

บทที่ 1

บทนำ

1. ความนำ

ในภาระศึกษาเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความเป็นมาของ การเจรจาต่อรองร่วมเสียก่อน เพื่อจะได้สามารถทำความเข้าใจเนื้อหาในตอนต่อ ๆ ไปได้อย่างชัดเจนและไม่สับสน นอกจากนั้นในการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีด้วยตารางและรูปกราฟนั้น ผู้จะทำการศึกษาต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ดุลยภาพ ในตลาดแรงงานมาพอสมควรด้วย ผู้ที่ยังขาดพื้นฐานดังกล่าวจึงควรต้องทำการทบทวนเสียก่อน ที่จะฝ่าหน้าไปทำการศึกษาบทต่อ ๆ ไป

2. สารสำคัญ

2.1 การเจรจาต่อรองร่วม หมายถึงการเจรจาระหว่างนายจ้างหรือองค์การ นายจ้างกับองค์การตัวแทนของแรงงาน โดยจุดมุ่งหมายจะตกลงกันให้ได้เกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้าง

2.2 การเจรจาต่อรองร่วมมีความสำคัญขึ้นหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในตอนปลายคริสตวรรษที่ 18 เพราะอุตสาหกรรมมีขนาดใหญ่ขึ้นมาก แรงงานจำเป็นต้องรวมกลุ่มกันเพื่อให้สามารถต่อรองกับนายจ้างได้

2.3 ใน การวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมนั้น ประเภทของตลาดแรงงานที่จะต้องศึกษาคือตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะกรณีที่มีการผูกขาดทั้งด้านผู้ซื้อและผู้ขายแรงงาน (bilateral monopoly)

3. จุดประสงค์

หลังจากศึกษาบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

3.1 อธิบายความหมายของการเจรจาต่อรองร่วมกับทีมงานโดยองค์กรกรรมการระหว่างประเทศได้

3.2 อธิบายสาเหตุและวัตถุของการขอเจรจาต่อรองร่วมได้

3.3 อธิบายความหมาย และเขียนรูปกราฟแสดงลักษณะของอุปสงค์ต่อแรงงานและอุปทานแรงงานได้

3.4 วิเคราะห์ด้วยรูปกราฟแสดงการทำตลาดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานที่มีการผูกขาดทั้งด้านผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานได้

4. ความหมายของการเจรจาต่อรองร่วม

การเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) นั้น หมายถึง “การเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้างระหว่างนายจ้างคนเดียว นายจ้างกลุ่มหนึ่ง หรือองค์กรนายจ้างองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรฝ่ายหนึ่งกับองค์กรซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรการอึกฝ่ายหนึ่ง โดยมุ่งหมายที่จะให้ตกลงกันได้”^{1/}

จากคำจำกัดความหรือความหมายของการเจรจาต่อรองร่วมนี้มีสิ่งที่จะต้องอธิบายอยู่หลายประการคือ

4.1 เกี่ยวกับคู่เจรจาในการเจรจาต่อรองร่วมนั้น นายจ้างคนเดียวอาจจะนับเป็นฝ่ายหนึ่งก็ได้มีการเจรจาต่อรองร่วมหลายครั้งที่ทำกันระหว่างนายจ้างเพียงคนเดียวกับตัวแทนคนงานหลายคน การต่อรองกับนายจ้างเพียงคนเดียวจะพบบ่อยในประเทศไทยกำลังพัฒนา ซึ่งมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมน้อยแห่ง และนายจ้างก็ยังไม่รวมตัวเข้าด้วยกัน

ในอีกรูปหนึ่งนั้น การต่อรองอาจจะกระทำการกลุ่มนายจ้างก็ได้ คือนายจ้างแต่ละคนที่เป็นหัวหน้าของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ได้นำมาลงเข้าด้วยกันเพื่อวัตถุประสงค์ในการต่อรองและอาจจะรับเงินนโยบายร่วมกันก็ได้แต่จะต้องเป็นเพียงกลุ่มไม่ใช่เป็นองค์กรสาธารณะ

^{1/} สำนักงานการกรรมการระหว่างประเทศ, การเจรจาต่อรองร่วม, แปลโดย จิตรา หิรัญอัคร (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520), หน้า 5

ในการณ์อื่น ๆ นั้น การต่อรองอาจจะกระทำกับตัวแทนขององค์กรนายจ้างองค์การเดียว^{2/} หรือกับตัวแทนขององค์กรนายจ้างจำนวนหนึ่ง ซึ่งแต่ละองค์กรก็มีสมาชิกของตนเอง แต่องค์กรทั้งหมดนั้นมีผลประโยชน์ร่วมกันในการเจรจา

4.2 การต่อรองของฝ่ายคนงานนั้น จะต้องดำเนินการโดยองค์กรซึ่งจะสามารถทำหน้าที่เป็นคู่สัญญาแทนคนงานทั้งหมดได้ โดยทั่วไปองค์กร ดังกล่าวจะต้องเป็นสหภาพแรงงานแต่ในบางประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่ยังอยู่ในขั้นเริมต้นของการพัฒนาสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายอาจเปิดโอกาสให้กลุ่มคนงานชั่วคราว (ซึ่งมักเป็นผู้นำหดหยุดงานของแรงงาน) ทำความตกลงได้ด้วย อายุ่รากตามในปัจจุบันการทำความตกลงประเภทนี้ไม่ค่อยมีความสำคัญนักในทางปฏิบัติ

อนึ่ง สมาคมคนงานที่อยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างนั้น “ไม่อาจถือเป็นองค์กรตัวแทนของคนงานในการเจรจาต่อรองร่วมได้” เนื่องจากสมาคมดังกล่าวได้รับอิทธิพล หรืออยู่ภายใต้ความควบคุมของนายจ้าง จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้โดยอิสระและเสรี เพื่อให้ได้เงื่อนไขที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้แก่แรงงาน

4.3 ตามที่คำจำกัดความกล่าวไว้ว่าการเจรจาต้องดำเนินไป “โดยความมุ่งหมายที่จะให้ตกลงกันได้” นั้น แม้ว่าการเจรจาจะยุติลงโดยทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ จนเกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงานด้วยกัน แต่การเจรจาที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้นถือว่าคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายได้พยายามแล้วอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้บรรลุข้อตกลง

