

บทที่ 6

มาตรการแก้ไขปัญหาเงินเฟ้อ

เนื่องจากเงินเฟ้อเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ
การใช้เครื่องมือ หรือนโยบายแก้ไขปัญหาเงินเฟ้อ
จึงจำเป็นต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละสาเหตุ มิฉะนั้น
นอกจากจะไม่ช่วยให้เงินเฟ้อบรรเทาลงแล้ว ยังอาจก่อ
ปัญหาอย่างอื่นตามมาในภายหลัง ในทางปฏิบัติอาจจะใช้
นโยบายหลายอย่างประกอบกัน ซึ่งได้แก่ การปรับ
ด้านอุปสงค์ นโยบายราคาและรายได้ และ
นโยบายด้านการจ้างงาน

ภาวะเงินเฟ้ออาจเกิดได้จากหลายสาเหตุด้วยกันได้แก่ แรงดึงของอุปสงค์ (demand pull) แรงผลักดันของต้นทุนการผลิต (cost push) การบวกกำไรส่วนเกินไว้ในราคาสินค้า (mark-up pricing) และการเพิ่มปริมาณเงินในอัตราสูงกว่าผลผลิต เป็นต้น ดังนั้นในการเลือกมาตรการที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาเงินเฟ้อจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสาเหตุด้วย หรือถ้าเงินเฟ้อมาจากหลายสาเหตุ ก็ควรที่จะใช้เครื่องมือซึ่งมีลักษณะผสมผสานสอดคล้องกัน บางประเทศแถบละตินอเมริกาเคยใช้วิธีเปลี่ยนสกุลเงินในประเทศเมื่อเห็นว่าไม่สามารถจะหยุดการเสื่อมค่าของเงินสกุลเดิมได้เช่น บราซิล เคยมีการเปลี่ยนแปลงสกุลเงินถึง 2 ครั้ง คือในปี 1986 ยกเลิกสกุลเงิน cruzeiro มาใช้สกุล cruzado โดยกำหนดให้นำเงินเก่ามาแลกคืนในอัตรา 1,000 cruzeiro ต่อ 1 cruzado แต่เงินเฟ้อยังไม่หยุด จนกระทั่งปี 1989 ได้เปลี่ยนสกุลเงินอีกครั้งโดยยกเลิก cruzado มาใช้ new cruzado โดยกำหนดให้แลกคืนได้ในอัตรา 1,000 cruzado ต่อ 1 new cruzado หรือเท่ากับได้ปรับค่าแลกเปลี่ยนลง 1,000,000 เท่าเทียบกับดอลลาร์สหรัฐในช่วงเวลา 3 ปี ซึ่งการลดค่าเงินลงมาแม้จะทำให้ดูว่า ค่าแลกเปลี่ยนของเงินสกุลใหม่ไม่ทรุดลงมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับเงินตราต่างประเทศ แต่ที่จริงก็เป็นเพียงการหลอกตาเท่านั้น เพราะเงินเฟ้อคงขยายตัวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง การใช้วิธีเปลี่ยนสกุลเงินจึงอาจมีผลเพียงแค่ซ่อนปัญหาเงินเฟ้อที่แท้จริงไว้เท่านั้น

ในการแก้ปัญหาเงินเฟ้อ นอกจากจะต้องใช้นโยบายที่เหมาะสมกับสาเหตุของปัญหา แล้ว ยังต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย หรือก็คือพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่อาจส่งผลในทางสนับสนุนหรือหักล้างอย่างครบถ้วน ซึ่งครอบคลุมถึงปัจจัยทางการเมือง จิตวิทยา สังคมวิทยา และวัฒนธรรมด้วย

อย่างไรก็ดี นโยบายที่ใช้แก้ปัญหาเงินเฟ้อ มีอยู่หลายชนิด ที่สำคัญได้แก่ นโยบายจัดการด้านอุปสงค์ (demand management policy) นโยบายราคาและรายได้ (price and income policy) และนโยบายด้านการจ้างแรงงาน (employment policy) ซึ่งนโยบายทั้ง 3 ชนิดนี้ ในทางปฏิบัติอาจจะดำเนินการโดยใช้มาตรการหลัก 3 ชนิดด้วยกัน คือ มาตรการทางการคลัง ซึ่งประกอบด้วยภาษีอากรและการใช้จ่ายรัฐบาล มาตรการทางการเงิน ซึ่งเป็นการควบคุมปริมาณเงินของธนาคารกลาง เพื่อให้อัตราดอกเบี้ยอยู่ในระดับที่เหมาะสม และ มาตรการขอความร่วมมือจากสาธารณชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เช่น การเชิญชวนให้ประหยัดเพื่อลดอุปสงค์ในตลาด เป็นต้น นโยบายทั้ง 3 ชนิดดังกล่าว จะให้ผลที่แตกต่างกัน และมีข้อจำกัดที่ต่างกันด้วย

6.1 นโยบายจัดการด้านอุปสงค์

เนื่องจากอัตราเงินเฟ้อ และอัตราการว่างงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันตามสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ แต่อัตราเงินเฟ้อจะเป็นตัวแปรที่สามารถควบคุมได้ยากกว่า ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจใช้จ่ายของภาคเอกชน เป็นสิ่งที่ทางการควบคุมไม่ได้ หรือควบคุมได้ยากในระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี แม้ว่ารัฐจะสามารถกำหนดนโยบายภาษีเพื่อควบคุม หรือส่งเสริมการใช้จ่ายได้ก็ตาม ดังนั้น อัตราการว่างงานจึงเป็นตัวแปรทางเศรษฐกิจที่เจ้าหน้าที่ผู้วางแผนเศรษฐกิจสามารถจะกำหนดทิศทางได้มากที่สุดโดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้ว ดังนั้น เครื่องมือทางนโยบายที่เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนในการวางแผนเศรษฐกิจใช้ จึงมักเน้นที่ตัวแปรอัตราการว่างงานซึ่งถือได้ว่าเป็นการจัดการด้านอุปสงค์อย่างหนึ่ง การลดภาวะเงินเฟ้อโดยใช้วิธีการจัดการด้านอุปสงค์นี้ จะใช้วิธีการกำหนดอัตราการว่างงานที่เป็นเป้าหมายไว้ระดับหนึ่ง ในทางปฏิบัติ อาจดำเนินการได้แบบใดแบบหนึ่งในสองแบบคือ

