

บทที่ 1

ตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

1. ความสำคัญของแรงงานระหว่างประเทศ

ในการวิเคราะห์ด้านการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงานทั่วไป ขอบเขตของ “ตลาดแรงงานที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นส่วนใหญ่เป็นตลาดในระดับอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งภายในประเทศ หรืออาจเป็นตลาดแรงงานรวมของทุกอุตสาหกรรมในประเทศใดประเทศหนึ่ง ทั้งนี้โดยถือว่าปริมาณหรือกำลังแรงงานเฉพาะอย่างที่พิจารณานั้นก็คือกำลังแรงงานเฉพาะที่มีอยู่ในประเทศที่ทำกรวิเคราะห์นั่นเอง อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาให้ละเอียดลึกซึ้งขึ้นไปแล้ว การจะวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศหนึ่งให้สมบูรณ์นั้นสมควรที่จะพิจารณาขอบเขตของตลาดแรงงานที่ใช้วิเคราะห์ว่า มิได้จำกัดอยู่เพียงในระดับประเทศเท่านั้นแต่ต้องขยายการพิจารณาให้กว้างออกไปในระดับตลาดระหว่างประเทศด้วย เพราะตั้งแต่อดีตมาจนปัจจุบันตลอดจนแนวโน้มที่จะเป็นไปในอนาคตนั้น ปรากฏว่าแรงงานมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานได้ในหลาย ๆ ประเทศอย่างคล่องตัวพอสมควร ทำให้ตลาดในการซื้อขายปัจจัยการผลิตประเภทแรงงานนั้นกว้างไกลออกไปมิได้จำกัดเพียงเป็นตลาดภายในประเทศเท่านั้น แรงงานจึงได้กลายเป็นปัจจัยการผลิตที่มีการซื้อขายกันในตลาดระหว่างประเทศด้วย และเนื่องจากการมีแรงงานจากต่างประเทศอพยพเข้ามาหรือมีแรงงานพื้นเมืองอพยพออกไปนอกประเทศใดประเทศหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อภาวะการด้านแรงงานของประเทศนั้น ๆ อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การละเลยไม่เอาภาวะแรงงานระหว่างประเทศเข้ามาพิจารณาด้วยจึงทำให้การวิเคราะห์ภาวะแรงงานในประเทศไม่สมบูรณ์

สาเหตุที่ในการศึกษาเศรษฐศาสตร์แรงงานโดยทั่วไปมักละเลยปัญหาเกี่ยวกับตลาดแรงงานระหว่างประเทศไปเสียก็เนื่องมาจากข้อสมมุติของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มคลาสสิกในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศที่ให้ปัจจัยการผลิตทุนและแรงงานนั้น มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย (mobility) เพียงแค่ภายในประเทศเท่านั้นและไม่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ¹ นอกจากนั้นก็ยังมีความคิดเห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นมี “ปริมาณ” ไม่มากนัก จนทำให้ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจหรือการพัฒนาประเทศมีน้อยเกิน

¹ Charles P. Kindleberger, *International Economics*, 4th ed. (Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1971), p.4

ไปจนไม่จำเป็นต้องนำมาสนใจในการวิเคราะห์หรืออีกประการหนึ่งก็คือมองเห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นเป็นเรื่องของการศึกษาด้านประชากรศึกษาและสังคมวิทยามากกว่าด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจากแนวความคิดเหล่านี้การวิเคราะห์แรงงานในขอบเขตของตลาดระหว่างประเทศจึงถูกละเลยไป

การพิจารณาจากสถิติข้อมูลทำให้พบว่าความคิดที่ว่าแรงงานไม่มีความคล่องตัวระหว่างประเทศหรือ “ปริมาณ” แรงงานระหว่างประเทศมีน้อยมากจนไม่มีบทบาทต่อการวิเคราะห์เศรษฐกิจนั้นเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าจะเป็นที่ยากมากที่จะประมาณว่ามีคนมากเพียงใดที่ละทิ้งประเทศของตนไปเพื่อหางานทำ แต่ก็อาจประมาณได้หยาบ ๆ ว่า² ทั่วโลกนั้นมีแรงงานราว 20 ล้านคนอยู่นอกประเทศของตนและยังมีคนในครอบครัวของแรงงานเหล่านี้อีกมากซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นเท่าใด ความยากลำบากในการประมาณนั้นเนื่องจากแม้ผู้อพยพจำนวนมากจะขึ้นทะเบียนไว้กับเจ้าหน้าที่เมื่อเขาย้ายเขตแดนเข้ามา แต่ก็ยังมีจำนวนมากยที่ไม่ได้ทำเช่นนั้น และบางประเทศที่มีผู้อพยพเข้านั้นก็บันทึกแต่ผู้เข้ามา แต่ละเลยการอพยพออกไป ดังนั้นตัวเลขผู้อพยพสุทธิจึงคลุมเครือไม่ชัดเจน นอกจากนี้การจะนับจำนวนผู้อพยพที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมาย ก็ยิ่งยากเป็นพิเศษเพราะคนเหล่านั้นหลีกเลี่ยงการตอบคำถามเป็นทางการ ผลก็คือการประมาณขนาดประชากรอพยพของประเทศหนึ่ง ๆ จึงอาจผิดแผกจากกันไปได้อย่างกว้างขวางตัวอย่างเช่น การประมาณอพยพเข้าโดยผิดกฎหมายในสหรัฐนั้นอยู่ระหว่าง 2 ถึง 12 ล้านคน

ถึงแม้ว่าตัวเลขแน่นอนของผู้อพยพจะไม่อาจรู้ได้แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธถึงความสำคัญของการอพยพในฐานะเป็นเรื่องสำคัญทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศไปเสียได้ โดยเฉพาะในประเทศที่มีแรงงานอพยพออกบางประเทศซึ่งมีแรงงานออกไปถึง 1/3³ ของกำลังแรงงานภายใน ในขณะที่ประเทศผู้รับเข้าบางประเทศนั้น ก็มีแรงงานอพยพอยู่กว่าครึ่งของกำลังแรงงานทั้งหมด ยิ่งกว่านั้นแนวโน้มในอนาคตก็เชื่อได้ว่าการอพยพแรงงานจะมีความสำคัญขึ้นไปอีก ซึ่งพิจารณาได้จากการที่คาดว่าจากปี ค.ศ. 1975 ถึงปลายศตวรรษนี้นั้น กำลังแรงงานของโลกจะขยายตัวประมาณ 900 ล้านคน โดยที่ปัจจุบันก็มีคนอยู่แล้วกว่า 350 ล้านคน⁴ ซึ่งว่างงาน และทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployed) อยู่ ผู้หางานทำใหม่เหล่านี้ส่วนมาก (8 จาก 9 คน) นั้นอาศัยอยู่ในประเทศรายได้ต่ำ อัตราการเกิดสูงและตลาดแรงงานภายในมีคนล้นเหลืออยู่แล้ว ประเทศเหล่านี้มีเพียงไม่กี่ประเทศที่มีแผนพัฒนาซึ่งเน้นการสร้างงานให้คนทำ การกระจายรายได้ให้เป็นธรรม และการรักษาระดับ

² Kathleen Newland, *International Migration : The Search for Work* (Washington D.C. : Worldwatch Institute, 1979), p.5

³ *Ibid.*, p.6

⁴ *Ibid.*, p.8

ประชากรไม่ให้เพิ่มโดยถือเป็นสิ่งสำคัญลำดับสูง จากการไม่มีแผนเช่นนี้ จึงมีเหตุผลเต็มที่ ๆ จะเชื่อได้ว่ากำลังแรงงานที่เพิ่มมากของโลกที่ 3 จะทำให้แรงงานอพยพซึ่งอาจเรียกได้ว่า “ผู้ลี้ภัยทางเศรษฐกิจ” มีมากยิ่งขึ้น

2. ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย (mobility) กับตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

ด้วยเหตุที่สภาวะตลาดแรงงานระหว่างประเทศนั้นเกิดขึ้นได้ก็เนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานระหว่างประเทศ ดังนั้นการจะสามารถเข้าใจและวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานระหว่างประเทศได้นั้นจึงต้องมีการศึกษาเบื้องต้นถึงลักษณะและแบบแผนของการเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานระหว่างประเทศเสียก่อนซึ่งการศึกษาในที่นี้นั้นจะได้แบ่งประเภทของแรงงานที่เคลื่อนย้ายไปมาออกเป็น 3 ประเภท เนื่องจากแรงงาน 3 ประเภทนี้มีลักษณะและความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย (mobility) แตกต่างกันไปมาก และตลาดแรงงานสำหรับแรงงาน 3 ประเภทนี้นั้น ก็เป็นตลาดที่มีลักษณะแตกต่างกันด้วยเป็นเหตุให้ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานแต่ละประเภทต่อเศรษฐกิจมีไม่เหมือนกัน แรงงาน 3 ประเภทดังกล่าวนี้ ได้แก่

