

## บทที่ 5

### การกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยการเจรจาต่อรองร่วม : กรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลง

#### 1. ความน่า

ในกรณีที่การเจรจาต่อรองร่วมเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงานนั้น อยู่ในสภาพการณ์ที่อุปสงค์ต่อแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงไปได้แล้ว การพิจารณาตามหลักการที่ได้ศึกษามาในบทที่ 4 ย่อมไม่เพียงพอที่จะวิเคราะห์การตกลงค่าจ้างและการจ้างทำงานตามกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมได้ ในเรื่องนี้วิธีที่จะสามารถใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างทำงานได้ ก็คือ พิจารณาจากเส้นแสดงแนวทางความพอด้วยในค่าจ้างของฝ่ายสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้าง ดังจะได้พิจารณาต่อไป

#### 2. สาระสำคัญ

2.1 เป้าหมายของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างและการจ้างทำงาน คือ ต้องเลือกส่วนผสมของอัตราค่าจ้างและการจ้างทำงาน เพื่อให้เกิดความพอใจแก่สมาชิกของสหภาพมากที่สุด

2.2 เส้นความพอด้วยที่กันของสหภาพมีลักษณะโดยวิชาชีพ origin และมีลักษณะหักงอ

2.3 จุดที่จะให้ความพอด้วยสูงสุดแก่สหภาพแรงงานคือ จุดสัมผัสระหว่างเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานกับเส้นความพอด้วยที่กันซึ่งอยู่ที่จุดหักของเส้นความพอด้วยที่กันพอดี

2.4 เส้นแนวทางความพอด้วยค่าจ้างของสหภาพ ( $WPP_E$ ) เป็นเส้นต่อจุดสัมผัสด้วยเส้นที่แสดงความพอด้วยสูงสุดของสหภาพเมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในระดับต่าง ๆ และจะมีลักษณะเป็นเส้นหักงอ ณ ส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานซึ่งกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.5 ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานลดลง แนวทางการปรับตัวของนายจ้างเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดจะเป็นในแนวทางนักบินแทนแทนตั้งลงสู่เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานใหม่

2.6 ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น แนวทางการปรับตัวของนายจ้างเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดจะเป็นในแนวทางนักบินแทนแทนเข้าสู่เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานใหม่ทางขวา

2.7 เส้นแนวทางความพอด้วยของนายจ้างต่อค่าจ้าง  $WPP_E$  เป็นเส้นแสดงแนวทาง

ที่ฝ่ายนายจ้างจะได้กำไรสูงสุด เมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนไปในระดับต่าง ๆ

2.8 ขอบเขตการตกลงค่าจ้าง จากการต่อรอง กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากเงิน WPP<sub>E</sub> เงิน WPP<sub>U</sub> อุปสงค์ต่อแรงงาน และอุปทานแรงงานร่วมกัน

### 3. จุดประสงค์

หลังจากศึกษาบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

3.1 สร้างเส้นความพอดีเท่ากันของสหภาพแรงงาน เพื่อขอวิบัยการเลือกส่วนผสมของอัตราค่าจ้าง และการจ้างทำงานเพื่อให้เกิดความพอดีแก่สมาชิกสหภาพมากที่สุดได้

3.2 สร้างเส้นแนวทางความพอดีค่าจ้างของสหภาพ (WPP<sub>U</sub>) และขอวิบัยความหมาย ตลอดจนลักษณะของเส้นนั้นได้

3.3 สร้างเส้นแนวทางความพอดีของนายจ้างต่อค่าจ้าง (WPP<sub>E</sub>) และขอวิบัยความหมาย ตลอดจนลักษณะของเส้นนั้นได้

3.4 เชียนรูปกราฟขอวิบัยถึงขอบเขตการตกลงค่าจ้างทั้งในกรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นและลดลง และในกรณีที่มีการนำอุปทานแรงงานมาพิจารณาด้วยได้

### 4. หลักเกณฑ์ในการตัดสินใจของฝ่ายสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายและความปรารถนาหากลาย โดยที่เป้าหมายนั้นมีทั้งที่เป็นเป้าหมายทางเศรษฐกิจโดยตรง เช่น เป้าหมายในเรื่องระดับอัตราค่าจ้างและการจ้างทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานก็ยังอาจมีเป้าหมายอื่น ๆ ทางสังคมและการเมืองอีกด้วย อย่างไรก็ตามในที่นี้เราจะมุ่งพิจารณาเฉพาะเป้าหมายทางเศรษฐกิจที่เห็นชัดเจ้ง คือเป้าหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและการจ้างทำงานเป็นสำคัญเท่านั้น

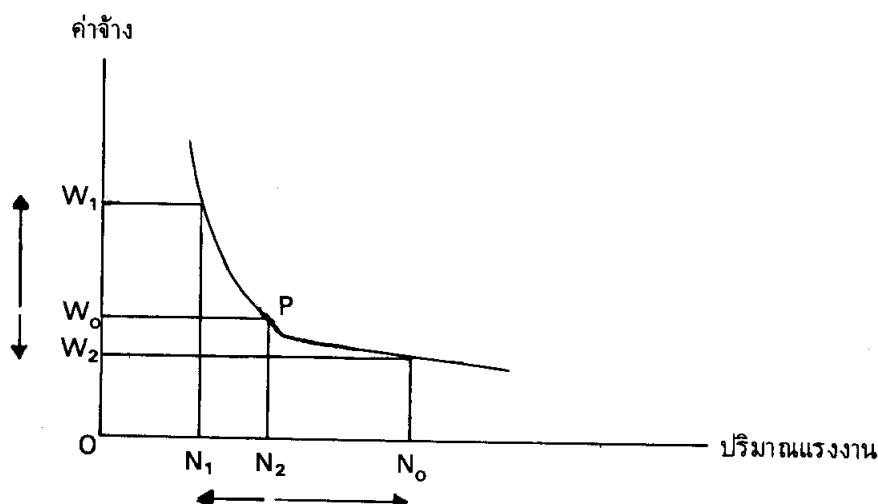
เมื่อพิจารณาดูเป้าหมายหลักของสหภาพแรงงานคือเป้าหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและการจ้างทำงานนั้นจะเห็นได้ว่า เนื่องจากการที่อัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้นายจ้างต้องลดการทำงานลง ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงไม่อาจจะบรรลุเป้าหมายทั้ง 2 อย่างเต็มที่พร้อม ๆ กัน คือ ได้ทั้งอัตราค่าจ้างสูงสุดและระดับการจ้างทำงานสูงสุดได้ สหภาพแรงงานแต่ละแห่งจะต้องตัดสินใจให้ดีว่า อัตราค่าจ้างควรสูงขึ้นในอัตราใด และการจ้างทำงานควรเพิ่มขึ้นเพียงใด จึงจะเหมาะสมที่สุดคือก่อให้เกิดความพอดีแก่สมาชิกของสหภาพได้มากที่สุด

จากการที่สหภาพแรงงานต้องเลือกส่วนผสมของอัตราค่าจ้างและการจ้างทำงานเพื่อให้ได้ส่วนผสมที่จะก่อให้เกิดความพอดีแก่สมาชิกของสหภาพมากที่สุดดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้มีผู้คิดวิเคราะห์การตัดสินใจของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับเป้าหมายอัตราค่าจ้างและการ

จ้างทำงานด้วยหลักเกณฑ์ทำงานองเดียวกันกับการวิเคราะห์ความพอใจของผู้บริโภคในการเลือกที่จะได้รับสินค้า 2 ชนิด นั่นคือการวิเคราะห์ด้วยเส้นความพอใจเท่ากัน (Indifference curve)<sup>1</sup>

เส้นความพอใจเท่ากันที่จะสร้างขึ้นมาวิเคราะห์นี้เป็นเส้นที่แสดงถึงส่วนผสมต่าง ๆ ระหว่างอัตราค่าจ้างและการจ้างทำงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจแก่สหภาพแรงงานเท่ากันตลอดเส้น เส้นความพอใจเท่ากันดังกล่าวมีอาจสร้างเป็นรูปกราฟได้ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1  
เส้นแห่งความพอใจเท่ากันของสหภาพแรงงาน



เส้นความพอใจเท่ากันในการถือของสหภาพแรงงานนี้จะมีลักษณะและคุณสมบัติต่าง ๆ ทำงานองเดียวกันกับเส้นความพอใจเท่ากันทั่ว ๆ ไปที่ได้เคยศึกษากันมาแล้วในวิชาเศรษฐศาสตร์จุลภาคนั้นเอง คือเป็นเส้นโค้งเว้าข้าหาจุด origin ของรูปกราฟ แต่ในการถือเส้นความพอใจเท่ากันของสหภาพนี้จะมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปเล็กน้อยคือจะมีจุดหนึ่งบนเส้นที่มีลักษณะหักหักทำให้เส้นไม่รับเรียบดังเช่นที่จุด P ในรูป จุดที่เส้นหักหักอนีคือจุดแสดงส่วนผสมที่เป็นอยู่ของค่าจ้างและการจ้างงานในขณะใดขณะหนึ่งซึ่งในที่นี้คือ การจ้างงานระดับ  $ON_0$  และค่าจ้างระดับ  $OW_0$  การที่เส้นความพอใจเท่ากันส่วนหนึ่งอุจจุด P ขึ้นไปค่อนข้างชันนั้นเป็นเพราะค่าจ้างและการจ้างงานไม่อาจทดแทนกันได้ดีในสายตาของสหภาพนั้นเอง ดังนั้นการจะให้สหภาพยอมรับการจ้างงานที่ลดลงไม่มากนัก เช่น จาก  $ON_0$  เป็น  $ON_1$  จึงต้องเพิ่มค่าจ้างให้ทดแทนเป็นอันมากคือจาก  $OW_0$  เป็น  $OW_1$  จึงจะทำให้สหภาพแรงงานมี

<sup>1</sup>Allan M. Carter and F. Ray Marshall, *Labor Economics, Employment, and Trade Unionism*.

(Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1986), p. 288

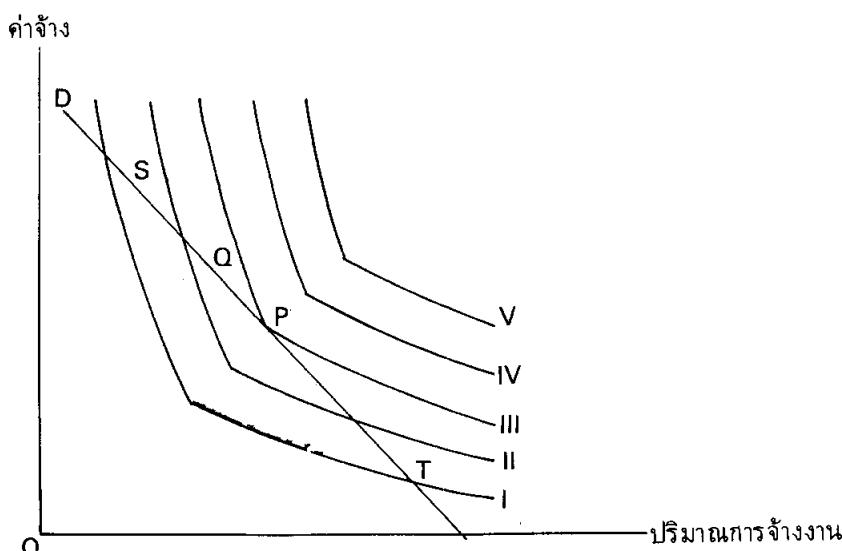
ความพ่อใจอยู่ในระดับเดิมคือระดับเดียวกับที่จุด P ได้

ส่วนการที่เส้นความพ่อใจเท่ากันส่วนใต้จุด P ลงมาค่อนข้างลาดนั้นก็เป็นเพราะค่าจ้างและการจ้างงานไม่อาจทดแทนกันได้เช่นกัน ตามรูปนี้จะเห็นได้ว่า การจะให้สหภาพแรงงานยอมรับค่าจ้างที่ลดลงเล็กน้อยจาก  $OW_0$  เป็น  $OW_2$  นั้นจะต้องเพิ่มการจ้างแรงงานอย่างมากmany จาก  $ON_0$  เป็น  $ON_2$  จึงจะทำให้สหภาพแรงงานมีความพ่อใจอยู่ในระดับเดิมคือระดับเดียวกับที่จุด P ได้

เส้นความพ่อใจเท่ากันที่ได้พิจารณาแล้วนี้ มีได้มีอยู่เพียงเส้นเดียวแต่จะมีอยู่มากมายในลักษณะของแผนภาพ (Indifference map) เช่นเดียวกับเส้นความพ่อใจเท่ากันในกรณีที่ไปนั่นเอง เส้นความพ่อใจเท่ากันเส้นที่สูงกว่าอย่างแสดงถึงระดับความพ่อใจที่สูงกว่าด้วย ส่วนเส้นความพ่อใจเท่ากันเส้นที่อยู่ต่ำกว่าจะแสดงถึงระดับความพ่อใจที่ต่ำกว่า แผนภาพความพ่อใจเท่ากันนี้อาจแสดงได้ดังรูปต่อไปนี้

รูปที่ 2

แผนภาพความพ่อใจเท่ากัน



ตามรูปที่ 2 สมมติว่าเส้นความพ่อใจเท่ากันในแผนภาพมีอยู่ 5 เส้น เส้นความพ่อใจเท่ากัน 1 จะเป็นเส้นที่ระดับความพ่อใจต่ำสุดในแผนภาพ ส่วนเส้นอื่นจะแสดงระดับความพ่อใจที่สูงขึ้นตามลำดับ

ในการจะพิจารณาว่าส่วนผสมของค่าจ้างและการจ้างงานที่จะให้ความพ่อใจสูงสุดแก่

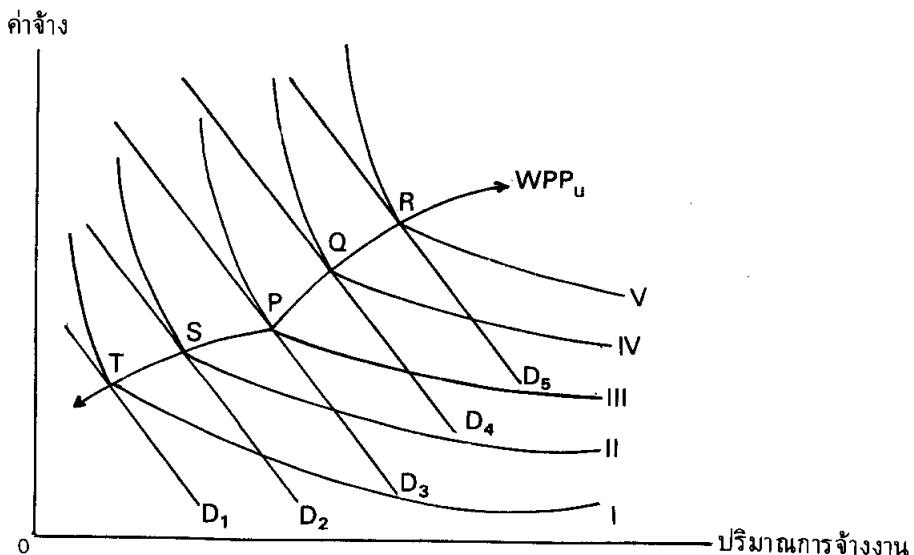
สหภาพแรงงานจะอยู่ที่ใดนั้นก็ต้องน้าเรื่องของอุปสงค์ต่อแรงงาน (Demand for Labor) เช่น  
มาพิจารณาด้วย เพราะถ้าไม่มีข้อจำกัดในเรื่องความต้องการแรงงานของนายจ้างแล้ว สหภาพ  
แรงงานก็คงเลือกส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานบนเส้นความพอใจเท่ากันที่สูงที่สุดของ  
แผนภาพอย่างไม่มีปัญหา แต่เนื่องจากในขณะนี้ขณะใด นายจ้างมีความต้องการแรงงาน  
จำกัดอยู่ระดับหนึ่ง ซึ่งแสดงโดยเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน สหภาพจึงต้องเลือกส่วนผสมค่าจ้าง  
และการจ้างงานที่จะให้ความพอใจสูงสุดเท่าที่จะเป็นได้ ณ อุปสงค์ต่อแรงงานระดับที่  
กำหนดนั้น

ตามรูปที่ 2 ถ้าสมมติว่าขณะนี้ขณะใดเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานคือเส้น D จุดที่จะ<sup>2</sup>  
ให้ความพอใจแก่สหภาพสูงสุดก็จะเป็นที่จุดสัมผัสระหว่างเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานกับเส้น  
ความพอใจเท่ากันซึ่งจะอยู่ที่จุดหัวของเส้นพอดี นั่นก็คือที่จุด P จะเห็นได้ว่าจุด P นี้อยู่  
บนเส้นความพอใจเท่ากันเส้นที่สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้แล้ว เส้นความพอใจเท่ากัน IV และ  
V เมื่อจะแสดงระดับความพอใจที่สูงกว่าที่ P แต่ก้อยู่เกินระดับอุปสงค์ต่อแรงงานไป อุปสงค์  
ต่อแรงงานซึ่งแสดงโดยเส้น D นี้ อาจตัดกับเส้นความพอใจเท่ากันได้หลายจุดเช่นที่จุด Q,  
S หรือ T ซึ่งแสดงว่าส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานที่จุดเหล่านั้นก็อาจสนองความต้องการ  
แรงงานของนายจ้างได้พอตี่เช่นเดียวกับที่จุด P แต่สหภาพแรงงานจะไม่เลือกส่วนผสมเหล่านั้น  
 เพราะอยู่บนเส้นความพอใจระดับที่ต่ำกว่าเส้นความพอใจเท่ากัน III ที่จุด P pragmatically ทั้งสิ้น

ต่อไปถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นหรือลดลง<sup>2</sup> ทำให้เส้นอุปสงค์ต่อ  
แรงงานนี้เปลี่ยนไปจากเดิม คือในกรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น เส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน  
จะเลื่อนไปทางขวา ส่วนกรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานจะเลื่อนไป  
ทางซ้าย การเปลี่ยนแปลงของเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเช่นนี้จะทำให้จุดแสดงความพอใจสูงสุด  
ของสหภาพแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ดังแสดงได้ตามรูปต่อไปนี้

<sup>2</sup> อุปสงค์ต่อแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่ออุปสงค์ต่อสินค้าและบริการที่แรงงานนั้นผลิตนี้เปลี่ยนไป เช่นอุปสงค์ต่อแรงงานที่สินค้าเพิ่มขึ้น อุปสงค์ต่อแรงงานก็จะเพิ่มขึ้นตามที่อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนไป ก็คือ เมื่อประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานเปลี่ยนไป เช่นเมื่อประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานดูดีขึ้น อุปสงค์ต่อแรงงานซึ่งคิดจาก  
มูลค่าผลผลิตเพิ่มขึ้นแรงงานก็ยอมสูงขึ้นตาม

รูปที่ 3  
แนวทางความพοใจของสหภาพแรงงาน



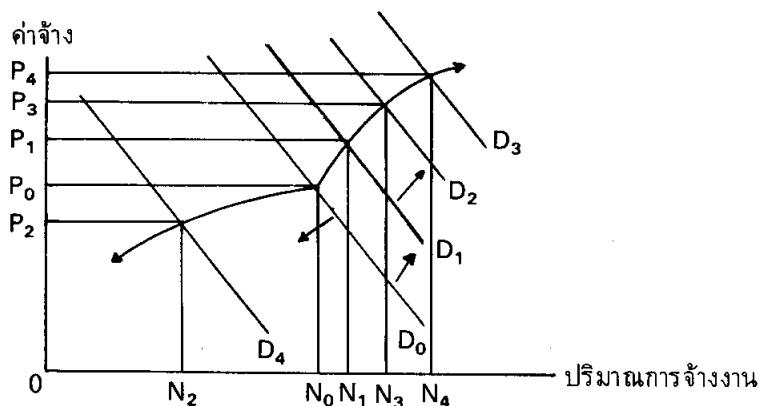
เนื่องจากแผนภาพความพοใจเท่ากันนั้นประกอบด้วยเส้นความพοใจเท่ากันที่เรียงลำดับกันอย่างต่อเนื่อง เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานที่เปลี่ยนไปใหม่แต่ละเส้นจะต้องสัมผัสกับเส้นความพοใจเท่ากันเส้นใดเส้นหนึ่งได้เสมอ ตามรูปที่ 3 ข้างต้นนี้จะเห็นว่าอุปสงค์ต่อแรงงานแต่ละระดับซึ่งแสดงโดยเส้น  $D_1, D_2, D_3, D_4$  และ  $D_5$  นั้นจะสัมผัสกับเส้นความพοใจเท่ากัน ระดับต่าง ๆ ซึ่งจุดสัมผัสแต่ละจุดนั้นจะแสดงส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานที่จะให้ความพοใจสูงสุดแก่สหภาพหั้งสิ้น ถ้าหากเส้นต่อจุดสัมผัสเหล่านี้จะได้เส้นที่เรียกว่า “เส้นแนวทางความพοใจค่าจ้างของสหภาพ” (The Union Wage Preference Path) หรือ  $WPP_u$  ซึ่งแสดงถึงแนวทางที่สหภาพแรงงานจะได้ความพοใจสูงสุด เมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในระดับต่าง ๆ<sup>3</sup> แนวทางนี้ย่อมเป็นแนวทางที่สหภาพแรงงานอยากดำเนินตามและพยายามที่จะให้ได้มาโดยผ่านการเจรจาต่อรองร่วม