แบบที่ 1 เป็นการกำหนดนโยบายในระยะสั้น โดยจะเปลี่ยนแปลงอัตราว่างงาน เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจเคลื่อนที่จากตำแหน่งในระยะสั้นตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งตำแหน่งในระยะสั้นตำแหน่งใหม่นี้ ระบบเศรษฐกิจจะมีอัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับที่เหมาะสม

แบบที่ 2 เป็นการกำหนดอัตราว่างงานในระดับต่างๆ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจเคลื่อนที่จากตำแหน่งหนึ่งในระยะสั้นไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งในระยะยาว โดยผู้วางนโยบายจะกำหนดอัตราเงินเฟ้อที่ต้องการในระยะยาวไว้ระดับหนึ่ง แล้วจึงหาอัตราว่างงานที่สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อที่ต้องการในระยะยาว ซึ่งอัตราเงินเฟ้อระดับนี้ จะเรียกว่า steady inflation rate

6.2 นโยบายด้านราคาและรายได้

การใช้นโยบายด้านราคาและรายได้ ที่สำคัญมี 4 วิธีได้แก่ 1) การควบคุมราคาและค่าจ้างอย่างเข้มงวด 2) การกำหนดราคาและรายได้ชั่วคราว 3) การควบคุมราคาและค่าจ้างโดยตรงอย่างอ่อน และ 4) การกำหนดแนวทางสำหรับราคาและค่าจ้าง

1) การควบคุมราคาและค่าจ้างอย่างเข้มงวด เป็นนโยบายที่กำหนดให้ราคาและอัตราค่าจ้างคงที่ตลอดไป โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงราคาและอัตราค่าจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากทางราชการเท่านั้น วิธีนี้เป็นวิธีที่ประเทศต่างๆ ได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งแม้ว่าจะทำให้ราคาและค่าจ้างมีเสถียรภาพสูงที่สุด แต่ก็มีข้อเสียที่สำคัญหลายประการ ได้แก่

ก. ก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะการควบคุมเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และบุคลากรด้านต่างๆ จำนวนมาก แต่ว่าผลที่ได้มักจะไม่ค่อยคุ้มค่านัก เช่น กรณีที่ผู้ผลิตต้องการปรับเพิ่มราคาสินค้าเนื่องจากต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยสูงขึ้น แม้ว่าจะสามารถทำได้โดยขออนุญาตจากทางราชการ แต่ก็เกิดปัญหาว่า ควรจะให้ปรับเพิ่มได้เท่าไร เพราะยากที่จะพิสูจน์ได้ว่า ต้นทุน

ต่อหน่วยที่แท้จริงเพิ่มขึ้นเท่าไร เนื่องจากในกระบวนการผลิตมีต้นทุนในการผลิตอยู่หลายชนิด และผลกระทบจากราคาปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดก็ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตแตกต่างกันไป ความยุ่งยากจึงอยู่ที่ว่า ควรจะยอมให้ผู้ผลิตปรับราคาได้เท่าไร เช่น เมื่อราคาน้ำมันสูงขึ้น ย่อมกระทบต้นทุนการผลิตแน่ แต่การที่จะให้ปรับราคาได้เท่าไรก็ต้องดูว่าผลกระทบของราคาน้ำมันที่มีต่อต้นทุนทั้งหมดเป็นเท่าไร ทั้งนี้เพื่อให้การปรับราคาเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลซึ่งในทางปฏิบัติมักทำได้ยาก การยอมให้ปรับราคาขึ้นไปเกินกว่าระดับที่ควรจะเป็น จะยิ่งซ้ำเติมให้ภาวะเงินเฟ้อรุนแรงขึ้น แต่หากให้ปรับน้อยเกินไป ก็จะกลายเป็นการทำลายแรงจูงใจในการประกอบการของผู้ผลิต หรืออาจแบกภาระต้นทุนไม่ไหวจนต้องเลิกผลิตไปก็ได้

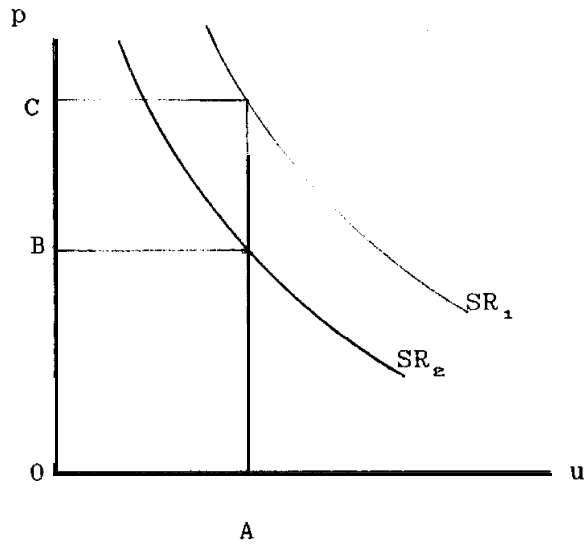
ข. เป็นการลดรอนสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ ทำให้การดำเนินธุรกรรมผิดไปจากที่ควรจะเป็นตามเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ อีกทั้งยังอาจทำให้มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายอีกด้วย เช่น การกักตุน ตลาดมืด และการบิดบังข้อมูลธุรกิจ

ค. การควบคุมราคาและค่าจ้างอย่างเข้มงวด จะมีผลให้การจัดสรรทรัพยากรในการผลิตสินค้าเสียรูปแบบไปเพราะในกรณีที่ไม่มีกำหนดราคา ถ้าสินค้าใดมีปริมาณน้อยแต่มีความต้องการสูง ราคาสินค้าชนิดนั้นจะสูงขึ้น ถ้าไรที่ผู้ผลิตได้รับเพิ่มขึ้น และทำให้ผู้ผลิตมีแรงจูงใจในการผลิตสูงขึ้น การผลิตสินค้าชนิดดังกล่าวจะขยายตัว ความขาดแคลนจะหมดไป แต่กรณีที่มีการควบคุมราคาจะมีผลให้สินค้าที่ขาดแคลนหายเข้าไปในตลาดมืด ซึ่งราคาในตลาดมืดจะสูงกว่าราคาที่ทางการกำหนด การควบคุมราคาโดยวิธีนี้จึงไม่เกิดผลดีแต่อย่างใด

นอกจากนี้ นโยบายการควบคุมราคาและค่าจ้างอย่างเข้มงวด ยังอาจจะเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำทุจริตได้ง่ายเพราะเป็นการให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ควบคุมตามนโยบายสามารถตัดสินใจผิดได้ อีกทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารงานยังสูงมากด้วย