ก. แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง แรงงานประเภทนี้ประกอบไปด้วยแรงงานฝีมือ (skilled labor) อันได้แก่ผู้มีความชำนาญระดับสูงในการทำการผลิตประเภทต่าง ๆ หรือช่างฝีมือที่มีความชำนาญงานเป็นพิเศษ นอกจากนี้แรงงานประเภทนี้ยังรวมไปถึงผู้มีความรู้ระดับสูง เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ ฯลฯ ด้วย

การอพยพของแรงงานประเภทนี้ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับประเทศที่เป็นผู้ลงทุนผลิตกำลังคนระดับสูงเหล่านี้ และต้องสูญเสียออกไป ดังนั้นการอพยพออกจึงถือว่าเป็นการสูญเสียชนชั้นมันสมองให้กับต่างประเทศหรือที่เรียกว่า brain drain โดยรูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้นั้นมักเป็นในลักษณะที่เป็นแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วเป็นส่วนมากและเนื่องจากแรงงานประเภทนี้คุณภาพสูงจึงเป็นที่ยอมรับค่อนข้างมากในประเทศที่รับเข้าซึ่งแสดงว่าความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มีสูง

ข. แรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor) แรงงานประเภทนี้เป็นแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญในระดับปานกลาง และโดยทั่วไปอยู่ในลักษณะเป็นผู้ช่วยของแรงงานประเภทแรกอีกทีหนึ่ง เช่น พยาบาล ผู้ช่วยแพทย์ ช่างเทคนิคต่าง ๆ เป็นต้น

เนื่องจากโดยทั่วไปแรงงานประเภทนี้มักไม่ค่อยขาดแคลนและการฝึกฝนก็ไม่ยากหรือต้องใช้เวลาไม่นานนักการอพยพออกไปหางานทำในต่างประเทศ จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับประเทศที่แรงงานอพยพมากนัก เช่น การที่ช่างไทยไปทำงานในตะวันออกกลาง เป็นต้น รูปแบบของการเคลื่อนย้าย

แรงงานประเภทนี้โดยทั่วไปมักเป็นในลักษณะที่แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนา เคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน และในบางกรณีก็มีการเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วย สำหรับความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานกึ่งฝีมือนั้นมีน้อยกว่าแรงงานประเภทแรก

ก. แรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labor) แรงงานประเภทนี้เป็นประเภทใช้กำลังและทำงานที่ไม่ต้องการความรู้ความชำนาญมากนัก เช่นแรงงานเกษตร หรือกรรมกรในโรงงานทำเรือ เหมืองแร่ เป็นต้น แรงงานประเภทนี้มีอยู่ล้นเหลือโดยทั่วไป โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา แต่ในบางขณะอาจขาดแคลนในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งกำลังแรงงานหันเหไปทำงานที่อยู่ในระดับสูงกว่าเป็นส่วนใหญ่ รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้จึงเป็นการเคลื่อนย้าย (มักจะชั่วคราว) จากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งมีเขตแดนติดต่อกันเพื่อสนองความต้องการเป็นระยะ ๆ เช่นจากประเทศยุโรปตอนใต้ไปสู่ยุโรปตอนเหนือ เป็นต้น และในบางกรณีก็เป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน เพื่อเป็นแรงงานตามฤดูกาล เช่นในกรณีของประเทศในทวีปแอฟริกาส่วนใหญ่ เป็นต้น ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มีน้อยกว่า 2 ประเภทแรก เพราะโดยทั่วไปมีอยู่มากมายและไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรม ความจำเป็นที่จะต้องเคลื่อนย้ายแรงงานมาจากเขตอื่นจึงมีน้อย

อาจกล่าวได้ว่าขอบเขตของตลาดแรงงานจะกว้างขวางเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเคลื่อนย้ายได้ง่าย (mobility) ของแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งความสามารถในการเคลื่อนย้ายนั้นก็ขึ้นกับปัจจัยหลายประการ เช่นต้นทุนการคมนาคมติดต่อ หรือพลังดึงดูดและผลกีดกันทางสังคม เป็นต้น โดยแรงงานแต่ละประเภทจะขึ้นกับปัจจัยเหล่านี้ไม่เหมือนกัน นอกจากนั้นโดยปกติแล้วถ้าช่วงเวลาที่พิจารณาเปลี่ยนไป ความสามารถในการเคลื่อนย้ายไปมาได้ง่ายของแรงงานก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยถ้าพิจารณาในระยะสั้นนั้นจะพบว่าความสามารถในการเคลื่อนย้ายไปมาย่อมมีจำกัดว่ากรณีที่ระยะเวลายาวนานออกไป ตัวอย่างเช่น ในช่วงสั้น ๆ ราว 2-3 เดือน หรือบางทีอาจจะถึง 1 ปี นั้นแรงงานประเภทช่างเทคนิคในประเทศไทยจะไม่อาจเคลื่อนย้ายได้อย่างสมบูรณ์คล่องตัวนัก ซึ่งอาจเนื่องมาจากความไม่รอบรู้ในสภาพตลาดแรงงานของเขตอื่นหรืออาจมีปัจจัยขัดขวางอื่น ๆ อีก ในกรณีเช่นนี้ขอบเขตของตลาดแรงงานของเขาก็จะแคบอยู่เพียงแคในระดับท้องถิ่นเท่านั้น แต่ถ้าระยะเวลาที่พิจารณานั้นยาวนานออกไป ขอบเขตทางภูมิศาสตร์ที่แรงงานชนิดนี้มีเสรีที่จะเคลื่อนย้ายไปมาก็จะกว้างไกลออกไปด้วย เพราะความรอบรู้ในสภาพตลาดแรงงานของเขตอื่นกว้างขวางขึ้น เช่นถ้าพิจารณา ในช่วง 25 ปี ก็อาจเป็นไปได้ว่าแรงงานช่างเทคนิคนี้จะสามารถเคลื่อนย้ายได้คล่องตัวทั้งภายในประเทศและไปยังต่างประเทศด้วย ดังนั้นขอบเขตตลาดแรงงานของเขาก็ย่อมกว้างขวางออกไปถึงระดับตลาดระหว่างประเทศ

3. ตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

สภาพของตลาดแรงงานระหว่างประเทศนั้น อาจพิจารณาได้จากอุปสงค์และอุปทานระหว่างประเทศเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามเนื่องจากแรงงานแต่ละชนิดนั้นมีลักษณะอุปสงค์และอุปทานแตกต่างกันออกไป ดังนั้นเพื่อให้พิจารณาได้ง่ายและแคบเข้า จะได้จัดประเภทแรงงานออกเป็นเพียง 3 ประเภทใหญ่ดังที่ได้เคยพิจารณามาแล้วในตอนต้นคือ แบ่งออกเป็นแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งนี้ โดยจะวิเคราะห์สภาพตลาดแรงงานระหว่างประเทศของแรงงานทั้ง 3 ประเภทนี้จากทางด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานตามลำดับ

ในการพิจารณาอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนี้ จะได้เริ่มจากการพิจารณาอุปสงค์และอุปทานของประเทศใดประเทศหนึ่งในตลาดแรงงานภายในประเทศนั้นซึ่งยังไม่มี การอพยพเข้ามาเกี่ยวข้องก่อน คือไปจึงจะพิจารณาอุปสงค์หรืออุปทานแรงงานของประเทศใดประเทศหนึ่งนั้น เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรี และขั้นสุดท้ายจึงจะพิจารณาอุปสงค์และอุปทานแรงงานของทั้งตลาดระหว่างประเทศ

3.1 ตลาดแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงระหว่างประเทศ

3.1.1 อุปสงค์ระหว่างประเทศ

แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง เป็นแรงงานที่มีอุปสงค์ระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูงโดยทั่วไปโดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังจะเห็นได้จากกรณีที่ประเทศยุโรปตะวันตกหรือสหรัฐฯ ซึ่งมีการจำกัดควบคุมผู้อพยพเข้านั้น ก็ยังเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงอพยพเข้าโดยสะดวก