เส้นแนวทางความพοใจค่าจ้างของสหภาพหรือ  $WPP_u$  นี้จะมีลักษณะเป็นเส้นหัก (kinked) ณ ส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานซึ่งกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งในที่นี้คือที่ส่วนผสม  $P$  การที่เส้นมีลักษณะเป็นเส้นหักนี้ก็เป็นไปตามพฤติกรรมของสหภาพแรงงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ต่อแรงงานเข้ม ก่อให้เกิดอุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น เช่น

<sup>3</sup> Carter and Marshall, Labor Economics, 292

ตามรูปที่ 3 นั้น อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนจากระดับเริ่มแรกคือ  $D_3$  เป็น  $D_4$  และ  $D_5$  ตามลำดับ สาเหตุของแรงงานมักให้ความสำคัญต่อเป้าหมายการได้รับค่าจ้างเพิ่ม ยิ่งกว่าเป้าหมายการได้งานทำแก่สมชายเพิ่มขึ้น ทำให้สักษณะของเส้น  $WPP_u$  ช่วงหนึ่งจากจุด  $P$  ขึ้นไปนั้น ค่อนข้างชัน อันหมายถึงว่า สาเหตุของแรงงานพอยู่ให้ค่าจ้างเพิ่มยิ่งกว่าจะให้การจ้างงานเพิ่ม สักษณะของเส้น  $WPP_u$  เช่นนี้อาจเห็นได้ชัดขึ้น สำหรับกราฟรูปที่ 4 ต่อไปนี้

รูปที่ 4  
ลักษณะของเส้น  $WPP_u$

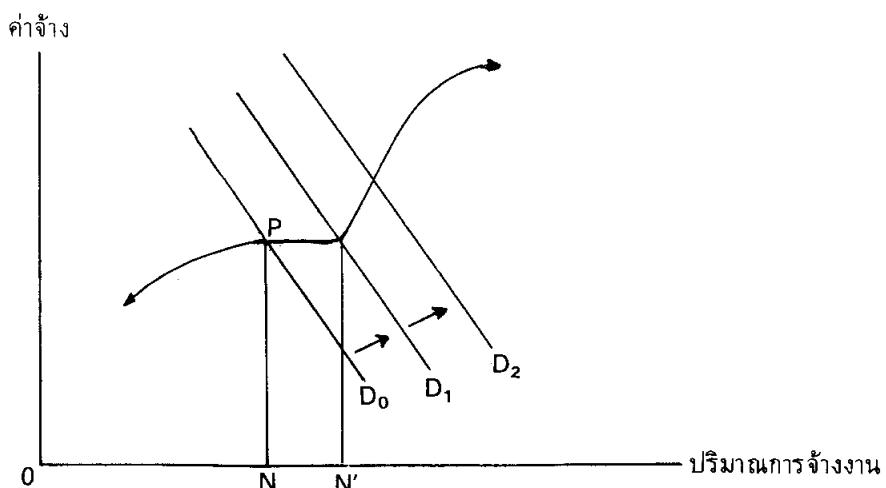


ตามรูปที่ 4 นี้จะเห็นได้ว่าลักษณะของเส้น  $WPP_u$  ที่ค่อนข้างชันในช่วงหนึ่งจากจุด  $P$  ย่อมแสดงว่า แนวทางความพอยู่ของสหภาพนั้นให้น้ำหนักต่อเป้าหมายค่าจ้างมากกว่าการจ้างงาน เช่น ตามรูปนี้การเลื่อนจากจุด  $P$  ขึ้นไปตามเส้น  $WPP_u$  นั้น สหภาพแรงงานต้องการค่าจ้างสูงขึ้นจาก  $OP_0$  เป็น  $OP_1$  ในขณะที่ต้องการให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเพียงจาก  $ON_0$  เป็น  $ON_1$  เท่านั้น เหตุผลก็คือ สหภาพแรงงานทั่วไปย่อมมุ่งจะให้สมาชิกในบังคับได้ผลตอบแทนสูงขึ้นก่อนอื่น โดยเฉพาะในยามที่นายจ้างมีความต้องการแรงงานมากขึ้น ต่อรองของสหภาพค่อนข้างสูงและสมาชิกสหภาพมีงานทำโดยทั่วถึงแล้ว อย่างไรก็ตามเส้น  $WPP_u$  ส่วนหนึ่งจากจุด  $P$  ที่ชันขึ้นนี้เมื่อถึงระยะหนึ่งจะเริ่มลดลงซึ่งแสดงว่าเมื่อสหภาพสามารถเรียกร้องค่าจ้างให้สมาชิกได้สูงมากแล้ว สหภาพก็ย่อมมีเหตุผลที่จะไม่มุ่งเรียกร้องค่าจ้างต่อไปจนสูงเกินกว่าเหตุ และขณะเดียวกันสหภาพก็มุ่งจะเพิ่มจำนวนสมาชิกขึ้นด้วย เพื่อสร้างความเข้มแข็งต่อไป ในระยะนี้เป้าหมายการจ้างงานจึงเริ่มให้น้ำหนักมากกว่าเป้าหมายค่าจ้าง ทำให้เส้น  $WPP_u$  ลดลง เช่น ตามรูปนั้นเป้าหมายค่าจ้างเพิ่มเพียงจาก  $OP_3$  เป็น  $OP_4$  ในขณะที่เป้าหมายการจ้างงานต้องการให้เพิ่มขึ้นจาก  $N_3$  เป็น  $N_4$

ส่วนการที่เส้น  $WPP_u$  ในช่วงใต้จุด P ค่อนข้างลาดทำให้เกิดการหักของเส้นที่จุด P นั้น ก็อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะในช่วงดังกล่าวนี้เป็นช่วงที่อุปสงค์ต่อแรงงานกำลังลดลง พฤติกรรมของสหภาพจะเป็นในลักษณะที่พยายามต่อต้านการลดลงของค่าจ้างอย่างไร้สุด คือยอมให้ค่าจ้างลดลงเพียงเล็กน้อยแม้การจ้างงานของนายจ้างจะต้องลดลงมากก็ตาม เช่น ตามรูปที่ 4 นั้น สหภาพยอมให้ค่าจ้างลดลงเพียงจาก  $OP_0$  เป็น  $OP_2$  เท่านั้นแต่ยอมให้การจ้างงานลดลงถึงจาก  $ON_0$  เป็น  $ON_2$

อนึ่งในกรณีที่ ณ จุด P นั้นสมาชิกจำนวนมากของสหภาพยังว่างงานอยู่ เส้น  $WPP_u$  ช่วงเหนือจุด P อาจไม่สูงขึ้นทันที เพราะสหภาพแรงงานยื่อมมุ่งที่จะให้สมาชิกมีงานทำ เสียก่อนในขณะที่อุปสงค์ต่อแรงงานสูงขึ้น ต่อเมื่อสมาชิกสหภาพมีงานทำอย่างเต็มที่แล้ว สหภาพจึงจะมุ่งเรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้นเป็นสำคัญ กรณีเช่นนี้อาจดูได้จากรูปที่ 5 ต่อไปนี้

รูปที่ 5  
ลักษณะของเส้น  $WPP_u$



ตามรูปนี้ที่จุด P ยังมีสมาชิกสหภาพว่างงานอยู่เป็นจำนวน  $NN'$  ดังนั้นแม้อุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มขึ้น แต่สหภาพก็ยังไม่เรียกร้องค่าจ้างสูงขึ้นทันทีจนกว่าสมาชิกส่วน  $NN'$  นี้จะมีงานทำเสียก่อน เส้น  $WPP_u$  ในช่วงการจ้างงาน  $NN'$  จึงยังไม่ชันขึ้น แต่เมื่อสมาชิกสหภาพมีงานทำเต็มที่แล้ว เส้น  $WPP_u$  จะเริ่มชันขึ้นทันที เพราะสหภาพให้ความสำคัญต่อเป้าหมายค่าจ้างมาก

## 5. หลักเกณฑ์ในการตัดสินใจของฝ่ายนายจ้าง

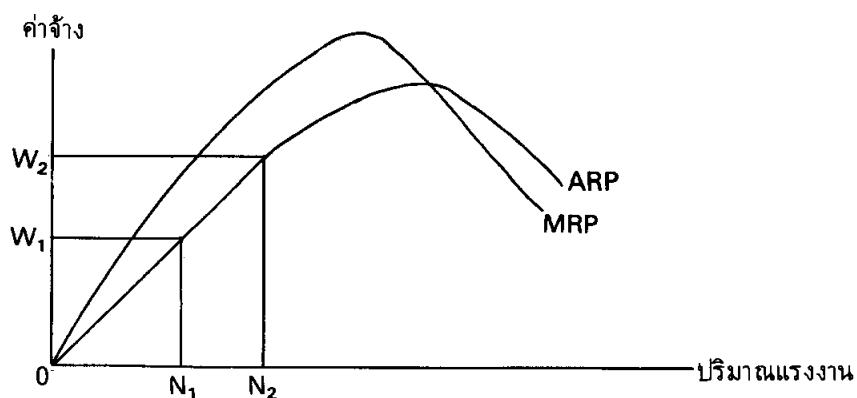
เนื่องจากทางฝ่ายนายจ้างนั้นต้องมีการตัดสินใจกำหนดแนวทางของตนในการเจรจาต่อรองกับเรื่องค่าจ้าง และการจ้างแรงงาน เช่นเดียวกับฝ่ายสหภาพ ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญก็คือเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดแก่กิจการ ดังนั้นในการจะพิจารณาว่า นายจ้างจะมีแนวทางกำหนดค่าจ้างและการจ้างแรงงานอย่างไร เมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงจึงต้องพิจารณาโดยยึดแนวทางการแสวงหากำไรสูงสุดของกิจการเป็นหลัก