2) การควบคุมราคาและค่าจ้างชั่วคราว วิธีนี้มักจะใช้กับปัญหาเศรษฐกิจเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง ไม่ใช่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำหรืออย่างถาวร เช่น การลดลงของผลผลิตที่เกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติ ซึ่งการเพิ่มของระดับราคาจะเป็นไปเพียงชั่วคราว

อย่างไรก็ตาม แม้การเพิ่มของราคาจะเป็นเพียงชั่วคราว แต่ผลที่มีต่อการคาดคะเนเงินเพื่อจะยาวนานกว่า ดังนั้น การใช้นโยบายควบคุมราคาและค่าจ้างชั่วคราว เข้าแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงอาจได้ผลในระดับหนึ่ง ซึ่งนโยบายการควบคุมราคาและค่าจ้างเพียงชั่วคราวอาจพิจารณาได้จากรูปกราฟที่ 6.1 ดังนี้



รูปที่ 6.1

รูปที่ 6.1 แสดงถึง การใช้นโยบายกำหนดราคาและค่าจ้างชั่วคราว ซึ่งมีผลให้เส้นฟิลลิปส์ระยะสั้นเคลื่อนที่จาก SR_1 ไปเป็น SR_2 และทำให้อัตราการว่างงานอยู่ที่ OA อัตราเงินเฟ้อจะลดลงจาก OC เป็น OB อย่างไรก็ตาม การใช้นโยบายควบคุมราคาและค่าจ้างชั่วคราวก็มีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่

ก. ระยะเวลาของการใช้นโยบายที่กำหนดว่า เป็นการควบคุมราคาและค่าจ้างเพียง "ชั่วคราว" นั้น ในทางปฏิบัติไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะมีระยะเวลาอันเพียงใดและยังต้องพิจารณาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะนั้นๆ ด้วยว่ามีความเหมาะสมที่จะนำเอานโยบายนี้ไปใช้หรือไม่ และในขอบเขตมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อบริหารการควบคุมราคาและค่าจ้างก็ทำได้ยาก เพราะการใช้นโยบายดังกล่าว เป็นการ

ดำเนินงานเพียงชั่วคราว

ข. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้นโยบายควบคุมราคาและค่าจ้างเพียงชั่วคราวอาจถูกหักล้างไปหลังจากที่การควบคุมราคาและค่าจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งถ้าพิจารณาจากรูปที่ 6.1 ก็ จะเห็นว่า ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นคือ เมื่อใช้นโยบายควบคุมจนมีผลให้เส้นฟิลลิปส์ระยะสั้นเคลื่อนต่ำลงไปทางซ้ายแล้ว ต่อมาเมื่อเลิกใช้นโยบายเส้นฟิลลิปส์จะเคลื่อนสูงขึ้นไปทางขวาอีกครั้งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการที่สภาพแรงงานเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น หลังจากเลิกใช้นโยบายควบคุมราคา เพราะฉะนั้น เพื่อป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้น จึงควรรักษาเอานโยบายด้านราคาและรายได้ตามวิธีที่ 3 และ 4 มาใช้ทันที หลังจากที่ได้เลิกใช้การควบคุมราคาและค่าจ้างตามวิธีที่ 2 แล้ว

ค. การควบคุมราคาและค่าจ้างเพียงชั่วคราวอาจจะมีประโยชน์ ถ้าหากเป็นการดำเนินนโยบายโดยที่ผู้ผลิตและสหภาพแรงงานไม่ได้มีส่วนล่วงรู้มาก่อนที่จะออกกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุม เพราะมีฉะนั้นจะทำให้อัตราเงินเฟ้อที่คาดคะเนยิ่งสูงขึ้นไปอีก ถ้าผู้ผลิตหรือสหภาพแรงงานได้รู้ตัวก่อนว่าจะมีการควบคุมราคาและค่าจ้าง

3) การควบคุมราคาและค่าจ้างโดยตรงอย่างอ่อน เป็นการควบคุมราคาและค่าจ้างอย่างไม่เข้มงวด ซึ่งต่างจากวิธีที่ 1 ในแง่ที่ว่า วิธีนี้เป็นการควบคุมราคาและค่าจ้างที่กระทำเฉพาะสินค้าและแรงงานบางประเภทเท่านั้น โดยปกติ จะเป็นสินค้าและแรงงานซึ่งมีความสำคัญต่อกลไกทางเศรษฐกิจ ระยะเวลาของการใช้นโยบายนี้จะไม่ยาวนานก็คือไม่เกิน 2-3 ปี การใช้นโยบายนี้ มีข้อเสียเช่นเดียวกับวิธีที่ 1 แต่จะมีความรุนแรงน้อยกว่าและระยะเวลาสั้นกว่า ซึ่งหมายความว่า ถ้าประเภทของสินค้าและแรงงานที่ถูกควบคุมมีมากขึ้น และระยะเวลาของการใช้นโยบายยิ่งนานขึ้นแล้ว ความรุนแรงและระยะเวลาของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การควบคุมราคาและค่าจ้างในลักษณะนี้ยังทำให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการผลิตเสียรูปแบบที่เหมาะสมไป เนื่องจากทรัพยากรจะถูกจัดสรรไปในการผลิตที่มีความสำคัญน้อยเป็นสัดส่วนมากกว่าใช้ไปเพื่อการผลิตที่สำคัญมากกว่า ดังนั้น นโยบายนี้จึงนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยิ่ง

4) การกำหนดแนวทางในการตั้งราคาและค่าจ้าง วิธีนี้เป็น การควบคุมราคาที่แตกต่างกันไปจาก 3 วิธีแรก กล่าวคือ 3 วิธีแรก มีลักษณะเป็นการลดราคาของเอกชน เพราะหน่วยงานของรัฐเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจภาคเอกชนมากเกินไป แต่วิธีที่ 4 นี้ จะเป็นวิธีที่เอกชนสามารถดำเนินชีวิตทางเศรษฐกิจได้อย่างอิสระ เนื่องจากการควบคุมราคาและค่าจ้าง โดยวิธีนี้ต้องอาศัยความสมัครใจ และความร่วมมือจากบุคคลกลุ่มต่างๆ ทั้งผู้ผลิต สหภาพแรงงาน และเอกชนทั่วไป ดังนั้น การใช้วิธีนี้อาจจะไม่ช่วยให้ภาวะเงินเฟ้อลดลงก็ได้ หากเอกชนและองค์กรเศรษฐกิจภาคเอกชนไม่ยอมให้ความร่วมมืออย่างกว้างขวางพร้อมเพรียงกัน

