต่าง ๆ ในทางที่จะก่อให้เกิดสวัสดิการสูงสุดแก่ส่วนรวมเสมอ
7. ปัจจัยทางเศรษฐกิจสำคัญที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ได้แก่ การผูกขาดด้านผู้ขายในตลาดผลผลิต และการผูกขาดด้านผู้ซื้อในตลาดแรงงาน

8. ปัจจัยสำคัญนอกวงการเศรษฐกิจที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องได้แก่ การขาดความรู้ สิ่งขัดขวางทางสังคมจิตวิทยา ปัจจัยทางสถาบัน และการแทรกแซงในกระบวนการของกลไกแห่งราคาและค่าจ้าง

จุดประสงค์ เมื่อศึกษาบทที่ 6 แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. วิเคราะห์ผลของการเพิ่มค่าจ้างในตลาดแรงงานที่แข่งขันโดยสมบูรณ์ได้
2. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นของการเสนอซื้อแรงงานที่มีต่อการปลดคนงานออก เมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างได้
3. อธิบายถึงปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้
4. อธิบายได้ว่าเหตุใดเมื่อเพิ่มค่าจ้างจึงต้องปลดคนงานออกและบอกได้ว่ามีกรณีใดบ้างที่เมื่อเพิ่มค่าจ้างแล้ว ไม่ทำให้การจ้างงานลดลง
5. อธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตอย่างไร
6. อธิบายถึงผลกระทบของการเพิ่มค่าจ้างที่มีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมโดยผ่านทางส่วนประกอบของดีมานด์รวมของเศรษฐกิจได้
7. อธิบายเงื่อนไขของการจัดสรรทรัพยากรที่ทำให้เกิดสวัสดิการสูงสุดทางเศรษฐกิจได้
8. อธิบายและวิเคราะห์ด้วยรูปกราฟถึงการจัดสรรแรงงานในสภาพตลาดผลผลิตและแรงงานที่แข่งขันโดยสมบูรณ์เพื่อให้เกิดสวัสดิการสูงสุดทางเศรษฐกิจได้
9. อธิบายได้โดยละเอียดถึงปัจจัยที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

1. ความนำ

ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรีนั้น อัตราค่าจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงได้และโดยทั่วไปในประเทศอุตสาหกรรมนั้น อัตราค่าจ้างมักจะมีแนวโน้มไปในทางที่สูงขึ้นเสมอ การเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างนี้ ถ้ามองในแง่ผลกระทบต่อเศรษฐกิจแล้ว ผลที่มองเห็นได้ชัดก็คือผลที่มีต่อการจ้างทำงาน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างนั้นถ้ามองในแง่เศรษฐศาสตร์สวัสดิการ (welfare economics) แล้วก็อาจพิจารณาได้อีกลักษณะหนึ่งว่ามีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรของเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดสวัสดิการสูงสุดด้วย

ในบทที่ 6 นี้จะเป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างโดยพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่มีต่อการจ้างทำงานก่อน ในเรื่องนี้จะได้พิจารณาถึงผลที่มีต่อระดับราคาซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างร่วมไปด้วย หลังจากนั้นแล้วจะได้พิจารณาผลของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่จะมีต่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดสวัสดิการทางเศรษฐกิจสูงสุด เนื่องจากทั้ง 2 เรื่องนี้เป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างในแง่ที่ต่างกัน การพิจารณาจึงจะแยกออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

2. ผลของการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้าง ต่อการจ้างทำงาน

อัตราค่าจ้างนั้นมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรมค่าจ้างจะมีแนวโน้มสูงขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ส่วนจะสูงขึ้นมากหรือน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็ขึ้นกับความเข้มแข็งของสภาพแรงงานเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างเช่นนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงาน และอาจมีส่วนกระทบกระเทือนต่อระบบเศรษฐกิจได้ ดังนั้นเพื่อให้การวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างเป็นไปอย่างสมบูรณ์ขึ้น จึงสมควรที่จะมีการวิเคราะห์ถึงผลของการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างต่อการทำงานเข้าไว้ด้วย ซึ่งในการวิเคราะห์จะได้แยกเป็น 3 กรณีคือ กรณีของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในกิจการใดกิจการเดียว กรณีการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง และกรณีการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในเศรษฐกิจโดยส่วนรวม

2.1 การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในกิจการใดกิจการหนึ่ง (individual firm)

ในการวิเคราะห์ถึงเรื่องการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างนี้ โดยทั่วไปจะหมายถึงการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเป็นสำคัญ เนื่องจากแนวโน้มของค่าจ้างมักเป็นไปในลักษณะนั้น การวิเคราะห์จะได้แบ่งออกเป็นผลระยะสั้น และผลระยะยาว ของการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างด้วย เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ

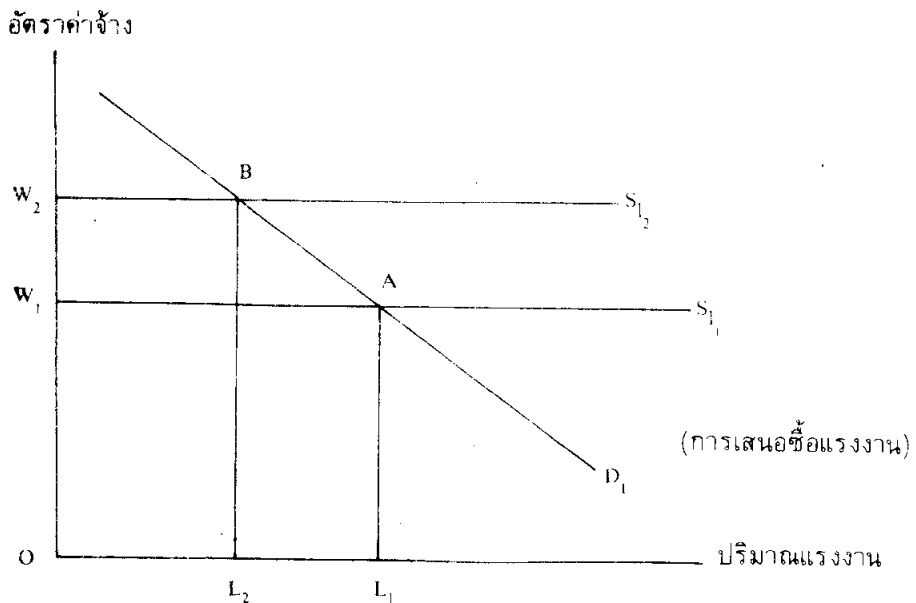
2.1.1 ผลระยะสั้นของการเพิ่มขึ้นในค่าจ้าง

ถ้ามีการเพิ่มในอัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายแก่กำลังแรงงานของเขาขึ้น โดยอาจจะเนื่องมาจากสัญญาที่ตกลงกับสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ หรือเนื่องจากกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในระดับสูงขึ้นหรือเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานตามปกติก็ตาม ในการวิเคราะห์ถึงผลของการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างในกิจการใดกิจการหนึ่งต่อไปนี้ นั้น จะได้ทำการวิเคราะห์โดยสมมุติให้สิ่งอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่ค่าจ้าง) คงที่หรือนั่นก็คือสมมุติให้การเสนอซื้อสินค้าที่กิจการนั้นผลิตออกขายไม่เปลี่ยนแปลง ไม่มีการคิดค้นใหม่ ๆ (invention) ที่จะไปลดต้นทุนการผลิตของกิจการและผลผลิตของกิจการ ในขณะที่เพิ่มค่าจ้างนั้นไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลงแต่อยู่ในระดับค่อนข้างคงที่

นักเศรษฐศาสตร์โดยทั่วไปจะถือเอาว่าพฤติกรรมของนายจ้างที่อยู่ภายใต้สภาพการดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการกำหนดค่าจ้างตามผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity) ซึ่งตามทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มที่ศึกษาไปแล้วนั้นนายจ้างจะจ้างคนจนถึงจุดที่ต้นทุนเพิ่มจากการจ้างแรงงาน (Marginal Cost) เท่ากับรายรับเพิ่ม (Marginal Revenue) จากการจ้างแรงงานของกิจการพอดี ดังได้พิจารณาไปแล้วในบทที่ 5 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างและการจ้างทำงานในตลาดแรงงานประเภทต่าง ๆ แต่เนื่องจากการวิเคราะห์ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์นั้นค่อนข้างซับซ้อน โดยผลที่ต้องการทราบนั้นก็ไม่ต่างไปจากการวิเคราะห์ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการพิจารณาในส่วนนี้จึงจะพิจารณาเฉพาะกรณีผลกระทบของการขึ้นค่าจ้างที่มีต่อการจ้างงานของกิจการที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์เท่านั้น ส่วนกรณีที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์นั้นได้มีวิเคราะห์ไว้บ้างแล้วในตอนท้ายบทที่ 5

รูปที่ 1

ผลของการขึ้นค่าจ้างต่อการจ้างทำงานในกิจการที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์



ตามรูปที่ 1 นี้ เนื่องจากสมมติให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ เส้นการเสนอขายแรงงานต่อกิจการจึงเป็นเส้นขนานแกนนอน ณ ระดับอัตราค่าจ้างที่กำหนดมาโดยตลอด ในตอนแรกสมมติให้เส้นการเสนอขายแรงงานเป็นเส้น w_1 โดยอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานอยู่ในระดับ OW_1 ส่วนเส้นการเสนอซื้อแรงงานของกิจการคือเส้น D_L ซึ่งเป็นเส้นลักษณะลาดลงจากซ้ายไปขวา (เส้น D_L นี้อาจเป็นเส้น VMP ของแรงงานหรือเส้น MRP ของแรงงานก็ได้ แล้วแต่จะสมมติว่าตลาดผลผลิตมีลักษณะแข่งขันโดยสมบูรณ์หรือไม่สมบูรณ์) ในตอนแรก การจ้างงานจะอยู่ที่ระดับ OL_1 ซึ่งปรากฏว่า รายรับเพิ่มของกิจการจากการจ้างแรงงานเพิ่ม (อาจเป็น VMP หรือ MRP ของแรงงานก็ได้ แล้วแต่จะสมมติลักษณะของตลาดผลผลิต) ซึ่งวัดจากเส้น D_L มีค่าเท่ากับ AL_1 นั้นมีค่าเท่ากับอัตราค่าจ้างคือ OW_1 ซึ่งเป็นต้นทุนเพิ่มในการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยพอดี

ต่อมาเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น OW_2 เส้นการเสนอขายแรงงานจะเปลี่ยนเป็นเส้น w_2S_2 ภายใต้สภาพการเช่นนี้ ถ้ากิจการต้องการให้รายรับเพิ่มของกิจการจากการจ้างแรงงานเพิ่ม (วัดจาก VMP หรือ MRP แล้วแต่กรณี) เท่ากับอัตราค่าจ้าง (ต้นทุนเพิ่ม) กิจการจะต้องปลดคนงานออกจำนวน L_1L_2 ทำให้การจ้างงานมีเพียง OL_2 คน ซึ่ง ณ ระดับการจ้างงานนี้ อัตราค่าจ้างใหม่ (OW_2) จะเท่ากับ รายรับเพิ่มของกิจการ (BL_2) พอดี

2.1.2 การเพิ่มค่าจ้างกับการปลดคนงานออก (Lay-offs)

การที่เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นแล้วกิจการต้องปลดคนงานออก (lay-offs) นั้น เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ

(ก) เมื่อต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น โดยทั่วไปนายจ้างจะพบว่าจำเป็นต้องขึ้นราคาสินค้าของเขาเพื่อมาชดเชยต้นทุนที่สูงขึ้นนี้หรือในบางกรณีที่ไม่อาจขึ้นราคาได้ นายจ้างก็อาจใช้วิธีลดคุณภาพผลผลิตของเขาลง เพื่อลดต้นทุนในทางอื่นมาชดเชยกับต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น แต่ไม่ว่านายจ้างจะขึ้นราคาสินค้าหรือลดคุณภาพผลผลิตลงก็ตาม ล้วนแต่เป็นผลทำให้เขาขายผลผลิตได้ในจำนวนน้อยลงทั้งสิ้น (โดยที่รายรับรวมของกิจการไม่จำเป็นต้องลดลง) การที่กิจการทำการผลิตสินค้าจำนวนน้อยลง ทำให้มีความต้องการแรงงานน้อยลง และจำเป็นต้องปลดคนงานบางคนที่ไม่ต้องการออกไป

(ข) เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น ถ้าไรของนายจ้างจะลดลงในทันที ดังนั้นจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้นายจ้างต้องพิจารณาวิเคราะห์กระบวนการผลิตของกิจการเสียใหม่ เพื่อหาทางลดต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายโดยที่ไม่ลดการผลิตลง นายจ้างอาจพบว่าถ้าจัดระบบการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพขึ้นก็จะทำให้ลดการจ้างคนงานลงได้ หรือเขาอาจเห็นว่าเมื่อแรงงานมีราคาแพงขึ้นการใช้เครื่องจักรทุนแรงในโรงงานย่อมทำให้ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้นและเป็นการประหยัดกว่าการใช้

แรงงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการติดตั้งเครื่องจักรใช้แทนแรงงานนั้นต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง ผลในเรื่องนี้ต่อการจ้างงานจึงเป็นเรื่องของผลระยะยาวที่จะพิจารณาในตอนต่อไป ในที่นี้จึงจะพิจารณาต่อการจัดระบบงานใหม่ของนายจ้างให้มีประสิทธิภาพขึ้น เพื่อลดต้นทุนลงเท่านั้น

2.1.2.1 ปัจจัยกำหนดจำนวนแรงงานที่ถูกปลดออก

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดว่าเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะทำให้การปลดคนงานออกมีจำนวนมากหรือน้อยนั้น ก็คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อแรงงานในระยะสั้นนั่นเอง ทั้งนี้เพราะถ้าความยืดหยุ่น (elasticity) ของเส้นการเสนอซื้อแรงงานเป็นแบบยืดหยุ่นน้อย (inelastic) ย่อมหมายความว่า เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น การจ้างงานจะลดลงในอัตราที่น้อยกว่า หรือก็คือการปลดคนงานออกมีไม่มากนัก แต่ถ้าความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อแรงงานเป็นแบบยืดหยุ่นมาก (elastic) ก็ย่อมหมายความว่าเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น การจ้างงานจะลดลงในอัตราที่มากกว่า หรือก็คือการปลดคนงานออกจะมีเป็นจำนวนมากนั่นเอง

สำหรับปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อแรงงานนั้นจะยึดถือตามแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญท่านหนึ่งคือ Alfred Marshall ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ในการอธิบายกฎของการเสนอซื้อสืบเนื่อง¹ (Laws of derived demand) Marshall มีความเห็นว่าการเสนอซื้อแรงงานนั้นเป็นการเสนอซื้อสืบเนื่อง (derived demand) เพราะความต้องการแรงงานไม่ใช่เป็นความต้องการโดยตรง แต่ต้องการเพราะมีความต้องการสินค้ามาก่อน ดังนั้นถ้าต้องการจะอธิบายถึงความยืดหยุ่นของการเสนอซื้อแรงงาน เราก็ต้องพิจารณาจากการเสนอซื้อสินค้าสำเร็จรูปที่แรงงานนั้นผลิตขึ้น ซึ่งเป็นต้นเหตุก่อให้เกิดการเสนอซื้อแรงงาน ร่วมกับการเสนอขายปัจจัยการผลิตอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวคิดของ Marshall เป็นดังนี้

(ก) การเสนอซื้อแรงงานจะยังมีความยืดหยุ่นน้อยลง ถ้าแรงงานดังกล่าวมีความสำคัญมากในการผลิตสินค้าสำเร็จรูปนั้น ๆ

แรงงานที่มีฝีมือมาก และมีความจำเป็นในขั้นตอนการผลิตอย่างไม่อาจใช้ปัจจัยอื่นทดแทนได้ นายจ้างก็จะต้องพึ่งบริการเขามาก ดังนั้นความยืดหยุ่นในการเสนอซื้อแรงงานฝีมือมักจะน้อยกว่าความยืดหยุ่นในการเสนอซื้อแรงงานธรรมดา เนื่องจากถ้าขาดแรงงานฝีมือเหล่านี้ไป นายจ้างจะหาคนมาทดแทนได้ยาก หรือต้องเสียเวลานานและค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นแม้จะต้องจ่ายค่าจ้างสูงขึ้น นายจ้างก็ไม่ลดการจ้างแรงงานฝีมือลงมากนัก

¹ Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 8th ed. (New York: Macmillan, 1920), pp. 383-86.

(ข) การเสนอซื้อแรงงานจะยังมีความยืดหยุ่นน้อยลง ถ้าการเสนอซื้อสินค้าสำเร็จรูปนั้นมีความยืดหยุ่นน้อยลง

การที่ความต้องการซื้อสินค้ามีความยืดหยุ่นน้อยนั้นหมายถึงว่า ถ้ามีการเพิ่มราคาสินค้า ปริมาณซื้อสินค้านั้นจะลดลงไม่มากนัก

ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นของการเสนอซื้อสินค้า กับความยืดหยุ่นในการเสนอซื้อแรงงานนั้นอาจมองเห็นได้ชัดเจนขึ้น ถ้าลองเปรียบเทียบระหว่างกรณีที่เส้นการเสนอซื้อสินค้าของกิจการมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด (perfectly inelastic) กับกรณีที่เส้นการเสนอซื้อสินค้าของกิจการมีความยืดหยุ่นมากที่สุด (perfectly elastic) โดยในกรณีแรกที่เส้นการเสนอซื้อสินค้ามีความยืดหยุ่นน้อยที่สุดนั้น การสูงขึ้นในต้นทุนเนื่องจากการสูงขึ้นของค่าจ้างจะถูกผลักภาระไปให้ผู้บริโภคได้ทั้งหมด โดยยอดขายไม่ลดลงเลย เพราะถ้าความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อเป็นแบบนี้ การเพิ่มขึ้นในราคาจะไม่กระทบกระเทือนการเสนอซื้อสินค้าเลย เมื่อกิจการสามารถผลักภาระต้นทุนไปให้ผู้บริโภคได้ โดยไม่มีผลให้ยอดขายลดลงเช่นนี้ การปลดคณงานออกก็จะมีน้อยมากหรือไม่มีเลย เส้นการเสนอซื้อแรงงานของกิจการจึงเป็นแบบมีความยืดหยุ่นน้อยมาก หรือน้อยที่สุดตามไปด้วย ส่วนในกรณีที่เส้นการเสนอซื้อสินค้ามีความยืดหยุ่นมากที่สุดนั้น กิจการจะไม่สามารถผลักภาระต้นทุนที่เพิ่มไปให้ผู้บริโภคโดยการขึ้นราคาได้เพราะถ้าขึ้นราคาสินค้าจะไม่มีใครซื้อเลย เมื่อไม่สามารถขึ้นราคาสินค้าได้ในขณะที่ต้นทุนค่าแรงงานสูงขึ้นกิจการจะปรับตัวโดยลดการผลิตและการจ้างทำงานลง เส้นการเสนอซื้อแรงงานของกิจการในกรณีนี้จึงเป็นแบบมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก

(ค) การเสนอซื้อแรงงานจะยังมีความยืดหยุ่นน้อยลง ถ้าต้นทุนค่าจ้างเป็นเพียงสัดส่วนที่น้อยของต้นทุนการผลิตสินค้าของกิจการ

ในบางกิจการต้นทุนค่าจ้างนั้นเป็นเพียงส่วนน้อยของต้นทุนทั้งหมดในการผลิต เช่น มักจะไม่ถึง 10% ของต้นทุนรวม ในกิจการเช่นนั้นถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นต้นทุนรวมจะเพิ่มขึ้นเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อยมาก เช่น สมมติว่าต้นทุนรวม = 10,000 บาท ค่าจ้างเป็น 10% ของต้นทุนรวม คือ 1,000 บาท ถ้าค่าจ้างสูงขึ้น 50% คือเพิ่มเป็น 1,050 บาท ต้นทุนรวมก็จะเพิ่มเป็น 10,050 บาท การเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมจาก 10,000 บาท เป็น 10,050 บาท นั้นเป็นการเพิ่มเพียง .5% เท่านั้น² (ในขณะที่ค่าจ้างเพิ่มถึง 5%) ราคาสินค้าถ้าจะเพิ่มตามต้นทุนรวมก็จะเพิ่มเพียง .5% เช่นกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มในอัตราต่ำ ยอดขายจึงลดลงไม่มากนัก การปลดคณงานออกจึงมีน้อยเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น

² ต้นทุนรวม 10,000 บาท เพิ่มขึ้น = 50 บาท

ถ้าต้นทุนรวม 100 บาท เพิ่มขึ้น = $\frac{50}{10,000} \times 100 = .5$ บาท หรือเพิ่ม = .5%

ในทางตรงข้ามถ้าหากกิจการใดมีต้นทุนค่าจ้างเป็นสัดส่วนที่สูงของต้นทุนรวม หากค่าจ้างสูงขึ้นต้นทุนรวมย่อมเพิ่มในอัตราสูง และผลกระทบต่อราคาสินค้า ยอดขายและการจ้างทำงานจะมีมาก เช่น สมมติว่าต้นทุนรวม = 10,000 บาท ค่าจ้างเป็น 80% ของต้นทุนรวม คือ 8,000 บาท ถ้าค่าจ้างสูงขึ้น 5% คือเพิ่มเป็น 8,400 บาท ต้นทุนรวมก็จะเพิ่มเป็น 10,400 บาท การเพิ่มขึ้นของต้นทุนรวมจาก 10,000 บาท เป็น 10,400 บาทนี่เป็นการเพิ่มในอัตรา 4%³ ในกรณีนี้ถ้าราคาสินค้าเพิ่ม 4% ด้วยก็จะเป็นการเพิ่มในอัตราสูง ยอดขายอาจลดลงมาก การปลดคนงานย่อมจะมีมากกว่าในกรณีก่อนทั้ง ๆ ที่ค่าจ้างเพิ่มเพียง 5% เท่า ๆ กัน

(ง) การเสนอซื้อแรงงานจะยิ่งมีความยืดหยุ่นน้อยลง ถ้าการเสนอขาย (supply) ของปัจจัยการผลิตอื่นที่เกี่ยวข้องมีความยืดหยุ่นน้อย

การเสนอขายปัจจัยการผลิตที่เป็นแบบความยืดหยุ่นน้อยนั้น หมายความว่าถ้าราคาปัจจัยการผลิตเปลี่ยนไป 1% การเสนอขายปัจจัยเปลี่ยนไปทางเดียวกัน แต่ในอัตราที่น้อยกว่าหรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ปริมาณเสนอขายจะเปลี่ยนแปลงไปในอัตราน้อยกว่าราคานั้นเอง

การที่เมื่อการเสนอขายปัจจัยการผลิตอื่นที่เกี่ยวข้องมีความยืดหยุ่นน้อยแล้ว การเสนอซื้อแรงงานจะมีความยืดหยุ่นน้อยลงด้วยนั้น เนื่องมาจากผล 2 ประการคือ ผลแห่งการทดแทนกัน (substitution effect) และผลทางด้านผลผลิต (output effect) ซึ่งแสดงให้เห็นได้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ในกรณีผลแห่งการทดแทนกันนั้นถ้าสมมติว่าสภาพแรงงานของผู้ทำงานให้บริษัทรับจ้างทำความสะอาดพื้นตามอาคารต่าง ๆ ได้เรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้นมาก ฝ่ายจัดการของบริษัทรับจ้างทำความสะอาดนี้ก็อาจเห็นว่าจะเป็นการดีขึ้นถ้าหากเช่าเครื่องจักรขัดพื้นจากอีกบริษัทหนึ่งมาใช้มากขึ้นแทนแรงงาน และลดจำนวนคนงานลง อย่างไรก็ตามถ้าการเสนอขายเครื่องจักรดังกล่าวมีความยืดหยุ่นน้อย คือปริมาณเสนอขายจำกัดเปลี่ยนแปลงได้ไม่มากนัก และถ้าจะให้ให้มีเสนอขาย (ให้เช่า) มากพอจะต้องขึ้นราคาไปสูงมาก (เพราะการเสนอขายมีความยืดหยุ่นน้อย การขึ้นราคาทำให้ปริมาณเสนอขายเพิ่มขึ้นน้อย ต้องขึ้นราคามาก ๆ ปริมาณเสนอขายจึงจะเพิ่มขึ้นพอ) การที่ราคาเครื่องจักรสูงขึ้นมากเช่นนี้ทำให้ข้อได้เปรียบที่จะใช้เครื่องจักรแทนแรงงานลดลงหรือหมดไป การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจึงไม่ทำให้นายจ้างลดการจ้างงานลงได้มากนัก (คือการเสนอซื้อแรงงานยืดหยุ่นน้อย)

ส่วนอีกกรณีหนึ่งคือ กรณีผลทางด้านผลผลิตนั้น ถ้าพิจารณาจากตัวอย่างเดิมก็คือ เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะทำให้ต้นทุนของบริษัทรับจ้างทำความสะอาดนั้นสูงขึ้น และเรียกค่าบริการจาก

³ ต้นทุนรวม 10,000 บาท เพิ่มขึ้น = 400 บาท
 ถ้าต้นทุนรวม 100 บาท เพิ่มขึ้น = $\frac{400}{10,000} \times 100 = 4$ บาท หรือเพิ่ม = 4%

ลูกค้าสูงขึ้น เป็นเหตุให้ลูกค้าบางรายอาจเลิกใช้บริการ หรือลดการใช้บริการของบริษัทนี้ลง ทำให้ความต้องการใช้เครื่องจักรขุดพื้นของบริษัทนี้ก็ลดลงด้วย ถ้าหากการเสนอขายเครื่องจักรขุดพื้นมีความยืดหยุ่นน้อย ซึ่งก็คือบริษัทที่ให้เช่าเครื่องจักรอยู่จำนวนหนึ่งไม่อาจเพิ่มลดได้ง่าย เมื่อมีผู้ต้องการเช่าเครื่องจักรน้อยลง ทำให้มีเครื่องตั้งอยู่เปล่า ๆ ขึ้น บริษัทที่ให้เช่าเครื่องจักรย่อมเห็นว่าถ้าลดค่าเช่าลงจะดีกว่าให้เครื่องจักรต้องตั้งอยู่เฉย ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้นบริษัทรับจ้างทำความสะอาดก็อาจยังคงใช้เครื่องขุดพื้นและแรงงานในอัตราเท่าเดิม (หรือเกือบเท่าเดิม) เหมือนเมื่อก่อนขึ้นค่าจ้างได้ โดยเอาส่วนที่จ่ายค่าเช่าเครื่องขุดพื้นลดลงนี้ไปจ่ายแก่ส่วนค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น การจ้างแรงงานจึงไม่ต้องลดลงมาก หรือก็คือการเสนอซื้อแรงงานมีความยืดหยุ่นน้อยนั่นเอง

2.1.2.2 สภาพการที่เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นแล้วไม่ทำให้การจ้างงานลดลง

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างนั้นไม่จำเป็นว่าผลจะต้องมีการปลดคนงานออกเสมอไป มีสภาพการหลายอย่างที่ปรากฏว่าเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างขึ้นแล้วไม่ทำให้การจ้างงานลดลง กล่าวคือ

(ก) เมื่อผลผลิตในกิจการหนึ่ง ๆ กำลังเพิ่มขึ้น

ถ้าในขณะที่มีการเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้างนั้น ผลผลิตในกิจการกำลังเพิ่มขึ้น เพราะความต้องการสินค้าที่ผลิตโดยกิจการนั้นมากขึ้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจทั่วไปกำลังเฟื่องฟู ในระหว่างระยะเวลาเช่นนี้ ทั้งผลผลิต, ค่าจ้าง, กำไร และราคาสินค้าจะมีแนวโน้มสูงขึ้นไปด้วยกัน และการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างนั้นมักจะมีแนวโน้มรวมไปกับการจ้างแรงงานมากขึ้น มิใช่ลดลง นอกจากนี้แม้ว่าเศรษฐกิจในขณะนั้นจะอยู่ในภาวะปกติ แต่ผลผลิตก็อาจเพิ่มขึ้นได้เนื่องจากกิจการกำลังขยายตัว หรือความต้องการสินค้าของกิจการนั้นมีมาก ทำให้ค่าจ้างก็เพิ่มขึ้นได้โดยการจ้างงานไม่ลดลงเช่นกัน เพราะกิจการกำลังต้องการแรงงานมาใช้ในการผลิตที่กำลังเพิ่มขึ้นนั้น