ถ้าสมมติว่ากิจการที่พิจารณาได้ทำการผลิตในตลาดผลผลิตที่แข่งขันไม่สมบูรณ์ค่าของตัวแปรสำคัญที่กิจการจะต้องใช้พิจารณาในการตัดสินใจกับการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงานก็คือค่ารายรับจากผลผลิตเพิ่ม (MRP) ซึ่งเส้น MRP นี้จะเป็นเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานด้วย นอกจากนี้ยังมีอีกค่าหนึ่งที่มีความสำคัญคือค่ารายรับรวม (TRP) ค่ารายรับรวมนี้เป็นรายรับทั้งหมดที่กิจการได้รับอันเป็นผลจากการใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ทั้งปัจจัยผู้ผลิตและคงที่ รายรับรวมที่กิจการได้รับนี้จะต้องนำไปจัดสรรให้กับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นรวมทั้งการไปจัดสรรเป็นกำไรแก่ผู้ประกอบการด้วย ค่ารายรับรวม (TRP) ถ้าคิดเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ก็จะได้เป็นค่ารายรับจากผลผลิตเฉลี่ย (ARP) ซึ่งหมายถึงว่าในการจ้างแรงงาน 1 คนนั้นก่อให้เกิดรายรับโดยเฉลี่ยเท่าไร ถ้าหากค่าจ้างซึ่งก็คือรายจ่ายในการจ้างแรงงาน 1 คนต่ำกว่า ARP ส่วนของ ARP ที่เหลือนั้นก็จะถูกนำไปจัดสรรให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นซึ่งในที่นี้ถ้าหากสมมติให้แรงงานเป็นปัจจัยผู้ผลิตเพียงประการเดียว ส่วนของ ARP ที่เหลือก็จะเป็นผลตอบแทนแก่ปัจจัยคงที่ ถ้า ARP ส่วนที่หักค่าจ้างออกแล้วนี้ยังมีค่ามากกว่าต้นทุนของปัจจัยคงที่ต่าง ๆ โดยเฉลี่ยแล้วกิจการก็จะได้กำไรสุทธิแต่ถ้า ARP ส่วนที่หักค่าจ้างออกแล้วมีค่าต่ำกว่าต้นทุนของปัจจัยคงที่ต่าง ๆ โดยเฉลี่ยรายรับก็จะไม่พอไปชดเชยการจ่ายต้นทุนคงที่ได้หมด กิจการจะไม่ได้กำไรแต่ก็จะยังคงดำเนินการต่อไป เพราะต้นทุนคงที่นั้นได้รายได้มาชดเชยบ้างแม้จะไม่ทั้งหมดก็ตาม การดำเนินการผลิตต่อไปยังดีกว่าจะปิดกิจการลง เพราะในการนี้ที่ปิดกิจการนั้น ต้นทุนคงที่ก็ยังคงต้องจ่ายอยู่เรื่อยไปโดยไม่ได้รับการชดเชยเลย อย่างไรก็ตาม ถ้าค่าจ้างหรือรายจ่ายในการจ้างแรงงาน 1 คนสูงกว่า รายรับเฉลี่ยจากการจ้างแรงงาน 1 คน (ARP) แล้ว ผู้ประกอบการในกิจการดังกล่าวจะปิดกิจการทันที เพราะในกรณีนี้กิจการต้องสูญเสียมากยิ่งกว่าค่าใช้จ่ายต้นทุนคงที่ กิจการจึงยอมปิดและจ่ายเงินต้นทุนคงที่เท่านั้น

จากเหตุผลที่พิจารณามาดังกล่าวแล้วนี้ อาจเห็นได้ว่าเส้น ARP ก็คือเส้นแสดงขอบเขตจำกัด ซึ่งค่าจ้างเหนือเส้นนี้ขึ้นไปแล้วกิจการจะไม่ดำเนินการต่อไปนั่นเอง ส่วนสมมาระว่า ค่าจ้างและการจ้างทำงานได้ ๆ จึงต้องไม่เกินขอบเขตของเส้นนี้ขึ้นไป<sup>4</sup>

<sup>4</sup>Ibid., p. 298

รูปที่ ๘  
เส้น ARP และ MRP



ตามรูปที่ ๖ นี้ เป็นรูปที่แสดงเส้น ARP และ MRP ซึ่งสร้างขึ้นจากความรู้เบื้องต้น ทั่วไป จะเห็นได้ว่า จุดต่าง ๆ บนเส้น ARP นั้นเป็นส่วนผสมของค่าจ้างและจำนวนการจ้างแรงงานที่แสดงว่า ณ ค่าจ้างระดับต่าง ๆ ที่เท่ากับ ARP ที่จุดนั้น กิจการมีรายรับพอจะจ่ายต้นทุนบวกจัยการผลิตได้เพียงบ้างจัยผันแปร คือค่าจ้างเท่านั้น ไม่มีเหลือไปชดเชยแก่ต้นทุน จำกปัจจัยคงที่ เหลยหรือกล่าวได้ว่า ถ้าส่วนผสมของค่าจ้างและการจ้างแรงงานเป็นบนเส้น ARP นี้ กิจการจะมีกำไรสุทธิติดลบอยู่เท่ากับค่าของต้นทุน ปัจจัยคงที่คิดเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน พอดี ซึ่งเรื่องนี้อาจแสดงให้เห็นชัดขึ้นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1  
ต้นทุนและรายรับ

จำนวน แรงงาน	TRP	ARP	ต้นทุนค่า	ต้นทุนคงที่	กำไรสุทธิ	กำไรเฉลี่ย	ต้นทุนคงที่
			จ้างรวม			ต่อแรงงาน	เฉลี่ยต่อแรง-
0	0	-	-	200	-200	-	-
1	190	190	190	200	-200	-200	200
2	360	180	360	200	-200	-100	100
3	510	170	510	200	-200	-66.7	66.7
4	640	160	640	200	-200	-50	50
5	750	150	750	200	-200	-40	40
6	840	140	840	200	-200	-33.3	33.3
7	910	130	910	200	-200	-28.6	28.6
8	960	120	960	200	-200	-25	25
9	990	110	990	200	-200	-22.2	22.2
10	1000	100	1000	200	-200	-20	20

จากตารางนี้สมมติว่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานกับรายรับรวมเป็นตามช่องที่ 1 และ 2 เมื่อทราบรายรับรวม (TRP) กับสามารถหารายรับเฉลี่ย (ARP) ได้โดยนำเอา TRP หารด้วยจำนวนแรงงานได้เป็นรายรับคิดเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ในช่องที่ 3 และเนื่องจากในกรณีนี้ต้องการพิจารณาเมื่อค่าจ้างต่อหน่วยเท่ากับ ARP พอดี ค่าจ้างรวมเมื่อจ้างแรงงานตามจำนวนที่กำหนดจึงหาได้โดยเอาค่าจ้างต่อหน่วย (หรือในที่นี้คือ ARP) คูณด้วยจำนวนแรงงานที่ใช้ซึ่งจะได้เป็นต้นทุนค่าจ้างรวมในช่องที่ 4 ของตาราง ส่วนในช่องที่ 5 นั้นสมมติให้ต้นทุนคงที่เท่ากับ 200 โดยตลอดไม่ว่าจะทำการผลิตหรือไม่ก็ตาม ต้นทุนคงที่นี้ ถ้าคิดเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คนก็ทำได้ โดยเอาต้นทุนคงที่รวม หารด้วยจำนวนแรงงานซึ่งจะได้เป็นต้นทุนคงที่เฉลี่ยในช่องที่ 8 ของตาราง

ถ้านำเอาต้นทุนค่าจ้างรวมและต้นทุนคงที่รวมกันในช่องที่ 4 และ 5 ของตารางรวมกันเข้าจะได้เป็นต้นทุนรวมและถ้าเอาต้นทุนรวมนี้ไปหักจากรายรับรวมก็จะได้เป็นกำไรสุทธิซึ่งอยู่ในช่องที่ 6 ของตาราง และต่อไปถ้าคิดกำไรสุทธิเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ก็ทำได้โดยเอากำไรสุทธิหารด้วยจำนวนแรงงานเป็นกำไรสุทธิเฉลี่ยซึ่งอยู่ในช่องที่ 7 ของตาราง

จะเห็นได้ว่าเมื่อ ARP เท่ากับค่าจ้างพอดีนั้น กิจการจะมีกำไรสุทธิติดลบอยู่เท่ากับค่าของต้นทุนปัจจัยคงที่คิดเป็นส่วนต่อแรงงาน 1 คนพอดี และดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า สำหรับค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่า ARP ลงมา กำไรสุทธิจะติดลบหน่อยลง หรืออาจเป็นศูนย์ (0) หรือเป็นบวกก็ได้ สำหรับค่าจ้างต่ำกว่า ARP ลงมาเรื่อย ๆ

สำหรับค่าจ้างรายรับเฉลี่ย (ARP) นั้นเพียงพอที่จะจ่ายค่าจ้างและเหลือไปชดเชยต้นทุนคงที่เฉลี่ยได้พอดี ในกรณีนี้กำไรสุทธิจะเป็นศูนย์ เพราะไม่มีรายรับเหลือไว้สำหรับเป็นกำไรเลย กรณีดังกล่าวอาจจะเขียนได้ว่า

$$\text{ค่าจ้าง} + \text{ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน} = \text{ARP}$$

โดยการย้ายข้างตามวิธีพีชคณิต ดังนี้

$$\text{ค่าจ้าง} = \text{ARP} - \text{ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน}$$

ค่าจ้างในกรณีเช่นนี้เรียกได้ว่าคือ รายรับสุทธิเฉลี่ย (Average Net Revenue Product) หรือ ANRP<sup>5</sup> ซึ่งหมายถึงรายรับเฉลี่ยที่หักต้นทุนคงที่ต่าง ๆ ออกไปแล้วเหลือจำนวนสุทธิสำหรับจ่ายเป็นค่าจ้างนั่นเอง