แนวทางในการกำหนดราคาและค่าจ้างโดยวิธีนี้ อาจทำได้หลายแบบคือ

ก. ทำให้นโยบายได้รับการสนับสนุนในแง่ของคุณธรรม ซึ่งหมายความว่า ทำให้บุคคลกลุ่มต่างๆ เห็นคุณประโยชน์ของนโยบาย และให้ความร่วมมือสนับสนุนอย่างจริงจังโดยไม่ต้องใช้รางวัลเป็นเครื่องล่อใจ หรือใช้การบังคับลงโทษ ซึ่งการที่บุคคลต่างๆ จะเข้าใจถึงประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อ

(1) ให้เอกชนและองค์กรเศรษฐกิจต่างๆ ได้เข้าใจถึงวิธีการของนโยบายและผลที่เกิดขึ้นจากการใช้นโยบายเป็นอย่างดี

(2) ให้เอกชนและองค์กรเศรษฐกิจต่างๆ ได้มีส่วนร่วม หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วม ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมในการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับราคาและค่าจ้าง

(3) แนวทางปฏิบัติในการควบคุมราคาและค่าจ้าง ต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อน และให้ความสำคัญแก่บุคคลกลุ่มต่างๆ อย่างทัดเทียมกัน

(4) ไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วแบ่งของรายได้ หรือ income

shares ที่ปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดได้รับ ดังนั้น ถ้าต้องการจะให้บุคคลกลุ่มต่างๆ สนับสนุนนโยบาย ก็จะต้องจำกัดขอบเขตของการดำเนินนโยบาย เพื่อให้มีให้กลุ่มผู้มีรายได้อื่นๆ หรือค่าจ้าง ได้รับรายได้ลดลงไป เนื่องจากบุคคลกลุ่มดังกล่าว จะไม่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของราคาได้อย่างอิสระ เพราะเป็นผู้ที่มีรายได้อื่นๆ

แต่จากเงื่อนไขตามข้อ(4) นี้ หลักเกณฑ์ด้านค่าจ้าง (wage norm) ซึ่งโดยปกติยึดหลักของผลิตภาพเฉลี่ย (average productivity) จะไม่ใช่วิธีที่ใช้กำหนดส่วนแบ่งรายได้สำหรับบุคคลกลุ่มต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพราะในขณะที่เกิดภาวะเงินเฟ้อ หากใช้กฎของผลิตภาพเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการกำหนด wage shares ก็จะเป็นผลให้ wage shares ของกลุ่มผู้มีรายได้อื่นๆ และเงินเดือนลดลงเมื่อระบบเศรษฐกิจอยู่ในช่วงภาวะเงินเฟ้อ ผลลัพธ์เช่นนี้อาจเกิดขึ้นเมื่อภาวะเงินเฟ้อมีสาเหตุมาจากการเพิ่มขึ้นของต้นทุนเฉลี่ยซึ่งเกิดจากราคาวัตถุดิบนำเข้าสูงขึ้น หรือจากการเพิ่มขึ้นของอัตรากำไรที่บวกเพิ่ม (profit margin) มากกว่าที่จะมาจากการเพิ่มของต้นทุนเฉลี่ยจากแรงงาน ซึ่งหากนำเอาหลักของผลิตผลเฉลี่ยมาใช้แล้ว ส่วนแบ่งของรายได้ที่ผู้มีรายได้อื่นๆ ค่าจ้างและเงินเดือนได้รับเมื่อเทียบกับรายได้รวมของปัจจัยการผลิตทั้งหมดจะมีค่าลดลง เพราะฉะนั้นถ้าจะทำให้ wage shares ของผู้มีรายได้อื่นๆ ค่าจ้างและเงินเดือนไม่ลดลงแล้ว ก็จะต้องทำให้ อัตราการเพิ่มของค่าจ้างเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ อัตราการเพิ่มของผลิตผลเฉลี่ยต่อหัว ด้วย อัตราการเพิ่มของระดับราคา ซึ่งโดยวิธีนี้จะเป็นการแก้ไขปัญหาลดลงของ wage shares ได้ เพราะฉะนั้นจึงสรุปได้ว่าวิธีที่จะทำให้กลุ่มบุคคลให้ความร่วมมือกับนโยบายการควบคุมราคาและค่าจ้าง ด้วยความเต็มใจในแง่ของคุณธรรมนั้น นโยบายที่จะนำมาใช้ จะต้องไม่ส่งผลให้ส่วนแบ่งของผู้ที่มีรายได้อื่นๆ ค่าจ้างและเงินเดือนได้รับลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้รวมของปัจจัยการผลิตทั้งหมด

ข. การทำให้นโยบายราคาและค่าจ้างได้รับการสนับสนุนโดยใช้สิ่งจูงใจ

การใช้วิธีนี้ ผู้วางนโยบายเศรษฐกิจจะต้องทำให้ผลประโยชน์ชนตักแก่กลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจอย่างแท้จริง โดยมีเงื่อนไขว่า กลุ่มผู้ที่ได้รับประโยชน์เหล่านั้นจะ

ต้องให้การสนับสนุนแก่นโยบายราคา-ค่าจ้าง ซึ่งถ้าใช้สิ่งจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็จะชักนำให้กลุ่มคนดังกล่าวให้ความร่วมมือได้ ทั้งที่กลุ่มคนเหล่านั้นอาจจะไม่ได้สมัครใจตั้งแต่แรก

วิธีการชักจูงใจผู้มีรายได้อาจได้ค่าจ้างและเงินเดือนให้มาสนับสนุนนโยบายราคาและค่าจ้างวิธีหนึ่งก็คือ จำกัดอัตราการเพิ่มรายได้ของคนกลุ่มนี้ ในขณะที่เดียวกัน ก็จำกัดรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้ที่ไม่ใช่ค่าจ้างและเงินเดือน เช่น รายได้จากเงินปันผล (dividend) และมูลค่าทุน(หลักทรัพย์)ที่เพิ่มขึ้น(capital gain)ด้วย แม้ว่าจำกัดอัตราการเพิ่มรายได้ของคนกลุ่มหลังจะไม่มีผลให้อัตราเงินเฟ้อลดลงได้ก็ตาม

