

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน

2.1.1.1 ตลาดแรงงาน

ตลาด หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ซื้อและผู้ขายมาพบกัน เพื่อเจรจาต่อรองตกลงในการซื้อขายสินค้าหรือการบริการต่างๆ โดยที่ขนาดหรือขอบข่ายของตลาดนั้นอาจมีความแตกต่างกัน ตั้งแต่ตลาดในระดับท้องถิ่นจนถึงตลาดระดับประเทศ ในกรณีของแรงงาน ขนาดของตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะแรงงานประเภทนั้นๆ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539)

2.1.1.2 อุปสงค์แรงงาน

ชวลิต สละ (2551) ได้อธิบายอุปสงค์แรงงานไว้ดังนี้คือ

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีความหมายเหมือนกัน

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงาน (วิระศักดิ์ สมยานะ, 2549)

การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของแรงงานมีสาเหตุจากหลายปัจจัยอันได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ของผลผลิต

เนื่องจากอุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่องมาจากอุปสงค์ของสินค้าและบริการเมื่ออุปสงค์สินค้า หรือ ผลผลิตที่แรงงานเป็นผู้ผลิตเปลี่ยนแปลงไป อุปสงค์ของแรงงานย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย กล่าวคือจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

2) การเปลี่ยนแปลงขบวนการวิธีการผลิต

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการผลิตจะส่งผลกระทบต่ออุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิตไปด้วย เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้อุปสงค์ของแรงงานบางประเภทลดลง และทำให้

อุปสงค์แรงงานประเภทอื่นเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น หากมีเครื่องจักรอัตโนมัติประเภทใหม่ บัณฑิตอาจติดตั้งเครื่องจักรใหม่และปลดแรงงานออกจำนวนมาก อุปสงค์ของแรงงานด้านรถจึงลดลง แต่หน่วยธุรกิจซึ่งเป็นโรงงานทำการผลิตเครื่องจักรอัตโนมัติจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น อุปสงค์ของแรงงานประเภทนี้จึงเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มขุมสายโทรศัพท์จะทำให้อุปสงค์ของพนักงานรับโทรศัพท์ลดลงและอุปสงค์ของโปรแกรมเมอร์และวิศวกรไฟฟ้าเพิ่มขึ้น หรือแม้แต่ภาคการเกษตรด้วยก็เช่นเดียวกัน จะพบว่าเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตทางการเกษตรให้สูงขึ้น เช่น การพัฒนาเครื่องจักรในการเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้วก็จะทำให้การจ้างแรงงานเพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตลดลง เป็นต้น

3) ราคาของปัจจัยการผลิตชนิดอื่น

ถ้าราคาของเครื่องจักรหรือทุนที่ใช้ในการผลิตลดลง เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยลดลง หน่วยธุรกิจอาจซื้อเครื่องจักรเพิ่มและจ้างแรงงานน้อยลง ขนาดของผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงราคาที่เกิดขึ้นต่ออุปสงค์แรงงาน จะขึ้นอยู่กับขนาดของผลกระทบจากการทดแทนและผลกระทบจากการเปลี่ยนระดับการผลิต (Substitution and scale effect) หรืออาจกล่าวได้ว่า หากราคาของการใช้สินค้านำทุนลดลงเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้าง หน่วยธุรกิจจะใช้สินค้านำทุนแทนแรงงานและเพิ่มจำนวนสินค้านำทุนที่ใช้โดยทั่วไปอุปสงค์แรงงานจะลดลงเมื่อราคาของการใช้สินค้านำทุนลดลง ตัวอย่างเช่น หากราคาของเครื่องจักรถูกลง บัณฑิตจะตัดสินใจทำการติดตั้งเครื่องจักรมากขึ้นและเลิกจ้างแรงงาน แต่อุปสงค์แรงงานจะเพิ่มขึ้น หากราคาของสินค้านำทุนลดลง ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของขนาดการผลิตระดับหนึ่ง ตัวอย่างเช่น เมื่อเครื่องจักรราคาถูกลง บัณฑิตจะติดตั้งเครื่องจักรเพิ่มขึ้น และจ้างแรงงานมากขึ้นเพื่อใช้เครื่องจักรทดแทนกันของปัจจัยการผลิตที่เกิดขึ้นได้ในระยะยาวเมื่อหน่วยธุรกิจสามารถเปลี่ยนขนาดโรงงานได้

4) ราคาผลผลิตของหน่วยธุรกิจ

หากราคาของผลผลิตของหน่วยธุรกิจยิ่งสูง อุปสงค์แรงงานของหน่วยธุรกิจจะยิ่งมากกว่าราคาของผลผลิตมีผลกับอุปสงค์แรงงานผ่านการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้าย ราคาของผลผลิตของหน่วยธุรกิจที่สูงจะเพิ่มมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน การเปลี่ยนแปลงราคาผลผลิตของหน่วยธุรกิจเพิ่มขึ้น อุปสงค์ของแรงงานจะเพิ่มขึ้นทุกระดับค่าจ้างและเส้นอุปสงค์ของแรงงานเลื่อนไปทางขวา