(ข) เมื่อประสิทธิภาพในการผลิตกำลังสูงขึ้น

เมื่อมีการนำเอาเครื่องมือและวิธีการจัดการผลิตที่ทันสมัยมาใช้ในกิจการมากขึ้น ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานจะมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย ซึ่งหมายความว่านายจ้างจะพบว่าแรงงานจำนวนเท่าเดิมนั้นทำการผลิตผลผลิตให้แก่เขาได้มากขึ้นกว่าเดิม ผลของการเพิ่มขึ้นในประสิทธิภาพการผลิตนั้นจะไปลดต้นทุนแรงงานต่อหน่วยผลผลิตลง ดังนั้นถ้ามีการเรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้นในอัตราเดียวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สูงขึ้นแล้ว การสูงขึ้นในค่าจ้างจะถูกหักล้างโดยการที่ต้นทุนแรงงานต่อหน่วยลดลงไปพอดี การจ้างแรงงานก็ยังคงอยู่ในระดับเดิม

(ค) เมื่อมีการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (exploitation) ปรากฏอยู่

ถ้าหากว่านายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานต่ำกว่า VMP ของแรงงานอยู่ (มี exploitation) การเพิ่มค่าจ้างขึ้นให้ถึงระดับที่เท่ากับ VMP ของแรงงานจะไม่เป็นสาเหตุให้นายจ้างเปลี่ยนแปลง

ราคาสินค้า, ผลผลิต หรือการจ้างงานแต่อย่างใด เพราะแต่เดิมแรงงานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรอยู่แล้ว การเพิ่มของค่าจ้างจึงไม่ทำให้ค่าจ้างสูงเกินไปสำหรับผู้ผลิต

2.1.2 ผลระยะยาวของการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างต่อกิจการใดกิจการหนึ่ง

การเพิ่มขึ้นในค่าจ้างจะทำให้มีการปลดคนงานออกในกิจการใดกิจการหนึ่งในระยะยาว ส่วนการปลดคนงานออกมากแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นของการเสนอซื้อแรงงานในระยะยาวและปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นดังกล่าวก็เช่นเดียวกับที่เป็นในระยะสั้น ดังได้วิเคราะห์ไปแล้วในตอนก่อน คือความยืดหยุ่นของการเสนอซื้อแรงงานในระยะยาวจะมีน้อย (หมายถึงถ้าค่าจ้างสูงขึ้นการปลดคนงานออกจะมีน้อย) ก็ต่อเมื่อ

- (ก) แรงงานมีความสำคัญมากในการผลิตหาปัจจัยอื่นแทนได้ยาก
- (ข) การเสนอซื้อสินค้าที่ผลิตขึ้นมีความยืดหยุ่นน้อย
- (ค) ต้นทุนค่าจ้างเป็นเพียงสัดส่วนที่น้อยของต้นทุนการผลิตสินค้ารวม
- (ง) การเสนอขายปัจจัยการผลิตอื่นที่เกี่ยวข้องมีความยืดหยุ่นน้อย

อย่างไรก็ตามข้อควรสังเกตสำหรับระยะยาวก็คือ สำหรับข้อ (ก) และข้อ (ง) นั้นอาจเป็นไปได้ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวเป็นจริงได้ยาก เพราะในระยะยาวปัจจัยการผลิตประเภททุนนั้นคล่องตัวขึ้น (ในระยะสั้นสินค้าทุนเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากต้องใช้เวลาในการจัดซื้อและติดตั้ง) ดังนั้นสำหรับข้อ (ก) นั้นแรงงานอาจมิใช่ปัจจัยการผลิตที่สำคัญหาปัจจัยอื่นมาแทนได้ยากอีกต่อไป เนื่องจากมีการใช้ทุนแรงงานได้สะดวกขึ้น ส่วนในข้อ (ง) นั้นการเสนอขายปัจจัยการผลิตประเภททุนก็ย่อมมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในระยะยาว เพราะเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อราคาปัจจัยการผลิตได้ง่ายกว่าในระยะสั้น

จากการที่สามารถใช้ทุนแทนแรงงานได้สะดวกขึ้นดังที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ในระยะยาวถ้ามีการขึ้นอัตราค่าจ้าง จะปรากฏว่าการปลดคนงานออกจะมีแนวโน้มเกิดขึ้นมากกว่าในระยะสั้น นอกจากนี้ถ้าอัตราค่าจ้างของแรงงานบางประเภทเพิ่มขึ้นสูงมาก แม้จะยังไม่มีการผลิตอื่นมาใช้ทดแทนได้ในระยะสั้นแต่ในระยะยาวแล้วการสูงขึ้นของค่าจ้างนี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้กิจการดำเนินการวิจัยหรือส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้น เครื่องทุนแรง หรือวิธีการผลิตใหม่ ๆ ที่จะทำให้สามารถลดการจ้างแรงงานราคาแพงลงได้

2.2 การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง

การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่เกิดขึ้นภายในอุตสาหกรรมนั้นโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นการที่สหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเป็นแรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมนั้นพยายามเรียกร้องให้อัตรา

ค่าจ้างสูงขึ้น และพยายามให้อัตราค่าจ้างของแต่ละกิจการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันนั้นไม่เหลื่อมล้ำกันด้วย การกระทำเช่นนี้ของสหภาพแรงงานจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการผลิตของอุตสาหกรรมนั้น โดยจะมีทั้งผลดีและผลเสียซึ่งอาจพิจารณาได้คือ

2.2.1 ผลดีต่อประสิทธิภาพการผลิต

การพยายามเรียกร้อยค่าจ้างให้เท่าเทียมกันในทุกกิจการของอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง ย่อมมีส่วนไปกระตุ้นให้มีการปรับปรุงวิธีการผลิตในกิจการที่มีประสิทธิภาพต่ำเพื่อให้สามารถจ่ายค่าแรงงานเท่ากับกิจการที่มีประสิทธิภาพสูงได้ โดยในอุตสาหกรรมส่วนมากมักจะมีกิจการใหญ่อยู่ 3-4 กิจการที่มีส่วนในธุรกิจมากกว่ากิจการอื่น ๆ และเป็นผู้นำในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมกิจการใหญ่เหล่านี้โดยทั่วไปจะรับเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ได้เร็วกว่ากิจการเล็ก ๆ เมื่อสหภาพแรงงานบีบให้กิจการเล็กต้องจ่ายค่าจ้างให้อัตราเดียวกับกิจการใหญ่ ก็ทำให้กิจการเล็กนั้นต้องพยายามก้าวไปให้ทันกับการพัฒนาเทคนิคในการผลิตล่าสุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และสามารถอยู่รอดได้ต่อไป อย่างไรก็ตามข้อสังเกตประการหนึ่งก็คือ การเพิ่มขึ้นในประสิทธิภาพการผลิตนี้ย่อมหมายถึงการลดลงในการจ้างงานด้วย เนื่องจากการใช้เครื่องจักรทดแทนและการปรับปรุงขั้นตอนการผลิต

2.2.2 ผลเสียต่อประสิทธิภาพการผลิต

ในขณะที่สหภาพแรงงานพยายามเรียกร้อยให้ค่าจ้างเท่าเทียมกันทุกกิจการในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการผลิตนั้น ข้อเรียกร้อยอีกอย่างหนึ่งของสหภาพจะไปหักล้างผลดีดังกล่าว นั่นก็คือการเรียกร้อยค่าจ้างให้สูงขึ้น

โดยปกติถ้ามีการเรียกร้อยค่าจ้างสูงขึ้นในเฉพาะกิจการใดกิจการเดียว จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีการพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตเนื่องจากเมื่อต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น กิจการไม่กล้าผลักราคาต้นทุนสูงนี้ไปให้แก่ผู้บริโภคโดยบวกเข้าไปในราคามากนัก เนื่องจากคู่แข่งอื่น ๆ (ซึ่งต้นทุนคงเดิม) ไม่ได้ขึ้นราคาด้วย ดังนั้นกิจการดังกล่าวนี้จะพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตขึ้นเพื่อให้ระดับกำไรยังคงเดิมหรือไม่ลดลง โดยไม่ต้องไปขึ้นราคาสินค้า

อย่างไรก็ตามถ้าการเรียกร้อยค่าจ้างสูงขึ้นเป็นเหมือน ๆ กันหมดในทุกกิจการของอุตสาหกรรม ทุกกิจการก็มีแนวโน้มที่จะผลักราคาต้นทุนเพิ่มนี้ไปให้แก่ผู้บริโภคโดยบวกเพิ่มเข้าไปในราคาสินค้าเหมือน ๆ กัน เพราะไม่ต้องกลัวว่าจะเสียเปรียบคู่แข่งที่ไม่ลดราคาลง เมื่อผู้ผลิตสามารถผลักราคาต้นทุนนี้ไปได้จึงขาดสิ่งจูงใจให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิต ด้วยการพยายามปรับปรุงเทคนิคการผลิต หรือการใช้เครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ อย่างไรก็ตามในกรณีนี้อุตสาหกรรมอาจไม่ลดการจ้างงานลงหรือลดลงไม่มาก

2.3 การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างในเศรษฐกิจโดยส่วนรวม

ในตอนที่เราวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างในกรณีของกิจการใดกิจการหนึ่งนั้นเราได้สมมติให้สิ่งอื่น ๆ คงที่ (other things being equal) ทำให้เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) แล้ว การเพิ่มขึ้นในค่าจ้างจะเป็นผลให้การจ้างงานลดลงอย่างไรก็ตามเมื่อเราวิเคราะห์ถึงผลของการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปในอัตราค่าจ้างต่อการจ้างงานของเศรษฐกิจโดยส่วนรวมแล้ว การจะสมมติให้สิ่งอื่น ๆ คงที่จะทำให้การวิเคราะห์ผิดความจริงไปมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อค่าจ้างโดยทั่วไปของเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจะทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผลกระทบต่อเส้นการเสนอซื้อแรงงานต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย มิได้อยู่คงที่ เช่นเมื่อมีการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างโดยทั่วไปทั้งเศรษฐกิจย่อมเป็นผลให้การใช้จ่ายบริโภคโดยรวมของเอกชนภายในประเทศ (consumption) เพิ่มขึ้น เนื่องจากแรงงานเป็นผู้บริโภคสำคัญของเศรษฐกิจ การที่เขามีรายได้สูงขึ้นจะทำให้เขาใช้จ่ายบริโภคสูงขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้นจะกระตุ้นให้มีการผลิตเพิ่มขึ้นและเส้นการเสนอซื้อแรงงานจะเปลี่ยนไป โดยมีความต้องการแรงงานมากขึ้นทุกระดับอัตราค่าจ้าง นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นในค่าจ้างอาจทำให้อัตรากำไรลดลง และเป็นผลให้การลงทุนของเศรษฐกิจลดลง ทำให้การจ้างงานลดลงก็ได้ การจะทำความเข้าใจในเรื่องนี้สมควรพิจารณาตามแนวคิดของ John Maynard Keynes นักเศรษฐศาสตร์สำคัญชาวอังกฤษ⁴ ดังต่อไปนี้

ตามแนวคิดของ Keynes แล้ว การใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจจะมีส่วนสำคัญที่สุด 2 ส่วน คือการใช้จ่ายบริโภค (C) ของเอกชนผู้บริโภคและการใช้จ่ายลงทุน (I) โดยนักธุรกิจ ถ้าการใช้จ่าย C และ I นี้คงที่ การผลิตจะไม่เปลี่ยนแปลงซึ่งก็หมายถึงการจ้างงานจะไม่เปลี่ยนแปลงด้วย แม้จะมีการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างตลอดทั้งเศรษฐกิจ แต่ถ้า C และ I ไม่เปลี่ยนแปลงแล้วก็ไม่ทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ผลของการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างจะไปทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นเพียงประการเดียว

อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นทั้งเศรษฐกิจจะมีผลกระทบต่อ การบริโภค (C) และการลงทุน (I) ให้เปลี่ยนไป ดังนั้นย่อมมีผลกระทบต่อการผลิตและการจ้างงานด้วย การจะดูผลของการเพิ่มขึ้นในอัตราค่าจ้างต่อเศรษฐกิจจึงต้องดูว่าการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างนั้นทำให้การใช้จ่ายรวม (C + I) เปลี่ยนไปอย่างไร⁵

⁴ John Maynard Keynes, *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. (New York: Harcourt, Brace & Co., 1936).