4.4 หัวข้อของการเจรจาตามคำจำกัดความนั้นเป็นเรื่อง “สภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้าง” ซึ่งโดยทั่วไปเรื่องเหล่านี้ก็ได้แก่เรื่องของค่าจ้าง เวลาทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุดซึ่งจะได้รับค่าตอบแทน และระยะเวลาที่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง เป็นต้น

^{2/} องค์กรของนายจ้างอาจประกอบด้วยบริษัทเพียง 2-3 บริษัท ในท้องถิ่นหรืออาจจะมีสมาชิกเป็นบริษัทจำนวนนับร้อยอยู่ในทุกส่วนของประเทศก็ได้

^{3/} หลักการนี้กำหนดไว้ในข้อแนะนำด้วยข้อสัญญาการตกลงร่วม (ฉบับที่ 91) ซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์กรกรรมการระหว่างประเทศได้รับเอาไว้ในการประชุมสมัยที่ 34 ที่นิครเจนีวา ในปี ค.ศ. 1951

5. ความเป็นมาของการเจรจาต่อรองร่วม

การเจรจาต่อรองร่วมนั้นเพิ่งเริ่มต้น มีขึ้นก็หลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในตอนปลายคริสตศตวรรษที่ 18 ทั้งนี้ เพราะในยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้น กิจการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมเป็นขนาดเล็ก โดยนายจ้างมักทำหน้าที่เป็นซื่อสัมภានุญาณด้วยตนเองจ้างช่างฝูงมือบ้าง และมีช่างฝีกหัดเข้ารับการอบรมอยู่ด้วย ช่างฝีกหัดและแม่ตัวช่างฝีกหัดมีบ้างคนจะอยู่อาศัยกับนายจ้าง จึงอนไวในการว่าจ้างและข้อตกลงทุกชนิด ๆ ก็ตามที่อาจจำมาพิจารณากันเป็นการส่วนตัวหรือพิจารณา กันเป็นกลุ่มเล็กกับนายจ้างอย่างง่าย ๆ และการระงับข้อพิพาทก็เป็นไปโดยรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม หลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้ว ลักษณะของการผลิตทางอุตสาหกรรมได้แตกต่างไปจากเดิมมาก โดยเฉพาะตั้งแต่กลางคริสตศตวรรษที่ 19 ซึ่งอุตสาหกรรมมีขนาดใหญ่ขึ้นมาก ทำให้การติดต่อกันโดยตรงและใกล้ชิดระหว่างนายจ้างและคนงาน เพื่อระงับความขัดแย้งนั้นทำได้ยาก ประกอบกับลักษณะของอุตสาหกรรมแบบใหม่นั้น ทำให้ แรงงานประทุนช่างฝีกหัดต้องความสำคัญลงมาก เนื่องจากนายจ้างสามารถจ้างแรงงานไร้มือ มากำไรร่วมกับเครื่องจักรแทนแรงงานฝีมือได้ กลุ่มแรงงานฝีมือจึงเป็นกลุ่มแรงงานที่ฐานะตกต่ำ ลงมากและเป็นกลุ่มแรกที่พยาบาลรวมตัวกันขึ้นเพื่อต่อรองกับนายจ้าง การต่อรองของแรงงานฝีมือ ในระยะแรก ๆ นั้นก็อาจจะมีประสิทธิภาพพอสมควร เนื่องจากในหลายกิจการยังจำเป็นต้องใช้แรงงานฝีมืออยู่จำนวนหนึ่ง การทดสอบแรงงานฝีมือทำไม่ได้หรือถ้าทำได้ก็ด้วยต้นทุนสูง (คือโดยใช้เครื่องจักรเข้าทำหน้าที่แทน) สมภาคแรงงานฝีมือในระยะนี้มักจะปฏิเสธการรับสมัครที่เป็นแรงงานไร้มือ เนื่องจากจะทำให้ฐานะการต่อรองของสมภาคอ่อนแอลง ต่อเมื่อ สมภาคแรงงานเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นโดย普遍化 เมื่อได้รับการรับรองตามกฎหมาย สมภาคแรงงาน ของแรงงานกลุ่มนี้จึงเริ่มมีมากขึ้น รวมทั้งยังได้ขยายออกจากการอุตสาหกรรมไปยังกลุ่ม เสมียนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพอื่น ๆ ด้วย เช่น ครุ นักกฎหมายและแพทย์ เป็นต้น

ก่อนที่การเจรจาต่อรองร่วมจะได้พัฒนาจนมาเป็นตามแบบอย่างในความหมายที่ยอมรับกันอยู่ในปัจจุบันนี้ สมภาคแรงงานในระยะแรก ๆ ได้พยายามจะกำหนดค่าจ้าง โดยการดำเนินการฝ่ายเดียว คือสมภาคจะยกร่างบัญชีอัตราค่าจ้างมาตรฐานขึ้น เสนอให้นายจ้างแต่ละคน โดยอาจจะดำเนินการนัดหยุดงานถ้าได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้ก่อน วิธีการดังกล่าวไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นการเจรจาต่อรองร่วม แต่อาจจะเป็นการยื่นคำขาดมากกว่า เนื่องจากมีการทบทวน

นายจ้างเป็นรายบุคคล และนายจ้างเหล่านี้ก็ไม่ได้รวมกัน นายจ้างบางคนซึ่งไม่อยากให้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ก็จะตัดสินใจจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เรียกร้อง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีการเจรจาต่อรองและไม่มีการทำสัญญาตกลงว่าจะจ่ายค่าจ้างตามอัตราใหม่เป็นระยะเวลาเท่าใด นายจ้างซึ่งได้ยินยอมก็อาจลดค่าจ้างลงเมื่อได้ก็ได้ ถ้ามีความเชื่อว่าสหภาพนั้น ๆ มีความเข้มแข็งน้อยลงไม่พอที่จะบังคับให้ใช้อัตราตั้งกล่าว

ในขณะเดียวกันทางฝ่ายนายจ้างเมื่อเผชิญกับการรวมตัวกันของฝ่ายแรงงานก็เกิดความรู้สึกว่านายจ้างเข้ามาร่วมกลุ่มนี้ได้ก็จะสามารถคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างได้ดีกว่าที่จะเป็นแบบต่างคนต่างตัดสินใจ การเผชิญหน้ากันระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานและกลุ่มนายจ้าง ทำให้เกิดการนัดหยุดงานเกิดขึ้นบ่อยครั้งและความสูญเสียอย่างมากของทั้ง 2 ฝ่าย จากการนัดหยุดงานนั้นก็เป็นเหตุให้ห้างสหภาพแรงงานและองค์การของนายจ้างหันมาให้ความสนใจกับการเจรจาต่อรองร่วมและการไก่ล่อกลีบซึ่งเป็นการเจรจาปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปล่อยให้ความขัดแย้งรุนแรงขึ้นไปจนเกิดผลเสีย

การเจริญเติบโตของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศที่กำลังพัฒนาจำนวนมากในปัจจุบันอาจมีลักษณะแตกต่างไปจากวิถีของการแบบที่กล่าวมาข้างต้นซึ่งเป็นในระยะแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศพัฒนาแล้ว กล่าวคือในประเทศกำลังพัฒนานี้ รัฐมักจะเป็นนายจ้างรายใหญ่ที่สุด หรือเป็นนายจ้างรายใหญ่ในจำนวนนายจ้างเพียงไม่กี่คน ของประเทศซึ่งมีผู้ทำงานอยู่ด้วยมากพอที่จะใช้ระบบสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมได้ ผลกระทบของระบบสหภาพแรงงานมักจะเข้มแข็งที่สุด และการเจรจาต่อรองร่วมจะพัฒนาไปได้มากที่สุดในหมู่ผู้ทำงานกับรัฐวิสาหกิจ และسمีบันพันกิจงานซึ่งเป็นลูกจ้างของรัฐ ส่วนในการเจรจา กับนายจ้างเอกชนนั้นมักเป็นแบบเจรจา กับนายจ้างเป็นราย ๆ ไป และกระทำการกันในระดับห้องถีน เท่านั้น เมื่อการเจรจาจำกัดเพียงแค่ระดับห้องถีนสมาชิกของสหภาพที่ทำการต่อรองซึ่งมีจำนวนน้อย และเงินทุนก็ขาดแคลน ทำให้นายจ้างมักปฏิเสธการรับรองและการเจรจาด้วย จนรัฐบาลจำเป็นต้องเข้าไปบุ嚷เกี่ยวแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานอยู่เสมอ

๘. พื้นฐานบางประการที่ควรทราบ

เนื่องจากในการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมนั้น นักศึกษาจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของอุปสงค์ (Demand) ต่อแรงงานและอุปทาน (Supply) ของ

แรงงาน ตลอดจนการกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างทำงานในตลาดแรงงานลักษณะต่าง ๆ มาเป็นอย่างดี ดังนั้นเพื่อเป็นการทบทวนพื้นฐานให้กับนักศึกษา จึงจะได้นำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาในที่นี้ไว้โดยสรุป

6.1 อุปสงค์ต่อแรงงาน

ความหมายของคำว่า อุปสงค์ต่อแรงงานนั้นคือ “ปริมาณแรงงานที่มีผู้เสนอซื้อในตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ กัน” ในเรื่องของอุปสงค์ต่อแรงงานนี้ โดยทั่วไปจะนิยมใช้ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) มาอธิบาย และเนื่องจากลักษณะของตลาดผลผลิตที่แรงงานทำการผลิตอยู่นั้นมีอิทธิพลต่อเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานอย่างมาก ในขณะที่ลักษณะของตลาดแรงงานไม่มีบทบาทกำหนดลักษณะของเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเลย ในการพิจารณาจึงจะแยกตามลักษณะของตลาดผลผลิตได้ดังนี้

6.1.1.1 กรณีที่ตลาดผลผลิตเป็นตลาดแข่งขันโดยสมบูรณ์

สำหรับกิจการใดกิจการหนึ่งในระยะสั้นแล้ว ในกระบวนการผลิตจะประกอบด้วยปัจจัยการผลิต 2 ชนิด คือ ปัจจัยผันแปร และปัจจัยคงที่ เพื่อให้สะทogeneในการวิเคราะห์ในที่นี้ จะถือว่ามีปัจจัยการผลิตที่สำคัญเพียง 2 ชนิด คือแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยผันแปรกับทุนซึ่งเป็นปัจจัยคงที่ การที่ปัจจัยผันแปรถูกใช้ทำงานร่วมกับปัจจัยคงที่ในการผลิตนั้น ตามหลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้นแล้ว กฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทน (Law of Diminishing Returns) ก็จะเข้ามามีบทบาททันที

กฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทนนี้ใจความสำคัญอยู่ว่า ถ้ามีการเพิ่มปัจจัยผันแปรมากหน่อยขึ้นเรื่อย ๆ ไปทำงานร่วมกับปัจจัยคงที่จำนวนหนึ่ง ในตอนแรกผลผลิตเพิ่ม (Marginal Product หรือ MP) จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ถ้ายังเพิ่มปัจจัยผันแปรเข้าไปเรื่อย ๆ ผลผลิตเพิ่มจะเพิ่มในอัตราลดลง จนถึงจุดหนึ่ง ถ้ายังคงเพิ่มปัจจัยผันแปรต่อไปอีก ผลผลิตเพิ่มก็จะลดลง ตัวอย่างของกฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทนอาจดูได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1
ผลผลิตรวม ผลผลิตเฉลี่ย และผลผลิตเพิ่ม

จำนวนแรงงาน (คน)	ผลผลิตรวม (TP) (หน่วย)	ผลผลิตเฉลี่ย (AP) (หน่วย)	ผลผลิตเพิ่ม (MP) (หน่วย)
0	0	—	—
1	11	11.0	11
2	25	12.5	14
3	42	14.0	17
4	62	15.5	20.
5	80	16.0	18
6	96	16.0	16
7	109	15.6	13
8	118	14.8	9
9	122	13.6	4
10	120	12.0	-2

จากตารางที่ 1 นี้ ผลผลิตรวม (Total Product หรือ TP) หมายถึงปริมาณผลผลิตทั้งหมดที่เกิดจากการใช้แรงงานร่วมกับทุนจำนวนหนึ่งที่กำหนด ส่วนผลผลิตเฉลี่ย (Average Product หรือ AP) นั้น คือการนำผลผลิตรวมหารด้วยจำนวนแรงงานที่ถูกจ้างเพื่อหาค่าผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน และสำหรับผลผลิตเพิ่ม (MP) นั้น หมายถึงผลผลิตรวมที่เพิ่มขึ้นเมื่อจ้างแรงงานเพิ่มอีก 1 คน หน่วย เช่น เมื่อจ้างแรงงาน 3 คน ได้ผลผลิตรวม 42 หน่วย ครั้นพอกจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน เป็น 4 คน ได้ผลผลิตรวมเป็น 62 หน่วย ดังนั้น ผลผลิตเพิ่มของแรงงานคนที่ 4 ก็คือ $62 - 42 = 20$ หน่วย เป็นต้น