เนื่องจากการจะฝึกฝนให้การศึกษาอบรมเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานประเภทนี้นั้น ต้องใช้ระยะเวลายาวนานและต้องผ่านการคัดเลือกอย่างมาก จำนวนของแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงนี้จึงเพิ่มได้ในอัตราต่ำ และทำให้อาจเกิดความขาดแคลนได้ โดยเฉพาะในประเทศซึ่งมีการพัฒนาการใช้เทคนิคการผลิตแบบใหม่อย่างรวดเร็วจึงต้องมีการวิจัยค้นคว้าระดับสูง และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องนั้น อุปสงค์หรือความต้องการแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงย่อมเพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็วมาก จนขีดความสามารถภายในประเทศเพื่อผลิตแรงงานสนองต่ออุปสงค์มีไม่เพียงพอ อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของแรงงานประเภทนี้จึงสูงมากและเป็นที่ดึงดูดใจต่อแรงงานประเภทเดียวกันในประเทศอื่น ซึ่งระดับค่าจ้างต่ำกว่าให้เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศที่ระดับค่าจ้างสูงนั้น

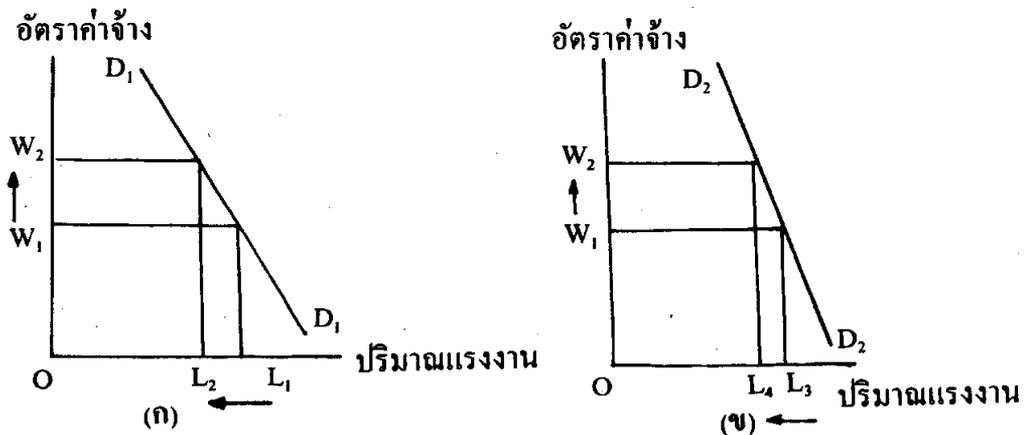
ตัวอย่างของอุปสงค์คือแรงงานระหว่างประเทศที่มีความรู้ความชำนาญสูงได้แก่กรณีของแพทย์ในสหรัฐฯ ซึ่งมีการจำกัดปริมาณการผลิตแพทย์ในแต่ละปีทำให้เกิดความขาดแคลนแพทย์เป็น

อันมาก เพราะอุปสงค์ต่อบริการแพทย์นั้นมีมากมาตลอด และจากการที่อัตราค่าบริการทางการแพทย์ในสหรัฐฯ นั้นสูงมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่จึงทำให้มีการอพยพของแพทย์จากประเทศต่าง ๆ เข้าสู่สหรัฐฯ เป็นจำนวนไม่น้อยในแต่ละปี

นอกจากสาขาแพทย์แล้วในหลาย ๆ ประเทศความต้องการวิศวกร นักวิทยาศาสตร์หรืออาจารย์ผู้มีความสามารถระดับสูงเป็นพิเศษในสาขาต่าง ๆ ก็มักมีอยู่มากโดยที่ไม่อาจมีกำลังคนประเทศดังกล่าวตอบสนองภายในประเทศได้เพียงพอ เป็นผลให้อัตรากำลังหรือเงินเดือนอยู่ในระดับสูง และมุ่งใจให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานประเทศดังกล่าวนี้มาจากประเทศที่มีค่าจ้างต่ำกว่าเช่นเดียวกันกรณีของแพทย์

ในประเทศใดประเทศหนึ่งอุปสงค์ต่อแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงภายในตลาดแรงงานของประเทศนั้นจะสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้าง ในลักษณะที่ว่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานต่อค่าจ้างค่อนข้างน้อย (inelastic) ทั้งนี้เพราะเมื่ออัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นก็ไม่อาจลดการจ้างแรงงานสำคัญเหล่านี้ลงได้มากนักหากต้องการให้การพัฒนาประเทศเป็นไปโดยราบรื่น นอกจากนั้นในประเทศที่พัฒนาไปในระดับสูงซึ่งความสามารถในการจ่ายค่าจ้างจะมีสูงนั้น อุปสงค์ต่อแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงภายในตลาดแรงงานของประเทศนั้นก็จะมีคามยืดหยุ่นน้อยกว่าประเทศที่พัฒนาน้อยด้วย เพราะยิ่งเศรษฐกิจพัฒนาไปมาก เมื่ออัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นการจ้างงานหรืออุปสงค์ต่อแรงงานที่มีความรู้ความสามารถสูงก็ยิ่งลดลงน้อย เนื่องจากทั้งที่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและความจำเป็นที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงมากขึ้นซึ่งพิจารณาได้จากรูป

รูปที่ 1 อุปสงค์ของประเทศหนึ่งต่อแรงงานความรู้ความชำนาญสูงภายในประเทศ



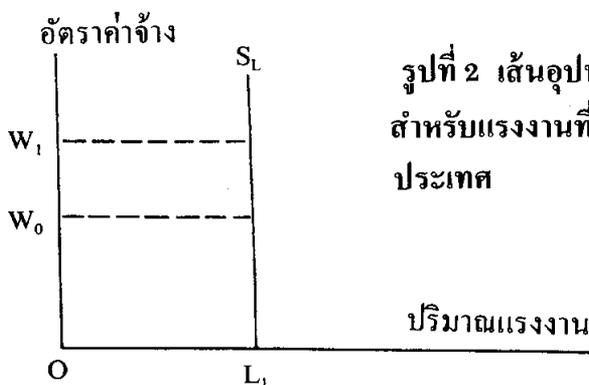
รูปที่ 1 (ก) นั้น เส้น D_1 แสดงอุปสงค์ต่อแรงงานความรู้ความชำนาญสูง ที่มีอยู่ภายในประเทศที่การพัฒนาไม่สูงนัก เส้นอุปสงค์นี้มีความยืดหยุ่นน้อยกล่าวคือ เมื่ออัตราค่าจ้าง

สูงขึ้น เช่นจาก OW_1 เป็น OW_2 อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดลงในอัตราน้อยกว่าค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น คือลดจาก OL_1 เป็น OL_2 เท่านั้น ส่วนในรูปที่ 1 (ข) นั้น D_2D_2 แสดงอุปสงค์ต่อแรงงานความรู้ความชำนาญสูงที่มีอยู่ในประเทศพัฒนาค่อนข้างสูง เส้นนี้มีความยืดหยุ่นน้อยกว่ารูป (ก) โดยที่เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW_1 เป็น OW_2 อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดลงน้อยมาก

ถ้าให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรีโดยไม่มีข้อจำกัด ประเทศที่มีแรงงานความรู้ความชำนาญสูงไม่เพียงพอก็จะก่อให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานความรู้ความชำนาญสูงจากตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น อย่างไรก็ตามเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดระหว่างประเทศนี้ก็จะมีลักษณะเดียวกับอุปสงค์จากตลาดแรงงานภายในประเทศนั่นเอง คือมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างน้อย และถ้ารวมอุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดระหว่างประเทศที่มีประเทศต่าง ๆ เข้าด้วยกันก็จะได้เป็นอุปสงค์ของตลาด (market demand) ต่อแรงงานความรู้ความชำนาญสูงในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งก็จะมีลักษณะเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นน้อยเช่นกัน เพราะแรงงานที่มีความชำนาญสูงนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศแม้อัตราค่าจ้างจะสูงก็ไม่มีประเทศใดลดการจ้างลงมากนัก

3.1.2 อุปทานระหว่างประเทศ

แรงงานประเภทที่มีความรู้ความชำนาญสูงนี้ ในประเทศใดประเทศหนึ่งมักมีปริมาณค่อนข้างจำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากการจะผลิตแรงงานประเภทนี้ขึ้นต้องใช้ระยะเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก อีกทั้งการฝึกอบรมก็ยากลำบาก ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและศึกษาอบรมมาได้จึงมีจำนวนน้อยในแต่ละปี และถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างในประเทศจะมีระดับสูงเพียงใด แรงงานประเภทนี้ที่มีอยู่ภายในประเทศก็ไม่อาจขยายตัวตอบสนองต่อค่าจ้างได้มากนัก ดังนั้นถ้าพิจารณาจากแง่ภายในประเทศจึงอาจกล่าวได้ว่าในประเทศต่าง ๆ ส่วนมาก อุปทานของแรงงานประเภทนี้จะเป็แบบมีความยืดหยุ่นน้อย (inelastic) และถ้าเป็นในระยะสั้นแล้วก็มีมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด (perfectly inelastic) ซึ่งแสดงว่าไม่ว่าค่าจ้างจะสูงขึ้นหรือต่ำลงเป็นระดับใดปริมาณแรงงานในระยะสั้นขณะนั้นก็มีคงที่อยู่ระดับหนึ่ง ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ดังรูป