การจำกัดขนาดรายได้จากเงินปันผล อาจทำได้โดยการออกกฎหมายห้ามบริษัทจ่ายเงินปันผลสูงกว่าอัตราที่กำหนด เช่น 8% ต่อปี ซึ่งในขณะที่เดียวกัน ก็ได้กำหนดอัตราการเพิ่มของรายได้ประเภทค่าจ้างและเงินเดือนเท่ากับ 8% ด้วย แต่การจำกัดเช่นนี้จะทำให้ผู้มีรายได้จากเงินปันผลต้องรับภาระมากกว่าผู้มีรายได้อาจได้ค่าจ้างและเงินเดือน ทั้งนี้เพราะผู้มีรายได้จากเงินปันผลทุกคนจะได้รับเงินปันผลไม่เกิน 8% ต่อปี แต่ผู้มีรายได้อาจได้ค่าจ้างและเงินเดือนจะได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน คนงานบางคนอาจได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราการเพิ่มเฉลี่ย (ซึ่งในที่นี้ = 8%) ดังนั้น การจำกัดโดยวิธีนี้ จึงเท่ากับไม่ได้คำนึงฐานะทางการเงินของผู้มีรายได้จากเงินปันผลแต่ละราย นอกจากนี้ ผู้ที่มีรายได้จากเงินปันผลก็มักจะไม่ได้ตัดด้าน ซึ่งผิดกับสภาพแรงงานที่มีอำนาจต่อรองค่าจ้าง จึงนับได้ว่า การจำกัดอัตราเงินปันผลอาจจะไม่เป็นธรรมกับผู้ที่มีรายได้จากเงินปันผล เพราะฉะนั้น ถ้าจะใช้วิธีจำกัดรายได้ของผู้ถือหุ้น ก็จะต้องกำหนดอัตราการเพิ่มของรายได้จากเงินปันผลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มผู้มีรายได้ประเภทเงินเดือนและค่าจ้าง

ในกรณีที่ใช้วิธีจำกัดรายได้จากมูลค่าเพิ่มของทุน(capital gain) ก็อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติว่า จะใช้วิธีอะไร ซึ่งโดยปกติจะให้การเก็บภาษีและจะต้องทำให้กลุ่มผู้มีรายได้อาจได้ค่าจ้างและเงินเดือนแน่ใจว่า อัตราการเพิ่มของรายได้จาก capital gain ไม่แตกต่างไปจากอัตราการเพิ่มของรายได้ค่าจ้างและเงินเดือนที่พวกเขาได้รับ

กล่าวโดยสรุป การควบคุมราคาและค่าจ้างโดยใช้สิ่งจูงใจจะอยู่ในรูปของการทำให้อัตราการเพิ่มรายได้ของกลุ่มผู้มีรายได้ประเภทค่าจ้างและเงินเดือน เท่ากับอัตราการเพิ่มของกลุ่มผู้มีรายได้ประเภทอื่น การทำให้อัตราการเพิ่มของรายได้อื่นๆ อยู่ในระดับเดียวกับผู้มีรายได้ค่าจ้างและเงินเดือน จะเป็นสิ่งจูงใจให้การดำเนินนโยบายราคาและค่าจ้างได้รับการสนับสนุน แต่อาจมีปัญหากเกิดขึ้นคือ จะต้องระวังไม่ให้เกิดความล่าเอียง ไม่เป็นธรรมแก่บางกลุ่มจนกระทั่งไม่ยอมให้ความร่วมมือกับนโยบายราคาและค่าจ้าง นอกจากนี้การสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีรายได้ประเภทค่าจ้างและเงินเดือนว่าพวกเขาจะได้รับรายได้ที่แท้จริงหลังภาษีเพิ่มขึ้นในอัตราหนึ่งอย่างแน่นอนนั้น ก็ถือว่าเป็นวิธีจูงใจที่ใช้ได้ผลเช่นเดียวกัน

ค. การใช้วิธีการลงโทษ

มาตรการที่ใช้ควบคุมราคาและค่าจ้างเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายอีกวิธีหนึ่งก็คือ การออกกฎหมายควบคุมและมีบทกำหนดลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนโดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ในสหราชอาณาจักรได้เคยใช้วิธีนี้มาแล้ว โดยเรียกกฎหมายฉบับนี้ว่า "กฎหมายว่าด้วยราคาและค่าจ้าง" ซึ่งใช้บังคับในระหว่างปี 1967 และ 1968 วิธีนี้มักจะนำมาใช้ก็ต่อเมื่อนำวิธีอื่นมาใช้แล้วไม่ได้ผลเท่านั้น

6.3 นโยบายด้านการจ้างงาน

ในหัวข้อ 6.2 เป็นการกล่าวถึงนโยบายราคาและรายได้ที่นำมาใช้เพื่อควบคุมภาวะเงินเฟ้อโดยมุ่งที่จะทำให้อัตราเงินเฟ้อลดลง ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีมาตรการที่เด่นชัดอยู่ประการหนึ่งคือ ทั้งผู้ผลิตและสหภาพแรงงานจะถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติตามแนวทางที่ทางการต้องการ โดยใช้วิธีการจูงใจ บังคับ หรือความร่วมมือจากกลุ่มต่างๆ วิธีการเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นวิธีที่มีลักษณะขัดแย้งหรือฝืนกับกลไกราคาทั้งสิ้น

วิธีการที่ใช้ควบคุมภาวะเงินเฟ้อที่คล้ายคลึงกับนโยบายราคาและรายได้มีอยู่หลายวิธี แต่วิธีเหล่านั้นจะต่างจากนโยบายราคาและรายได้ในแง่ที่ว่า เป็นวิธีการที่ไม่ขัดแย้งกับกลไก

ตลาด เช่น การลดภาษีนำเข้าและผ่อนคลायข้อจำกัดในการนำเข้า การออกกฎหมายควบคุม การผูกขาดอย่างเข้มงวด และการจัดตั้งหน่วยคุ้มครองผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น การใช้วิธีการดังกล่าวเหล่านี้ จะมีผลให้ธุรกิจมีการแข่งขันกันมากขึ้น ซึ่งหากการดำเนินนโยบายประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว อัตรากำไรของธุรกิจจะลดลง นั่นคือ อัตราการเพิ่มของราคาที่เกิดขึ้น ณ อัตราการเพิ่มของต้นทุนเฉลี่ยระดับหนึ่งๆ จะลดลงด้วย กลยุทธ์ในการใช้วิธีทั้งสามจะเหมือนกับนโยบายราคาและรายได้ ผิดกันตรงที่วิธีการทั้งสามไม่มีลักษณะเป็นการบังคับผู้ผลิต เช่น การลดภาษีการนำเข้า จะทำให้ผู้ผลิตภายในประเทศ ประสบกับคู่แข่งภายนอกมากขึ้น แต่จะไม่เป็นการเข้าไปแทรกแซงการดำเนินการของผู้ผลิตโดยปล่อยให้ผู้ผลิตภายในประเทศปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะตลาดอย่างอิสระ