⁵ เราพิจารณาในรูปของการเปลี่ยนแปลงในการใช้จ่ายรวม เฉพาะ C กับ I อาจเปลี่ยนไปคนละทาง เช่น C เพิ่มขึ้นแต่ I ลด การพิจารณาจะดูในรูปของผลสุทธิว่าการใช้จ่ายนั้นเพิ่มหรือลด

ผลที่อาจเป็นได้ของการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างต่อการใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจอาจสรุปได้ดังนี้

(ก) ผลต่อการกู้ยืมและการลงทุน

นักเศรษฐศาสตร์กลุ่มของเคนส์เห็นว่าการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างจะมีผลกระทบที่สำคัญต่ออัตราดอกเบี้ย กล่าวคือเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นนักธุรกิจจะต้องเพิ่มทุนหมุนเวียนให้มากขึ้น เพราะต้องจ่ายเงินสดเป็นค่าจ้างสูงขึ้นกว่าแต่ก่อน ในช่วงแรก ๆ นั้นธนาคารอาจเต็มใจให้ธุรกิจกู้เงินมาเพิ่มทุนหมุนเวียนได้โดยไม่ขึ้นอัตราดอกเบี้ย แต่เมื่อปริมาณการกู้มากขึ้นในที่สุดธนาคารก็ต้องขึ้นอัตราดอกเบี้ย และคัดเลือกผู้มากู้มากยิ่งขึ้น การที่เป็นเช่นนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจ (ในรูปการลงทุน) โดยที่เมื่ออัตราดอกเบี้ยสูงขึ้นทำให้อัตรากำไรจากการลงทุนลดลง นักธุรกิจจะลดการซื้อสินค้าประเภททุน นอกจากนี้การที่ธนาคารคัดเลือกผู้มาขอกู้มากขึ้น ทำให้นักธุรกิจจำนวนมากต้องเลิกโครงการที่จะขยายการผลิตและการลงทุนออกไป เนื่องจากไม่มีเงินทุน ผลเหล่านี้ทำให้การใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจลดลง

(ข) ผลต่อการคาดคะเนตัดสินใจลงทุน

การสูงขึ้นของอัตราค่าจ้างโดยทั่วไปในเศรษฐกิจอาจมีผลทำให้การลงทุนลดลง ถ้าการเพิ่มขึ้นนั้นทำให้กิจการหลายแห่งดำเนินการล้มเหลวเพราะต้นทุนสูงขึ้น ทำให้นักลงทุนโดยทั่วไปไม่กล้าลงทุน ในกรณีนี้การใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจจะลดลง

อย่างไรก็ตามการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างอาจทำให้การลงทุนสูงขึ้นก็ได้ ถ้านักธุรกิจหรือนักลงทุนทั่วไปมองเห็นว่าการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างนั้นเป็นเครื่องหมายของภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรืองที่ราคาสินค้าจะสูงรวมไปกับค่าจ้างด้วย การลงทุน (ซื้อสินค้าประเภททุน เช่น เครื่องจักรต่าง ๆ) จึงสมควรทำในขณะนั้น เพราะต่อไปในอนาคตการที่ราคาสินค้าสูงขึ้นจะทำให้ต้องซื้อหาสินค้าทุนมาในราคาแพงขึ้นด้วย สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้มีการขยายการลงทุนโดยทั่วไป และการใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจจะสูงขึ้น

(ค) ผลต่อการบริโภค

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะกระตุ้นการบริโภคของเอกชนให้สูงขึ้น เพราะแรงงานซึ่งเป็นกลุ่มชนรายได้ต่ำเป็นผู้ได้รายได้มากขึ้นและกลุ่มชนรายได้ต่ำนี้มีแนวโน้มที่จะบริโภคในอัตราสูงจากรายได้ของตน ดังนั้นการใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจจะมีแนวโน้มสูงขึ้น

การเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างที่มีต่อการใช้จ่ายรวมนั้น ผลสุทธิอาจเป็นในทางที่ค่าใช้จ่ายรวม (C + I) ต่ำลง ซึ่งก็หมายความว่า การผลิตและการจ้างงานจะต้องต่ำลงตามไปด้วยอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตามถ้าผลสุทธินั้นเป็นในทางที่ค่าใช้จ่ายรวม (C + I) สูงขึ้น ก็อาจเป็นไปได้ว่าการผลิตและการจ้างงานของเศรษฐกิจจะสูงขึ้น แต่การผลิตและการจ้างงานจะสูงขึ้นหรือไม่ขึ้นต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไข

ต่อไปนี้ด้วย คือ การใช้จ่ายรวม (C + I) นั้น ต้องเพิ่มในอัตราส่วนมากกว่าราคาที่สูงขึ้น (เนื่องมาจากต้นทุนการผลิตสูง) เพราะถ้าราคาสินค้าสูงขึ้นมากกว่าแล้วจะทำให้ปริมาณการใช้จ่ายรวมที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่เพียงพอที่จะซื้อสินค้า (ทั้งสินค้าบริโภคและสินค้าประเภททุน) ที่มีราคาสูงเอาไว้ได้หมด ทำให้เกิดสินค้าผลิตมากเกินไป และต้องมีปรับระดับการผลิตใหม่โดยลดการผลิตและการจ้างงานลง ในทางตรงข้ามถ้าราคาสูงขึ้นไม่มากนัก การใช้จ่ายรวมที่สูงขึ้นก็จะทำให้มีการซื้อสินค้าได้หมด และกระตุ้นให้มีการขยายตัวในการผลิตและการจ้างงานต่อไป

3. บทบาทของการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างต่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Allocation)

หน้าที่ ๆ สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของค่าจ้างในเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรีก็คือการจัดสรรแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ไปยังกลุ่มผู้ใช้ต่าง ๆ กัน และไปยังเขตภูมิศาสตร์ต่าง ๆ กัน ถ้าต้องการให้เศรษฐกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง ก็จำเป็นต้องมีการจัดสรรปัจจัยการผลิต (ซึ่งรวมทั้งแรงงาน) เสียใหม่อยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของมนุษย์, ในชนิดและปริมาณของทรัพยากรที่มีอยู่ และในเทคนิคการผลิต

ก่อนที่เราจะพิจารณาถึงหลักการจัดสรรทรัพยากร (ซึ่งในที่นี้จะมุ่งพิจารณาเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ คือแรงงานเท่านั้น) สิ่งที่จะต้องพิจารณาก่อนก็คือ เงื่อนไขหรือสภาพการที่จะทำให้การแบ่งสรรทรัพยากรนำไปสู่การใช้ทรัพยากรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และในตอนท้ายสุดก็จะได้พิจารณาถึงปัจจัยบางประการที่ทำให้ทรัพยากรไม่ถูกจัดสรรไปอย่างถูกต้อง

3.1 เงื่อนไขของการจัดสรรทรัพยากรที่ทำให้เกิดสวัสดิการสูงสุดทางเศรษฐกิจ

โดยทั่วไปแล้วเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดสรรทรัพยากรนำไปสู่สวัสดิการสูงสุดทางเศรษฐกิจก็คือ ต้องจัดสรรทรัพยากรในลักษณะที่มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (Value of Marginal Product) ของทรัพยากรเมื่อใช้ไปในทางหนึ่งทางใดเท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่มของทรัพยากรนั้น เมื่อถูกนำไปใช้ในทางอื่น ๆ ทั้งหมดพอดี ถ้าการจัดสรรทรัพยากรไม่ตรงกับเงื่อนไขนี้ ตัวอย่างเช่น วิศวกรผู้มีความสามารถคนหนึ่งเมื่อใช้เขาเป็นผู้จัดการฟาร์มจะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มของฟาร์มนั้นมีมูลค่าเท่ากับ 40,000 บาทต่อปี ซึ่งจะเป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นแก่เศรษฐกิจส่วนรวมด้วย แต่ถ้าวิศวกรคนเดียวกันนั้นไปใช้ทางด้าน การก่อสร้าง เขาจะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มในสาขาการก่อสร้างมีมูลค่า 100,000 บาทต่อปี ซึ่งจะเป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นแก่เศรษฐกิจส่วนรวมเช่นกัน ในกรณีนี้จะเห็นว่าถ้าวิศวกรผู้นั้นถูกย้ายจากการทำการเกษตรมาทำการก่อสร้างก็จะทำให้ผลผลิตรวมของประเทศมีค่าเพิ่มขึ้นสุทธิถึง 60,000 บาทต่อปี เห็นได้ชัดว่าเมื่อผลผลิตรวมหรือรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นย่อมมีบุคคลที่ได้รับ

สวัสดิการสูงขึ้นโดยไม่ทำให้คนอื่นมีสวัสดิการลดลง การโอนเอาทรัพยากรจากที่ซึ่งถูกใช้อย่าง ให้มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ต่ำไปยังที่ซึ่งการใช้ทรัพยากรนั้นก่อให้เกิดมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) สูงกว่าย่อมทำให้สวัสดิการของเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นเสมอ และตราบไคที่การโอนทรัพยากรยังทำให้ VMP สูงขึ้นได้อีกการโอนทรัพยากรจะมีอยู่ต่อไป เพราะยังสามารถทำให้สวัสดิการของเศรษฐกิจ สูงขึ้นต่อไปได้ สวัสดิการสูงสุดของเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นเมื่อการโอนทรัพยากรเช่นนี้ดำเนินไปจนถึง จุดที่การใช้ทรัพยากรชนิดหนึ่ง ๆ นั้นไม่ว่าจะใช้ไปในทางใดก็ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (VMP) เท่ากัน เสมอ การโอนจึงหยุดลงเพราะไม่ทำให้สวัสดิการสูงขึ้น ซึ่งหมายถึงว่าสวัสดิการเศรษฐกิจขึ้นมาถึง ระดับสูงสุดแล้วไม่เพิ่มต่อไป

3.2 ตลาดแรงงาน

ก่อนที่จะพูดถึงการจัดสรรแรงงานในสภาพตลาดแรงงานต่าง ๆ เราจะมาพิจารณาถึง ลักษณะทั่วไปของตลาดแรงงานเสียก่อนทั้งนี้เพราะเมื่อกลไกของราคา (ซึ่งในที่นี้คือค่าจ้าง) ถูกนำมาใช้จัดสรรปัจจัยการผลิตแรงงาน ลักษณะของตลาดแรงงานก็จะมีสำคัญขึ้นมา เนื่องจากกลไกราคาจะมีบทบาทต่างกันไปในตลาดแรงงานที่มีขนาดและประเภทต่างกันออกไปแล้ว แต่ว่าจะเป็นตลาดชนิดใด

ขอบเขตของตลาดแรงงานจะกว้างขวางเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะความคล่องตัวในการ เคลื่อนย้ายของแรงงานที่พิจารณาตนเอง และขึ้นกับช่วงเวลาที่จะพิจารณาด้วย กล่าวคือ ณ ช่วงเวลาที่ กำหนดนั้นแรงงานบางประเภทอาจเคลื่อนย้ายไปมาได้ง่ายกว่าแรงงานอื่น ผลก็คือตลาดของแรงงาน ประเภทนั้นมีแนวโน้มที่จะกว้างขวางกว่าแรงงานประเภทอื่น การเคลื่อนย้ายได้ง่ายของแรงงาน (mobility) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ต้นทุนการคมนาคมติดต่อ และพลังทางสังคม เป็นต้น ซึ่งแรงงานแต่ละประเภทจะมีลักษณะในเรื่องนี้ไม่เหมือนกัน

นอกจากนั้นโดยปกติแล้วถ้าช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไปสภาพการเคลื่อนย้ายไปมาได้ง่าย (mobility) ของแรงงานก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยในระยะเวลานั้นนั้นสภาพการเคลื่อนย้าย ไปมาได้ง่ายย่อมมีจำกัดกว่ากรณีที่ระยะเวลายาวนานออกไป ตัวอย่างเช่น ในช่วงเวลาสั้น ๆ เช่น 2-3 เดือน หรือบางทีอาจจะถึง 1 ปีนั้น คนงานประเภทควบคุมเครื่องจักรในสหรัฐ จะไม่อาจ เคลื่อนย้ายไปได้อย่างสมบูรณ์นักจากเขตหนึ่งไปยังเขตอื่น แม้ว่าเขาจะสามารถเคลื่อนย้ายได้โดย เสรีระหว่างนายจ้างต่าง ๆ ในเขตเดียวกัน ในกรณีเช่นนี้ขอบเขตของตลาดแรงงานของเขาก็จะแคบอยู่ เพียงแคในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ถ้าระยะเวลาที่พิจารณานั้นยาวนานออกไป ขอบเขตทางภูมิศาสตร์ ที่แรงงานชนิดนี้มีเสรีที่จะเคลื่อนย้ายไปมากก็จะกว้างไกลออกไปด้วย ซึ่งถ้าพิจารณาในช่วง 25 ปี ก็อาจกล่าวได้ว่าแรงงานชนิดนี้สามารถเคลื่อนย้ายโดยเสรีภายในประเทศโดยตลอดและขอบ

เขตตลาดแรงงานของเขาก็ย่อมกว้างในขนาดของประเทศด้วย

ถ้าพิจารณาในช่วงระยะเวลาค่อนข้างสั้นแล้ว แรงงานประเภทคอมพิวเตอร์ทั้งหมด (หรือแรงงานประเภทอื่น ๆ แต่ละประเภท) ในระบบเศรษฐกิจ ไม่จำเป็นว่าต้องทำงานในตลาดแรงงานเดียวกัน เพราะการเคลื่อนย้ายยังไม่เป็นไปได้อย่างเสรีทั่วประเทศ ดังนั้นในกรณีนี้ เศรษฐกิจจะถูกแบ่งออกเป็นตลาดย่อย ๆ (submarket) จำนวนหนึ่ง แต่ละตลาดย่อยนี้จะเป็นขอบเขตซึ่งแรงงานชนิดหนึ่ง จำนวนหนึ่งสามารถเคลื่อนย้ายไปมาได้ในช่วงเวลาที่กำหนด ถ้าหากพิจารณาในช่วงระยะเวลาที่ยาวขึ้นไป การติดต่อระหว่างตลาดย่อย ๆ นี้จะมีได้มากขึ้น และถ้าระยะเวลายาวนานพอ ตลาดย่อย ๆ เหล่านี้ก็มีแนวโน้มที่จะมีสภาพเป็นตลาดเพียงตลาดเดียว

ตลาดย่อย ๆ ของแรงงานที่กล่าวมานี้มีแนวโน้มว่าจะเป็นเพียงในทฤษฎีมากกว่าในความเป็นจริงเนื่องจากไม่อาจกำหนดอาณาเขตของแต่ละตลาดย่อย ๆ นี้ได้แน่นอน และแต่ละตลาดย่อย ๆ นี้จะเชื่อมซ้อนกันไปด้วย อย่างไรก็ตามถ้าเราคิดว่าตลาดย่อย ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกจากกันได้แน่นอน เราก็จะสามารถวิเคราะห์เรื่องการจัดสรรทรัพยากรแรงงานได้ดีขึ้น

3.3 การจัดสรรแรงงาน ในสภาพตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์

ถ้าหากมีสภาพการแข่งขันโดยสมบูรณ์อยู่ทั้งในตลาดผลผลิตและตลาดแรงงานแล้ว ก็กล่าวได้ว่ากลไกราคา (ในที่นี้คือระบบค่าจ้าง) มีแนวโน้มจะจัดสรรแรงงานไปในการใช้งานด้านต่าง ๆ ในทางที่จะก่อให้เกิดสวัสดิการสูงสุดแก่ส่วนรวมเสมอ ในการวิเคราะห์ตอนแรกนี้จะเริ่มด้วยการพิจารณาการจัดสรรแรงงานในระยะสั้นภายในตลาดย่อย ๆ ตลาดใดตลาดหนึ่งก่อน ต่อจากนั้นก็ขยายการวิเคราะห์รวมไปถึงการจัดสรรแรงงานในระยะยาว ระหว่างตลาดย่อย ๆ ต่าง ๆ หรืออาจเป็นในทั้งระบบเศรษฐกิจด้วย

3.3.1 การจัดสรรแรงงานภายในตลาดย่อย⁶

เมื่อแรงงานจำนวนหนึ่งถูกจัดสรรไปในทางที่ว่า มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) จากการใช้แรงงานไปในทางต่าง ๆ มีค่าไม่เท่ากัน การจัดสรรแรงงานเช่นนั้นจะยังไม่ถูกต้องในแง่ของประสิทธิภาพและสวัสดิการทางเศรษฐกิจ เพราะในกรณีนี้ แรงงานชนิดนั้นจะมีค่า ในสังคมที่ VMP ของเขาสูงมากกว่าในสังคมที่ VMP ของเขาดำ และดังนั้นถ้าเขาถูกย้ายจากที่ ๆ VMP ของเขาดำมายังที่ ๆ VMP ของเขาสูงกว่าได้ มูลค่าผลผลิตของประเทศก็จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ และการจัดสรรใหม่เช่นนี้จะต้องมีต่อไปตราบที่เมื่อจัดสรรแล้ว มูลค่าผลผลิตของประเทศยังสูงขึ้น การจัดสรรใหม่จะหยุดลงเมื่อการจัดสรรนั้นไม่ทำให้มูลค่าผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้นอีกต่อไป ซึ่งแสดงว่ามูลค่าผลผลิตของประเทศขึ้นมาถึงจุดสูงสุดแล้ว

⁶Richard H. Leftwich, *The Price System, and Resource Allocation*, 6th ed., (Illinois: The Dryden Press, 1976), p. 346.