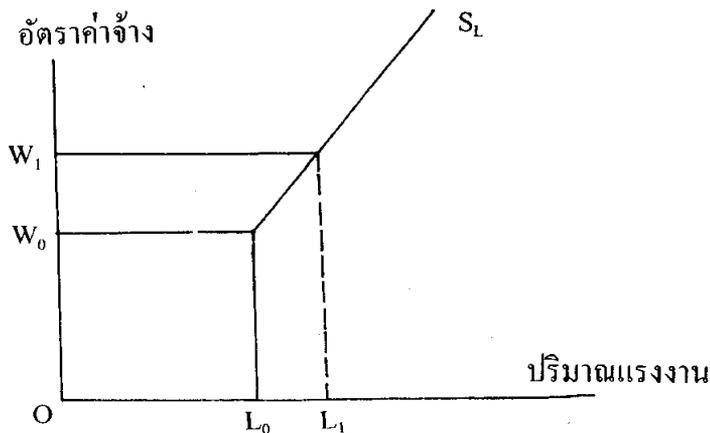
รูปที่ 2 เส้นอุปทานของประเทศใดประเทศหนึ่งสำหรับแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงภายในประเทศ

ตามรูปนี้เป็นกรณีที่เส้นอุปทานแรงงานมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่า แม้อัตราค่าจ้างจะเปลี่ยนไปเช่นจาก OW_0 เป็น OW_1 ปริมาณเสนอขายแรงงานจะคงที่ ณ ระดับ OL_1 เสมอ

ถ้ากำหนดให้แรงงานมีความรอบรู้ในสภาพตลาดอย่างสมบูรณ์และมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศแล้ว อุปทานของแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงในประเทศที่อัตราค่าจ้างสูงมากหรือสูงสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นจะมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างมาก คือถ้าค่าจ้างสูงขึ้นถึงระดับหนึ่งจะมีแรงงานจากประเทศอื่นหลั่งเข้ามามากขึ้น ลักษณะอุปทานแรงงานจะเป็นดังรูป

รูปที่ 3

อุปทานภายในประเทศค่าจ้างสูงสำหรับแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง

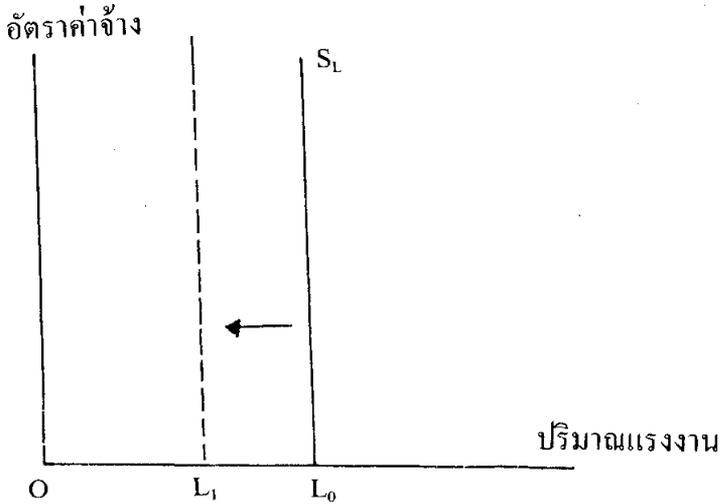


ตามรูปนี้ ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่ำกว่า OW_0 ค่าจ้างอาจยังไม่สูงพอที่จะจูงใจให้แรงงานจากต่างประเทศอพยพเข้ามาได้ ปริมาณเสนอขายจึงเป็นเพียงเท่าที่มีอยู่ในประเทศเองคือ OL_0 เท่านั้น แต่ถ้าค่าจ้างสูงกว่า OW_0 ก็อาจมากพอที่จะดึงดูดผู้อพยพเข้าเป็นเหตุให้ที่อัตราค่าจ้าง OW_1 นั้น ปริมาณเสนอขายแรงงานเป็นถึง OL_1 โดยที่ส่วน OL_0 นั้นเป็นประชากรของประเทศเอง และ L_0, L_1 เป็นผู้อพยพเข้า

แต่สำหรับประเทศที่ค่าจ้างอยู่ในระดับดำนั้น อุปทานของแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงระหว่างประเทศนั้นก็ยังคงยึดหยุ่นน้อยที่สุดอยู่และยังเลื่อนไปทางซ้ายอีกด้วย เนื่องจากมีการอพยพออก ทำให้ปริมาณแรงงานอันมีจำกัดนั้นน้อยลงกว่าแต่ก่อน ดังรูป

รูปที่ 4

อุปทานภายในประเทศค่าจ้างต่ำสำหรับแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ



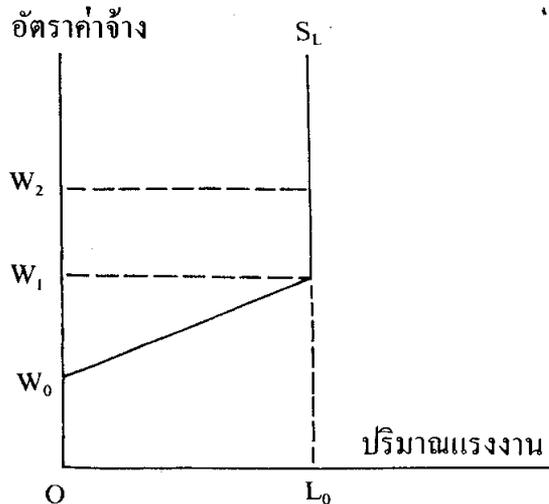
ตามรูปนี้ เส้นอุปทานแรงงานจะเป็นแบบมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุดเนื่องจากอัตราค่าจ้างในประเทศต่ำเกินไปเมื่อเทียบกับประเทศอื่นทำให้ไม่สามารถดึงดูดใจแรงงานจากต่างประเทศได้ไม่ว่าอัตราค่าจ้างเท่าที่ขีดความสามารถของประเทศจะเสนอให้ได้จะเป็นเท่าใด ดังนั้นปริมาณเสนอขายแรงงานจึงเป็นเพียง OL_0 เท่ากับที่มีอยู่ในประเทศนั่นเอง นอกจากนั้นอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าในต่างประเทศยังมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการอพยพออกด้วยซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น เส้นอุปทานแรงงานจะต้องเลื่อนไปทางซ้ายอยู่เสมอเพราะปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศลดลง เช่น ตามรูปนั้นลดลงจาก OL_0 เป็น OL_1 เป็นต้น

สำหรับเส้นอุปทานที่พิจารณาทั้ง 3 กรณีในรูปที่ 2, 3 และที่ 4 นั้นเป็นเส้นอุปทานแรงงานภายในประเทศใดประเทศหนึ่ง แต่ถ้าเป็นอุปทานแรงงานที่เสนอขายในตลาดระหว่างประเทศแล้วจะเป็นอีกลักษณะหนึ่งคือ ในกรณีของประเทศที่ขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงนั้นจะไม่มีอุปทานของแรงงานความรู้ความชำนาญสูงออกสู่ตลาดระหว่างประเทศเลย ส่วนถ้าเป็นประเทศที่ขีด

ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างต่ำแล้ว ก็จะมีอุปทานของแรงงานออกสู่ตลาดระหว่างประเทศ โดยขึ้นอย่างมากกับอัตราค่าจ้าง ดังรูป

รูปที่ 5

อุปทานแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงสำหรับตลาดระหว่างประเทศ



ณ อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า OW_0 ค่าจ้างยังไม่สูงพอที่จะดึงดูดแรงงานออกสู่ตลาดระหว่างประเทศได้ แต่ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นไปอีก ก็จะมีการอพยพออกทำให้อุปทานแรงงานประเภทนี้ในตลาดระหว่างประเทศมากขึ้น แต่เนื่องจากอุปทานภายในประเทศใดประเทศหนึ่งมีจำกัด ถ้าอัตราค่าจ้างยังคงสูงต่อไปถึงจุดหนึ่งก็อาจไม่มีอุปทานแรงงานออกสู่ตลาดระหว่างประเทศได้อีกเช่น จากช่วงค่าจ้าง OW_1 ขึ้นไปแม้ค่าจ้างจะสูงไปอีกก็มีแรงงานสู่ตลาดเท่าเดิมคือ OL_0