ในหัวข้อนี้ จะเป็นการพิจารณาวิธีการควบคุมเงินเพื่ออีกรูปแบบหนึ่งซึ่งอยู่ในประเภทเดียวกับวิธีทั้งสามดังกล่าวไปก่อนหน้าแล้ว วิธีการนี้จะเรียกว่า นโยบายด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายที่เหมือนกับการปรับปรุงภาษีนำเข้าในแง่ที่ว่า วิธีทั้งสองที่จะกล่าวถึงนี้ จะไม่ขัดแย้งกับกลไกตลาด แต่นโยบายด้านแรงงาน จะอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่หนักแน่นกว่าการใช้นโยบายลดภาษีนำเข้า

1) พื้นฐานทางทฤษฎีของนโยบายด้านแรงงาน

นโยบายด้านแรงงานเป็นนโยบายที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตลาดแรงงาน ซึ่งนโยบายนี้ จะทำให้ค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปในอัตราที่เหมาะสมและทำให้อัตราการเพิ่มของระดับราคาลดลง ซึ่งผิดกับนโยบายลดภาษีการนำเข้า การควบคุมผู้ผูกขาด และมาตรการปกป้องผู้บริโภคที่จะมีผลให้อัตราเพิ่มของระดับราคาลดลงโดยตรงโดยไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง

โดยทั่วไป ตลาดแรงงานจะถูกกำหนดลักษณะตาม ภูมิภาค อาชีพ และประเภทของธุรกิจ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่า อาจมีคนว่างงานอยู่ในภูมิภาคหนึ่ง ในขณะที่มีตำแหน่งงานว่างในอีกภูมิภาคหนึ่ง หรืออาจมีงานว่างสำหรับแรงงานชายในเวลาเดียวกับที่แรงงานหญิงต้องว่างงาน ในแง่ความเป็นจริงแล้ว หากคนงานที่ว่างงานในภูมิภาคหนึ่ง จะยอมรับต้นทุน

หรือความสูญเสียบางอย่างเพื่อทำงานก็ยอมเป็นไปได้อีก เช่น คนที่ว่างงานในท้องถิ่น ก ยอม
แบกรับต้นทุนจากการอพยพไปทำงานในท้องถิ่น ข ซึ่งก็มีทั้งต้นทุนที่เป็นตัวเงิน ความรู้สึก
หวงแหนจากถิ่นที่อยู่เดิม การปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ และภาวะค่าครองชีพที่อาจสูงขึ้น
ในกรณีที่อพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองแล้ว ก็จะทำให้การว่างงานในท้องถิ่นหนึ่งลดลง และการ
ว่างงานรวมของระบบเศรษฐกิจก็จะลดลงด้วย

2) นโยบายด้านแรงงาน ที่สำคัญมีอยู่ 3 ประการคือ

ก. ลดอัตราส่วนระหว่างจำนวนคนงานที่ออกจากงาน และจำนวนคนงานที่มีอยู่ทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 กรณี คือ

กรณีที่ 1 เป็นการปรับปรุงบริการด้านการจ้างงานของภาครัฐ ซึ่งบริการด้านนี้ควรจะได้จัดทำอย่างมีระบบที่แน่นอนโดยการดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อที่ว่าในแต่ละหน่วยงาน การแบ่งงานทางด้านบริการจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งอาจให้บริการด้านแรงงาน โดยการจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งจะทำหน้าที่เลือกคนงานให้กับฝ่ายนายจ้าง นอกจากนี้ รัฐก็ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการประชาสัมพันธ์สื่อสารและแจ้งข่าวเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างครบถ้วน ทำการจัดเก็บข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน การออกจากสภาพแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างละเอียด

กรณีที่ 2 เป็นการลดการออกจากงาน หรือลดการถูกพักงานชั่วคราว วิธีนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยธุรกิจ โดยให้ธุรกิจมีความต้องการแรงงานอย่างสม่ำเสมอในอัตราที่ค่อนข้างแน่นอน ซึ่งธุรกิจอาจดำเนินการได้โดยอาศัยวิธีการดังนี้คือ

(1) ใช้การพยากรณ์ยอดขายที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับการผันผวนของยอดขายในระยะสั้น เมื่อการพยากรณ์ยอดขายถูกต้อง ปริมาณความต้องการแรงงานก็จะอยู่ในจำนวนที่ค่อนข้างแน่นอน ธุรกิจก็就不用ปลดคนงานออกเป็นการชั่วคราว เมื่อเกิดปัญหาเศรษฐกิจขึ้น ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

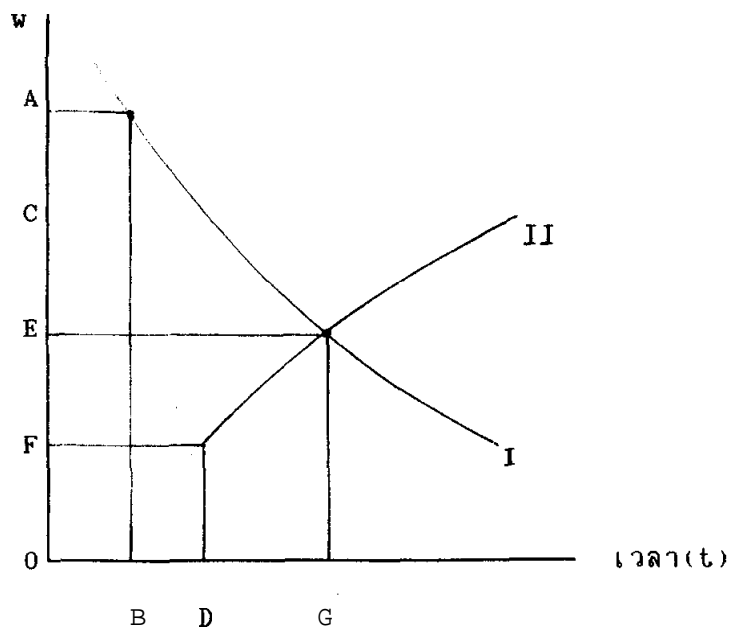
(2) จัดให้มีสินค้าคงคลัง หรือมูลภัณฑ์กันชน (buffer stocks) เพื่อที่จะไม่ทำให้เกิดการขาดแคลนสินค้าเมื่ออุปสงค์เพิ่มขึ้นและในกรณีที่ผลผลิตมากกว่าความต้องการ ซึ่งการจัดให้มีสต็อกสินค้า จะทำให้ธุรกิจไม่ต้องปลดคนงานออกเป็นการชั่วคราวด้วย