ในการจัดสรรแรงงานใหม่ ดังกล่าวข้างต้นนี้ ภายใต้ระบบตลาดแข่งขันโดยสมบูรณ์ ค่าจ้างจะเป็นกลไกสำคัญในการปรับการจัดสรรแรงงานให้ถูกต้อง สมมติว่าแรงงานชนิดที่กำหนดจำนวนหนึ่งถูกจัดสรรระหว่าง 2 อุตสาหกรรม A และ B (ในตลาดย่อยเดียวกัน) ในลักษณะที่ VMP ของแรงงานนั้นในอุตสาหกรรม A สูงกว่าอุตสาหกรรม B ถ้าการจัดสรรเป็นเช่นนี้ โรงงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม A ที่ VMP ของแรงงานสูงกว่ายอมยินดีจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าโรงงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม B ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละอุตสาหกรรมนั้น แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับ VMP ของเขา ผลก็คือเจ้าของแรงงานซึ่งยอมแสวงหารายได้สูงสุดก็จะย้ายจากงานที่ได้ค่าจ้างต่ำในอุตสาหกรรม B มาสู่งานที่ได้ค่าจ้างสูงกว่าในอุตสาหกรรม A เมื่อแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในอุตสาหกรรม A มากขึ้น VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม A ก็จะลดลง ตามกฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทนและขณะเดียวกัน VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม B ก็จะเพิ่มขึ้นเพราะแรงงานลดลง การเคลื่อนย้ายจะเป็นต่อไปตราบจน VMP ของแรงงานในทั้ง 2 อุตสาหกรรมเท่ากันพอดี (VMP ในอุตสาหกรรม A ซึ่งสูงกว่าค่อย ๆ ลดลง ในขณะที่ VMP ในอุตสาหกรรม B ซึ่งต่ำกว่าค่อย ๆ สูงขึ้นในที่สุดก็จะเท่ากัน) ซึ่งจะเป็นผลให้ทุกกิจการในตลาดย่อยแห่งนี้ซึ่งจ่ายค่าจ้างเท่ากับ VMP ของแรงงานนั้นจะจ่ายค่าจ้างเท่ากันหมดด้วย ที่จุดนี้แรงงานจะถูกจัดสรรอย่างถูกต้องแล้ว และยอมก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดในขอบเขตของตลาดย่อยนี้

ในการพิจารณาบทบาทของค่าจ้างในการจัดสรรแรงงานไปสู่กิจการต่าง ๆ กันให้ละเอียดยิ่งขึ้นนั้นอาจทำได้ โดยสมมติว่ากิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม A นั้นผลิตสินค้า X และกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม B นั้น ผลิตสินค้า Y โดยทั้ง 2 อุตสาหกรรมนี้ดำเนินการอยู่ในตลาดแรงงานย่อยตลาดเดียวกัน สมมติว่าในตอนแรกนั้น แรงงานชนิดที่พิจารณานี้ถูกจัดสรรอย่างถูกต้องไปสู่กิจการต่าง ๆ ในทั้ง 2 อุตสาหกรรม กล่าวคือ VMP ของแรงงานในทุกกิจการในอุตสาหกรรม A เท่ากับ VMP ของแรงงานในทุกกิจการในอุตสาหกรรม B หรือถ้าให้ชัดเจนขึ้นก็อาจสมมติเป็นตัวเลขดังนี้

ผลผลิตเพิ่ม (MP) ของแรงงานในการผลิตสินค้า X = 10 หน่วย

$$P_x = \text{ราคาของสินค้า X} = 2 \text{ บาท}$$

ดังนั้น VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม A ซึ่งผลิตสินค้า X คือ $10 \times 2 = 20$ บาท

และ MP ของแรงงานในการผลิตสินค้า Y = 5 หน่วย

$$P_y = \text{ราคาสินค้า Y} = 4 \text{ บาท}$$

ดังนั้น VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม B ซึ่งผลิตสินค้า Y คือ $5 \times 4 = 20$ บาท

ซึ่งเท่ากับ VMP ของแรงงานนี้ในอุตสาหกรรม A พอดี ดังนั้นการจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

ต่อมาสมมติว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงในความต้องการซื้อสินค้า X เพิ่มขึ้นโดยที่ความต้องการซื้อสินค้า Y คงเดิม ดังนั้นราคาสินค้า X สูงขึ้นสมมติว่าเป็นหน่วยละ 6 บาท ซึ่งทำให้ VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม A (ที่ผลิตสินค้า X) สูงขึ้นเป็น $10 \times 6 = 60$ บาท แรงงานชนิดนี้จึงมีค่าต่อสังคมในการผลิต X มากกว่าในการนำไปผลิต Y การจัดสรรแรงงานในตอนต้นนั้นจึงมิได้ก่อให้เกิดสวัสดิการแก่สังคมสูงสุดอีกต่อไป ซึ่งก็คือการจัดสรรไม่ถูกต้องอีกต่อไปด้วย

ความต้องการซื้อตลอดจนราคาสินค้า X ที่เพิ่มขึ้นทำให้กิจการที่ผลิตสินค้า X (ในอุตสาหกรรม A) ต้องการที่จะผลิตสินค้า X มากขึ้น และย่อมจ้างแรงงานมากขึ้น โดยยินดีจ่ายค่าจ้างสูงกว่าเดิม (ในกรณีนี้จ่ายตาม VMP ของแรงงานคือ 60 บาท) เพื่อดึงดูดมาจากอุตสาหกรรมอื่น คือ อุตสาหกรรม B อย่างไรก็ตามจากการใช้แรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่น ย่อมทำให้ผลผลิตเพิ่มของแรงงาน (MP) ลดลง สมมติว่า MP ของแรงงานในการผลิตสินค้า X ลดลงมาเป็น $= 8$ หน่วย ดังนั้น VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม A ซึ่งผลิตสินค้า X จะเปลี่ยนไปในทางลดลง (จากที่เคยขึ้นเป็น 60 บาท) โดยเท่ากับ $8 \times 6 = 48$ บาท

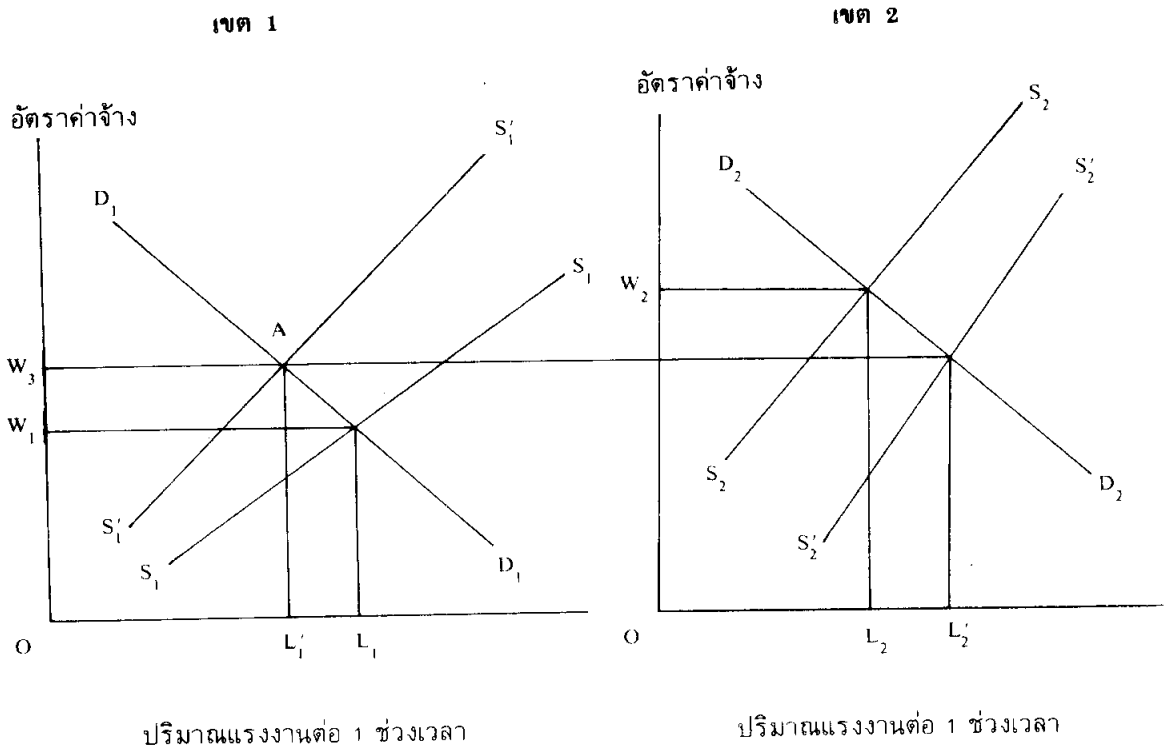
ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม A (ซึ่งผลิตสินค้า X) นี้ ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นด้วยในอุตสาหกรรม B (ซึ่งผลิตสินค้า Y) เพราะเมื่อแรงงานถูกดึงจากอุตสาหกรรม B ไปสู่อุตสาหกรรม A (โดยใช้ค่าจ้างที่สูงกว่าดึงดูดใจ) นั้น สัดส่วนของแรงงานที่ใช้ในการผลิตในอุตสาหกรรม B เมื่อเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่นย่อมลดลง เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มของแรงงาน (MP) สูงขึ้นตามกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตเพิ่ม ในที่นี้สมมติว่า MP ของแรงงานในการผลิตสินค้า Y เพิ่มขึ้นมาเป็น 12 หน่วย (จากเดิม $= 5$ หน่วย) ดังนั้น VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม B ซึ่งผลิตสินค้า Y จะเพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ $12 \times 4 = 48$ บาท ซึ่งเมื่อเท่ากับ VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม A พอดี ก็แสดงว่าการจัดสรรแรงงานนั้นถูกต้องแล้ว

ที่พิจารณาตามตัวอย่างนี้ เพื่อความง่ายจึงได้พิจารณาว่ามีการปรับเพียงครั้งเดียว VMP ของแรงงานใน 2 อุตสาหกรรมก็กลับมาเท่ากันพอดี แต่ที่จริงแล้ว VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม A จะต้องค่อย ๆ ลดลง และ VMP ของแรงงานในอุตสาหกรรม B จะต้องค่อย ๆ สูงขึ้นจนมาเท่ากันในที่สุด หลังจากการปรับการจัดสรรแรงงานใหม่แล้ว ค่าจ้างจะ $= 48$ บาท ซึ่งสูงกว่าระดับที่มีการจัดสรรถูกต้องระดับเดิม (20 บาท) เนื่องจาก VMP ในทั้ง 2 อุตสาหกรรมนั้น ขณะนี้สูงกว่าเดิม

3.3.2 การจัดสรรแรงงาน ระหว่างตลาดย่อยต่าง ๆ⁷

สมมติว่าเขต 1 กับเขต 2 เป็นเขตซึ่งถ้าวิเคราะห์ในระยะสั้นแล้วแต่ละเขตจะเป็นตลาดแรงงานย่อย ซึ่งแยกจากกันได้ชัดเจน และสมมติต่อไปว่าทั้ง 2 ตลาดย่อยนี้ผลิตสินค้าอย่างเดียวกันและมีทรัพยากรสินทุนอย่างเดียวกัน การวิเคราะห์การจัดสรรแรงงานระหว่าง 2 ตลาดนี้ก็อาจพิจารณาได้ดังรูปกราฟต่อไปนี้

รูปที่ 2



ถ้าให้แต่เดิมนั้น เส้นการเสนอซื้อแรงงานในเขต 1 คือ D_1D_1 และเส้นการเสนอขายแรงงานคือ S_1S_1 อัตราค่าจ้างดุลยภาพในตลาดเขต 1 ก็จะเป็น OW_1 โดยจ้างแรงงาน = OL_1 หน่วย และให้เส้นการเสนอซื้อแรงงานในเขต 2 คือ D_2D_2 และให้เส้นการเสนอขายแรงงานคือ S_2S_2 อัตราค่าจ้างดุลยภาพในตลาดเขต 2 ก็จะเป็น OW_2 โดยจ้างแรงงาน = OL_2 หน่วยซึ่งสภาพความแตกต่างในอัตราค่าจ้างระหว่าง 2 เขตนี้ จะเป็นอยู่ในระยะสั้น

⁷ Ibid., p.347.

ในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้นั้น อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างเขตนี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้มีการจัดสรรแรงงานระหว่างตลาดย่อยหรือเขตนี้เสียใหม่ โดยแรงงานย่อมจะหาทางอพยพจากเขต 1 ซึ่งอัตราค่าจ้างต่ำกว่าไปยังเขต 2 ซึ่งอัตราค่าจ้างสูงกว่า การอพยพนี้ย่อมทำให้ในขณะหนึ่งขณะใดของระยะสั้น เส้นการเสนอขายแรงงานในตลาดเขต 1 ย่อมขยับเลื่อน (shift) ไปทางซ้าย อันแสดงว่า ณ อัตราค่าจ้างต่าง ๆ นั้นมีแรงงานเสนอขายแรงงานน้อยกว่าเดิม ส่วนในตลาดแรงงานเขต 2 นั้น เส้นการเสนอขายแรงงานจะขยับเลื่อนไปทางขวา อันแสดงว่า ณ อัตราค่าจ้างต่าง ๆ นั้น มีแรงงานเสนอขายแรงงานมากขึ้นกว่าเดิม ในที่นี้การขยับเลื่อนของเส้นการเสนอขายแรงงานในตลาดเขต 1 สมมติว่าเลื่อนเป็นเส้น S_1S_1 และการขยับเลื่อนของเส้นการเสนอขายแรงงานในตลาดเขต 2 สมมติว่าเลื่อนเป็นเส้น S_2S_2 ซึ่งในกรณีใหม่นี้ อัตราค่าจ้างในทั้ง 2 เขตจะเท่ากันพอดี = OW_3 การเคลื่อนย้ายแรงงานจากเขต 1 ไปเขต 2 จะสิ้นสุดลง

การปรับตัวของอัตราค่าจ้างใน 2 เขตจนขึ้นมาเท่ากันนั้นอาจอธิบายได้ดังนี้คือ ในเขต 1 นั้น เมื่อแรงงานเคลื่อนย้ายออกไปมาก ๆ ขึ้นเรื่อย ๆ จะทำให้อัตราส่วนแรงงานเมื่อเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่นลดลง ทำให้ผลผลิตเพิ่ม (MP) ของแรงงานเพิ่มขึ้นตามกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตเพิ่ม ซึ่งถ้าราคาสินค้าไม่เปลี่ยนแปลง มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานในเขต 1 (ซึ่งย่อมหมายถึงอัตราค่าจ้างในเขต 1 ด้วย) ก็ย่อมต้องสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะเดียวกันในเขต 2 เมื่อมีแรงงานอพยพเข้ามามากขึ้น จะทำให้อัตราส่วนแรงงานเมื่อเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่นเพิ่มขึ้นทำให้ผลผลิตเพิ่ม (MP) ของแรงงานลดลงตามกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตเพิ่ม ซึ่งถ้าราคาสินค้าไม่เปลี่ยนแปลง มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานในเขต 2 (ซึ่งย่อมหมายถึงอัตราค่าจ้างในเขต 2 ด้วย) ก็ย่อมต้องลดลงเรื่อย ๆ จนเท่ากับอัตราค่าจ้างในเขต 1 ที่กำลังเพิ่มขึ้นมาพอดี ที่ระดับ OW_3 ทำให้การอพยพแรงงานระหว่างเขตสิ้นสุดลงเพราะไม่มีความแตกต่างในค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจในการอพยพอีก

การจัดสรรแรงงานเสียใหม่ ระหว่างเขต 1 กับเขต 2 ในลักษณะนี้นั้นจะเพิ่มผลผลิตของชาติสุทธิและย่อมเพิ่มสวัสดิการสุทธิของชาติด้วย ซึ่งเห็นได้จากว่าเดิมก่อนมีการจัดสรรใหม่นั้น มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานในเขต 1 = OW_1 ซึ่งก็คือถ้าเพิ่มแรงงานเข้ามา 1 คน จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นมูลค่า = OW_1 ส่วนในเขต 2 นั้น VMP ของแรงงาน = OW_2 ซึ่งก็คือถ้าเพิ่มแรงงานเข้ามา 1 คน จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นมูลค่า OW_2 ซึ่งสูงกว่า OW_1 มาก ดังนั้นการย้ายแรงงาน 1 หน่วยจากเขต 1 ไปเขต 2 จึงทำให้ผลผลิตในเขต 1 ลดลงเป็นมูลค่า = OW_1 (VMP = OW_1) แต่ผลผลิตในเขต 2 เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่า = OW_2 (VMP = OW_2) ซึ่งปรากฏว่า ส่วนเพิ่ม

มากกว่าส่วนที่สูญหายไป และหมายถึงว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจากเขต 1 มายังเขต 2 ทำให้มูลค่าผลผลิตรวมของเศรษฐกิจ สวัสดิการ เพิ่มขึ้น การย้ายแรงงานแต่ละหน่วย จากเขต 1 ไปเขต 2 จะทำให้เกิดการเพิ่มในมูลค่าผลผลิตรวมของเศรษฐกิจในลักษณะนี้ ทรายบดที่ VMP ของเขต 1 ยังต่ำกว่าเขต 2 ในที่สุดเมื่อ VMP (และค่าจ้าง) ของทั้ง 2 เขตเท่ากันแล้ว ก็แสดงว่าในตอนนั้นแรงงานถูกจัดสรรระหว่าง 2 เขต อย่างถูกต้องและมีส่วนช่วยต่อสวัสดิการของเศรษฐกิจสูงสุดแล้ว การโอนแรงงานระหว่างเขตต่อไปไม่ว่าในทางใดจะไม่อาจเพิ่มผลรวมของธรรมชาติ (และสวัสดิการ) ได้อีก จะมีแต่ทำให้ลดลงนอกจากนั้นการที่อัตราค่าจ้างระหว่าง 2 เขต เท่ากันแล้ว ก็ทำให้ไม่มีสิ่งจูงใจให้เกิดการอพยพระหว่างเขตด้วย

3.4 ปัจจัยที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง

มีปัจจัยหลายประการในโลกแห่งความเป็นจริงที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการกระจายรายได้ที่ยุติธรรม (ในที่นี้ คือแรงงาน) ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ภายในระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม นั้น อาจสรุปได้ว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้การจัดสรรแรงงานไม่ถูกต้องมีอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

- (ก) การผูกขาดด้านผู้ขายในตลาดผลผลิต
- (ข) การผูกขาดด้านผู้ซื้อในตลาดแรงงาน
- (ค) ปัจจัยนอกเหนือจากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ขัดขวางการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ทั้ง 3 ประการนี้เป็นเหตุให้การจัดสรรแรงงานไม่ถูกต้องในระบบเสรีนิยมซึ่งไม่มีการเข้าไปแทรกแซงในกระบวนการทำงานของกลไกแห่งราคาและค่าจ้าง แต่ถ้ามีการแทรกแซงโดยรัฐบาลหรือกลุ่มเอกชน แล้วก็เป็นสาเหตุให้การจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างไม่ถูกต้องได้เช่นกัน ซึ่งจะได้พิจารณาในตอนหลังด้วย

สำหรับคำว่า การผูกขาดด้านผู้ขาย (monopoly) ที่จะใช้ในตลาดต่อไปนี้นั้นจะครอบคลุมถึง ทั้งการผูกขาดโดยผู้ขายคนเดียว (pure monopoly) โดยผู้ขายน้อยคน (oligopoly) และสภาพที่แข่งขันกึ่งผูกขาด (monopolistic competition) โดยพิจารณารวมกันไปเนื่องจากทุกกรณีนั้น ลักษณะของการวิเคราะห์ก็เป็นในทำนองเดียวกัน

ในส่วนของการผูกขาดด้านผู้ซื้อ (monopsony) ที่จะใช้ในตอนต่อไปนี้ก็เช่นกัน จะใช้ในความหมายที่ครอบคลุมทั้งการผูกขาดโดยผู้ซื้อคนเดียว (pure monopsony) โดยผู้ซื้อน้อยคน (oligopsony) และสภาพที่แข่งขันกึ่งผูกขาดด้านผู้ซื้อ (monopsonistic competition) เนื่องจากลักษณะในการวิเคราะห์นั้นไม่แตกต่างกันนัก

3.4.1 การผูกขาดด้านผู้ขายในตลาดผลผลิต

การผูกขาดด้านผู้ขายในตลาดผลผลิตนั้นอาจไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการเคลื่อนย้ายจัดสรรแรงงานโดยตรง แรงงานบางประเภทอาจมีเสรีที่จะเคลื่อนย้ายเลือกงานในกิจการต่าง ๆ ได้ แม้ว่าในบางกิจการที่เข้าทำงานด้วยนั้นจะมีอำนาจผูกขาดอยู่ในตลาดผลผลิต แรงงานเหล่านี้ย่อมมีเสรีในการเลือกทำงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับชนิดของตลาดผลผลิตที่กิจการที่เขาทำงานด้วยนั้น นำผลผลิตออกขาย ถ้ามีความแตกต่างกันขึ้นในค่าจ้างของแรงงานเฉพาะประเภทในระหว่างกิจการต่าง ๆ ก็จะมีการจัดสรรแรงงานใหม่ (reallocation) เกิดขึ้นจนทำให้ความแตกต่างในค่าจ้างระหว่างกิจการนั้นหมดไปในที่สุด และเนื่องจากกิจการในทุกตลาดย่อมมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานในจำนวนที่รายรับจากการผลิตเพิ่ม (Marginal Revenue Product) ของแรงงานเท่ากับค่าจ้างพอดี ดังนั้นการจัดสรรแรงงานใหม่ระหว่างกิจการต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจนกว่า MRP และค่าจ้างเท่ากันหมดในทุกทางเลือกของการทำงานของแรงงานนั่นเอง

เมื่อมีการผูกขาดในตลาดผลผลิตเกิดขึ้นไม่ว่าในระดับมากน้อยเพียงใด ผลผลิตสุทธิที่แท้จริงของชาติและสวัสดิการจะไม่ถึงจุดสูงสุดได้แม้ว่าแรงงานจะถูกจัดสรรจนกระทั่ง MRP ของแรงงานนั้นเท่ากันหมดไม่ว่าในการจ้างงานที่ใด การที่สวัสดิการของสังคมไม่ถึงจุดสูงสุดเพราะกิจการผลิตเอกชนแต่ละแห่งนั้นมีเส้นการเสนอซื้อผลผลิตของตนเป็นเส้นลาดลงจากซ้ายไปขวา ทำให้ในแต่ละกิจการนั้นรายรับเพิ่ม (Marginal Revenue) น้อยกว่าราคาผลผลิตเสมอ ดังนั้นมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานย่อมสูงกว่ารายรับจากผลผลิตเพิ่ม (MRP) เสมอ^{8/} (เนื่องจาก $VMP = \text{ผลผลิตเพิ่มคูณด้วยราคาผลผลิต}$ ส่วน $MRP = \text{ผลผลิตเพิ่ม} \times \text{รายรับเพิ่ม}$)

เนื่องจาก VMP ของแรงงานในแต่ละกิจการไม่เท่ากับ MRP และขนาดของความแตกต่างระหว่าง VMP กับ MRP ของแรงงานก็ต่างกันไปในแต่ละกิจการ ดังนั้นแม้ MRP จะเท่ากันในแต่ละกิจการ จากการจัดสรรแรงงานใหม่โดยกลไกของราคา แต่ VMP ของแรงงานในแต่ละกิจการจะไม่เท่ากัน การที่ VMP ของแรงงานในแต่ละกิจการไม่เท่ากันนั้น แสดงว่าผลผลิตของชาติสุทธิหรือสวัสดิการอาจทำให้เพิ่มขึ้นอีกได้ โดยย้ายแรงงานจากที่ที่แรงงานนั้นถูกใช้ให้เกิด VMP ต่ำไปยังที่เมื่อถูกใช้แล้วได้ VMP สูงกว่า การที่ผลผลิตของชาติสุทธิหรือสวัสดิการยังสูงขึ้นอีกได้นี้แสดงว่าการจัดสรรแรงงานจน MRP ของแรงงานในแต่ละกิจการเท่ากันขึ้นนั้น ยังไม่ทำให้เกิดสวัสดิการสูงสุด แต่จะไม่มีการจัดสรรแรงงานใหม่ เพราะขาดสิ่งจูงใจ (คือความแตกต่างในค่าจ้าง) ที่จะทำให้มีการจัดสรรแรงงานใหม่อีก

^{8/} มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานนั้นเป็นเครื่องวัดว่าแรงงาน 1 หน่วยที่เพิ่มขึ้นนั้นจะทำให้มูลค่าผลผลิตของเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นเท่าใด ส่วนรายรับจากการผลิตเพิ่ม (MRP) นั้นเป็นเพียงแสดงว่าแรงงาน 1 หน่วยที่เพิ่มขึ้นจะทำให้รวบรวมของกิจการใดกิจการหนึ่งเพิ่มขึ้นเท่าใด ในกรณีตลาดที่ผูกขาดด้านผลผลิตนั้น VMP จะไม่เท่ากับ MRP

ตัวอย่างของเรื่องนี้ อาจพิจารณาได้จากกรณีที่ช่างเครื่องจักรกลุ่มหนึ่งในเมืองอุตสาหกรรมที่มีจำนวนหนึ่งทำงานในกิจการที่มีลักษณะผูกขาดในตลาดผลผลิตแบบผู้ขายน้อยรายเช่นทำงานในโรงงานผลิตรถยนต์ แต่ยังมีแรงงานประเภทเดียวกันนี้อีกจำนวนหนึ่งด้วยที่ทำงานในกิจการที่แข่งขันกันในตลาดผลผลิตอย่างมาก เช่น ในร้านเล็ก ๆ อีกระยะจำนวนมากที่ใช้เครื่องจักรสมมติว่าการจัดสรรช่างเครื่องเหล่านี้มาถึงดุลยภาพคือ พวกเขาจะได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 8 บาท เท่ากันหมดไม่ว่าในการทำงานอย่างไร เนื่องจากในร้านเล็กอีกระยะนั้น ทำการผลิตในตลาดแข่งขันโดยสมบูรณ์ ค่าจ้างชั่วโมงละ 8 บาทนั้นจึงเป็นค่าจ้างที่เท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานซึ่งเท่ากับชั่วโมงละ 8 บาทพอดี แต่ในส่วนของโรงงานผลิตรถยนต์นั้นทำการผลิตในตลาดที่มีลักษณะผูกขาดค่าจ้างชั่วโมงละ 8 บาทนั้น ในกรณีของโรงงานจึงเป็นค่าจ้างที่เท่ากับรายรับจากการผลิตเพิ่ม (MRP) ของแรงงาน ซึ่งเท่ากับชั่วโมงละ 8 บาทเช่นกัน และเนื่องจากในกรณีตลาดผลผลิตที่มีลักษณะผูกขาดเช่นนี้นั้น MRP ของแรงงานจะน้อยกว่า VMP ของแรงงาน ดังนั้น VMP ของช่างเครื่องในกรณีของโรงงานผลิตรถยนต์ จึงสูงกว่าชั่วโมงละ 8 บาท สมมติว่า VMP ของช่างเครื่องเป็นชั่วโมงละ 12 บาท ในกรณีนี้สังคมย่อมจะได้รับประโยชน์ขึ้นในแง่ของการได้ผลผลิตของชาติสุทธิเพิ่มขึ้น ถ้ามีการย้ายช่างเครื่องบางคนจากร้านเล็กอีกระยะ (ซึ่งเขาก่อให้เกิดมูลค่าผลผลิตเพิ่มขึ้นได้ 8 บาทต่อชั่วโมง) ไปสู่โรงงานผลิตรถยนต์ (ซึ่งเขาก่อให้เกิดมูลค่าผลผลิตได้เพิ่มขึ้นถึง 12 บาท ต่อชั่วโมง) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกิจการทั้ง 2 แบบจ่ายค่าจ้างชั่วโมงละ 8 บาทเท่ากัน กลไกราคาจึงไม่จูงใจให้มีการโยกย้ายแรงงานระหว่างกิจการ