3.2 ตลาดแรงงานกึ่งฝีมือ

3.2.1 อุปสงค์ระหว่างประเทศ

แรงงานกึ่งฝีมือเป็นแรงงานระดับกลางซึ่งใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่มากนัก และสามารถผลิตเพิ่มขึ้นได้รวดเร็วและคราวละมาก ๆ ถ้าหากโครงสร้างทางการศึกษาอบรมของประเทศมีการวางแผนเตรียมไว้ก่อนล่วงหน้าเป็นระยะเวลาานพอสมควร อุปสงค์ของแรงงานประเภทนี้ในประเทศหนึ่งโดยทั่วไปจะมีสม่ำเสมอและเพิ่มขึ้นเมื่ออัตราการพัฒนาของเศรษฐกิจสูงขึ้น เช่นเดียวกับอุปสงค์คือแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงนั่นเอง แต่ว่าอุปสงค์ของแรงงานกึ่งฝีมือนี้มักได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งโดยทั่วไปมี

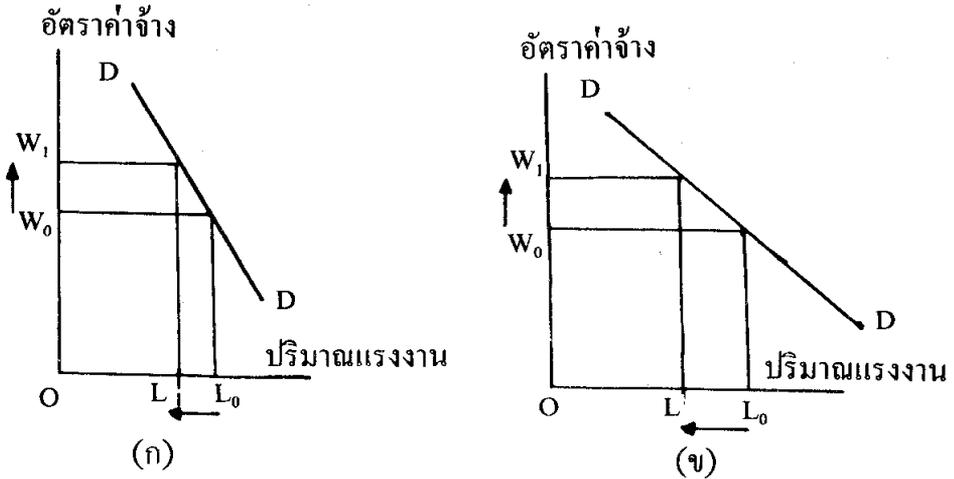
ระบบการศึกษาอบรมที่พร้อมจะผลิตแรงงานกึ่งฝีมือได้อย่างเพียงพอ ส่วนในประเทศกำลังพัฒนาที่มี การพัฒนาการศึกษาไปแล้วระดับหนึ่ง ก็มักมีแรงงานกึ่งฝีมืออยู่มากพอที่จะสนองต่ออุปสงค์ภายใน ประเทศเช่นกัน อย่างไรก็ตามสำหรับประเทศกำลังพัฒนาที่ยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นของการพัฒนาการ ศึกษาอบรมนั้น การผลิตแรงงานกึ่งฝีมืออาจมีได้ไม่มากพอ และเกิดความขาดแคลนขึ้นเป็นผลให้ ระดับค่าจ้างของแรงงานประเภทนี้จะสูงอันเป็นสิ่งจูงใจให้มีการเร่งพัฒนาการศึกษาอบรมแรงงานด้าน ดังกล่าวขึ้น ตัวอย่างเช่น ในระยะหนึ่งประเทศไทยเคยขาดแคลนนักบัญชีระดับกลาง ทำให้ระยะต่อ มามีการตั้งโรงเรียนพาณิชย์ขึ้นอย่างมากนับเป็นต้น

ในกรณีที่อุปสงค์ต่อแรงงานกึ่งฝีมือของบางประเทศมีมาก และในระยะสั้นไม่อาจพัฒนา โครงสร้างทางการศึกษาอบรมได้ ถ้าประเทศที่มีอุปสงค์เหล่านี้มีกึ่งพอและยินดีจ่ายค่าจ้างในอัตรา สูงมากพอ ก็จะมีแรงงานกึ่งฝีมือจากประเทศอื่นเคลื่อนย้ายเข้าไปตอบสนองต่ออุปสงค์นั้นได้ ถึงแม้ว่าจะเป็นอุปสงค์ที่มีลักษณะชั่วคราวก็ตาม เช่น ในกรณีของประเทศในตะวันออกกลางซึ่งต้อง การช่างเทคนิคและช่างก่อสร้างระดับกลางเป็นจำนวนมาก ในอัตราค่าจ้างสูงได้ดึงดูดแรงงานกึ่งฝีมือ จากประเทศต่าง ๆ ในเอเชียไปเป็นอันมาก

ลักษณะของเส้นอุปสงค์ของประเทศใดประเทศหนึ่งต่อแรงงานกึ่งฝีมือในตลาดระหว่าง ประเทศนั้น ถ้าเป็นประเทศที่พัฒนาการศึกษาอบรมได้เพียงพอแล้ว อุปสงค์หรือความต้องการแรงงาน กึ่งฝีมือจากต่างประเทศจะไม่มีเลย เพราะสามารถสนองความต้องการได้จากแรงงานภายใน ประเทศ ส่วนในประเทศที่ยังไม่ได้พัฒนาการศึกษาเพียงพอ นั้น จะมีอุปสงค์ในแรงงานกึ่งฝีมือจาก ต่างประเทศ โดยเส้นอุปสงค์นี้จะมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของ เศรษฐกิจในประเทศที่ต้องการแรงงานนั้น กล่าวคือถ้าขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างมีอยู่ สูง เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานกึ่งฝีมือระหว่างประเทศสำหรับประเทศนั้น ก็จะเป็นแบบมีความยืดหยุ่นต่อ ค่าจ้างน้อย ซึ่งหมายความว่า ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นอุปสงค์ก็ยังไม่ลดลงมากนัก แต่ถ้าขีดความสามารถ ในการจ่ายค่าจ้างต่ำเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานกึ่งฝีมือระหว่างประเทศนั้นก็จะ เป็นแบบมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างมาก ซึ่งหมายถึง ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นอุปสงค์ก็จะลดลงเป็นอันมาก

รูปที่ 6

อุปสงค์ของประเทศหนึ่งต่อแรงงานกึ่งฝีมือระหว่างประเทศ



ในรูปที่ 6 (ก) นั้นแสดงกรณีที่มีขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูง เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW_0 เป็น OW_1 ปริมาณการเสนอซื้อแรงงานจากต่างประเทศจึงลดลงไม่มากนัก จาก OL_0 เป็น OL ส่วนรูปที่ 6 (ข) นั้นแสดงกรณีที่มีขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างต่ำ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW_0 เป็น OW_1 ปริมาณการเสนอซื้อแรงงานจากต่างประเทศจึงลดลงมาจาก OL_0 เป็น OL

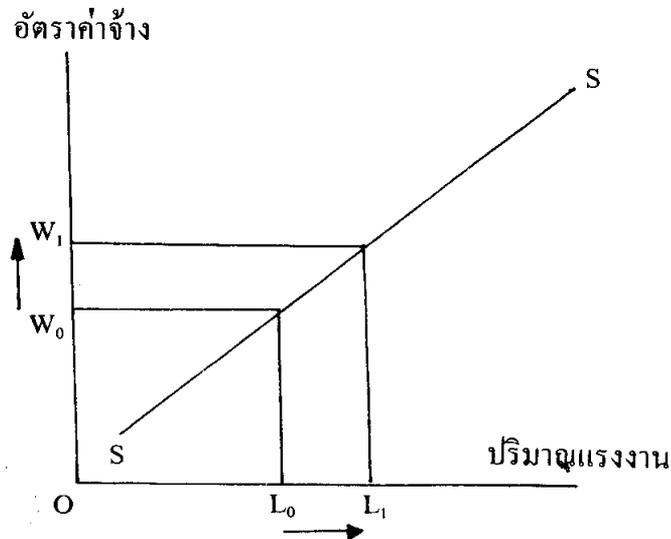
ส่วนอุปสงค์ของตลาดระหว่างประเทศต่อแรงงานกึ่งฝีมือ นั้น เนื่องจากประเทศที่มีความต้องการซื้อแรงงานในตลาดต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีความมั่งคั่ง และต้องการแรงงานไปเร่งรัดพัฒนาประเทศของตนดังนั้นโดยทั่วไปแล้ว เส้นอุปสงค์ของตลาดจะเป็นแบบเดียวกับเส้นอุปสงค์ของประเทศที่มีขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงนั่นเอง คือมีความยืดหยุ่นค่อนข้างน้อย