ต่อไปถ้าสมมุติว่าตราช่าจ้างที่ถูกกำหนดโดยตลาดแรงงานนั้น = 13 บาท ต่อคน และสมมุติว่า ราคากลางคิดเป็นหน่วยละ 1 บาท และให้ต้นทุนคงที่มีมูลค่า = 10 บาท ก็จะสามารถสร้างตารางขึ้นแสดงรายรับ รายจ่าย และกำไร ของกิจการได้ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2
รายรับ รายจ่าย และกำไร

จำนวน แรงงาน	มูลค่าผล ผลิตรวม	มูลค่าผล ผลิตเฉลี่ย	มูลค่าผล ผลิตเพิ่ม	ค่าจ้าง	ต้นทุน คงที่	ต้นทุน รวม	กำไร
(คน)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)
0	—	—	—	—	10	10	-10
1	11	11.0	11	13	10	23	-12
2	25	12.5	14	26	10	36	-11
3	42	14.0	17	39	10	49	-7
4	62	15.5	20	52	10	62	0
5	80	16.0	18	65	10	75	5
6	96	16.0	16	78	10	88	8
7	109	15.6	13	91	10	101	8
8	118	14.8	9	104	10	114	4
9	122	13.6	4	117	10	127	-5
10	120	12.0	-2	130	10	140	-20

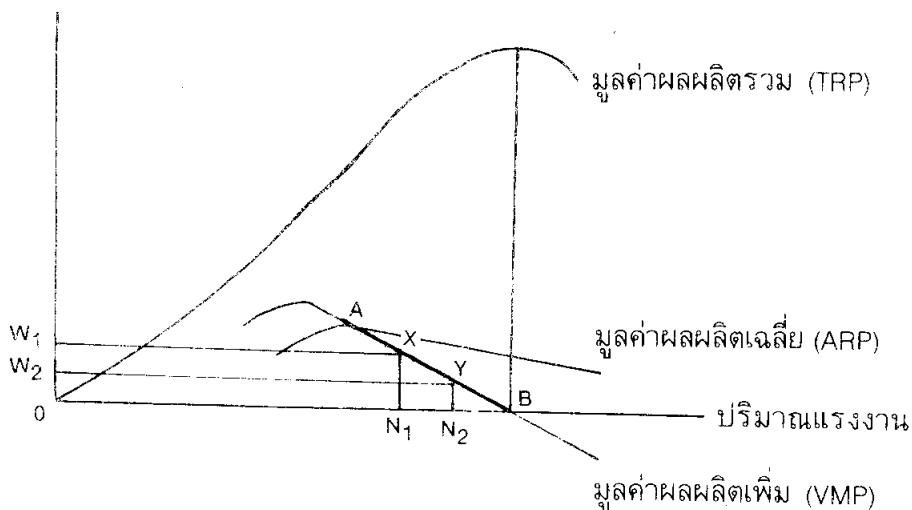
จากตารางที่ 2 นี้ มูลค่าผลผลิตรวมได้จากการผลิตรวมคูณด้วยราคาผลผลิต ส่วนมูลค่าผลผลิตเฉลี่ยนั้น อาจหาได้โดยเอาผลผลิตเฉลี่ย (AP) คูณด้วยราคาผลผลิต ส่วนทางด้านมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (Value of Marginal Product) หรือ VMP หาได้ด้วยการเอาผลผลิตเพิ่ม (MP) คูณด้วยราคาผลผลิตเช่นกัน

จากตารางที่ 2 นี้จะเห็นได้ว่ากำไรของกิจการจะสูงสุดเมื่อจ้างแรงงานคนที่ 7 ซึ่ง ณ ระดับนี้ อัตราค่าจ้าง (13 บาท) เท่ากับ VMP พอดี เพราะถ้าจ้างเพิ่มอีก 1 คน คือ จ้างแรงงานคนที่ 8 มูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเนื่องจากการจ้างแรงงานใหม่จะน้อยกว่าค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้น (คือ 13 บาท) เป็นผลให้การจ้างแรงงานที่เกินกว่าจำนวนแรงงานที่ถูกจ้างนั้นเป็นจำนวนที่ทำให้ VMP เท่ากับอัตราค่าจ้างพอดี

ถ้าเราเอาข้อมูลในตารางที่ 2 ที่พิจารณาไปแล้วนี้มาแสดงในลักษณะของรูปกราฟ โดยสมมติว่าแรงงานสามารถแบ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ มา ก็ได้และนั้นจะroy่างต่อเนื่อง ทำให้ได้เส้นในรูปเป็นเส้นรายเรียบ (smooth curves) ในลักษณะดังนี้

รูปที่ 1
เส้นมนุษย์ค่าผลผลิตรวม มูลค่าผลผลิตเฉลี่ย และมูลค่าผลผลิตเพิ่ม

มนุษย์ค่าผลผลิต, ค่าจ้าง



จากรูปกราฟข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่า ถ้าค่าจ้างอยู่กำหนดโดยตลาดที่ OW_1 นายจ้างจะได้กำไรสูงสุดถ้าจ้างแรงงาน $= ON_1$ เพราะที่การจ้างแรงงานระดับนี้จะได้มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ซึ่งมีขนาดตามรูปคือ XN_1 ซึ่งเท่ากับอัตราค่าจ้าง OW_1 พอดี แต่ถ้าค่าจ้างที่อยู่กำหนดโดยตลาดนั้นลดลงมาเป็น OW_2 นายจ้างจะจ้างแรงงานมากขึ้นเป็น ON_2 ถ้าต้องการได้กำไรสูงสุด

จะเห็นได้ว่าเส้น VMP นั้นเป็นเส้นที่แสดงว่า ณ อัตราค่าจ้างต่าง ๆ ปริมาณการจ้างงานจะเป็นเท่าใด ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า เส้น VMP ก็คือเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานของกิจการได้กิจการหนึ่งนั้นเอง และเนื่องจากว่านายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างสูงเกินมูลค่าผลผลิตเฉลี่ยสูงสุดได้ เพราะสูงเกินกำลังความสามารถ และขณะเดียวกันนายจ้างก็จะไม่จ้างแรงงาน