2.1.1.3 อุปทานแรงงาน

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงาน นั่นคือ ผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงอุปทานแรงงาน การเปลี่ยนแปลงอุปทานของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Bade Robin and Parkin Michael, 2003)

1) ขนาดของประชากร (Adult Population)

ถ้าขนาดของประชากรเพิ่มมากขึ้น การเพิ่มขึ้นของประชากรวัยทำงานทำให้อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นอาจเกิดจากอัตราการเกิดมากกว่าอัตราการตาย หรืออาจเกิดจากการอพยพ ทำให้อุปทานของแรงงานมีมาก ถ้าอุปทานของแรงงานจำนวนมากนี้ไม่ทำให้เกิดการว่างงาน ก็จะเป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ เพราะจะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถ้าการเพิ่มประชากรก่อให้เกิดคนว่างงานจะเป็นภาระของรัฐบาลในการจัดหางานให้ทำหรือสร้างงานขึ้นมา วิธีจะไม่ให้อุปทานของแรงงานมากเกินไป คือการวางแผนครอบครัว

2) การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ

ถ้าคนต่างประเทศอพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศมากขึ้น ทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น และในบางครั้งก็มาแข่งอาชีพของคนในประเทศนั้นๆ ด้วยวิธีป้องกันไม่ให้อุปทานมากเกินไป ก็คือการออกกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง เช่น การกำหนดโควตาของคนเข้าเมือง การสงวนอาชีพบางอย่างให้กับคนในประเทศ เป็นต้น

3) การกำหนดอายุและเพศ ของผู้ที่เข้าสู่กำลังแรงงาน

ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานต่ำ จะทำให้จำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีมากจะทำให้อุปทานของแรงงานมีจำนวนมาก แต่ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานสูง จะทำให้จำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานลดลง เช่น ประเทศไทยกำหนดอายุผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 11 ปีขึ้นไป ก็จะทำให้มีอุปทานของแรงงานมากกว่า ในกรณีที่กำหนดอายุผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป

ถ้าสำหรับเรื่องเพศของแรงงาน ในกรณีที่ให้เพศหญิงมีสิทธิเข้าทำงานและเรียนหนังสือเท่าเทียมเพศชาย จะทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น ในทำนองตรงกันข้าม ถ้ามีการกีดกันไม่ให้หญิงทำงาน เช่น ในอินเดียจะทำให้อุปทานของแรงงานลดลง

4) ชั่วโมงทำงาน

การกำหนดชั่วโมงการทำงานให้สั้นเข้า เช่น ในประเทศหนึ่งกำหนดให้คนงานทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ต่อมากฎหมายกำหนดให้ทำงานสูงสุดไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ถ้ากิจการใดต้องการจะให้ผลผลิตเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นจึงรับคนเข้าทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเท่ากับอุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น แต่คนว่างงานจะลดลง อุปทานของแรงงานที่เพิ่มขึ้นนี้เกิดจากอุปสงค์ของแรงงานที่เพิ่มขึ้น

5) ความชอบหรือรสนิยม (preferences)

ในปี 1960 ผู้หญิงน้อยกว่า 40 เปอร์เซ็นต์มีงานทำ ในปี 2000 ผู้หญิง 60 เปอร์เซ็นต์มีงานทำและเปอร์เซ็นต์การมีงานทำยังคงเพิ่มขึ้น ทั้งนี้มีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์จำแนกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงของความชอบหรือรสนิยม ซึ่งเป็นผลทำให้อุปทานของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันเปอร์เซ็นต์ของชายที่ทำงานลดน้อยลงเล็กน้อยจาก 83 เปอร์เซ็นต์ในปี 1960 เป็น 75 เปอร์เซ็นต์ ในปี 2000

6) เวลาในการเรียนและการอบรม (time in school and training)

ยังมีบุคคลจำนวนมากได้รับการศึกษาเต็มเวลาในโรงเรียนและได้รับการฝึกอบรมอุปทานแรงงานที่มีทักษะต่ำจะน้อยลง ปัจจุบันในสหรัฐอเมริกาเกือบทุกคนจบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ถึงแม้บัณฑิตนักศึกษจำนวนมากทำงานนอกเวลา อุปทานแรงงานนิสิตนักศึกษา น้อยกว่าที่ควรจะเป็นหากเขาทำงานเต็มเวลา ดังนั้นหากบุคคลศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เมื่อปัจจัยอื่นคงที่ อุปทานของแรงงานที่มีการศึกษาต่ำจะลดลง แต่เวลาที่ใช้ในโรงเรียนและการอบรมเปลี่ยนให้แรงงานที่มีทักษะต่ำกลายเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง ดังนั้นยังมีสัดส่วนผู้ได้รับการศึกษาสูงมากขึ้น อุปทานของแรงงานที่มีทักษะสูงจะยิ่งมากขึ้น