3.2.2 อุปทานระหว่างประเทศ

เนื่องจากแรงงานกึ่งฝีมือ นั้น ถ้าหากมีการวางโครงสร้างทางการศึกษาไว้พร้อมแล้วก็จะสามารถผลิตขึ้นได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วและมีปริมาณตามต้องการโดยง่าย ดังนั้นในประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว ปริมาณการผลิตแรงงานกึ่งฝีมือออกเสนอขายจึงขึ้นกับอัตราค่าจ้างอย่างมาก กล่าวคือถ้าอัตราค่าจ้างสูงก็จะมีอุปทานมาก นอกจากนั้นถ้าแรงงานมีความรอบรู้ในสภาพตลาดแรงงานในต่างประเทศและไม่มีข้อขัดขวางในการเคลื่อนย้าย ถ้าอัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงก็จะดึงดูดใจให้มีอุปทานมากขึ้นเพื่อตอบสนองด้วย ดังนั้นอุปทานของแรงงานกึ่งฝีมือ ทั้งสำหรับตลาดใน

ประเทศและสำหรับตลาดต่างประเทศจะมีลักษณะเดียวกัน คือมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างมาก (elastic) ดังรูป

รูปที่ 7
อุปทานแรงงานกึ่งฝีมือ

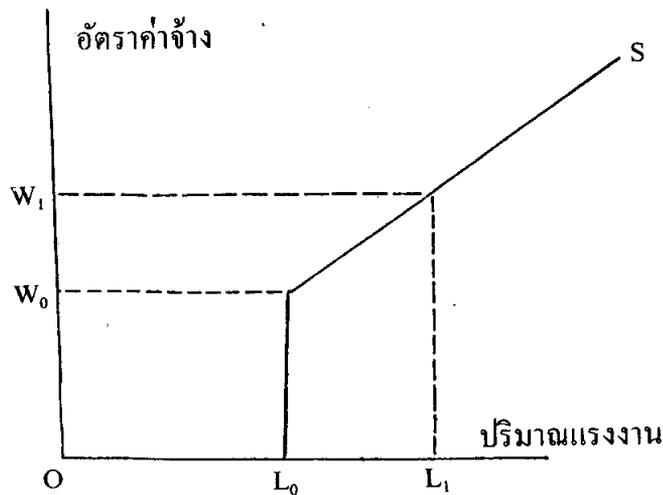


จากรูปที่ 7 จะเห็นได้ว่าถ้าอัตราค่าจ้าง (ไม่ว่าจะของภายในหรือต่างประเทศ) สูงขึ้นจาก OW_0 เป็น OW_1 จะมีการผลิตแรงงานกึ่งฝีมือออกมาเสนอขายมากขึ้นจาก OL_0 เป็น OL_1 ทั้งนี้เพราะขีดความสามารถในการฝึกฝนอบรมสูงพอ

อย่างไรก็ตามในบางประเทศที่โครงสร้างการศึกษายังไม่มีการพัฒนาไปมากพอนั้น อุปทานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในประเทศ อาจไม่สามารถเพิ่มได้ตามความต้องการ และไม่เพียงพอ แม้แต่จะสนองต่ออุปสงค์ภายในประเทศ ดังนั้นประเทศเช่นนี้จะไม่มีการอุปทานแรงงานกึ่งฝีมือในตลาดระหว่างประเทศเลย ส่วนอุปทานแรงงานกึ่งฝีมือภายในประเทศนั้นจะต่างไปจากรูปที่ 7 โดยจะมีลักษณะยืดหยุ่นน้อยที่สุดในระยะแรก จนถึงค่าจ้างระดับหนึ่งซึ่งสูงพอจะดึงดูดแรงงานจากตลาด

ระหว่างประเทศให้อพยพเข้ามาได้ เส้นอุปทานในช่วงจากระดับค่าจ้างนั้นขึ้นไปก็จะเป็นแบบยืดหยุ่นมาก ดังรูป

รูปที่ 8
อุปทานของประเทศหนึ่งสำหรับแรงงานกึ่งฝีมือในตลาดภายในประเทศ



ตามรูปที่ 8 นี้ เนื่องจากความสามารถในการผลิตแรงงานกึ่งฝีมือในประเทศมีจำกัด ดังนั้นในช่วงค่าจ้างต่ำกว่า OW_0 อุปทานแรงงานจะมีจำกัดเพียง OL_0 แต่ ณ ค่าจ้างระดับสูงกว่า OW_0 ซึ่งสูงพอจะจูงใจให้มีแรงงานอพยพเข้ามาจากต่างประเทศนั้น เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นก็จะมีแรงงานต่างประเทศเข้ามาเสนอขายในตลาดภายในประเทศมากขึ้นด้วย

3.3 ตลาดแรงงานไร้ฝีมือ

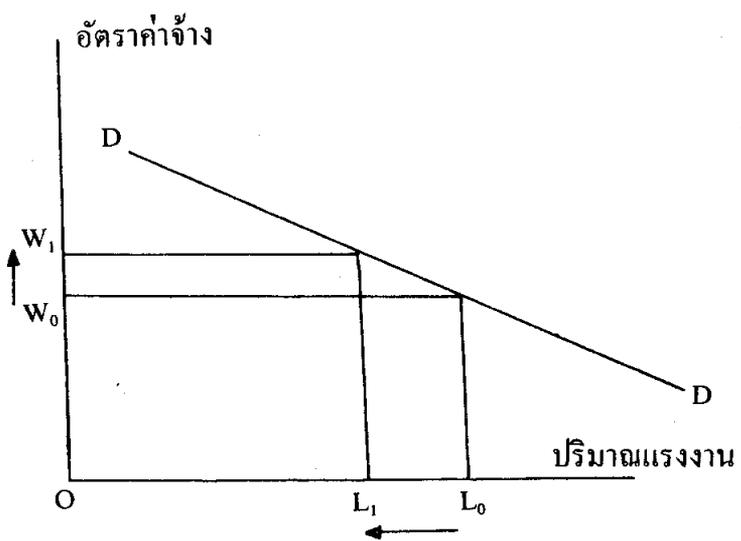
3.3.1 อุปสงค์ระหว่างประเทศ

แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศแต่ก็สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้เกือบไม่ต้องการฝึกฝนอบรมเลย และมักมีเกินต้องการอยู่แล้ว ดังนั้นโดยทั่วไปอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือ จึงเป็นเพียงอุปสงค์ของตลาดภายในประเทศเท่านั้น ไม่มีอุปสงค์ของตลาดระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามมิใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศจะไม่มีเสียเลย ในบางประเทศที่พัฒนาไปในระดับสูงก่อน

ข้างมาก แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ค่าจ้างสูงโดยจะหลีกเลี่ยงที่หนักหรือไม่น่าพอใจ หรือค่าจ้างต่ำเอาไว้ เช่นงานรับจ้างทำการเกษตร งานเหมืองแร่ เป็นต้น ทำให้ไม่มีแรงงานภายในประเทศเพียงพอจะสนองต่ออุปสงค์ได้ในกรณีนี้ ก็จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือ ในตลาดระหว่างประเทศขึ้น เพื่อให้มีการอพยพเข้ามาสนองความต้องการ เช่นในกรณีของประเทศยุโรปตะวันตกส่วนใหญ่ ซึ่งต้องการแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศแถบเมดิเตอร์เรเนียน เป็นต้น อีกกรณีหนึ่งที่จะเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศได้ ก็คือในกรณีประเทศที่มีประชากรน้อย อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมืออาจมีได้ไม่เพียงพอ เช่น ประเทศออสเตรเลียหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ใหม่ ๆ ซึ่งก็จะเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศขึ้นเช่นกัน

อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศนี้จะมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก (elastic) เพราะว่าหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้น แนวโน้มที่อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือจะลดลงก็มีมาก เพราะการใช้วิธีการผลิตแบบใช้ทุนมาก (capital-intensive) อาจต้นทุนต่ำกว่า