ณ ระดับที่ VMP ติดลบด้วย ดังนั้นเส้น VMP จะเป็นเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานของกิจการได้เฉพาะส่วนที่เป็นเส้นหนัก (AB) ในรูปเท่านั้น^{4/}

6.1.2 กรณีที่ตลาดผลผลิตเป็นตลาดที่แข่งขันไม่สมบูรณ์

ในตลาดผลผลิตที่แข่งขันไม่สมบูรณ์นั้น ถ้าหากกิจการผลิตมากขึ้น ราคานิ่งค่าจะลดลง ทำให้กำไรสูงสุดของกิจการในกรณีนี้จะไม่ได้อัյุที่ระดับ VMP เท่ากับค่าจ้างอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม การสร้างเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานก็ยังคงใช้หลักการคล้ายกับในกรณีที่ตลาดผลผลิตแข่งขันโดยสมบูรณ์นั้นเอง ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3
รายรับรวม และรายรับจากการผลิตเพิ่ม

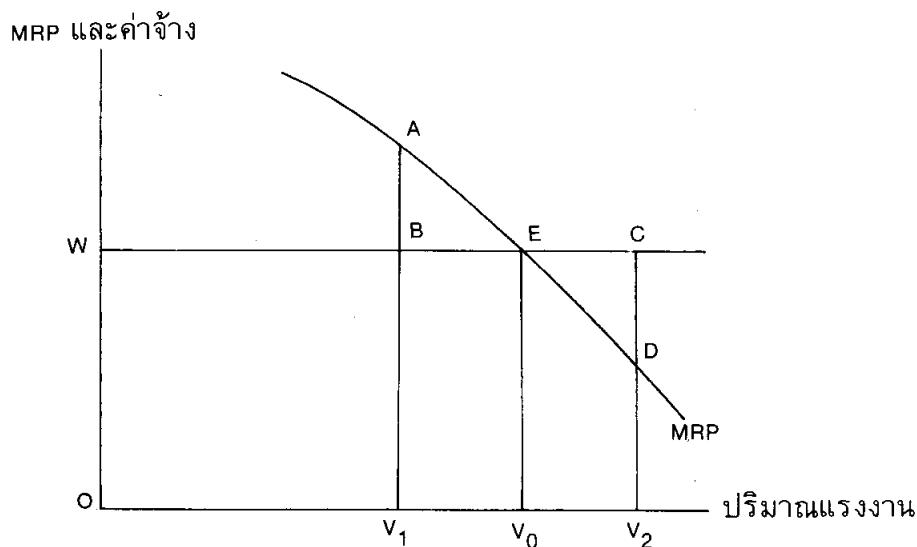
ปริมาณแรงงาน (คน)	ผลผลิตรวม (หน่วย)	ราคาผลผลิต ต่อหน่วย (บาท)	รายรับรวม (บาท)	MRP (บาท)
0	0	—	—	—
1	10	10.00	100	100
2	19	9.05	172	72
3	27	8.45	288	56
4	34	7.94	270	42
5	40	7.50	300	30
6	45	7.11	320	20
7	49	6.78	322	12
8	52	6.44	335	3
9	54	6.20	335	0
10	55	6.05	333	-2

^{4/}รายละเอียดโปรดดูจาก สุณี ฉัตราม, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. (กรุงเทพฯ บริษัท ประชาชน, 2525) หน้า 92-93.

จากตารางที่ 3 นี้ เนื่องจากสมมุติให้เป็นกรณีตลาดผลผลิตแข่งขันไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ราคาผลผลิตต่อหน่วยจึงต้องลดลง เมื่อมีผลผลิตรวมมากขึ้น เช่น ถ้าผู้ผลิตเสนออุปสงค์ออกสู่ตลาด 10 หน่วย ราคาขายจะต้องเป็นหน่วยละ 10 บาท แต่ถ้าเสนออุปสงค์ตลาด 19 หน่วย ราคาขายจะลดลงเป็น 9.05 บาท หรือถ้ามีผลผลิตรวมออกสู่ตลาด 27 หน่วย ราคาขายจะต้องลดลงอีกเป็นหน่วยละ 8.45 บาท เป็นต้น เมื่อทราบผลผลิตรวมและราคาต่อหน่วยแล้ว ก็สามารถหารายรับรวมได้โดยการเอาผลผลิตรวมแต่ละระดับคูณด้วยราคาผลผลิตต่อหน่วย และเมื่อทราบ รายรับรวมแล้วต่อไปก็จะสามารถหารายรับจากผลผลิตเพิ่ม (Marginal Revenue Product หรือ MRP) ซึ่งก็คือรายรับที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มแรงงานเข้าไปเท่านั้น而已 ได้ โดยเทียบข้อมูลรายรับรวม กับปริมาณแรงงาน เช่น เมื่อเพิ่มแรงงานจาก 0 เป็น 1 คนนั้น รายรับจะเพิ่มจาก 0 เป็น 100 ดังนั้น MRP ณ ระดับนี้จึงเท่ากับ 100 และถ้าจ้างแรงงานเพิ่มจาก 1 เป็น 2 คน รายรับรวมเพิ่มจาก 100 เป็น 172 ดังนั้น MRP ณ ระดับนี้เท่ากับ 72 เป็นต้น

จากตารางที่ 3 นี้ ถ้าเอาข้อมูลของ MRP มาแสดงในลักษณะของรูปグラฟ โดยสมมุติว่า แรงงานสามารถแบ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ มากได้ และผันแปรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้เส้นในรูป เป็นเส้นราบรื่น (smooth curves) ในลักษณะดังนี้

รูปที่ 2
เส้นรายรับจากผลผลิตเพิ่ม (MRP)