จากข้อมูลในตารางที่ 1 อาจนำมาใช้สร้างตารางเพื่อหาค่า ANRP ได้ดังนี้

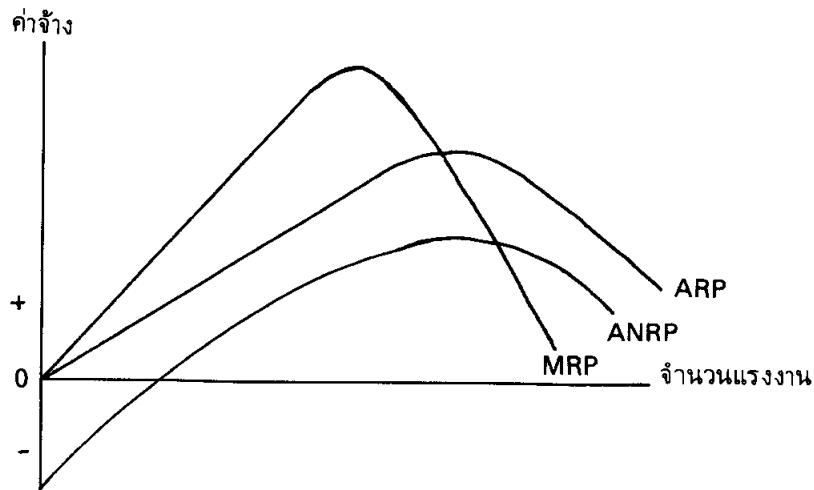
ตารางที่ 2  
รายรับสุทธิเฉลี่ย (ANRP)

จำนวน แรงงาน	TRP	ARP	ต้นทุนคงที่ เฉลี่ยต่อ	ANRP	ต้นทุน ค่าจ้าง	ต้นทุนรวม	กำไรสุทธิ
แรงงาน 1 คน							
1	190	190	200	-10	-10	190	0
2	360	180	100	80	160	360	0
3	510	170	66.7	103.3	310	510	0
4	640	160	50	110	440	640	0
5	750	150	40	110	550	750	0
6	840	140	33.3	106.7	640	840	0
7	910	130	28.6	101.4	710	910	0
8	960	120	25	95	760	960	0
9	990	110	22.2	87.8	790	990	0
10	1000	100	20	80	800	1000	0

โดยใช้ข้อมูลจำนวนแรงงาน TRP, ARP และต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน จากตารางที่ 1 ถ้าหากได้ค่าจ้างในที่นี้คือ ANRP หาได้จาก ANRP หักด้วยต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ก็สามารถหาค่า ANRP ได้ดังช่องที่ 5 ในตารางและเนื่องจาก ANRP นี้กำหนดให้เท่ากับค่าจ้าง จึงอาจหาต้นทุนค่าจ้างรวมได้โดยเอาคูณด้วยจำนวนแรงงานที่ใช้ได้เป็นค่าจ้างรวมในช่องที่ 6 ของตารางและเมื่อนำต้นทุนคงที่รวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 200 โดยตลอดมา บวกเข้าไปก็จะได้เป็นต้นทุนรวมในช่องที่ 7 ส่วนกำไรสุทธิในช่องที่ 8 นั้นก็หาได้หารายรับรวมในช่องที่ 2 หักด้วยต้นทุนรวมในช่องที่ 7 นี้ ซึ่งปรากฏว่ากำไรสุทธิเป็นศูนย์โดยตลอด ดังที่พิจารณามาในตอนต้นพอดี

ค่า ANRP ในตารางนี้อาจนำไป plot เป็นรูปได้โดยให้สัมพันธ์กับจำนวนแรงงาน และเนื่องจาก ANRP นี้ คือค่าจ้างระดับที่ทำให้กำไรสุทธิเป็นศูนย์นั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานบนเส้น ANRP นี้ เป็นส่วนผสมที่แสดงถึงกำไรสุทธิของกิจการที่เท่ากับศูนย์โดยตลอด

รูปที่ 7  
เส้น ANRP



โดยหลักเดียวกับการสร้างเส้น ANRP ซึ่งเป็นเส้นแสดงว่ากำไรสุทธิของกิจการเป็นศูนย์ เราอาจจะสร้างเส้นที่แสดงส่วนผสมค่าจ้างกับจำนวนแรงงานซึ่งจะให้กำไรสุทธิแก่กิจการเป็นบางในระดับต่าง ๆ ได้ กล่าวคือถ้าต้องการให้กิจการมีกำไรสุทธิเป็นบางก็หมายความว่า รายรับเฉลี่ย (ARP) นั้นนอกจากจะต้องมีเพียงพอสำหรับเป็นค่าจ้างและชดเชยต้นทุนคงที่แล้วยังต้องเหลือเป็นกำไรด้วยอีกด้วยหนึ่งหรืออีกหนึ่งได้ว่า ARP จะต้องประกอบด้วยค่าจ้างบวกต้นทุนคงที่บวกกำไรในนั้นเอง

ค่าจ้าง + ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน + กำไรเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน = ARP  
โดยการย้ายข้างตามวิธีพิชณิต ดังนี้

$$\text{ค่าจ้าง} = \text{ARP} - \text{ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน} - \text{กำไรเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน}$$
  
จากข้อมูลในตารางที่ 2 อาจนำมาใช้หาค่าจ้างที่จะทำให้มีกำไรสุทธิเป็นบางระดับหนึ่ง (โดยสมมติว่า กำไรสุทธิระดับที่ต้องการคือ 100) ได้ดังนี้

ตารางที่ 3  
ค่าจ้างที่ทำให้เกิดกำไรสุทธิ = 100

จำนวน แรงงาน	TRP	ARP	ต้นทุนคงที่		ค่าใช้จ่าย เฉลี่ยต่อ ต่อแรงงาน	ค่าจ้าง	ต้นทุน	ต้นทุนรวม				
			แรงงาน 1 คน									
			รวม									
1	190	190	200	100	-110	-110	90					
2	360	180	100	50	30	60	260					
3	510	170	66.7	33.3	70	210	410					
4	640	160	50	25	85	340	540					
5	750	150	40	20	90	450	650					
6	840	140	33.3	16.7	90	540	740					
7	910	130	28.6	14.2	87.2	610	810					
8	960	120	25	12.5	82.5	660	860					
9	990	110	22.2	11.1	76.7	690	890					
10	1000	100	20	10	70	700	900					

โดยใช้ข้อมูลจำนวนแรงงาน, TRP, ARP และต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน เช่นเดียวกับตารางที่ 1 และ 2 ถ้าหากต้องการให้กำไรสุทธิเท่ากับ 100 โดยตลอด ไม่ว่าจะจ้างแรงงานเท่าใด ก็อาจหากำไรเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ได้โดยเอากำไรสุทธิซึ่งมีค่าเท่ากับ 100 นั้น หารด้วยจำนวนแรงงานแต่ละระดับจากช่องที่ 1 ได้เป็นกำไรเฉลี่ยซึ่งแสดงไว้ในช่องที่ 5 ของตารางที่ 3 ต่อไปเมื่อต้องการหาค่าจ้างที่จะทำให้ได้กำไรสุทธิ = 100 ก็หาจากหลัก-เกณฑ์ที่พิจารณามาแล้ว คือ

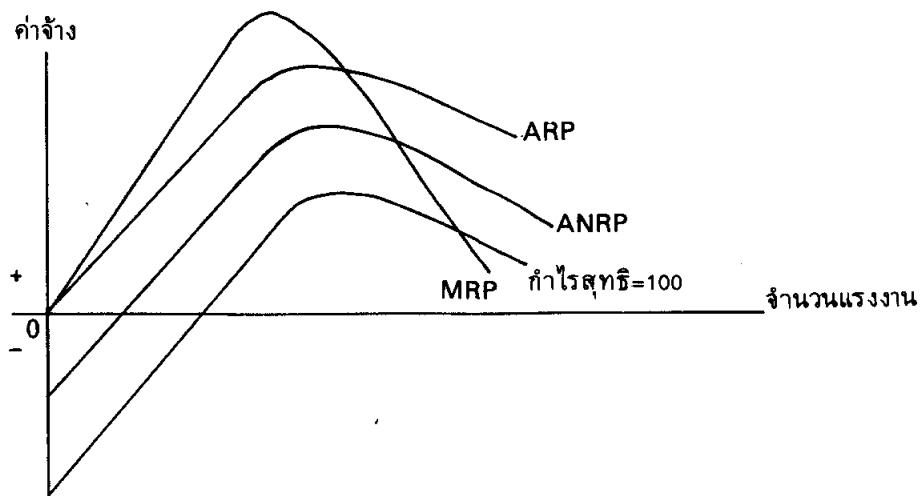
$$\text{ค่าจ้าง} = \text{ARP} - \text{ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน} - \text{กำไรเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน}$$

ในที่สุดจะได้ค่าจ้างที่ทำให้ได้กำไรสุทธิ = 100 ในช่องที่ 6 ของตาราง และเมื่อเอาค่าจ้างนี้คูณด้วยจำนวนแรงงานที่ใช้ก็จะได้เป็นต้นทุนค่าจ้างรวมของการจ้างงานแต่ละระดับในช่องที่ 7 และถ้ารวมกับต้นทุนคงที่รวมซึ่งมีค่า = 200 แล้วก็จะได้ต้นทุนรวมทั้งหมดของกิจการในช่องที่ 8 จะเห็นได้ว่า เมื่อเอาต้นทุนรวมนี้ไปหักจากรายรับรวม (TRP) จะได้กำไรสุทธิ = 100 โดยตลอดไม่ว่าจะจ้างแรงงานกี่คนก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ค่าจ้างในช่องที่ 6 เป็นค่าจ้างที่ทำให้กิจการได้กำไรสุทธิระดับ 100 โดยตลอด ถ้าเอาข้อมูลค่าจ้างในช่องที่ 6 นี้ กับจำนวนแรงงานในช่องที่ 1 ไป plot สร้างเป็นรูปกราฟก็จะได้เป็นส่วนผสมของค่าจ้าง