รูปที่ 9
อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศ



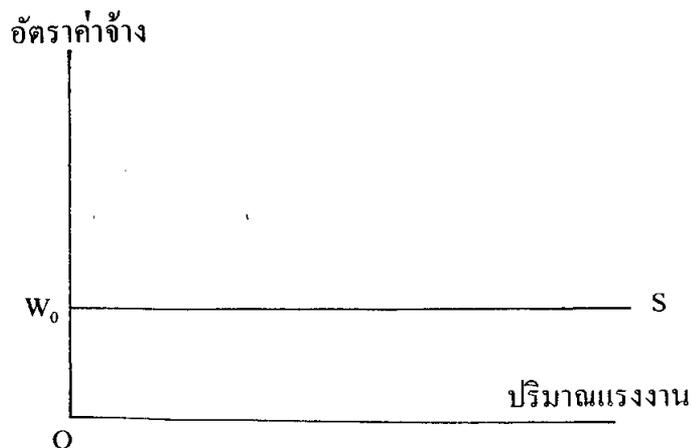
ตามรูปที่ 9 นี้ เส้น DD คือ เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW_0 เป็น OW_1 อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดลงจาก OL_0 เป็น OL_1 ซึ่งเป็นการลดในอัตราสูง เนื่องจากการใช้ทุนทดแทนแรงงานมากขึ้นนั่นเอง

3.3.2 อุปทานระหว่างประเทศ

แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณเสนอขายมากเพียงพอหรืออาจมากเกินไปอยู่เสมอ ในประเทศต่าง ๆ ในลักษณะเช่นนี้เส้นอุปทานของแรงงานไร้ฝีมือในตลาดภายในประเทศจึงมักเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมาก หรืออาจถึงกับยืดหยุ่นมากที่สุด (perfectly elastic) ก็ได้ดังรูป

รูปที่ 10

อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดภายในประเทศหนึ่ง



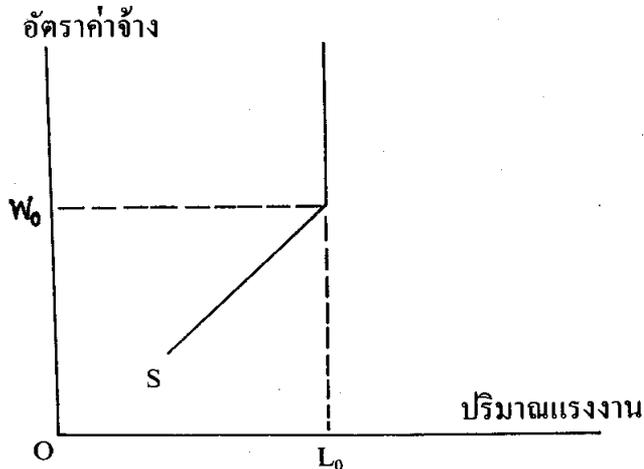
ถ้าเป็นกรณีที่เส้นอุปทานมีความยืดหยุ่นมากที่สุดดังรูปที่ 10 ก็แสดงว่า ณ อัตราค่าจ้าง OW_0 นั้น จะมีแรงงานไร้ฝีมือมาเสนอขายโดยไม่จำกัด

อย่างไรก็ตามมีหลายกรณีที่อุปทานของแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศอาจมีไม่เพียงพอได้ดังที่พิจารณาไปแล้วในเรื่องของอุปสงค์ (ข้อ 3.3.1) ซึ่งกรณีเช่นนี้เส้นอุปทานของแรงงานไร้ฝีมือ

ภายในประเทศจะมีความยืดหยุ่นน้อยกว่ากรณีของประเทศที่มีแรงงานอยู่มาก และมีอยู่ช่วงหนึ่งที่อาจยืดหยุ่นน้อยที่สุด คือ ไม่อาจเพิ่มได้แม้ค่าจ้างจะสูงขึ้น ดังรูป

รูปที่ 11

อุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดภายในประเทศหนึ่ง



ตามรูปที่ 11 นี้ เนื่องจากประเทศมีกำลังแรงงานไร้ฝีมือจำกัด ในช่วงค่าจ้างที่ต่ำกว่า OW_0 นั้น การจะดึงดูดให้มีอุปทานแรงงานเพิ่มมากขึ้น อัตราค่าจ้างจะต้องสูงขึ้นค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากแรงงานมีปริมาณจำกัดเพียง OL_0 ดังนั้นแม้ค่าจ้างจะสูงกว่า OW_0 ก็ไม่มีแรงงานมาเสนอขายมากกว่า OL_0 ได้

แต่ถ้าประเทศที่อุปทานของแรงงานไร้ฝีมือมีจำกัดนั้นมีสิ่งจูงใจที่ดีพอก็จะมีแรงงานอพยพเข้ามาจากต่างประเทศ (โดยเฉพาะประเทศใกล้เคียง) ทำให้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือมีส่วนยืดหยุ่นมากขึ้นและอาจถึงกับมีความยืดหยุ่นมากที่สุดเช่นเดียวกับกรณีของรูปที่ 10

ส่วนลักษณะของอุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดระหว่างประเทศนั้น ถ้าแรงงานมีความรอบรู้โดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ และไม่มีสิ่งกีดขวางในการเคลื่อนย้ายแล้ว เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศก็จะเป็นเส้นที่มีลักษณะยืดหยุ่นมากหรือยืดหยุ่นมากที่สุดเช่นกัน

4. ปัจจัยกำหนดอุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศ

อุปสงค์หรือการเสนอซื้อแรงงานระหว่างประเทศของประเทศใดหนึ่งหรือเขตใดเขตหนึ่งก็คือ การที่ประเทศหรือเขตดังกล่าวนั้นมีความต้องการแรงงานเข้ามาจากประเทศอื่น ซึ่งการที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศ หรือความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่นมาในประเทศดังกล่าวมามากหรือน้อยนั้นอาจกล่าวได้ว่าขึ้นกับปัจจัยหลายประการซึ่งพอจะสรุปเป็นหัวข้อสำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

4.1 ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ

ในการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ในแต่ละประเทศนั้น การผลิตแต่ละสาขาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้จะต้องใช้กำลังคนจำนวนที่เหมาะสมจำนวนหนึ่ง ถ้าหากภายในประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นกำลังคนในบางสาขามีน้อยกว่าที่เหมาะสมจะทำให้การผลิตในสาขาเหล่านั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และถ้าหากประเทศดังกล่าวไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน ซึ่งอาจเป็นเพราะโครงสร้างของระบบการศึกษาอบรมที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุล ก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนขึ้น และถ้าการขาดแคลนนี้นั้นมีมากในสาขาการผลิตที่สำคัญหรือมีความต้องการสูงโดยไม่อาจหากำลังคนจากภายในประเทศมาทดแทนได้ ก็จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศเพื่อเข้ามาสนองต่ออุปสงค์หรือความต้องการแรงงานส่วนนี้ในที่สุด

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาสนองต่อความต้องการแรงงานนี้ อาจเป็นไปได้โดยธรรมชาติ คือกลไกราคา ด้วยการที่ความขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นมากดึงดูดแรงงานเข้ามาจากต่างประเทศ หรืออาจเป็นไปได้โดยการชักนำเข้ามาด้วยนโยบายส่งเสริมการอพยพเข้าของรัฐบาลก็ได้

ในกรณีเช่นนี้ถ้าความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงนั้นมีมาก คือกำลังคนขาดแคลนมาก อุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีมากตามไปด้วย และตรงกันข้ามความแตกต่างดังกล่าวนี้มีน้อยอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีน้อยด้วย

4.2 ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ

ในกรณีที่ประเทศใดประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนอยู่ในบางสาขานั้น ถ้าหากกำลังแรงงานในประเทศมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพ ก็สามารถเปลี่ยนอาชีพจากสาขาที่มีกำลังคนเกินต้องการมายังสาขาที่มีความขาดแคลนได้ง่ายหรือไม่ยากนักแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรง

งานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั่นก็จะมีน้อยลงหรือก็คืออุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศจะมีน้อย สภาพการเช่นนี้เป็นได้ในกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่นไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนอบรมใหม่นานนัก และไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง ทำให้สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย

ในทางตรงข้ามถ้าความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศมีน้อยแล้ว อุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศก็จะมีมากขึ้น สภาพการเช่นนี้เป็นได้ในกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่นต้องใช้เวลายาวนานในการฝึกอบรม ทำให้ไม่สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย

4.3 ต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกฝนอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ

ในประเทศใดประเทศหนึ่งนั้น ถ้าแรงงานสาขาใดต้องสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกฝนอบรม และต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกฝนด้วย แรงงานในสาขานั้นมักจะมีแนวโน้มผลิตได้ไม่ทันหรือไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการ และเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศในสาขานั้นขึ้น การได้แรงงานประเภทนี้มาจากต่างประเทศอาจนับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้นเข้าไปเพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคมอันได้แก่ค่าใช้จ่าย และค่าเสียโอกาส (opportunity cost) ในการฝึกฝนอบรมแรงงานประเภทนี้ขึ้น