จากกฎปีที่ 2 นี้ ถ้าสมมุติให้อัตราค่าจ้างที่กำหนดในตลาดคือ OW ณ อัตราค่าจ้างระดับนี้ ปริมาณจ้างแรงงานที่จะก่อให้เกิดกำไรสูงสุดก็คือ OV_1 เท่านั้น ที่เป็นชื่อนี้ เพราะถ้าการจ้างแรงงานเป็นระดับอื่น เช่นที่ OV_1 นั้น รายรับที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน (MRP) นั้นจะมีค่า = AV , ในขณะที่กิจการจ่ายค่าจ้างเพิ่มเพียง OW ต่อ 1 หน่วยแรงงานที่เพิ่มนั้น นั้นคือ MRP มากกว่าค่าจ้าง ดังนั้น กิจการจะได้กำไรเพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้น จะมีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงระดับที่ MRP เท่ากับค่าจ้างพอดี กิจการจะไม่จ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก และเช่นเดียวกันกิจการก็จะไม่จ้างแรงงานที่ปริมาณ OV_2 เพราะที่การจ้างแรงงานระดับนี้ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 หน่วย (หรือ MRP) มีค่าเท่ากับ DV_2 ในขณะที่กิจการต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มต่อ 1 หน่วยแรงงานถึง OW ดังนั้นกิจการจะปรับการจ้างงานให้ลดลงเรื่อยๆ เพื่อให้ได้กำไรสูงสุด จนในที่สุดก็กลับมาสู่ การจ้างงานเท่ากับ OV_1

เท่าที่พิจารณาไปจนถึงนี่ได้ว่า ถ้าหากทราบค่าจ้างในตลาดก็จะสามารถทราบปริมาณการเสนอซื้อแรงงาน ที่จะทำให้ผู้ผลิตได้กำไรสูงสุดได้ โดยดูจากความสัมพันธ์ระหว่าง อัตราค่าจ้างกับปริมาณแรงงานบนเส้น MRP ดังนั้นเส้น MRP จึงเป็นเส้นที่บอกให้ทราบว่า ณ อัตราค่าจ้างต่างๆ นั้น ปริมาณการเสนอซื้อแรงงานจะต้องเป็นจำนวนเท่าไร ผู้ผลิตจึงจะได้กำไรสูงสุด นั้นก็คือ เส้น MRP เป็นเส้นแสดงปริมาณการเสนอซื้อแรงงานของกิจการ ณ อัตราค่าจ้างต่างๆ หรือเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานของกิจการนั้นเอง^{5/}

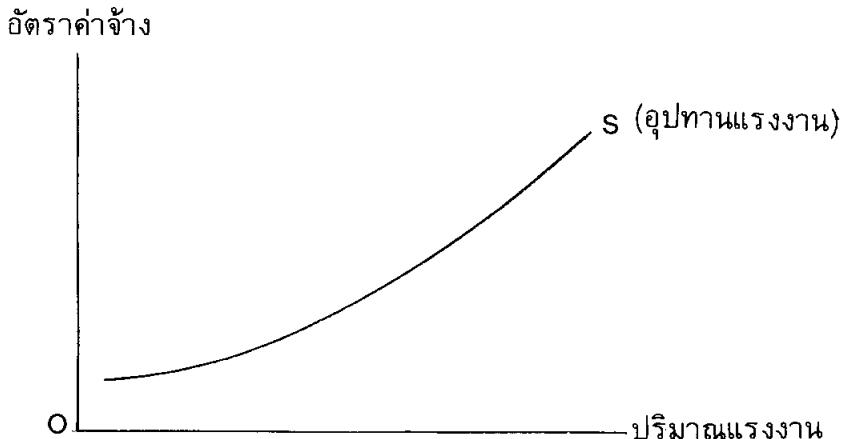
6.2 อุปทานของแรงงาน

ความหมายของคำว่า อุปทานแรงงานก็คือ “ปริมาณของแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กัน” อุปทานของแรงงานนี้ โดยที่จะเป็นการมองจากแง่ของนายจ้างที่คาดคะเนโดยใช้ประสบการณ์จากอดีตมาช่วยในการคาดคะเนส่วนหนึ่งว่า ถ้าอัตราค่าจ้างแต่ละอัตราจะมีปริมาณแรงงานมาเสนอขายเท่าใด ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับปริมาณเสนอขายนี้มักจะเป็นในทางเดียวกันคือ ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้น ปริมาณเสนอขายแรงงานจะมากขึ้นด้วย แต่ถ้าอัตราค่าจ้างลดลง ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลง หรือถ้าเขียนเป็นสันอุปทานแรงงาน โดยให้แกนตั้งแทนอัตราค่าจ้าง

^{5/} สุนี ฉัตราม, ค่าจ้างและกฎหมายค่าจ้าง, (กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน, 2525) หน้า 107

และแกนนอนแทนปริมาณแรงงาน ก็จะได้เส้นอุปทานแรงงานที่มีลักษณะเป็นเส้นลาดชันจากซ้ายไปขวา ดังรูป

รูปที่ 3
เส้นอุปทานของแรงงาน



6.3 การกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงาน

เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิชานี้ คือการศึกษาเรื่องการเจรจาต่อรองร่วม ดังนั้นประเภทของตลาดแรงงานที่จะต้องศึกษา ก็คือ ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะ กรณีที่มีการผูกขาดทั้งด้านผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานในตลาดแรงงาน (bilateral monopoly) ดังนั้น เรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงานในที่นี้จึงจะทบทวนเฉพาะกรณีที่เกิดในกรณีตลาดแรงงานมีการผูกขาดทั้งด้านผู้ขายและผู้ซื้อเท่านั้น และเพื่อให้ง่ายแก่การพิจารณา ก็จะสมมติให้ผู้ผลิตในกรณีนี้ผลิตสินค้าออกขายในตลาดแข่งขันโดยสมบูรณ์

ในตลาดแรงงานที่มีผู้ซื้อแรงงาน (นายจ้าง) เพียงรายเดียว ผู้ซื้อแรงงานหรือนายจ้างผู้นี้จะพบว่าเส้นอุปทานของแรงงานต่อ กิจกรรมของเขานั้นจะเป็นเส้นอุปทานแรงงานของทั้งตลาดแรงงานด้วย และจะมีลักษณะเป็นเส้นลาดชันจากซ้ายไปขวาซึ่งหมายถึงว่ากิจกรรมต้องการจะจ้างแรงงานมากขึ้น ก็จะต้องจ้างในอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นด้วย เพื่อจูงใจให้แรงงานเข้ามา สู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ในการจะตัดสินใจจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นแต่ละคน กิจกรรมนี้จะต้องพิจารณาถึงรายจ่ายหรือต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 คน เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจด้วย สำหรับรายจ่ายหรือต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มอีก 1 คน