และจำนวนแรงงานที่จะทำให้กิจการได้กำไรสุทธิ = 100 โดยตลอด

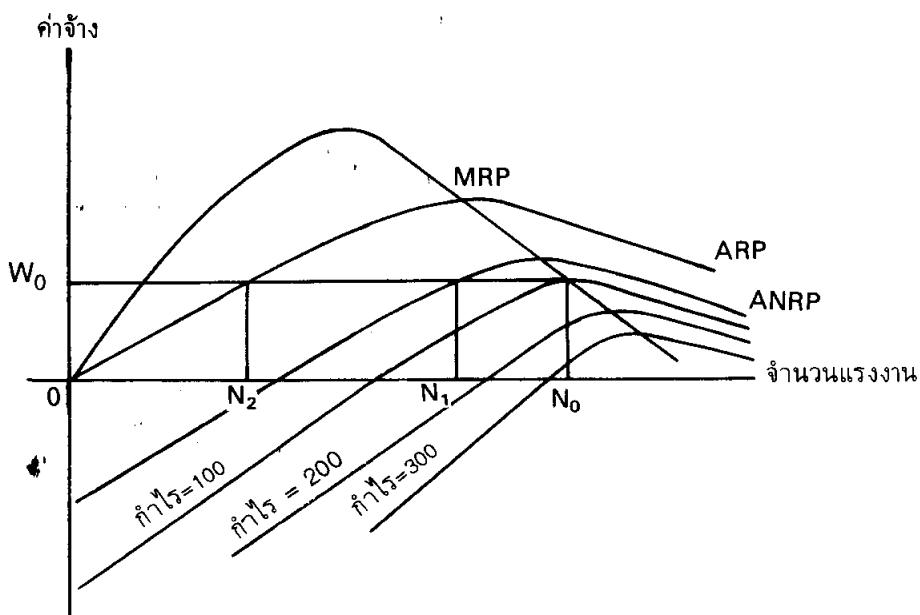
รูปที่ 8

เส้น ANRP และเส้นแสดงกำไรสุทธิ = 100



ถ้าเปรียบเทียบระหว่างเส้น ANRP ซึ่งแสดงส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานที่ให้กำไร = 0 ตลอดเส้นกับเส้นแสดงกำไรสุทธิ = 100 ตลอดเส้นแล้วจะเห็นได้ว่า เส้นที่แสดงกำไรสูงนี้จะเลื่อนลงมาทางขวา ดังนั้นด้วยหลักการเดียวกันก็สามารถสร้างเส้นส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานที่จะทำให้กำไรสุทธิระดับต่างๆ ได้ แล้วแต่จะกำหนดให้ระดับกำไรเป็นเท่าไร โดยที่เส้นที่แสดงกำไรสูงนี้จะอยู่ทางขวาของเส้นที่แสดงระดับกำไรต่ำกว่าตามลำดับดังรูป

รูปที่ ๙  
เส้นแสดงระดับกำไรต่างๆ



เนื่องจากเส้น MRP เป็นเส้นแสดงอุปสงค์ต่อแรงงานของกิจการ ดังนั้นกิจการจะจ้างแรงงานตามเส้นนี้เป็นหลัก โดยส่วนที่จะจ้างแรงงานนั้นจะเป็น MRP ส่วนใต้เส้น ARP ลงมาเท่านั้น เนื่องจากส่วนผสมของค่าจ้างและการจ้างงานบน MRP ที่สูงกว่า ARP ขึ้นไปนั้น ผลตอบแทนต่อ กิจการไม่คุ้มต่อการเปิดดำเนินกิจการต่อไป ดังที่ได้พิจารณามาแล้ว ส่วนบนเส้น MRP ส่วนใต้ ARP ลงมาแต่ยังเหนือกว่าเส้น ANRP กิจการจะดำเนินการแม้จะไม่ได้กำไร เพราะยังดีกว่าปิดกิจการซึ่งจะต้องเสียต้นทุนคงที่อยู่ตลอดเวลา และถ้าส่วนผสมค่าจ้าง และการจ้างงานอยู่บนเส้น MRP ที่ต่ำกว่า ANRP ลงไปนั้น กิจการจะได้กำไรโดย ณ จุดบนเส้น MRP ที่เส้นที่เลื่อนไปทางขวาลงเรื่อยๆ จะสัมพันธ์กับกำไรสุทธิระดับที่สูงขึ้นทุกที อย่างไรก็ตาม มีใช่ว่ากิจการนั้นจะสามารถเลือกระดับกำไรที่สูงเท่าไรก็ได้โดยไม่จำกัด ณ อัตราค่าจ้างที่กำหนด เช่น อัตราค่าจ้าง  $OW_0$  ในรูปที่ ๙ นั้น ตามเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน MRP ปรากฏว่าการจ้างงานที่จะได้กำไรสูงสุดคือ  $ON_0$  เพราะจากเส้นแสดงระดับกำไรต่างๆ ของนายจ้างนั้น แม้จะมีการจ้างแรงงานได้หลายระดับ เช่น  $ON_2$  ตามเส้น ARP หรือจ้าง  $ON_1$  ตามเส้น ANRP แต่การจ้างงานระดับ  $ON_0$  นั้นได้กำไรสูงกว่าคือได้ระดับ  $= 100$  ส่วนระดับกำไรระดับอื่น เช่น ระดับกำไร  $= 200$  หรือ  $300$  นั้น แม้จะสูงกว่าแต่ก็จะเห็นได้ว่าไม่

อาจจะได้มาถ้าค่าจ้างเป็นที่ระดับ  $OW_0$  เช่นนี้

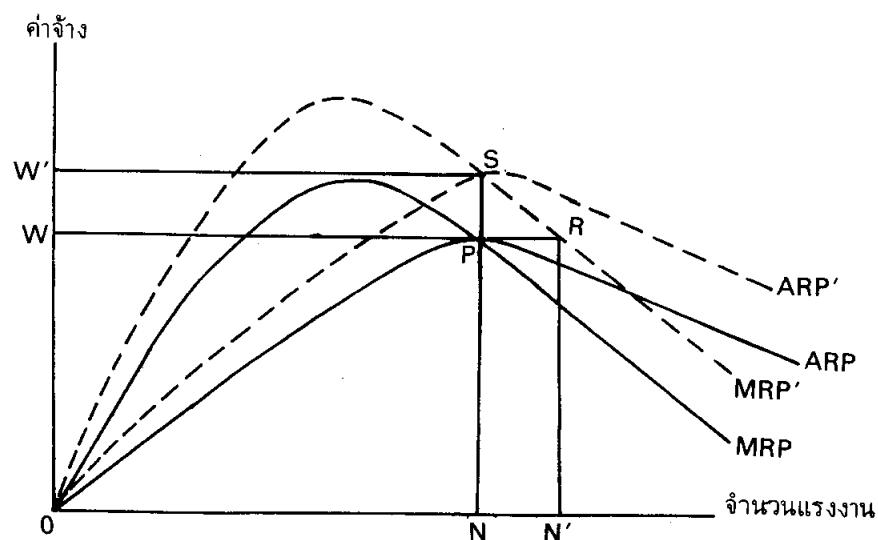
ภายใต้สภาพนิ่ง (static) เมื่อนายจ้างได้อัตราผลตอบแทนคือกำไรสูงสุดแล้ว ก็ไม่มีเหตุผลใดที่เขาจะเปลี่ยนระดับผลผลิต การจ้างงานและอัตราค่าจ้าง อย่างไรก็ตามในสภาพความเป็นจริง ซึ่งสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งเรียกว่าเป็นสภาพเคลื่อนไหว (dynamic) นั้น อุปสงค์ต่อแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ต่อแรงงานนี้จะทำให้นายจ้างต้องเปลี่ยนแปลงระดับค่าจ้างและการจ้างงานเพื่อปรับระดับกำไรให้สูงสุดใหม่อีกรึหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจวิเคราะห์ได้ดังนี้

ในการวิเคราะห์ถึงการปรับตัวของนายจ้างต่อการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ต่อแรงงานนั้นจะถือหลักว่า นายจ้างมีทางเลือก 2 ทาง ได้แก่<sup>7</sup>

- ก) รักษาระดับอัตราค่าจ้างเดิมไว้ แต่เปลี่ยนแปลงการจ้างงาน  
หรือ ข) รักษาระดับการจ้างงานเดิมไว้แต่เปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง

นายจ้างจะเลือกทางเลือกใดนั้นก็ต้องเป็นในทางที่จะให้ได้รับกำไรสูงสุดเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าหากสมมติให้ อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปทางเพิ่มขึ้น การปรับตัวของนายจ้างว่าจะเลือกทางเลือกใด อาจพิจารณาได้จากรูปดังนี้

รูปที่ 10  
กรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น



<sup>6</sup> อุปสงค์ต่อแรงงานอาจเปลี่ยนไปได้เนื่องจากการณ์หนึ่งต่อไปนี้ได้แก่ ก) อุปสงค์ต่อผลผลิตสำเร็จขึ้น ที่ใช้แรงงานนั้นในการผลิตเปลี่ยนไป และ ข) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเปลี่ยนแปลงไป

<sup>7</sup> Cartter and Marshall, *Labor Economics* 307

ตามรูปนี้สมมติให้สั่น MRP และ ARP เป็นสั้นอุปสงค์ต่อแรงงาน และสั่นรายรับเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ในตอนแรกเริ่ม และเพื่อให้ง่ายแก่การวิเคราะห์จะสมมติต่อไปว่า ส่วนผสมค่าจ้างและจ้างงานที่กิจการเลือกในตอนนี้คือที่จุด P ซึ่งค่าจ้างอยู่ในระดับ OW และการจ้างงานเท่ากับ ON ที่ส่วนผสมนี้ค่าจ้างเท่ากับ ARP พอดี ซึ่งหมายถึงว่ากิจการมีรายได้เพียงเพื่อจ่ายแก่ปัจจัยผู้ผลิตคือแรงงานเท่านั้นไม่มีเหลือไปชดเชยแก่ปัจจัยการผลิตอื่นและไม่มีกำไรเลย ดังที่ได้พิจารณามาแล้ว ต่อไปสมมติว่าอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มขึ้นทำให้สั่น MRP เปลี่ยนเป็นสั่น MRP' และสั่น ARP จึงต้องเปลี่ยนไปด้วยเป็นสั่น ARP' ในกรณีเช่นนี้ฝ่ายนายจ้างอาจเลือกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระดับอุปสงค์ต่อแรงงานใหม่บนสั่น MRP' ได้ 2 ทางดังนี้