ในทางตรงข้ามแรงงานประเภทที่เสียต้นทุนและเวลาในการฝึกฝนอบรมน้อยนั้นระหว่างประเทศใดประเทศหนึ่งมักมีแนวโน้มผลิตได้ง่ายและเพียงพอต่อความต้องการ อุปสงค์ต่อแรงงานประเทศในสาขาเหล่านั้นจึงมีน้อย

4.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

ยังมีปัจจัยทางสังคม และการเมืองอีกหลายประการที่มีอิทธิพลกำหนดอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศตัวอย่างของปัจจัยทางสังคม เช่น ถ้าประเทศใดไม่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มาก เพราะรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนในกรณีปัจจัยทางการเมืองนั้นก็อย่างเช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่รัฐบาลดำเนินนโยบายจำกัด การอพยพเข้าของชาวต่างชาติ

5. ปัจจัยกำหนดอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศ

อุปทานหรือการเสนอขายแรงงานระหว่างประเทศโดยประเทศหนึ่งหรือเขตใดเขตหนึ่งก็คือ การที่ประเทศหรือเขตดังกล่าวนั้นมีกำลังแรงงานอยู่พร้อมที่จะส่งไปทำงานยังประเทศอื่นที่ ต้องการ ซึ่งการที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีอุปทานแรงงานระหว่างประเทศมากหรือน้อย นั้น อาจกล่าวได้ว่าขึ้นกับปัจจัย ดังต่อไปนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเพิ่มของประชากรกับอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ประเทศที่มีอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงย่อมทำให้โอกาสที่จะขยายการจ้างทำงานในทุกสาขาเพิ่มขึ้นในอัตราสูงด้วย และถ้าอัตราการเพิ่มของประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานนั้นยังต่ำกว่าอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การว่างงานโดยทั่วไปก็ยากที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงข้าม ถ้าประเทศใดประเทศหนึ่งมีอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ต่ำกว่าอัตราเพิ่มของประชากรซึ่งแสดงถึงการสร้างงานใหม่ ๆ นั้นเพิ่มขึ้นได้ช้ากว่ากำลังแรงงาน ในกรณีนี้การว่างงานโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นได้ง่าย และแรงงานส่วนเกินที่พร้อมจะไปทำงานในต่างประเทศ (ถ้าเป็นที่ต้องการในต่างประเทศด้วย) จะมียู่มากมาย

จะเห็นได้ว่า ถ้าประเทศใดมีอัตราการเพิ่มของประชากรสูงกว่าอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ประเทศนั้นจะมีแนวโน้มที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปหางานทำในต่างประเทศหรือ ก็คือมีอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศมาก ในทางตรงข้ามถ้าในประเทศใด อัตราการเพิ่มของประชากรต่ำกว่าอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปหางานทำในต่างประเทศ หรือมีอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศน้อยมากหรือไม่มีเลย

5.2 อัตราค่าจ้างโดยเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ในประเทศหนึ่งประเทศใดนั้น ถ้าหากอัตราค่าจ้างแรงงานในแต่ละสาขาค่าต่ำกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศอย่างมากโดยเปรียบเทียบแล้ว ก็จะมีแนวโน้มให้กำลังคนส่วนหนึ่ง (ซึ่งอาจเป็นในสาขาที่ค่าจ้างในต่างประเทศสูงหรือในสาขาอื่นที่สามารถเปลี่ยนมาทำงานในสาขาที่ค่าจ้างสูงนั้นได้) พร้อมทั้งจะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศหรือก็คือเกิดอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศขึ้นนั่นเอง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ายิ่งอัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าของประเทศใดประเทศหนึ่งมากโดยเปรียบเทียบอุปทานแรงงานระหว่างประเทศของประเทศที่พิจารณานั้นก็จะมีมากตามไปด้วยและตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าเพียงเล็กน้อยหรือไม่สูงกว่า อุปทานแรงงานระหว่างประเทศของประเทศที่พิจารณาก็จะมีน้อย

5.3 สมดุลย์ในระบบการศึกษา

ในหลายประเทศนั้นจากผลของการที่ระบบการศึกษาไม่มีการวางแผน หรือวางแผนแล้วไม่ เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้ไม่มีสมดุลย์ในระบบการศึกษาขึ้น กล่าวคือ ทำให้มีกำลังคนที่ได้รับการ ศึกษาหรือฝึกอบรมในบางสาขามากเกินไป โดยที่ขณะเดียวกันบางสาขาที่มีกำลังคนไม่พอเพียงทำให้ ในที่สุดก็จะเกิดภาวะคนล้นงานในบางสาขาขึ้น และเป็นแหล่งสำหรับอุปทานแรงงานระหว่างประเทศ ในสาขาที่มีกำลังคนมากเกินไปนั้น

5.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

ยังมีปัจจัยทางสังคมและการเมืองอีกหลายประการที่มีอิทธิพลกำหนดอุปทานแรงงาน ระหว่างประเทศ ตัวอย่างปัจจัยทางสังคมได้แก่ ความผูกพันต่อครอบครัว หรือการยึดมั่นในประเพณีซึ่ง ทำให้โอกาสจะไปทำงานในต่างประเทศนั้นเป็นไปได้ยาก ในกรณีเช่นนี้อุปทานแรงงานระหว่าง ประเทศจะมีน้อย แต่ในทางตรงข้ามในสังคมที่คนทั่วไปมีความคิดริเริ่มไม่ผูกพันกับครอบครัว มากนัก อุปทานแรงงานระหว่างประเทศจะมีแนวโน้มสูงกว่า

ส่วนในกรณีของปัจจัยทางการเมืองนั้นได้แก่ ความมั่นคงทางการเมืองภายในประเทศหรือ เสรีภาพทางการเมือง ซึ่งถ้าความมั่นคงหรือเสรีภาพมีน้อยแล้ว โอกาสที่อุปทานแรงงานระหว่าง ประเทศจะสูงก็เป็นไปได้มาก เพราะคนพยายามปลีกหนีจากภาวะแวดล้อมที่ไม่น่าพึงพอใจ

6. สรุปบททวนบทที่ 1

การที่แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างประเทศได้ ทำให้ขอบเขตของการวิเคราะห์ ตลาดแรงงานต้องพิจารณาให้กว้างขวางขึ้นเป็นการวิเคราะห์ที่ในตลาดระหว่างประเทศ แต่การที่ปัญหา เกี่ยวกับตลาดแรงงานระหว่างประเทศมักถูกละเลยไปนั้นก็เนื่องจากข้อสมมุติของนักเศรษฐศาสตร์ กลุ่มคลาสสิกที่กำหนดให้แรงงานไม่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนั้นก็เริ่มมีความสนใจในเรื่องตลาดแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้นเนื่องจากการเคลื่อนย้าย ของแรงงานระหว่างประเทศมีปริมาณมากและมีความสำคัญอย่างเห็นได้ชัด

ตลาดแรงงานระหว่างประเทศนั้นเกิดขึ้นได้เนื่องจากการเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานระหว่าง ประเทศ โดยที่แรงงานต่างประเทศกันจะมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายต่างกัน ดังนั้นลักษณะของ ตลาดแรงงานระหว่างประเทศ (ซึ่งวิเคราะห์จากอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน) จึงแตกต่างกันออกไปตามประเภทของแรงงานด้วย แล้วแต่ว่าแรงงานนั้นจะเป็นประเภทที่มีความรู้ความชำนาญระดับ สูง แรงงานกึ่งฝีมือ หรือว่าแรงงานไร้ฝีมือ

7. แนวทดสอบความรู้จากบทที่ 1

- (1) ลักษณะและความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย (mobility) ของแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง แตกต่างไปจากแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมืออย่างไร
- (2) ปัจจัยสำคัญที่กำหนดอุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศได้แก่อะไรบ้าง
- (3) ปัจจัยสำคัญที่กำหนดอุปทานของแรงงานระหว่างประเทศได้แก่อะไรบ้าง
- (4) คำต่อไปนี้มีความหมายอย่างไร
 - (ก) Brain Drain
 - (ข) อุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ
 - (ค) อุปทานแรงงานระหว่างประเทศ
- (5) จงเปรียบเทียบผลผลิตทางการศึกษาที่เป็นอยู่ในประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนาว่ามีผลกระทบต่อเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างไร
- (6) ความไม่สมดุลย์ในระบบการศึกษามีผลต่อการอพยพแรงงานระหว่างประเทศอย่างไร
- (7) ความยืดหยุ่นของอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างประเทศที่มีต่อค่าจ้างมีลักษณะเช่นไรในประเภทแรงงานต่อไปนี้ และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
 - (ก) แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง
 - (ข) แรงงานกึ่งฝีมือ
 - (ค) แรงงานไร้ฝีมือ