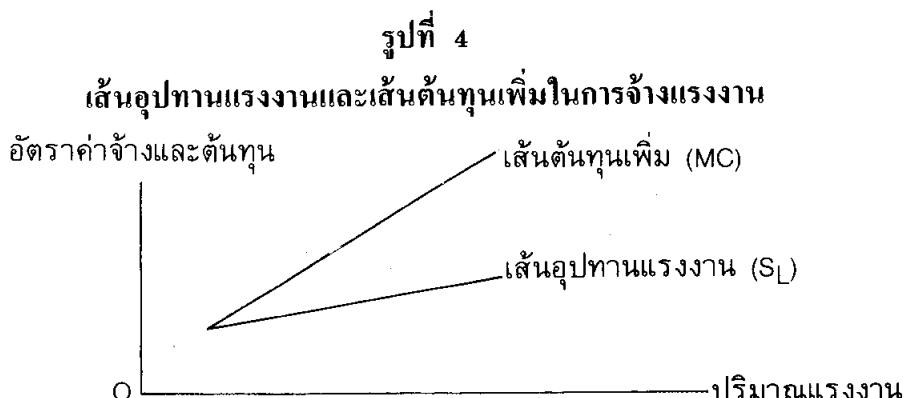
นี้ เรียกว่าต้นทุนเพิ่ม (Marginal Cost หรือ MC) ในการจ้างแรงงานของกิจการ
การคำนวณหาต้นทุนเพิ่ม (MC) ใน การจ้างแรงงานดังกล่าว นี้ อาจทำได้ดังตัวอย่างใน
ตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ต้นทุนเพิ่มในการจ้างแรงงาน

จำนวนแรงงาน ค่าจ้างต่อหน่วย ต้นทุนแรงงานรวม ต้นทุนเพิ่มในการจ้างแรงงาน

(คน)	(บาท)	(บาท)	(บาท)
1	2.00	2.00	2.00
2	2.50	5.00	3.00
3	3.00	9.00	4.00
4	3.50	14.00	5.00
5	4.00	20.00	6.00

ข้อมูลจากช่องที่ (1) และ (2) แสดงถึงปริมาณแรงงานที่กิจการสามารถจ้างได้
ณ อัตราค่าจ้างต่าง ๆ หรือก็คือข้อมูลแสดงการเสนอขายหรืออุปทานของแรงงานต่อ กิจการ
นั้นเอง ซึ่งถ้ามาพล็อตเป็นรูปกราฟ ก็จะได้เป็นเส้นอุปทานของแรงงาน ส่วนข้อมูลในช่องที่ (1)
กับ (4) นั้น แสดงว่าการเพิ่มแรงงานที่ละหนึ่งคนจะทำให้ต้นทุนเพิ่มเท่าไร ซึ่งถ้ามาพล็อต
เป็นรูปกราฟ ก็จะได้เป็นเส้นต้นทุนเพิ่มในการจ้างแรงงานของกิจการข้อมูลทั้ง 2 ชุดดังกล่าว นี้
ได้นำมาพล็อตกราฟในรูปต่อไปนี้

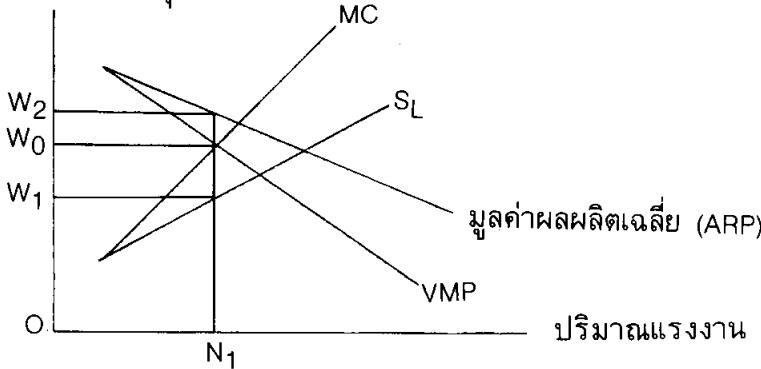


การพิจารณาถึงการตัดสินกำหนดค่าจ้างและการจ้างงานอาจทำได้โดยนำเส้น
อุปทานแรงงานและเส้นต้นทุนเพิ่มมาพิจารณา ร่วมกับเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน ดังนี้

รูปที่ 5

การกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงาน

อัตราค่าจ้างและต้นทุน



จากรูปที่ 5 นี้จะมีเส้นที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาอยู่ 4 เส้นด้วยกัน คือ เส้นอุปทานของแรงงาน (S_L) เส้นต้นทุนเพิ่ม (MC) เส้น VMP ซึ่งแสดงอุปสงค์ต่อแรงงานและเส้นมูลค่าผลผลิตเฉลี่ยซึ่งแสดงให้ทราบว่าในการจ้างแรงงานแต่ละจำนวนที่กำหนดนั้น คิดเฉลี่ยแล้วแรงงาน 1 คนสามารถสร้างผลผลิตให้แก่กิจการได้เป็นมูลค่าเท่าไร

ในการกำหนดระดับการจ้างงานที่จะได้กำไรสูงสุดนั้น ผู้ผลิตหรือเจ้าของกิจการจะดูจากการจ้างงานระดับที่ต้นทุนเพิ่ม (MC) เท่ากับ VMP ของแรงงานพอดี ซึ่งก็คือที่ระดับการจ้างงาน ON_1 ในรูป เหตุผลที่จ้างงานระดับนี้ก็คือว่า VMP นั้นคือมูลค่าผลผลิตหรือรายรับของกิจการที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มแรงงานข้าไป 1 คน ส่วน MC เป็นรายจ่ายของกิจการ เมื่อเพิ่มแรงงานข้าไป 1 คน เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ทราบได้ที่ VMP ของแรงงานยังสูงกว่า MC ในการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน กิจการก็จะขยายการจ้างงานออกไปเรื่อยๆ เพราะทำให้ได้กำไรดีขึ้น (เนื่องจากได้มากกว่าที่เสียไป) แต่พอจ้างงานถึงระดับที่ $VMP = MC$ พอดี ก็จะหยุดจ้างเพิ่ม เพราะถ้าขึ้นจ้างต่อไป VMP จะน้อยกว่า MC คือการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน จะทำให้มูลค่าผลผลิตเพิ่มน้อยกว่ารายจ่ายที่เพิ่มซึ่งย่อมไม่คุ้มค่าที่จะจ้างต่อไป ระดับที่ $VMP = MC$ จึงเป็นระดับการจ้างงานที่ผู้ผลิตได้กำไรสูงสุดพอดี เพราะถ้าจ้างเกินไปกว่านั้นกำไรจะเริ่มลดลง