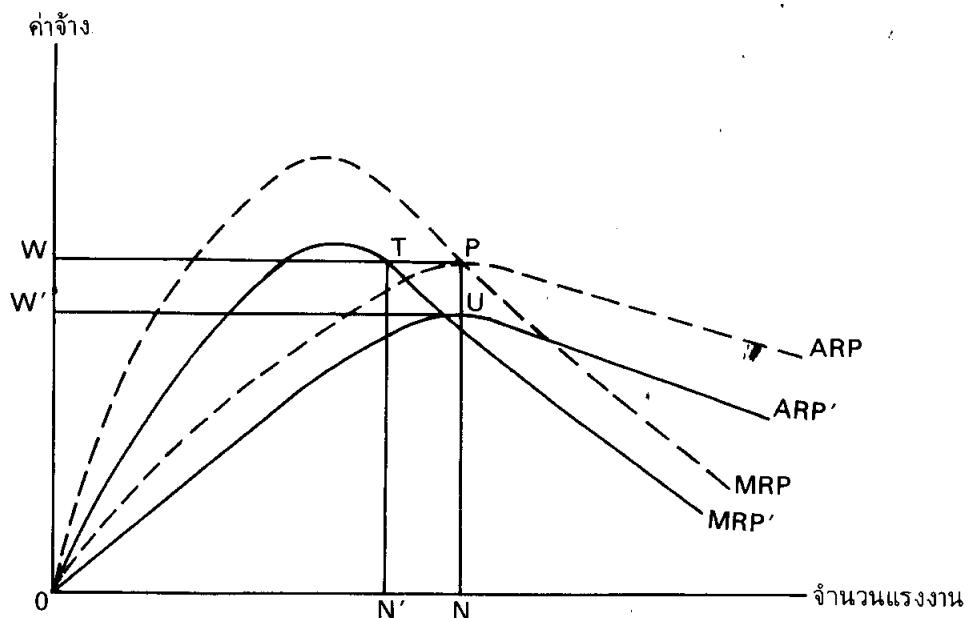
ทางแรกนายจ้างอาจพยายามรักษาระดับอัตราค่าจ้างเดิมคือ OW ไว้เปลี่ยนแปลงแต่การจ้างแรงงานเข้าสู่ MRP' ใหม่ ซึ่งตามรูป กดีของการเคลื่อนจากจุด P บนสั่น MRP' ไปสู่จุด R บนสั่น MRP' อัตราค่าจ้างในกรณีนี้จะคงเดิมคือ OW แต่การจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก ON เป็น ON' การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้กิจการจะอยู่ในฐานะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพราะค่าจ้าง OW ตอนนี้ต่ำกว่า ARP' ซึ่งเป็นระดับ ARP ใหม่แสดงว่ากิจการมีรายได้มากพอที่จะจ่ายเป็นค่าจ้างแล้วยังเหลือไปชดเชยปัจจัยการผลิตอื่นได้ด้วย

อีกทางหนึ่ง นายจ้างอาจพยายามรักษาระดับการจ้างงานเดิมคือ ON ไว้เปลี่ยนแปลงแต่อัตราค่าจ้างเข้าสู่ MRP' ใหม่ ซึ่งตามรูป กดีของการเคลื่อนจากจุด P บนสั่น MRP' ไปสู่จุด S บนสั่น MRP' การจ้างงานในกรณีนี้จะคงเดิมคือ ON แต่อัตราค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW เป็น OW' การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ กิจการจะอยู่ในฐานะที่เท่าเดิมไม่ได้ขึ้นหรือลง เพราะตามรูปในกรณีนี้ ค่าจ้าง OW' อยู่ในระดับที่เท่ากับ ARP บนสั่น ARP' พอดี ซึ่งแสดงว่ากิจการยังคงมีรายได้เพียงแค่พอจ่ายเป็นค่าจ้างแรงงานเท่านั้นไม่มีเหลือไปชดเชยแก่ปัจจัยการผลิตอื่นเหมือนเดิม

จะเห็นได้ว่า นายจ้างจะเลือกทางเลือกแรกอย่างแน่นอนเพราะทำให้อยู่ในฐานะที่ดีขึ้นกว่าเดิม จึงสรุปได้ว่า ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น แนวทางการปรับตัวของนายจ้างเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดนั้นจะเป็นในแนวทางนักบัญชีกับแกนนอนเข้าสู่สั่นอุปสงค์ต่อแรงงานใหม่ทางขวา

ส่วนกรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง การปรับตัวของนายจ้างก็อาจพิจารณาได้จากรูปดังนี้

รูปที่ 11  
กรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง



ตามรูปนี้สมมติให้เส้น  $MRP$  และ  $ARP$  เป็นเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานและเส้นรายรับเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คน ในตอนก่อนมีการเปลี่ยนแปลง โดยที่จะสมมติเช่นเดียวกับกรณีแรกว่า ส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานตอนแรกน้อยที่สุด  $P$  ซึ่งค่าจ้างอยู่ระดับ  $OW$  และการจ้างงานอยู่ระดับ  $ON$  กิจการมีรายได้เพียงเพื่อจ่ายแก่แรงงานเท่านั้น ไม่มีเหลือไว้ใช้ซื้อเบ็ดเตล็ดอื่นๆ เลย ต่อไปสมมติว่าอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ลดลง ทำให้เส้น  $MRP$  เปลี่ยนเป็นเส้น  $MRP'$  และเส้น  $ARP$  เปลี่ยนเป็น  $ARP'$  ในกรณีเช่นนี้ผู้จ้างอาจเลือกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระดับอุปสงค์ต่อแรงงานใหม่บนเส้น  $MRP'$  ได้ 2 ทางคือ

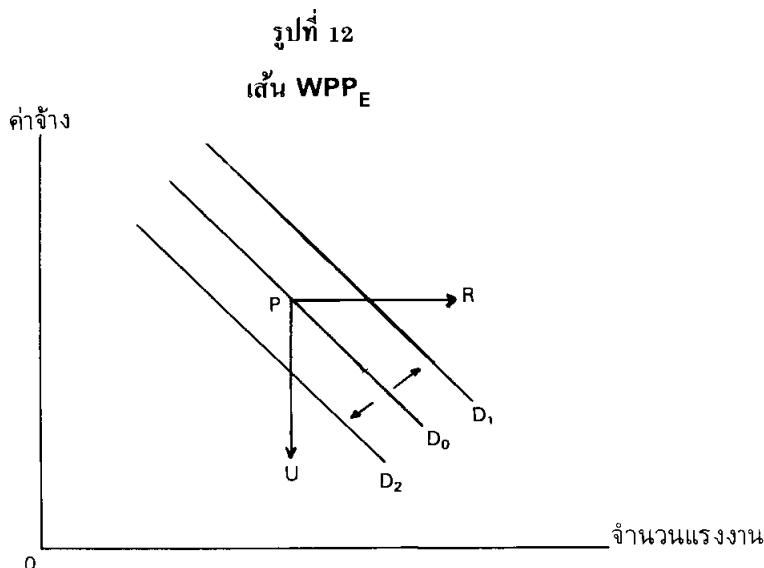
ทางแรกนายจ้างอาจพยาຍมรักษาระดับอัตราค่าจ้างเดิมคือ  $OW$  ไว้เปลี่ยนแปลงแต่การจ้างแรงงานเข้าสู่  $MRP'$  ใหม่ ซึ่งตามรูปที่ 11 คือการเคลื่อนจากจุด  $P$  บนเส้น  $MRP$  ไปสู่จุด  $T$  บนเส้น  $MRP'$  อัตราค่าจ้างในการนี้จะคงเดิมคือ  $OW$  แต่การจ้างงานจะลดลงจาก  $ON$  เป็น  $ON'$  การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้กิจการจะอยู่ในฐานะ盈亏平衡กว่าเดิม เพราะค่าจ้าง  $OW$  ตอนนี้สูงกว่า  $ARP'$  ซึ่งเป็นระดับ  $ARP$  ใหม่ แสดงว่ากิจการมีรายได้ไม่พอแม้แต่จะจ่ายให้แก่บุคคลผู้ผลิตคือแรงงาน และจะต้องปิดกิจการลง เพราะไม่คุ้มค่าที่จะดำเนินกิจการต่อไป

อีกทางหนึ่ง นายจ้างอาจพยาຍมรักษาระดับการจ้างงานเดิมคือ  $ON$  ไว้เปลี่ยนแปลงแต่อัตราค่าจ้างเข้าสู่  $MRP'$  ใหม่ ซึ่งตามรูปที่ 11 คือการเคลื่อนจากจุด  $P$  บนเส้น  $MRP$  ไปสู่จุด

บ บันเส้น  $MRP'$  การจ้างงานในการณ์นี้จะคงเดิมคือ  $ON$  แต่อัตราค่าจ้างต่ำลงจาก  $OW'$  การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ กิจการจะอยู่ในฐานะเท่าเดิมไม่ดีขึ้นหรือเลวลง เพราะตามรูปในการณ์นี้ ค่าจ้าง  $OW'$  อยู่ในระดับที่เท่ากับ  $ARP$  บันเส้น  $ARP'$  พอดี ซึ่งแสดงว่ากิจการยังคงมีรายได้เพียงแค่พอจ่ายเป็นค่าจ้างไม่เหลือไปชดเชยปัจจัยการผลิตอื่นเหมือนเช่นเดิม

เห็นได้ว่า นายจ้างจะเลือกทางเลือกหลังอย่างแน่นอน เพราะทำให้ฐานะเข้าดีกว่าทางเลือกแรก<sup>8</sup> จึงสรุปได้ว่า ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานลดลงแนวทางการปรับตัวของนายจ้างเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดนั้น จะเป็นในแนวทางนักบันเเกนตั้งลงสู่เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานใหม่

หากที่ได้วิเคราะห์ตามรูปที่ 10 และ 11 ถึงการปรับตัวของนายจ้างต่อการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ต่อแรงงาน ก็อาจใช้หลักการนั้นสร้างเป็นเส้นแนวทางความพึงใจของนายจ้างต่อค่าจ้าง (*Employer's Preference Path for Wage*) หรือ  $WPP_E$  ซึ่งแสดงถึงแนวทางที่ฝ่ายนายจ้างจะได้กำไรสูงสุดเมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนไปในระดับต่าง ๆ ได้ดังรูปต่อไปนี้