(3) ให้คนงานทำงานล่วงเวลามากขึ้นแทนการจ้างคนงานเพิ่มชั่วคราวในช่วงสั้นๆ หรือให้คนงานได้พักผ่อนแทนการปลดออกจากงานชั่วคราว

นอกจากนี้อาจใช้วิธีอื่นๆ อีก เช่น การฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถสูงขึ้นโดยที่ธุรกิจอาจจะจัดให้มีงบประมาณฝึกอบรมคนงานโดยเฉพาะ ดังนั้น การที่จะต้องปลดคนงานออกเมื่อพบว่ามูลค่าของผลผลิตที่ได้รับเพิ่ม (VMP) จากการจ้างคนงานหน่วยสุดท้าย ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างจะไม่เกิดขึ้นอีก เพราะการฝึกฝนความสามารถของคนงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่ม (MP) ของคนงานสูงขึ้น

กรณีที่ 3 การลดการออกจากงานในลักษณะถาวร จะใช้วิธีการเหมือนกับกรณีที่ 2 แต่ในกรณีนี้จะเพิ่มความเข้มงวดมากกว่ากรณีที่ 2 เพราะเป็นการมุ่งหวังผลในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางพื้นฐานแก่คนงานตั้งแต่ยังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน เช่น ให้มีการฝึกงานภาคปฏิบัติหรือภาคสนามเพื่อให้มีทักษะในการทำงานสูงขึ้น อันจะทำให้ไม่ต้องไปเสียเวลาฝึกงานในช่วงแรกของการเข้าทำงานใหม่ๆ ด้วย

ข. นโยบายเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรแรงงาน หมายถึง การเร่งให้คนงานที่ว่างงานได้ทำงานในตำแหน่งงานที่ว่างได้เร็วขึ้น การนำเอาระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้แก้ปัญหาการว่างงานอาจเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ การใช้วิธีลดขนาดของส่วนเหลื่อมค่าจ้าง (wage gap) ลงอย่างเหมาะสม จะเป็นวิธีที่ช่วยให้การว่างงานลดลงได้ด้วย ซึ่งจะพิจารณาจากรูปกราฟที่ 6.2



รูปที่ 6.2

เส้น I แสดงถึงคนงานที่ว่างงาน สมมติว่าคนงานจะว่างงาน ณ เวลา OB ค่าจ้างที่เขาต้องการได้รับเมื่อเขาไปหางานใหม่เท่ากับ OA ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างที่เขาเคยได้รับจากงานที่เขาเคยทำมาก่อนเท่ากับ OC ส่วนต่างระหว่างค่าจ้างที่เขาเคยได้รับจากงานเดิมกับค่าจ้างที่เขาต้องการได้รับจากงานใหม่เท่ากับ CA ถ้าสมมติเพิ่มเติมอีกว่า อัตราค่าจ้างตัวเงินคงที่ ดังนั้น ระดับของอัตราค่าจ้างที่คนงานต้องการจะได้รับ จะลดลงไปตามเส้น I หรือก็คือ เคลื่อนที่ไปทางขวามือบนเส้น I เมื่อเวลาผ่านไป

เส้น II แสดงพฤติกรรมของกลุ่มนายจ้างซึ่งพยายามหาคนงานมาทำงานในตำแหน่งงานที่ว่าง OD เป็นเวลาเริ่มต้นที่มีตำแหน่งงานว่าง(เส้น II เริ่มต้นที่เวลา OD) ค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างตั้งใจจ่ายให้กับคนงานเท่ากับ OF ซึ่ง $OF < OE$ เป็นระยะห่างเท่ากับ FE ในกรณีนี้เมื่อเวลาผ่านไป ค่าจ้างที่นายจ้างเสนอจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามเส้น II

ตลอดช่วงเวลา OG เป็นช่วงเวลา que แสดงให้เห็นว่า มีช่องว่างค่าจ้าง (wage gap) เกิดขึ้นเพราะในช่วงเวลาดังกล่าว ค่าจ้างที่คนงานต้องการจะสูงกว่าค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้ ดังนั้น ในช่วงเวลา OG จึงเป็นช่วงเวลาที่นายจ้างและคนงานไม่สามารถจะตกลงกันได้ แต่เมื่อผ่านพ้นช่วง OG ไปแล้วจะเกิดค่าจ้างส่วนเหลื่อม (wage overlap) ขึ้นในลักษณะที่ว่า ค่าจ้างระดับสูงสุดที่นายจ้างเสนอจะสูงกว่าค่าจ้างสูงสุดที่คนงานต้องการ เพราะฉะนั้น ในกรณีนี้ นายจ้างและคนงานจึงมีโอกาสตกลงกันได้ โดยที่คนงานยินดีจะเข้าทำงาน ซึ่งหมายความว่า ยิ่งค่าจ้างส่วนเหลื่อมมีขนาดใหญ่เพียงใด ก็จะเป็นเครื่องล่อใจให้คนงานเข้ามาทำงานมากขึ้นเพียงนั้น

การวิเคราะห์โดยใช้กราฟ ทำให้เห็นได้ว่า การที่คนงานซึ่งว่างงาน จะเข้าทำงานเร็วขึ้นก็ต่อเมื่อช่วงเวลาที่เกิดเป็น wage gap (ค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย - ค่าจ้างที่คนงานต้องการ) สั้นลง (หรือคนงานรีบเข้าทำงานเร็วขึ้น) ซึ่งช่วงเวลาที่เกิด wage gap อาจทำให้สั้นลงได้ด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดจาก 4 วิธีต่อไปนี้