ส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นเนื่องจากหัวฟ้ายนัยจ้างแรงงานต่างก็มีอำนาจผูกขาด ต่างก็พยายามจะให้อัตราค่าจ้างเป็นไปตามที่ฟ้ายของตนจะได้ประโยชน์ที่สุด โดยทางฟ้ายนัยจ้างนั้น ถ้าหากทางฟ้ายแรงงานไม่มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพ อัตราค่าจ้างที่จะเป็น

ในการคนี้นิ่งคือระดับ OW_1 , เพราะถ้าดูจากเส้นอุปทานของแรงงานปกติแล้ว การจะจ้างแรงงานในระดับที่ได้กำไรสูงสุดคือจ้าง ON , นั้น เพียงกำหนดอัตราค่าจ้าง OW_1 , ก็จะมีแรงงานมาเสนอขายตามต้องการแล้ว อย่างไรก็ตาม ฝ่ายนายจ้างนั้นยินดีจะจ่ายให้สูงถึงค่าจ้างระดับ OW_0 ซึ่งเป็นค่าจ้างที่เท่ากับ VMP ของแรงงานพอดี แต่จะไม่ยอมให้สูงกว่านี้ คือจะไม่จ่ายค่าจ้างสูงกว่า มูลค่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เมื่อจ้างแรงงานเพิ่มใหม่เข้ามา 1 คน

ส่วนทางฝ่ายแรงงานนั้น ถ้าสามารถตรวจนักวันได้จะไม่ยอมรับค่าจ้างระดับ OW_1 เพราะเห็นว่าเป็นอัตราค่าจ้างที่มีการเอาไว้เบรียบ (exploitation)^{6/} ต่อแรงงานมาก ทางฝ่ายสหภาพแรงงานจะเรียกร้องอัตราค่าจ้างที่เห็นว่าเป็นการตอบแทนคุ้มค่าต่อการยอมสละแรงงานของฝ่ายแรงงานที่สุด นั้นคือค่าจ้างระดับ OW_2 ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่เท่ากับมูลค่าของผลผลิตเฉลี่ยที่แรงงานแต่ละคนผลิตได้ เพราะถือว่ามูลค่าผลผลิตส่วนนี้เกิดจากแรงงาน จึงควรยกให้เป็นผลตอบแทนต่อแรงงานทั้งหมด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากฝ่ายนายจ้างจะไม่ยอมจ่ายค่าจ้างสูงเกินกว่า VMP ของแรงงานและต้องการจะจ่ายค่าจ้างในระดับ OW_1 ถ้าเป็นไปได้ ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงไม่สามารถจะกำหนดได้แน่นอน และการเจรจาต่อรองร่วมก็จะเกิดขึ้นค่าจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรองนี้จะอยู่ช่วงต่างระหว่างอัตราค่าจ้างที่สหภาพต้องการได้และที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายให้คือช่วง W_1W_2 ตามรูปที่ 5 นั้น เรียกว่า ช่วงที่ไม่อาจกำหนดค่าจ้างได้แน่นอน (Range of Wage Indeterminacy)

6/ การเอาไว้เบรียบแรงงานคือการจ่ายค่าจ้างได้ต่ำกว่า VMP ของแรงงาน

7. สรุป

เมื่อนักศึกษาทราบความหมายของการเจรจาต่อรองร่วมแล้ว ก็จะทำให้ทราบได้ว่าในการเจรจาต่อรองนั้นจะต้องประกอบด้วย ตัวแทนขององค์กรนายจ้างกับตัวแทนขององค์กรแรงงาน โดยมีความมุ่งหมายจะตกลงกันให้ได้ หัวข้อสำคัญในการเจรจาคือสภาพการทำงาน และเงื่อนไขการว่าจ้างซึ่งโดยทั่วไปก็คือเรื่องค่าจ้าง เวลาทำงาน ค่าล่วงเวลา วันหยุดซึ่งจะได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการเจรจาต่อรองนั้น จะอยู่ในบทที่ 2 ถัดจากนี้ไป ส่วนหัวใจสำคัญในการเจรจาโดยละเอียดนั้นจะอธิบายไว้ในบทที่ 3

ในส่วนของความเป็นมาของการเจรจาต่อรองร่วมนั้น จุดเริ่มต้นเกิดจากผลของการปฏิวัติสหกรรม ทำให้กิจการผลิตมีขนาดใหญ่ แรงงานแต่ละคนมีอำนาจต่อรองน้อย จำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกันขึ้นเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งในระยะแรกสหภาพแรงงานพยายามจะกำหนดค่าจ้างและสภาพการทำงานฝ่ายเดียว โดยใช้วิธียืนคำขาด ทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรง และไม่อาจตกลงกันได้กับนายจ้าง เป็นผลให้เกิดความสูญเสียอย่างมากของทั้งฝ่ายนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ทั้ง 2 ฝ่ายจึงหันมาให้ความสนใจกันมากขึ้นในการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งเป็นการเจรจาปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปล่อยให้ความขัดแย้งรุนแรงเกินไป

8. คำถ้ามและกิจกรรมท้ายบท

1. ตลาดแรงงานที่มีลักษณะเป็นตลาดผู้ขายขาด 2 ฝ่าย (Bilateral Monopoly) คืออะไร
จะเขียนรูปกราฟวิเคราะห์และอธิบายการกำหนดอัตราค่าจ้างในกรณีที่ตลาดแรงงานเป็นตลาดผู้ขายขาด 2 ฝ่าย มาโดยละเอียด
2. จงอธิบายความหมายของคำต่อไปนี้มาโดยละเอียด
 - ก) Collective Bargaining
 - ข) Law of diminishing Returns
3. จงอธิบายคำต่อไปนี้ พร้อมทั้งเขียนรูปกราฟและสร้างตารางแสดงวิธีการหาด้วย
 - ก) MP
 - ข) MC
 - ค) MRP
 - ง) VMP
4. จงวิเคราะห์ด้วยตาราง และรูปกราฟแสดงการหาเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานในกรณีที่ตลาดผลผลิตแข่งขันโดยสมบูรณ์
5. จงวิเคราะห์ด้วยตารางและรูปกราฟแสดงการหาเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานในกรณีที่ตลาดผลผลิตแข่งขันไม่สมบูรณ์