3.4.2 การผูกขาดด้านผู้ซื้อในตลาดแรงงาน

การมีการผูกขาดของผู้ซื้อแรงงานอยู่ก็อาจทำให้กลไกและค่าจ้างไม่อาจจัดสรรแรงงานอย่างถูกต้องได้ ทั้งนี้เพราะเมื่อมีลักษณะการผูกขาดด้านผู้ซื้อในตลาดแรงงานขึ้น แต่ละกิจการจะจ้างแรงงานจนถึงระดับที่ VMP ของแรงงานเท่ากับต้นทุนเพิ่มจากการจ้างแรงงาน (MC) และเนื่องจากต้นทุนเพิ่มจากการจ้างแรงงานในกรณีนี้จะสูงกว่าค่าจ้างเสมอในการจ้างแรงงานแต่ละหน่วย^{9/} ดังนั้น ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานย่อมต่ำกว่า VMP ของแรงงานเสมอ

ถ้าหากว่าแต่ละกิจการจ่ายค่าจ้างต่างกันก็จะเกิดการจัดสรรแรงงานใหม่ในหมู่กิจการต่าง ๆ เหมือนที่เคยวิเคราะห์มาในกรณีก่อน ๆ การจัดสรรแรงงานใหม่โดยอัตโนมัติเช่นนี้จะหยุดลงเมื่อค่าจ้างแรงงานในแต่ละกิจการเท่ากัน เจ้าของแรงงานย่อมไม่มีสิ่งจูงใจให้เคลื่อนย้ายจากการจ้างแรงงานหนึ่งไปยังการจ้างงานอื่น

^{9/} ดูบทที่ 5 เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงานในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์

แต่แม้ว่าทุกกิจการจะจ่ายค่าจ้างให้แรงงานทุกคนเท่ากันหมด แต่สวัสดิการหรือผลผลิตของชาติสุทธิในกรณีนี้จะไม่ถึงจุดสูงสุด เพราะการที่ค่าจ้างเท่ากันในทุกกิจการนั้น มิได้แสดงว่า VMP ของแรงงานในแต่ละกิจการจะเท่ากันด้วยเลย ดังนั้นการโอนเงินจากที่ซึ่ง VMP ของแรงงานนั้นต่ำไปยังที่ซึ่ง VMP ของแรงงานนั้นสูงกว่าย่อมทำให้สวัสดิการหรือผลผลิตของชาติสุทธิเพิ่มขึ้นได้อีก ซึ่งหมายความว่าขณะที่ค่าจ้างเท่ากันหมดในทุกกิจการนั้น สวัสดิการของเศรษฐกิจยังไม่ถึงจุดสูงสุด (ยังเพิ่มได้อีก) แต่เนื่องจากค่าจ้างเท่ากันหมด ทำให้เจ้าของแรงงานขาดสิ่งจูงใจให้เคลื่อนย้ายแรงงานโดยอัตโนมัติ

3.4.3 ปัจจัยนอกเหนือจากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ขัดขวางการเคลื่อนย้ายแรงงาน^{10/}

3.4.3.1 ความไม่รู้ การที่เจ้าของแรงงานขาดความรู้ในสภาพตลาดและการจ้างงาน อาจทำให้แรงงานนั้นไม่มีการเคลื่อนย้ายจากที่ซึ่งได้ค่าจ้างต่ำไปยังที่ซึ่งได้ค่าจ้างสูงก็ได้ กรณีที่เห็นได้ชัดที่สุดก็คือ เจ้าของแรงงานขาดข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างในการทำงานในเขตต่าง ๆ ของเศรษฐกิจโดยส่วนรวม เช่น ช่างก่ออิฐ อาจไม่รู้เลยว่าเขตใดที่จ่ายค่าจ้างให้คนก่ออิฐสูงสุด เป็นต้น

การขาดความรู้ ยังอาจทำให้ผู้ที่จะเป็นแรงงานต่อไปนั้นไม่ถูกชักนำไปสู่การฝึกฝนเพื่อเป็นแรงงานชนิดที่จะให้สวัสดิการหรือผลผลิตของชาติสุทธิสูงสุดอีกด้วย เช่น เด็กอาจทำงานตามอย่างพ่อของเขาโดยไม่มีข้อมูลช่วยในการตัดสินใจว่าถ้าเขาประกอบอาชีพอื่น จะเป็นการดีกว่า

3.4.3.2 สิ่งขัดขวางทางสังคมและจิตวิทยา ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาอาจเป็นสิ่งขัดขวางอย่างหนึ่ง ต่อการจัดสรรแรงงานเพื่อให้เกิดสวัสดิการสูงสุดแก่เศรษฐกิจได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อชุมชนใดชุมชนหนึ่ง, ต่อเพื่อนหรือ ต่อครอบครัวเป็นพิเศษ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปได้ยาก แม้จะมีสิ่งจูงใจทางการเงินก็ตาม

3.4.3.3 ปัจจัยทางสถาบัน มีสิ่งกีดขวางทางสถาบันหลายประการต่อการจัดสรรแรงงานใหม่ให้ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น ในประเทศอุตสาหกรรมนั้น แรงงานจะได้สิทธิต่าง ๆ สะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ถ้ายังคงทำอยู่ในกิจการใดกิจการหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งรวมทั้งเงินบำนาญ และสิทธิตามอาวุโสต่าง ๆ ด้วย ทำให้เป็นการยากที่จะให้เขาเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ในบางกรณีสภาพแรงงานอาจจำกัดการเข้าสู่อาชีพใดโดยตรงก็ได้อีกด้วย อีกตัวอย่างหนึ่งของปัจจัยขัดขวางทางสถาบันก็คือ การที่กิจการใด หรือกลุ่มกิจการใดได้รับสิทธิตามทะเบียนสิทธิแต่ผู้เดียวในการผลิต

^{10/} Leftwich, *Price System and Resource Allocation*, pp. 352-3.

ก็จะทำให้กิจการใหม่ไม่อาจเข้าไปทำการผลิตได้ ทั้ง ๆ ที่กิจการใหม่ อาจดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคัดเลือกแรงงานมาใช้ให้เกิดมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ได้สูงกว่า ถ้าแรงงานนั้นทำกับกิจการอื่น ๆ

3.4.3.4 การแทรกแซงในกระบวนการของกลไกแห่งราคาและค่าจ้าง ในบางครั้ง กลไกราคาและค่าจ้าง ถูกขัดขวางไม่ให้ดำเนินการได้เต็มที่ในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ อาจเป็นในรูปของการที่ค่าจ้างถูกกำหนดให้ตายตัวหรือถูกควบคุมไว้โดยรัฐบาล การควบคุมค่าจ้างนั้นอาจทำได้โดยผ่านมาตรการ เช่นการออกกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) และการควบคุมค่าจ้างโดยตรง เช่นที่มักทำในยามสงคราม เป็นต้น นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานบางประเภทก็อาจถูกควบคุมบางส่วนหรือทั้งหมด โดยองค์การเอกชนของทั้งฝ่ายลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) และองค์การของฝ่ายนายจ้าง (สมาคมนายจ้าง) ตัวอย่าง 3 กรณีต่อไปนี้ จะช่วยแสดงให้เห็นถึงว่าการที่ค่าจ้างถูกควบคุมนั้นจะมีผลประการใด ต่อการจัดสรรแรงงานให้ได้คุณภาพ รวมทั้งผลที่จะมีต่อผลผลิตของชาติสุทธิ หรือสวัสดิการของเศรษฐกิจด้วย

ในการพิจารณาทั้ง 3 กรณีต่อไปนี้ นั้น จะมีข้อสมมติอยู่ว่าถ้าไม่มีการควบคุมค่าจ้างแล้ว สภาพการจะเป็นการแข่งขันโดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงาน และจะสมมติว่ามีตลาดย่อย (sub-market) อยู่ 2 ตลาด ซึ่งผลผลิตสินค้าเดียวกันมีทุนอยู่เหมือนกัน เช่นการเสนอซื้อแรงงานมีลักษณะเดียวกัน แต่จะให้ในตลาดย่อยเขต 1 นั้นมีแรงงานเสนอขายมากกว่าเขต 2 ทำให้ในระยะสั้นนั้น ค่าจ้างในตลาดย่อยเขต 1 จะต่ำกว่า และการจ้างงานจะสูงกว่าเขต 2

(ก) **กรณีที่ 1** สมมติให้แรงงานในตลาดย่อยเขต 2 มีการรวมตัวเป็นสหภาพ แต่ไม่มีการรวมตัวกันในเขต 1^{11/}

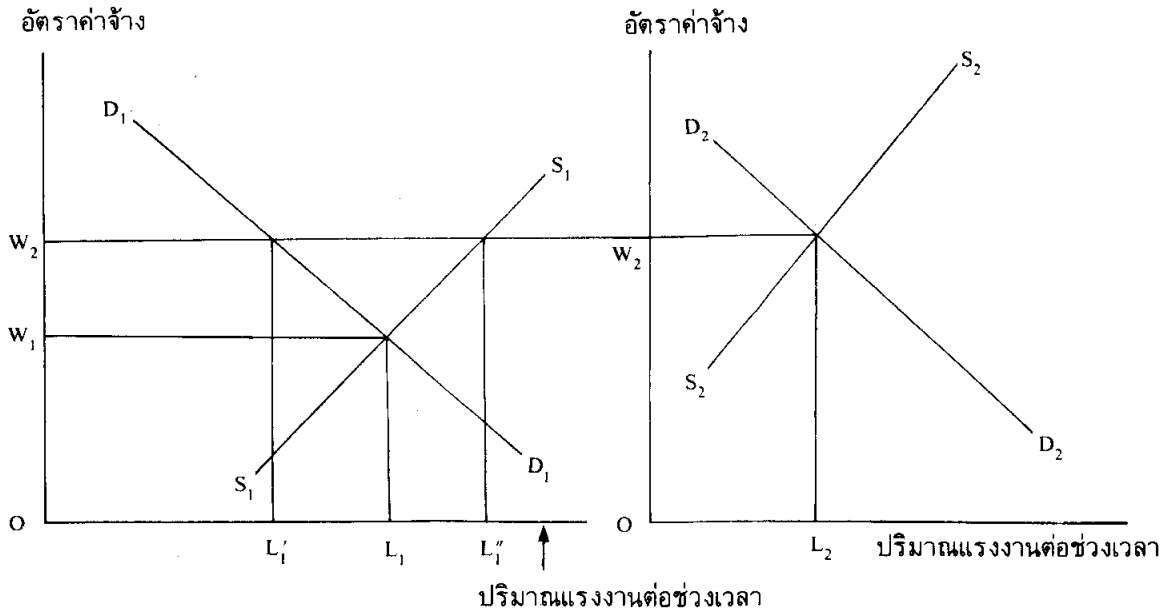
ที่จุดเริ่มต้นนั้น อัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานคุณภาพในเขต 1 จะอยู่ที่ W_1 และ L_1 ตามลำดับ ส่วนในเขต 2 จะอยู่ที่ W_2 และ L_2 ตามลำดับ ถ้าสมมติว่าสหภาพแรงงาน (ในเขต 2) ประสบความสำเร็จในการกำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ให้ต่ำกว่า W_2 ได้ ในกรณีนี้ ผลระยะสั้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ W_2 ในเขต 2 จะไม่มี เพราะ W_2 นั้นเป็นอัตราค่าจ้างดุลยภาพในเขต 2 มาแล้วตั้งแต่ต้น สหภาพจึงไม่มีปัญหานักในการจะให้ได้อัตราค่าจ้างระดับนั้น เพราะที่ค่าจ้างระดับนี้ นายจ้างในเขต 2 จะเต็มใจจ้างแรงงานทุกคนที่เต็มใจทำงานเข้ามาหมด อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่าง 2 เขต จึงสะท้อนถึงว่ามีการจัดสรรแรงงานผิดระหว่างเขตตั้งแต่เริ่มแรก

11/ Ibid., p. 354.