เมื่อจำนวนงานที่บุคคลต้องการทำงาน ณ ระดับค่าจ้างที่กำหนดเปลี่ยนแปลง อุปทานของแรงงานจะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยทำงาน หรือการเพิ่มขึ้นของเปอร์เซ็นต์ผู้หญิงทำงานทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นของการเข้าศึกษา ระดับอุดมศึกษา ทำให้อุปทานของแรงงานมีทักษะต่ำลดลง นอกจากนั้นจะเพิ่มอุปทานแรงงานที่มีทักษะสูง การเปลี่ยนแปลงอุปทานของแรงงานทำให้เส้นอุปทานแรงงานเคลื่อนย้ายไปจากเดิม เช่นเดียวกับการเคลื่อนย้ายของเส้นอุปทาน

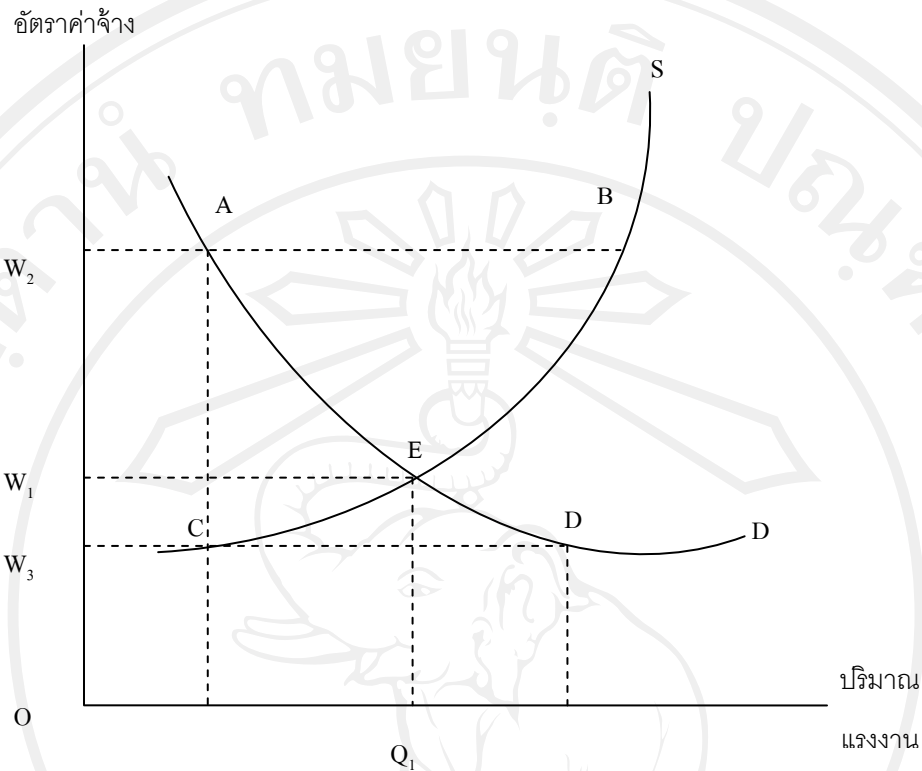
2.1.2 การกำหนดค่าจ้างคุณภาพ

การกำหนดคุณภาพของตลาดแรงงานสามารถแบ่งได้ตามลักษณะของตลาดได้ 2 ประเภท คือ ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ และตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์

2.1.2.1 ตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Perfect Market)

การกำหนดคุณภาพในตลาดนี้ จะประกอบไปด้วยนายจ้างจำนวนมากที่กำลังมองหาลูกจ้างและมีแรงงานจำนวนมากที่กำลังหางานทำ แรงงานมีเสรีภาพในการที่จะแสวงหางานทำ เพื่อให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ส่วนด้านนายจ้างแต่ละคนก็เช่นเดียวกันจะจ้างคนงานที่ยอมรับค่าจ้างต่ำที่สุด เพื่อแทนคนงานที่ได้ค่าจ้างสูงกว่า ลักษณะของแรงงานในอาชีพเดียวกันหรืออุตสาหกรรมเดียวกันที่มีคุณภาพและความสามารถเหมือนกัน นอกจากนี้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างรู้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานเป็นอย่างดี คือ นายจ้างรู้ลักษณะคุณภาพของลูกจ้าง และรู้ว่าจะสามารถหาแรงงานได้จากที่ไหน ในด้านแรงงานก็สามารถรู้ได้ว่ามีงานที่ใดบ้าง ได้รับค่าจ้างจำนวนเท่าใด เป็นต้น ไม่มีสหภาพแรงงาน ไม่มีสมาคมนายจ้างเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง โดยที่อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ลักษณะของตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์เป็นตลาดที่พบในทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เท่านั้นจึงเป็นตลาดที่สมมติขึ้นไม่มีในความเป็นจริง

การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขัน ถ้าหากเราถือว่าเส้นเสนอขายแรงงานของตลาดโดยทั่วไปมีลักษณะเป็น positive slope คือ เส้นจะลาดเอียงขึ้นจากซ้ายไปขวา แต่เส้นการเสนอซื้อแรงงานมีลักษณะเป็น negative slope คือ เส้นจะลาดลงจากซ้ายไปขวา อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดดุลยภาพ คือ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

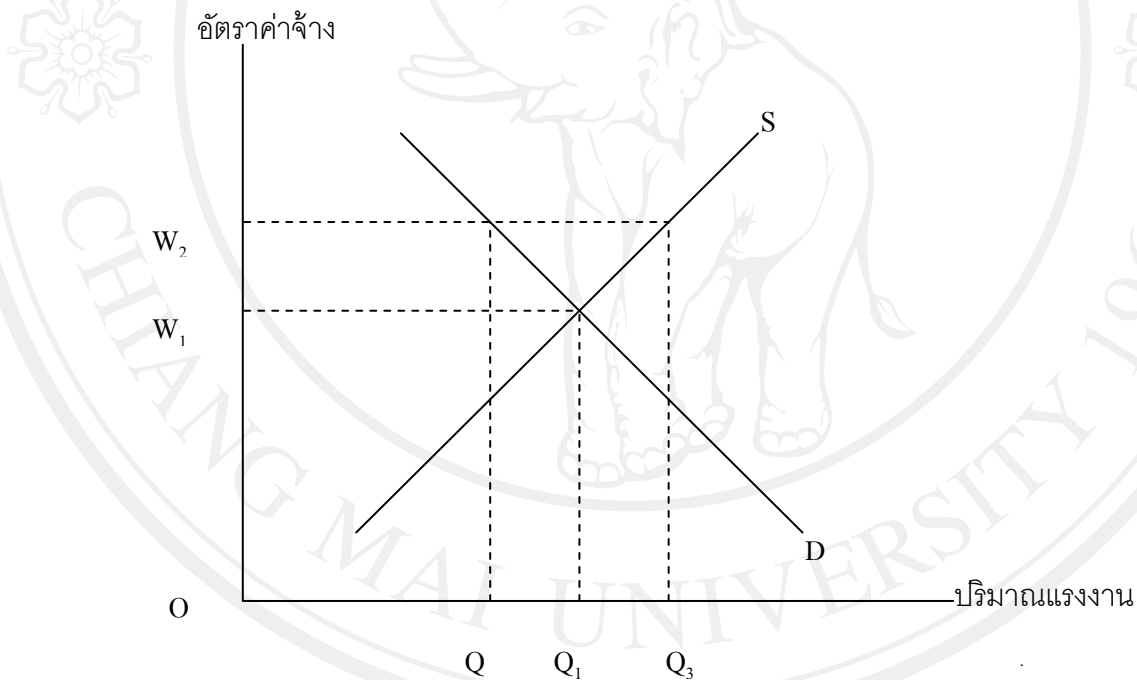
จากรูปที่ 2.1 แสดงการกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ โดยกำหนดให้เส้น D เป็นเส้นอุปสงค์ของแรงงานและ S เป็นเส้นอุปทานของแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้าง W_1 อุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากับ OQ_1 ดังนั้น ระดับอัตราค่าจ้าง W_1 จึงเป็นอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ถ้าอัตราค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ สมมติว่าเป็น W_2 นายจ้างต้องการคนงานจำนวน W_2A ขณะที่คนงานต้องการทำงานเท่ากับ W_2B ดังนั้นจะทำให้เกิดการว่างงานเท่ากับ AB อัตราค่าจ้างที่ระดับ W_2 จะคงอยู่ได้ไม่นานเพราะถ้าแรงงานมีมากเกินไปความต้องการของนายจ้างจะทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อที่จะให้ได้งานทำ จึงจำเป็นต้องลดค่าจ้างลงในที่สุด อัตราค่าจ้างที่ลดลงมาสู่ระดับอัตราค่าจ้าง W_1 ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับดุลยภาพ สมมติให้เป็น OW_3 ทำให้นายจ้างต้องการจ้างคนงานมากขึ้น แต่มีจำนวนคนอยากทำงานลดลง ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานเท่ากับ CD ฝ่ายนายจ้างจะพยายามที่จะแข่งขันในการเพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงดูดให้แรงงานเข้ามาทำงานจนอัตราค่าจ้างเพิ่มเป็น W_1 ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างดุลยภาพ จะเห็นได้ว่าอัตราค่าจ้างที่แตกต่างไปจากค่าจ้าง ณ ระดับดุลยภาพแล้วจะเข้าสู่สมดุลอีกในที่สุด

2.1.2.2 การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ (Imperfect Market)

ตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ แยกพิจารณาได้ 2 กรณี คือ ตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด และตลาดผูกขาด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด (Monopolistic Competition Market)