- (1) ลดระดับค่าจ้างที่คนงานต้องการลงมา
- (2) เร่งให้ระดับค่าจ้างที่คนงานต้องการ (ซึ่งลดลงเรื่อยๆ เมื่อเวลาผ่านไป) ลดลงเร็วขึ้น เท่ากับทำให้เส้น I มีความชันเป็นลบเมื่อเวลาผ่านไป
- (3) เพิ่มค่าจ้างที่นายจ้างเสนอครั้งแรก หรือทำให้จุด H เคลื่อนที่สูงขึ้น
- (4) ทำให้อัตราค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้ (ซึ่งจะเพิ่มขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป)

เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว หรือก็คือทำให้เส้น II มีความชันเป็นบวกมากขึ้น

เพราะฉะนั้น อาจสรุปได้ว่าการเข้ามาทำงานของคนงานจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วถ้าสามารถลดค่าจ้างที่คนงานต้องการในตอนเริ่มต้นที่เวลา OB หรือเพิ่มค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้ ในตอนเริ่มต้นที่เวลา CD หรือทำทั้งสองวิธีพร้อมๆ กัน

ค. นโยบายลดอัตราการเพิ่มของการว่างงาน ใช้วิธีการขยายตัวของอัตรา การว่างงานในส่วนที่มีการว่างงานอยู่ในอัตราสูงโดยอาจจะเป็นการลดการว่างงานในแต่ละภูมิภาค อาชีพ อายุ เชื้อชาติ และอื่นๆ ที่มีอัตราการว่างงานสูงเกินไปและยังมีแรงงานว่างงานซึ่งมีความสามารถและความตั้งใจพร้อมที่จะเข้าไปทำงาน แต่ต้องถูกจำกัดด้วยอุปสรรคทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ และเงื่อนไขเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน วิธีการที่ใช้ในการลดอัตราการว่างงานมีหลายวิธี ได้แก่

(1) จัดตั้งหน่วยงานของรัฐเพื่อฝึกฝนอาชีพแก่แรงงานที่ว่างงาน และให้การสนับสนุนทางการเงิน และอื่นๆ ในระหว่างการฝึกอบรม

(2) สำหรับแรงงานที่อยู่ในท้องถิ่นที่ไม่มีงานให้ทำ รัฐก็ควรที่จะให้ความช่วยเหลือในการอพยพจากท้องถิ่นที่มีคนล้นงาน ไปยังท้องถิ่นที่ขาดแคลนแรงงานและจัดหางานที่เหมาะสมให้ อันจะเป็นการลดความแตกต่างของอัตราการว่างงานในแต่ละท้องถิ่นลงได้

(3) รัฐควรจัดหาเจ้าหน้าที่ตำแหน่งสำคัญ เช่น วิศวกรด้านอุตสาหกรรม นักจิตวิทยา และนักวิชาการสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแนะนำช่วยเหลือคนงานในด้านการสร้างงานชนิดใหม่ที่เหมาะสมกับทักษะ (skill) ของคนงาน หรืออาจปรับลักษณะของงานที่มีอยู่เดิม ให้สอดคล้องกับความชำนาญที่คนงานในท้องถิ่นนั้นๆ มีอยู่ก็ได้

6.4 สรุป

นโยบายที่ใช้ลดภาวะเงินเฟ้อ อาจกำหนดขึ้นโดยใช้มาตรการที่สำคัญคือ การจัดการด้านอุปสงค์ การควบคุมราคาและรายได้ และ นโยบายด้านการจ้างแรงงาน

การจัดการด้านอุปสงค์เป็นการปรับอุปสงค์โดยใช้เครื่องมือทางการเงินและการคลังที่มุ่งให้มีผลไปเปลี่ยนแปลงอัตราการว่างงาน เนื่องจากการจ้างงานเป็นตัวแปรที่สามารถกำหนดทิศทางได้ง่ายกว่าอัตราเงินเฟ้อ และเมื่อสามารถกำหนดอัตราการว่างงานในระยะยาวได้ ก็จะทำให้สามารถควบคุมอัตราเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่ต้องการได้

การควบคุมราคาและรายได้เป็นมาตรการที่มีลักษณะบังคับ ซึ่งควรจะนำมาใช้เมื่ออยู่ในภาวะจำเป็นและไม่มีวิธีอื่นที่ดีกว่าเท่านั้น โดยทั่วไป มาตรการนี้สามารถเลือกทำได้ 4 วิธีคือ การควบคุมราคาและค่าจ้างโดยตรงอย่างเข้มงวด การกำหนดราคาและรายได้เป็นการชั่วคราวการควบคุมราคาและค่าจ้างโดยตรงอย่างอ่อน และการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับราคาและค่าจ้าง ซึ่งทั้ง 4 วิธีดังกล่าวนี้ จะผันกับแนวทางหลักของระบบตลาดเสรี ดังนั้นจึงอาจถูกต่อต้านได้มาก หากระบบเศรษฐกิจนั้น ยึดแนวทางเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีเป็นพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว

นโยบายด้านการจ้างแรงงานเป็นนโยบายที่มุ่งให้เกิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตลาดแรงงาน วิธีนี้มีมาตรการเชิงนโยบายที่สามารถเลือกใช้ได้ 3 ประการคือ ลดอัตราส่วนของจำนวนคนงานที่ออกจากงานต่อจำนวนคนงานทั้งหมด การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรแรงงาน และลดการเพิ่มของของอัตราการว่างงาน

นอกจากนโยบายหลัก 3 ประการที่ผู้บริหารเศรษฐกิจสามารถเลือกนำมาใช้เพื่อควบคุมเงินเฟ้อให้อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการได้แล้ว ก็ควรจะได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสถาบันหรือรูปแบบการจัดองค์การด้วย เพื่อที่จะได้สอดคล้องกับนโยบายที่เลือกใช้ ระบบสถาบัน และรูปแบบของการจัดองค์การทั้งในส่วนของเอกชนและรัฐบาล ล้วนแต่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว

ของนโยบายที่กำหนดได้ทั้งสิ้น ดังจะเห็นได้จากที่มีแนวคิดเกี่ยวกับ การรีปรับระบบองค์กร หรือที่เรียกว่า Reengineering ออกมาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพของหน่วยงานทั้งเอกชนและรัฐอย่างแพร่หลาย ซึ่งนั่นหมายความว่า รูปแบบการจัดองค์กรที่ดีสามารถ จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาได้ นอกเหนือไปจากมาตรการต่างๆ ที่ออกมากระตุ้นหรือกำกับโดยตรง.