รูปที่ 3

เขต 1

เขต 2



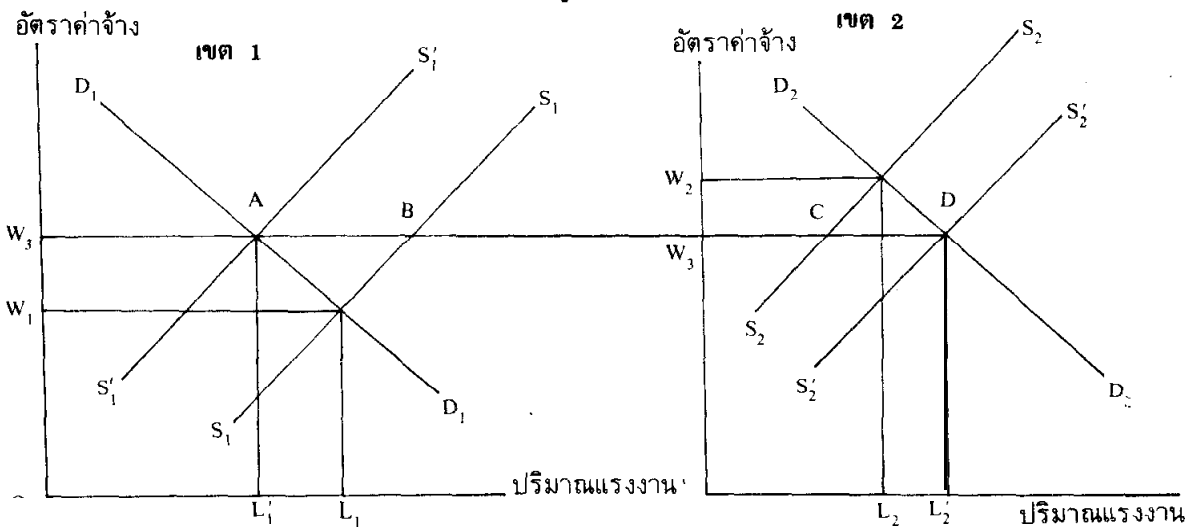
อย่างไรก็ตาม ผลของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขต 2 นี้จะรู้สึกได้ในระยะยาว โดยที่ความแตกต่างในค่าจ้างระหว่างเขตจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานอพยพจากเขต 1 มาสู่เขต 2 อย่างไรก็ตาม ถ้าแรงงานถูกจ้างงานมากขึ้นในเขต 2 อัตราส่วนของแรงงานที่เข้าร่วมกับทุนจะเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่ม (MP) ของแรงงานจะลดลงตามกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตเพิ่ม และดังนั้นมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ของแรงงานจะลดลงด้วยในเขต 2 แต่เนื่องจากแรงงานเขต 1 เข้ามาเพิ่มใหม่นั้น จะต้องได้รับค่าจ้างในอัตรา w_2 ซึ่งย่อมจะเป็นค่าจ้างที่สูงเกินกว่า VMP ของเขา ดังนั้นนายจ้างจะไม่จ้างแรงงานส่วนที่เพิ่มเข้ามา มีฉะนั้นแรงงานที่อพยพจากเขต 1 เข้ามาเขต 2 จะต้องประสบกับการว่างงาน จึงเป็นเหตุให้การอพยพเคลื่อนย้ายนั้นไม่เกิดขึ้น การจ้างงานในเขต 1 แม้จะได้อัตราค่าจ้าง w_1 ซึ่งต่ำกว่าก็ยังเป็นสิ่งปรารถนาว่าการว่างงานในเขต 2 แม้ว่าค่าจ้างในเขต 2 นั้นจะสูงเพียงใดก็ตาม จะเห็นได้ว่าแรงงานจะถูกจัดสรรอย่างไม่ถูกต้องระหว่าง 2 เขตอยู่ต่อไป และสวัสดิการของเศรษฐกิจก็ย่อมไม่อาจขึ้นถึงระดับสูงสุดได้

(ข) กรณีที่ 2^{12/} สมมติว่าสภาพแรงงานในเขต 2 ขยายขอบเขตไปถึงเขต 1 ด้วยจากรูปเดิม (รูปที่ 3) เมื่อมีการจัดองค์การแรงงานในเขต 1 และสมมติว่าแรงงานสามารถเรียกร้อยจัน อัตราค่าจ้างในเขต 1 ขึ้นมาถึงระดับ W_2 ได้ ผลระยะสั้นนั้นจะเกิดขึ้นทันทีในเขต 1 โดยจะเกิดการว่างงานขึ้นเป็นปริมาณเท่ากับ $L_1' L_1''$ ทั้งนี้เพราะแต่เดิมที่ค่าจ้าง W_1 นั้น การจ้างงาน L_1 เป็นระดับที่อัตราค่าจ้างเท่ากับ VMP ของแรงงานพอดี เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำเป็นถึง W_2 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่า VMP ของแรงงานที่การจ้างงานระดับเดิม (L_1) นายจ้างจะปลดคนงานออก ซึ่งทำให้อัตราร้อยของแรงงานที่เข้าร่วมกับทุนมีน้อยลง และผลผลิตเพิ่ม (MP) ของแรงงานสูงขึ้น ซึ่งทำให้อัตราร้อยของแรงงานจะค่อย ๆ สูงขึ้นเรื่อย ๆ จนเมื่อการจ้างงานลดลงมาถึงระดับ L_1' ตรงระดับนี้ VMP ของแรงงานจะเท่ากับอัตราค่าจ้างใหม่ (W_2) พอดี นายจ้างก็จะหยุดการปลดคนงานออก

สำหรับผลระยะยาวของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ W_2 นั้นจะเหมือน ๆ กันกับผลระยะสั้น คือ เนื่องจากไม่มีความแตกต่างในค่าจ้างระหว่าง 2 เขต จึงไม่มีสิ่งจูงใจใด ๆ ให้แรงงานที่ทำงานอยู่ในเขต 1 ย้ายไปเขต 2 และนายจ้างในเขต 2 ก็มองไม่เห็นทางที่จะได้กำไรจากการจ้างงานเกิน L_2 ณ อัตราค่าจ้าง W_2 ดังนั้นคนว่างงาน ($L_1' L_1''$) ในเขต 1 จึงไม่เห็นว่าการอพยพไปเขต 2 นั้นจะเกิดผลดีใด ๆ

(ค) กรณีที่ 3^{13/} อาจเป็นได้ว่า การควบคุมค่าจ้างนั้น จะไม่ทำให้การจัดสรรแรงงานเป็นไปในทางเลวลงเหมือนกรณีที่ 1 และ 2 ก็ได้ ในกรณีนี้จะสมมติว่าทั้ง 2 เขต มีสภาพแรงงาน หรือจะให้รัฐบาลเข้ามากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในทั้ง 2 เขตก็ได้

รูปที่ 4



12/ Ibid., p. 355.

13/ Ibid., p. 356.

ณ จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ สมมติให้เส้นการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงานในเขต 1 เป็น D_1D_1 และ S_1S_1 ส่วนในเขต 2 เป็น D_2D_2 และ S_2S_2 ตามลำดับ ซึ่งทำให้ระดับค่าจ้างดุลยภาพในเขต 1 คือ w_1 ซึ่งต่ำกว่าระดับค่าจ้างดุลยภาพในเขต 2 ซึ่งเท่ากับ w_2

สมมติว่ารัฐบาลเข้ามากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในทั้ง 2 เขตที่ระดับ w_3 (ซึ่งในที่นี้สมมติให้เป็นระดับที่เท่ากับอัตราค่าจ้างที่จะเป็น ถ้าปล่อยให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในทั้ง 2 เขตในระยะยาวโดยไม่มีการแทรกแซง

ที่ระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ w_3 นี้ เขต 1 ตอนแรก (ซึ่งเส้นการเสนอขายแรงงาน คือ S_1S_1) ก็จะทำให้เกิดการว่างงานขึ้นมีขนาดเท่ากับ AB (การเสนอขายมากกว่าการเสนอซื้อแรงงาน) และที่อัตราค่าจ้าง w_3 นี้ในเขต 2 ตอนแรก (ซึ่งเส้นการเสนอขายแรงงานคือ S_2S_2) ก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานขึ้นมีขนาดเท่ากับ CD ทำให้นายจ้างในเขตนี้ต้องแข่งขันแย่งกันหาคนงานและยอมจ่ายค่าจ้างสูงกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดค่าจ้างในเขต 2 จึงเป็นที่ w_2 ซึ่งเป็นค่าจ้างที่ไม่มีการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้น

ในระยะยาว การว่างงานในเขต 1 จะช่วยให้กลไกแห่งราคาและค่าจ้างเข้ามามีบทบาทในการจัดสรรแรงงานใหม่โดยเกิดการเคลื่อนย้ายจากเขต 1 ไปยังเขต 2 คนว่างงานและคนที่ได้รับค่าจ้างต่ำในเขต 1 (ได้ค่าจ้างเพียงระดับ w_3 ซึ่งต่ำกว่า w_2 ในเขต 2) จะเข้ามาแสวงหางานที่รายได้ดีขึ้นในเขต 2 เป็นผลให้เส้นการเสนอขายแรงงานในเขต 1 เลื่อน (shift) ไปทางซ้ายเป็นเส้น $S_1'S_1'$ และเส้นการเสนอขายแรงงานในเขต 2 เลื่อนไปทางขวาเป็นเส้น $S_2'S_2'$ แรงงานถูกจัดสรรใหม่จนกระทั่ง VMP ของแรงงานเท่ากับค่าจ้าง และ VMP ของแรงงานในทั้ง 2 เขตย่อมเท่ากันด้วย ซึ่งแสดงว่าแรงงานมีส่วนช่วยสูงสุดต่อสวัสดิการของเศรษฐกิจ

4. สรุปบททวนบทที่ 6

ในบทนี้เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่มีต่อแรงงาน และผลของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่มีต่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดสวัสดิการทางเศรษฐกิจสูงสุด โดยในการพิจารณาผลประการแรกนั้นได้แยกพิจารณาเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างในกิจการใดกิจการหนึ่ง ในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง และในเศรษฐกิจโดยส่วนรวม ส่วนในการพิจารณาประการหลังจะเป็นการพิจารณาเงื่อนไขที่จะทำให้การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และปัจจัยที่ทำให้การจัดสรรทรัพยากรดังกล่าวเป็นไปอย่างไม่ถูกต้อง

ในการพิจารณาผลของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างในกิจการใดกิจการหนึ่งนั้นโดยหลักการทั่วไปแล้ว ถ้าค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้มีการปลดคนงานออกเนื่องจากต้นทุนสูงขึ้น และกำไรของนายจ้างลดลง สำหรับปัจจัยที่กำหนดจำนวนคนงานที่ถูกปลดออกว่ามีมากน้อยเพียงใดนั้นได้แก่ ความยืดหยุ่นของเส้นการเสนอซื้อแรงงาน โดยที่หากว่าเส้นการเสนอซื้อแรงงานยืดหยุ่นน้อย การปลดคนงานออกเมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นก็จะมีไม่มากนัก แต่ถ้าเส้นการเสนอซื้อแรงงานยืดหยุ่นมาก การปลดคนงานออกก็จะมีแนวโน้มมากขึ้น อย่างไรก็ตามอาจมีได้ในบางกรณี que เมื่อค่าจ้างเพิ่มแล้วไม่ทำให้การจ้างงานลดลง กรณีดังกล่าวได้แก่เมื่อผลผลิตในกิจการหนึ่ง ๆ กำลังเพิ่มขึ้น เมื่อประสิทธิภาพในการผลิตกำลังสูงขึ้น และเมื่อการเอารัดเอาเปรียบแรงงานปรากฏอยู่ก่อนที่จะมีการเพิ่มค่าจ้างนั้น

ถ้าพิจารณาผลของการเพิ่มอัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งนั้นจะพบว่า มีทั้งผลดีและผลเสีย โดยผลดีที่สำคัญคือการทำให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตขึ้น ส่วนผลเสียที่สำคัญนั้นก็คือการที่ประสิทธิภาพการผลิตอาจลดลงได้แทนที่จะเพิ่มขึ้น

สำหรับผลของการเพิ่มอัตราค่าจ้างที่มีต่อเศรษฐกิจโดยส่วนรวมนั้น ผลที่สำคัญได้แก้อาจทำให้อัตราดอกเบี้ยสูงขึ้นจนการลงทุนลดลงและอาจทำให้การบริโภคลดลง ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจลดลงและเศรษฐกิจจะประสบภาวะถดถอยหรือตกต่ำได้ อย่างไรก็ตามก็อาจเป็นไปได้เช่นกันว่าผลของการเพิ่มอัตราค่าจ้างดังกล่าวอาจทำให้ค่าใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นและเศรษฐกิจจะประสบภาวะรุ่งเรือง

ในส่วนบทบาทของการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้างที่มีต่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์นั้น ถ้าอัตราค่าจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยเสรีและตลาดแรงงานมีการแข่งขันโดยสมบูรณ์แล้ว กลไกของค่าจ้างจะจัดสรรแรงงานไปในการใช้งานด้านต่าง ๆ ในทางที่จะก่อให้เกิดสวัสดิการสูงสุดแก่ส่วนรวมเสมอ แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้นก็มีสาเหตุหลายประการที่ขัดขวางไม่ให้กลไกค่าจ้างจัดสรรแรงงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งสาเหตุสำคัญได้แก่การผูกขาดด้านผู้ซื้อในตลาดแรงงาน การผูกขาดด้านผู้ขายในตลาดผลผลิตและปัจจัยภายนอกวงการเศรษฐกิจ เช่น การขาดความรู้ สิ่งขัดขวางทางสังคม และการแทรกแซงของรัฐบาล เป็นต้น

5. แนวทดสอบความรู้จากบทที่ 6

- (1) จงวิเคราะห์ด้วยรูปกราฟว่าในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์นั้น การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างมีผลอย่างไรบ้าง
- (2) สาเหตุใดที่เมื่อมีการเพิ่มค่าจ้าง กิจการจึงต้องมีการปลดคนงานออก

- (3) เพราะเหตุใดถ้าความยืดหยุ่นในการเสนอซื้อแรงงานน้อย การปลดคนงานออกเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างจึงมีน้อยด้วย และกรณีใดบ้างที่อาจทำให้การเสนอซื้อแรงงานมีความยืดหยุ่นน้อย
- (4) มีสภาพการใดบ้างที่ทำให้เมื่อเพิ่มค่าจ้างแล้ว การจ้างงานไม่ลดลง
- (5) การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตในทางดีหรือเสียอย่างไรบ้าง
- (6) ในกรณีใดที่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะทำให้การใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น และในกรณีใดที่จะทำให้การใช้จ่ายรวมของเศรษฐกิจลดลง
- (7) เงื่อนไขอะไรที่จะทำให้การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่สวัสดิการสูงสุดทางเศรษฐกิจ จงอธิบาย
- (8) ในสภาพตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ทั้งด้านผลผลิตและแรงงานนั้น กลไกราคา (ระบบค่าจ้าง) มีแนวโน้มจะจัดสรรแรงงานภายในตลาดย่อยแห่งหนึ่งให้เกิดสวัสดิการสูงสุดได้อย่างไร
- (9) ในสภาพตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ทั้งด้านผลผลิตและแรงงานนั้น กลไกราคา (ระบบค่าจ้าง) มีแนวโน้มจะจัดสรรแรงงานระหว่างตลาดย่อยต่าง ๆ ให้เกิดสวัสดิการสูงสุดได้อย่างไร
- (10) ปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการจัดสรรแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง จงอธิบาย
- (11) จงพิสูจน์ให้เห็นว่าถ้ามีการควบคุมค่าจ้างโดยรัฐบาลนั้น จะทำให้เกิดการจัดสรรแรงงานเป็นไปในทางเลวลงได้อย่างไร