ลักษณะตลาดคือ มีนายจ้างและแรงงานอยู่จำนวนมาก มีข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานและแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ซึ่งมีลักษณะเหมือนตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์แต่ลักษณะที่แตกต่างจากตลาดแข่งขันสมบูรณ์ คือ แรงงานมีลักษณะแตกต่างกัน และมีสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง อัตราค่าจ้างอาจเกิดขึ้นจากอำนาจต่อรอง ในตลาดแบบนี้ อัตราค่าจ้างจะสูงกว่าในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ และจะมีคนว่างงาน ดังที่แสดงในรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด

จากรูปที่ 2.2 แสดงการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด ซึ่งถ้าเป็นตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์ อัตราค่าจ้างเท่ากับ W_1 จะมีคนทำงานเท่ากับ OQ_1 แต่เมื่อมีการต่อลงทำให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น W_2 ปริมาณการจ้างงานจะลดลงเป็น OQ_2 จะทำให้เกิดการว่างงานเท่ากับ Q_2Q_3

2) ตลาดผูกขาด (monopoly)

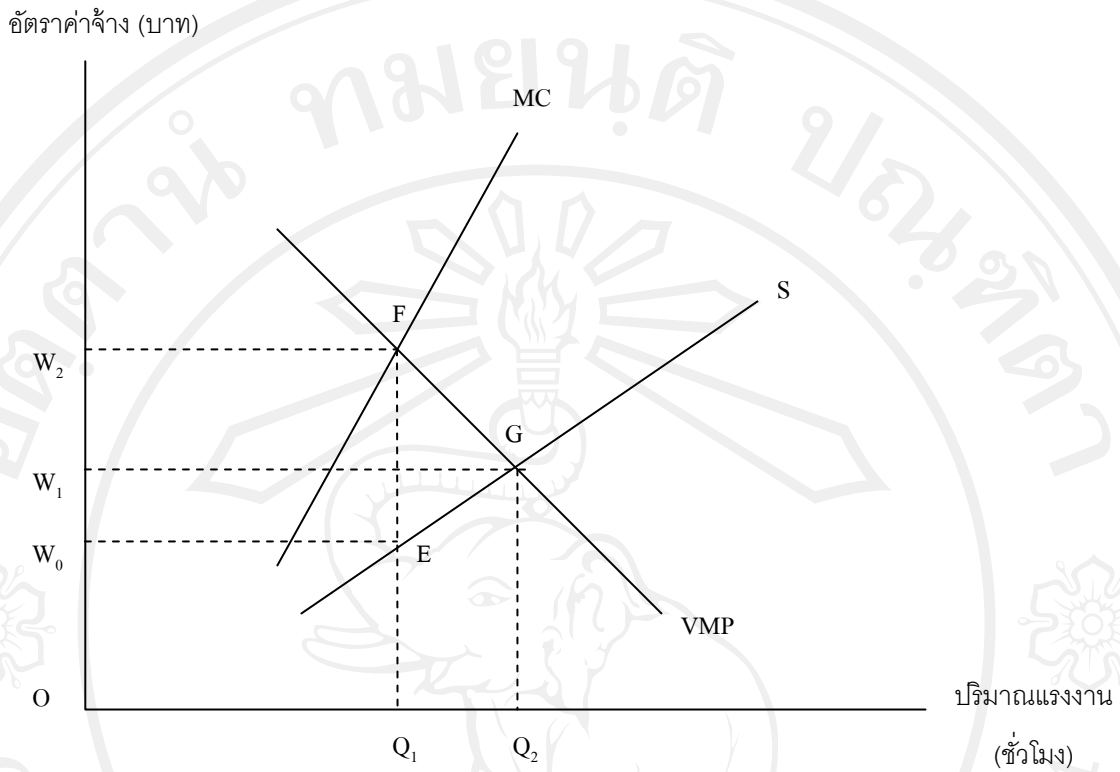
ที่กล่าวมาในตอนต้นจะพิจารณาถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันและตลาดกึ่งแข่งขันผูกขาด โดยกำหนดตลาดสินค้าเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์เช่นเดียวกันแต่ตลาดแรงงานเป็นตลาดผูกขาด ในกรณีที่ผู้ผลิตทำการผลิตในตลาดสินค้าที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์เส้นการเสนอซื้อแรงงานจะเป็นเส้น VMP ส่วนในตลาดแรงงานก็จะพิจารณาถึงการผูกขาดในด้านผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานดังต่อไปนี้

2.1) กรณีของอัตราค่าจ้างในตลาดที่มีนายจ้างคนเดียว (monopsony)