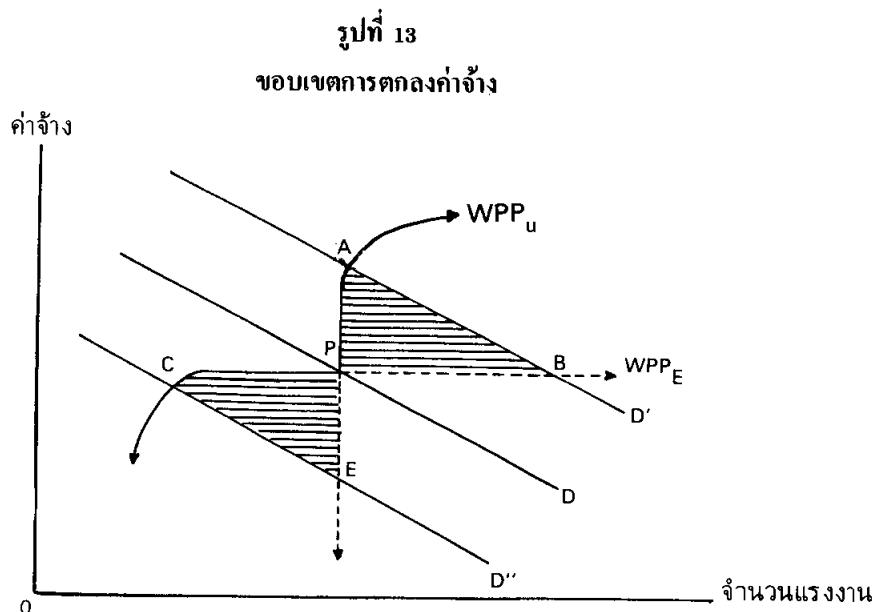


ถ้าจุดที่แสดงส่วนผสมของค่าจ้างและการจ้างงานในขณะเดียวกันนี้คือจุด  $P$  กรณ์ที่อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น เส้น  $WPP_E$  จะเป็นตามแนว  $PR$  ส่วนกรณ์ที่อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง เส้น  $WPP_E$  จะเป็นไปตามแนว  $P_U$  ลักษณะของเส้น  $WPP_E$  จึงจะหักมุมจากที่จุดแสดงส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานในปัจจุบัน

<sup>8</sup> อีกเหตุผลหนึ่งที่นายจ้างจะเลือกทางเลือกหลังคือจุดแสดงส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานของทางเลือกหลัง (คือจุด  $U$ ) นั้นอยู่บนเส้น  $MRP$  ทางขวาของจุดแสดงส่วนผสมอย่างเดียวกันของทางเลือกแรก (คือจุด  $T$ ) ซึ่งได้วิเคราะห์ไปแล้วว่าจุดทางขวาบนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานหรือ  $MRP$  ย่อมแสดงฐานะกำไรของกิจการที่ดีกว่าจุดทางซ้าย

## ๘. ขอบเขตการตกลงค่าจ้าง (Range of Wage Settlement)

โดยข้อสมมติที่ว่าทั้งฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานต่างก็มีความรอบรู้อย่างสมบูรณ์ ในระดับอุปสงค์ต่อแรงงาน และไม่กำหนดเป้าหมายเกินระดับความพอใจที่แท้จริงของตน ขอบเขตของการตกลงค่าจ้างด้วยการเจรจาต่อรองร่วมเมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ก็อาจพิจารณาได้ดังนี้



ตามรูปนี้จุด P เป็นจุดแสดงส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานก่อนที่อุปสงค์ต่อแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปและอุปสงค์ต่อแรงงานระดับเดิมนั้นแสดงด้วยเส้น D ซึ่งจะผ่านจุด P พอดี นอกเหนือจากนี้เส้น WPP<sub>U</sub> และ WPP<sub>E</sub> ก็จะผ่านจุด P ด้วย เพราะทั้ง 2 เส้นจะหักกันที่จุดแสดงส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ต่อแรงงานตั้งที่ได้พิจารณาไปแล้ว

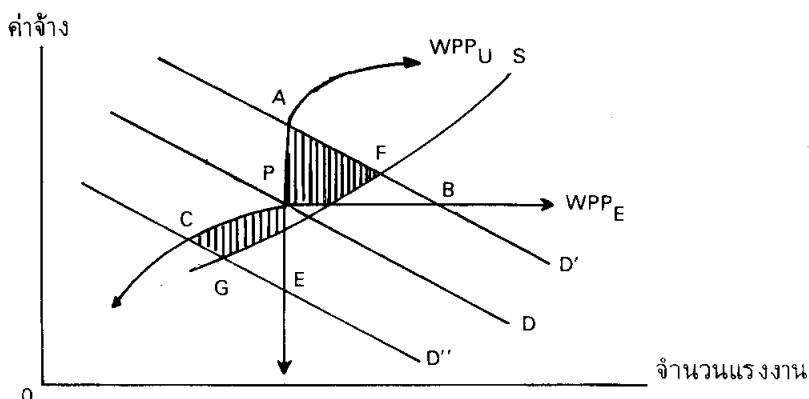
ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นเช่นตามรูปนี้ เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเลื่อนจาก D เป็น D' ทางฝ่ายสหภาพแรงงานยอมอย่างจะเลื่อนไปตามเส้น WPP<sub>U</sub> สู่จุด A ส่วนทางฝ่ายนายจ้างก็ยอมปรารถนาจะเลื่อนไปตามเส้น WPP<sub>E</sub> สู่จุด B ดังนั้นจึงอาจคาดคะเนได้ว่า การตกลงค่าจ้างในที่สุดจะอยู่บนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน D' ตรงที่ได้ที่หนึ่งระหว่างจุด A กับ B ช่วงที่เราระหว่างจุด P, A และ B จะแสดงขอบเขตการตกลงค่าจ้างที่เป็นไปได้

ส่วนกรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง เช่น เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเลื่อนจาก D เป็น D'' ทางฝ่ายสหภาพแรงงานยอมอย่างจะเลื่อนไปตามเส้น WPP<sub>U</sub> สู่จุด C ส่วนทางฝ่ายนายจ้างก็ยอมปรารถนาจะเลื่อนไปตามเส้น WPP<sub>E</sub> สู่จุด E ดังนั้น จึงอาจคาดคะเนได้ว่า การตกลง

ค่าจ้างในที่สุดจะอยู่บนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน  $D''$  ตรงที่ได้ที่หนึ่งระหว่างจุด C กับ E ซึ่งที่แรงงานระหว่างจุด P, C และ E จะแสดงขอบเขตการตกลงค่าจ้างที่เป็นไปได้

ขอบเขตการตกลงค่าจ้างตั้งที่ได้พิจารณาmani้จ้ากเบบลง ถ้านำเอาอุปทานของแรงงาน (Supply of Labor) มาพิจารณาด้วย โดยเส้นอุปทานต่อแรงงานนี้สมมติให้ผ่านใกล้จุดส่วนผสมค่าจ้างและการจ้างงานเดิม (จุด P)

รูปที่ 14  
ขอบเขตการตกลงค่าจ้าง



จากรูปที่ 14 ซึ่งเหมือนกับรูปที่ 13 ทุกประการเพียงแต่เพิ่มเส้น S ซึ่งแสดงอุปทานของแรงงานเท่านั้น เนื่องจากเส้นอุปทานของแรงงานแสดงขอบเขตสูงสุดที่จะมีผู้เสนอขายแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ดังนั้น จุดทางขวาของเส้นอุปทานแรงงานจึงเป็นไปไม่ได้ เพราะเป็นส่วนผสมระหว่างค่าจ้างกับจำนวนแรงงานที่มากเกินกว่าจะมีผู้เสนอขายจริง ดังนั้น จุด B และจุด E จึงเป็นส่วนผสมค่าจ้างและจำนวนแรงงานที่เกิดขึ้นไม่ได้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถเคลื่อนไปยังจุด B หรือ E ได้ จุดที่ดีที่สุดเท่าที่นายจ้างจะห่วงได้ก็คือจุด F หรือ G และแต่กรณีขอบเขตการตกลงค่าจ้างจึงเป็น AF ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น  $D'$  และเป็นเพียง CG เท่านั้น ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงานลดลงเป็น  $D''$  เขตที่แรงงานจึงแคบลงกว่าเดิม

## 7. สรุป

ในการณ์ที่อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สมภาพแรงงานมีหลักเกณฑ์ตัดสินใจ ที่จะให้เกิดความพอใจสูงสุดแก่สมาชิกสหภาพ โดยพิจารณาจากจุดที่เส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน สัมผัสกับเส้นความพอใจเท่ากันของสหภาพ เมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ถ้าหาก ต่อจุดแสดงความพอใจสูงสุดเหล่านี้เข้าด้วยกันก็จะได้เป็นเส้นแนวทางความพอใจของสหภาพ (WPP<sub>U</sub>)

ส่วนทางฝ่ายนายจ้างนั้น พิจารณาโดยมุ่งกำไรสูงสุดเป็นหลัก ถ้าอุปสงค์ต่อแรงงาน เปลี่ยนแปลงไป นายจ้างจะมีการปรับตัวตามแนวทางที่สร้างเป็นเส้นที่เรียกว่า เส้นแนวทาง ความพอใจของนายจ้าง (WPP<sub>E</sub>) ซึ่งแสดงถึง แนวทางที่ฝ่ายนายจ้างจะได้กำไรสูงสุดเมื่ออุปสงค์ ต่อแรงงานเปลี่ยนไปในระดับต่าง ๆ

ถ้านำเส้น WPP<sub>U</sub> และ WPP<sub>E</sub> มาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยนำเอาเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน ที่เปลี่ยนไปได้ในระดับต่าง ๆ และเส้นอุปทานแรงงานมาพิจารณาด้วยก็จะสามารถกำหนด ขอบเขตการตกลงค่าจ้างขึ้นมาได้

## 8. คำถามและกิจกรรมท้ายบท

1. เส้นแห่งความพอใจเท่ากันของสหภาพแรงงานคืออะไร มีลักษณะเป็นอย่างไร  
~ ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
2. จงเขียนรูปกราฟ อธิบายจุดที่สหภาพแรงงานได้รับความพอใจสูงสุดในขณะใด ขณะหนึ่งที่กำหนด พร้อมเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
3. เส้น WPP<sub>U</sub> คืออะไร จงเขียนรูปกราฟเพื่อแสดงพร้อมทั้งอธิบายว่าทำไมเส้นนี้ จึงมีลักษณะหักออก
4. กิจการจะเลือกส่วนผสมระหว่างการทำงานและอัตราค่าจ้างที่จะได้กำไรสูงสุดให้เปลี่ยนแปลงไปทางใด เพาะะเหตุใด ในกรณีที่  
ก) อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มขึ้น  
ข) อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในทางลดลง  
จงอธิบายพร้อมเขียนรูปกราฟประกอบ
5. จงอธิบายความหมาย พร้อมทั้งเขียนรูปกราฟของเส้น WPP<sub>E</sub> และอธิบายเหตุผล ว่า ทำไมเส้นจึงมีลักษณะเช่นนั้น
6. จงเขียนรูปกราฟ พร้อมทั้งอธิบาย “ขอบเขตของการตกลงค่าจ้าง” (Range of Wage Settlement) เมื่ออุปสงค์ต่อแรงงาน เปลี่ยนแปลงไปทั้งในทางที่เพิ่มขึ้น และลดลง