Monopsony คือ ตลาดที่มีผู้ซื้อแรงงานเพียงรายเดียว ซึ่งตลาดลักษณะนี้ที่เป็นสภาพไม่ปกติแต่ยังคงมีอยู่ จากการเจริญเติบโตของการผลิตในปริมาณมากๆ ในศตวรรษที่ผ่านมาโรงงานขนาดใหญ่ เช่น เหมืองแร่, ถ่านหิน, โรงงานเหล็กและโรงงานสิ่งทอ และอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์กลายเป็นผู้ว่าจ้างรายใหญ่ในบางพื้นที่ และในบางพื้นที่โดยมีธุรกิจเพียงรายเดียวจ้างแรงงานเกือบทั้งตลาด ปัจจุบันในบางประเทศ องค์กรที่ดูแลเรื่องสุขภาพเป็นผู้ว่าจ้างหลักของผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ หน่วยธุรกิจเหล่านี้ถือเป็นผู้มีอำนาจผูกขาดในตลาดแรงงานนี้ นายจ้างในตลาดที่มีผู้ซื้อแรงงานเพียงรายเดียวจะกำหนดปริมาณแรงงานที่ว่าจะจ้างและจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำที่สุด ซึ่งสามารถดึงดูดปริมาณแรงงานที่เลือกได้ ตลาดผู้ซื้อเพียงรายเดียวสามารถทำกำไรได้มากกว่ากลุ่มของหน่วยธุรกิจที่แข่งขันกัน สำหรับแรงงานเราจะหาคำตอบว่าเหตุใดผลจึงเป็นเช่นนี้

ลักษณะของเส้นอุปสงค์ของแรงงาน คือ เส้น VMP ส่วนเส้นอุปทานแรงงานจะเป็นเส้น SS มีลักษณะเป็น positive slope เมื่อนายจ้างต้องการคนงานมากขึ้น เขาจะต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดจากอุตสาหกรรมอื่นๆ มาทำงานในกิจการ ดังนั้นต้นทุนเพิ่มของการใช้แรงงาน (MC) สูงกว่าอัตราค่าจ้าง เส้นต้นทุนเพิ่มในการจ้างแรงงานคือ เส้น MC ตามหลักแล้วผู้ประกอบการต้องการกำไรสูงสุดผู้ประกอบการจะต้องจ้างแรงงานถึงระดับที่

$MC = VMP$ ดังแสดงในรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 ค่าจ้างในตลาดกึ่งผูกขาด โดยมีนายจ้างคนเดียว

จากรูปที่ 2.3 แสดงว่าค่าจ้างในตลาดกึ่งผูกขาด โดยมีนายจ้างคนเดียว ซึ่งดุลยภาพจะเกิด ณ จุดการจ้างงานเท่ากับ OQ_1 การจ้างงานระดับนี้นายจ้างจะยินดีจ่ายค่าจ้างให้ถึง W_2 แต่เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน ทำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเท่ากับ W_0 และจ้างแรงงานเท่ากับ OQ_1 โดยคนงานคนที่ OQ_1 ทำให้เกิดรายได้ถึง W_2 ดังนั้นคนงานคนสุดท้ายจะทำให้ให้นายจ้างมีกำไรส่วนเกินเท่ากับ W_0W_1 ในกรณีนี้นายจ้างจะเก็บเอาผลประโยชน์จากคนงาน (Exploitation) เท่ากับ W_0W_2EF อันเนื่องมาจากการผูกขาดในตลาดแรงงาน (monopolistic exploitation)

ในระยะยาวกำไรส่วนเกินของนายจ้างไม่จำเป็นต้องหมดไปเหมือนกับในตลาดแข่งขัน กำไรส่วนเกินจะเหลือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอำนาจการผูกขาดของนายจ้าง ถ้านายจ้างสามารถรักษาอำนาจการผูกขาดได้ กำไรส่วนเกินก็จะยังคงมีอยู่ อัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นเป็น W_1 ระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น OQ_2 ซึ่ง $OW_1 = VMP$ ของแรงงานพอดี ดังนั้นกำไรส่วนเกินของนายจ้างจะหมดไปเหลือแต่กำไรปกติ จะเห็นได้ว่า ถ้าตลาดแรงงานเป็นตลาด monopsony ระดับการจ้างงานและอัตราการจ้างงานก็จะต่ำกว่าในตลาดแข่งขัน

2.2) กรณีที่ผูกขาดทางด้านผู้ซื้อและผู้ขายแรงงาน

จากที่กล่าวมาในตอนแรกตลาดแรงงานมีลักษณะผูกขาดทางด้านนายจ้าง ดังนั้นในระยะสั้นนายจ้างจะจ้างแรงงาน ณ ระดับ OQ_1 และอัตราค่าจ้างเท่ากับ W_2 ซึ่งทำให้นายจ้างมีกำไรส่วนเกินเพราะนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่า VMP ดังนั้นจึงเท่ากับว่านายจ้างกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน ในกรณีนี้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างจึงพยายามที่จะต่อรองให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าที่ระดับ W_0 ซึ่งแสดงว่ามีการผูกขาดทางด้านผู้ขายแรงงานเกิดขึ้น ผลของการผูกขาดแรงงานจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์ในทางใดทางหนึ่ง กล่าวคือ ต้องการให้มีการจ้างงานสูงสุด หรือต้องการให้อัตราค่าจ้างสูงสุด ณ ระดับการจ้างงานเท่าเดิม

2.1.3 ทฤษฎีค่าจ้าง

วีระศักดิ์ สมยานะ (2549) ได้อธิบายค่าจ้างและอัตราค่าจ้างของแรงงาน ไว้ดังนี้คือ

2.1.3.1 ความหมายของค่าจ้าง

ค่าจ้าง (wage) คือ สิ่งที่ย้ายตอบแทนให้แก่แรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งได้ทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ในความหมายทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหาร หรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย ปกติแล้วคำว่า “ ค่าจ้าง “ นี้จะเป็นสิ่งที่ย้ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (unskilled labor) กึ่งฝีมือ (semi skilled labor) และผู้มีฝีมือ (skilled labor) สำหรับเงินเดือนนั้นมักใช้เรียกสิ่งที่ย้ายให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้วิชาชีพ (white-collar employees และ professional) และเมื่อค่าจ้างคือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินได้ สำหรับค่าจ้างที่เป็นสินค้าและบริการอาจได้แก่ ข้าว ทองคำ ฯลฯ ตามกฎหมายไทยนั้นกำหนดไว้ว่าในกรณีที่ตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแล้ว จะเปลี่ยนเป็นจ่ายบัตรหรือสิ่งของแทนไม่ได้ ดังที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labor organization หรือ ILO) ได้ให้ความหมายในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน

2.1.3.2 ปัจจัยในการกำหนดความแตกต่างของค่าจ้าง

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างมีรายละเอียดดังนี้

1) อุปสงค์แรงงานที่มีทักษะสูงและต่ำ

แรงงานที่มีทักษะสูง (high – skilled worker) หรือแรงงานมีฝีมือสามารถทำงานได้หลากหลายกว่าคนงานที่มีทักษะต่ำ (low – skilled worker) ได้ไม่ดี หรือบางทีไม่สามารถทำได้ ลองจินตนาการถึงคนที่ไม่ได้ฝึกงาน เหมือนศัลยแพทย์หรือนักบินที่อ่อนหัด แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้าย (value of marginal product : VMP) สูงกว่าแรงงานที่มี

ทักษะต่ำ เส้นอุปสงค์แรงงานของหน่วยธุรกิจจะเป็นเส้นเดียวกับเส้นมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน

2) อุปทานของแรงงานที่มีทักษะสูงและต่ำ

ทักษะเป็นสิ่งที่ได้มาโดยมีต้นทุนและโดยปกติแรงงานจะจ่ายต้นทุนของการได้มาซึ่งทักษะก่อนที่จะได้รับผลประโยชน์จากค่าจ้างที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น การเข้าเรียนระดับอุดมศึกษาจะทำให้มีรายได้สูงขึ้น แต่จะยังไม่ได้รับรายได้ที่สูงขึ้นนั้นจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา ข้อเท็จจริงนี้สรุปได้ว่าการได้มาซึ่งทักษะคือการลงทุน เพื่อให้ตระหนักถึงลักษณะการลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะเราจึงเรียกกิจกรรมนี้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์ (human capital) หมายถึง ทักษะและความรู้ของมนุษย์ที่ถูกสะสมไว้

3) ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการได้มาซึ่งทักษะ

ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการได้มาซึ่งทักษะรวมถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ตัวอย่างของค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเล่าเรียน นอกจากนี้ยังมีต้นทุนที่เสียไปหรือรายได้ที่ลดลงขณะที่แสวงหาทักษะ เมื่อคนไปโรงเรียนเต็มเวลา แสดงว่าต้นทุนคือรายได้ทั้งหมดที่เสียไป อย่างไรก็ตาม บางคนได้รับทักษะจากงาน เช่น ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน โดยปกติแรงงานที่ได้รับการอบรมขณะปฏิบัติงานจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับแรงงานที่ทำงานในลักษณะอื่นที่เทียบกันได้ แต่ไม่ได้อยู่ระหว่างการฝึกอบรม ในกรณีนี้ต้นทุนของการได้มาซึ่งทักษะจะเท่ากับค่าจ้างที่จ่ายให้กับคนที่ไม่ได้ฝึกอบรมหากด้วยค่าจ้างที่จ่ายให้คนที่ได้รับการฝึกอบรม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วารุณี ลังกาพินธ์ (2546) ทำการศึกษาสภาพการทำงานและสวัสดิการของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยการสอบถามลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต จำนวนตัวอย่าง 300 คน ผลการศึกษาพบว่าการจ้างงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยลูกจ้างมีอายุอยู่ระหว่าง 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย อายุการทำงานเฉลี่ย 1-3 ปี ลูกจ้างมีวันทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง และพักทำงานวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งตรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ สำหรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่ลูกจ้างได้รับคือ การเลี้ยงอาหารกลางวันและเครื่องแบบพนักงาน ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานคือปัญหามลภาวะทางเสียง ฝุ่นละออง และโรคที่เกิดจากการทำงานได้แก่โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ โรคเกี่ยวกับตา สำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโรงงานจะมีอุปกรณ์ป้องกันมลภาวะให้กับลูกจ้างและให้การรักษาพยาบาล

มลธิรา อินทกุลชัย (2551) ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร โดยศึกษาจากพนักงานปฏิบัติการของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 สาขา เป็นพนักงานบนสำนักงานภาคและสำนักงานเขต ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 364 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำนวน 190 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.53 เป็นหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 47.37 โครงสร้างเงินเดือนของพนักงานในกลุ่มต่างๆมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 5,590 – 113,520 บาท ในด้านของสวัสดิการพนักงาน สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลเป็นสวัสดิการที่มีพนักงานใช้บริการมากที่สุด ร้อยละ 65 รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านสินเชื่อสำหรับพนักงาน มีพนักงานเคยใช้บริการสูงถึงร้อยละ 36 พนักงานออมสินมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารด้านต่างๆ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านครอบครัวในระดับน้อยที่สุด ปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานออมสินสรุปได้ดังนี้ ส่วนปัญหาการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ปัญหาด้านสวัสดิการการเงินของพนักงาน พนักงานโสดได้รับสวัสดิการพื้นฐานน้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว และปัญหาด้านสวัสดิการเงินกู้ อัตราดอกเบี้ยที่ให้สูงเกินไป ระยะเวลาการดำเนินการช้า มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ต่างๆมากเกินไป

เกล็ดดาว ปัญญาศิลป์ (2553) ทำการศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้น 245 ราย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 7 มีอายุงานระหว่าง 1-5ปี และอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท อยู่ร้อยละ 25.3 สำหรับสวัสดิการที่พนักงานเคยได้รับส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการด้านค่าครองชีพ ร้อยละ 23.01 ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจมากต่อสวัสดิการด้านเงินกู้ คือ ระยะเวลาในการผ่อนมีความเหมาะสม และด้านการพัฒนาพนักงานมีความพึงพอใจสูง คือ มีโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ จากผลการศึกษาทางด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือสวัสดิการด้านค่าครองชีพ รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน สวัสดิการด้านการพัฒนาพนักงาน สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพพลานามัย สวัสดิการด้านการออมเงินของพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ตามลำดับ และปัญหาของพนักงานกรุงเทพส่วนใหญ่พบว่าเป็นปัญหาด้านค่าครองชีพ เช่น เงินเดือน โบนัสและเงินช่วยเหลือพิเศษ ไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและค่าครอง

ชีพในปัจจุบัน ส่วนค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดพนักงานบางสาขาไม่สามารถเบิกได้ตามจริง ส่วนสวัสดิการด้านเงินกู้มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกู้มากเกินไป ใช้เวลาในการอนุมัตินาน ทำให้ไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่พนักงานได้อย่างเต็มที่

ธันวาคม ๒๕๕๔ (2554) ทำการศึกษาสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทย ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 112 ตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.5 อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 42.9 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และโท โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.6 และสัดส่วนของพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรสใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 45.5 และ 50.0 ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีจำนวนพนักงานที่ใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด จำนวนเงินเฉลี่ย 11,813 บาท/คน/ปี รองลงมาเป็นสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และ เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์ จำนวน เฉลี่ย 1,150,000 บาท และ 360,000 บาท ตามลำดับ สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการมีการใช้สวัสดิการการแข่งขันกีฬาเพียง 16 คน และศูนย์กีฬาเพื่อออกกำลังกาย มีผู้ใช้เพียง 20 คน สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก มีการใช้วันลาพักผ่อนมากที่สุด เฉลี่ยลา 10 วัน/คน/ปี รองลงมาเป็นการใช้วันลากิจ เฉลี่ย 1 วัน/คน/ปี ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกๆสวัสดิการ

ด้านเศรษฐกิจ ส่วนสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับน้อย ทั้งทางด้านการแข่งขันกีฬากายในธนาคาร และศูนย์กีฬาเพื่อการออกกำลังกาย สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในการศึกษาความพึงพอใจในด้านสวัสดิการต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานแต่ละตำแหน่งมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ส่วนสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ มีความพึงพอใจน้อย ปัญหาของพนักงานส่วนใหญ่พบว่าเป็นปัญหาด้านเงินกู้สวัสดิการ มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกู้มากเกินไป ใช้ระยะเวลาในการอนุมัตินาน ทำให้ไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่พนักงานได้อย่างเต็มที่ สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตรที่น้อยมาก เพียงเดือนละ 50 บาท/คน/เดือน และเงินโบนัสไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกพบว่า มีปัญหาในเรื่องของการใช้วันลาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการลาพักผ่อน ลาิจ ลาอุปสมบท มีเงื่อนไขการลาที่ยุ้งยาก เนื่องจากหัวหน้างานมีการกำหนดไม่ให้ พนักงานลาหยุดพร้อมกัน 2 คน ในแผนกเดียวกัน ทำให้การลาต้องมีการกำหนดตารางการลาในช่วงที่ไม่มีใครลา และห้ามลาในช่วงที่ติดกับวันหยุดนักขัตฤกษ์