

WE-MPG

Wide-angled Economics Monetary Policy Group

ตลาดแรงงานกับแรงกดดันต่อเงินเฟ้อ

สรา ชื่นโชคสันต์ และ ตัลบัลก์ชนธ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ

แนวโน้มเศรษฐกิจ - สายนโยบายการเงิน
ฉบับที่ 4 มิถุนายน 2551



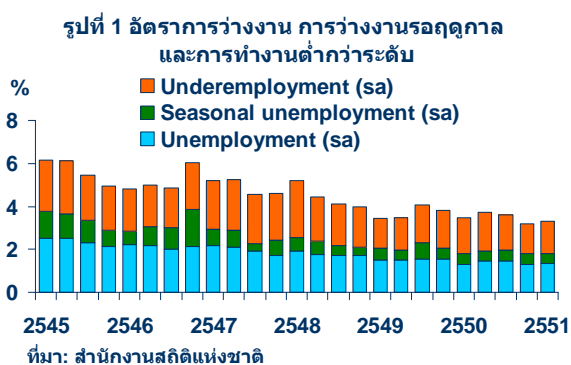
ตลาดแรงงานกับแรงกดดันต่อเงินเฟ้อ*

สรุา ชื่นโชคสันต์
ดลัปลักษณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ **

การเพิ่มขึ้นของเงินเพื่อสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มขึ้นของอุปสงค์ที่มากเกินไป (Demand-pull inflation) หรือการเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านอุปทาน (Cost-push inflation) ซึ่งปัจจัยทางอุปทานด้านสภาวะตลาดแรงงานมีผลกระทบต่อเพิ่มขึ้นของราคา เนื่องจากค่าจ้างเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการ และกระบวนการพิจารณาการขึ้นค่าจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งสภาวะตลาดแรงงานในขณะนั้น ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการสามารถส่งผ่านต้นทุนไปยังผู้บริโภคได้ซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจและระดับการแข่งขันในตลาด ดังนั้น ปรากฏการณ์ "การวิ่งไล่กันของค่าจ้างและราคา (Wage-price spiral)" หรือ วัฏจักรของการขึ้นค่าจ้างและราคาอย่างไม่สิ้นสุดอาจเกิดขึ้นได้ กล่าวคือ การขึ้นค่าจ้างทำให้ผู้ประกอบการแบกรับต้นทุนมากขึ้นส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องขึ้นราคาสินค้าและการขึ้นราคาสินค้าก็ทำให้ลูกจ้างเรียกร้องขึ้นค่าจ้างอีกครั้งหนึ่ง วนเวียนเป็นวัฏจักร ซึ่งหากเกิดปรากฏการณ์ดังกล่าวจะทำให้เพิ่มความเสี่ยงที่ระบบเศรษฐกิจจะประสบปัญหาเงินเฟ้อในระดับสูงยาวนานและยากที่จะแก้ไขเข้าสู่ระดับที่มีเสถียรภาพได้ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เงินเฟ้อจากมุมมองของตลาดแรงงาน แรงกดดันต่อเงินเฟ้อจากตลาดแรงงาน รวมทั้งความเสี่ยงของ Wage-price spiral ตลอดจนแนวทางในการป้องกันปัญหา Wage-price spiral

1. สภาวะตลาดแรงงานในช่วงที่ผ่านมา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา อัตราการว่างงานของไทย พิจารณาโดยใช้มาตรฐานสากล¹ มีแนวโน้มต่ำลงอย่างต่อเนื่อง โดยล่าสุดในไตรมาสแรก ปี 2551 อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.3 เท่านั้น เช่นเดียวกับอัตราการว่างงานรอฤดูกาล (Seasonal unemployment rate) และอัตราการ



ทำงานต่ำกว่าระดับ² (Underemployment rate) ก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน (รูปที่ 1)

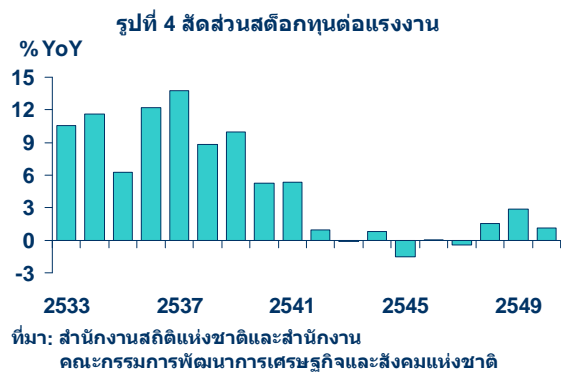
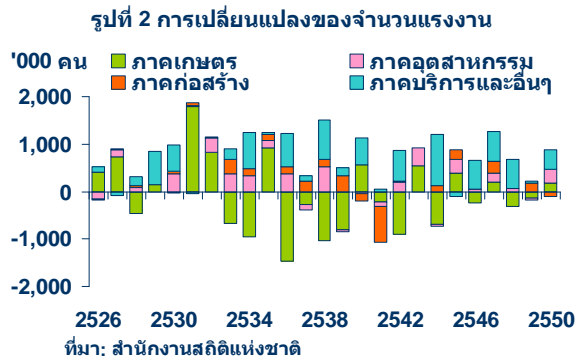
หากพิจารณาผู้ว่างงานจำแนกตามระยะเวลาการว่างงาน (Unemployment duration) พบว่า ณ ไตรมาสที่ 1 ของปี 2551 ผู้ว่างงานประมาณร้อยละ 67 มีระยะเวลาการว่างงานไม่เกิน 3 เดือน ขณะที่ผู้ว่างงานระยะยาว หรือว่างงานมากกว่า 1 ปี มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น จากเครื่องชี้ต่างๆ ของตลาดแรงงาน สะท้อนว่าตลาดแรงงานของไทยในปัจจุบันตึงตัวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่น่าสนใจว่า ทำไมตลาดแรงงานจึงตึงตัวอย่างต่อเนื่อง และการที่ตลาดแรงงานตึงตัวมากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อเงินเฟ้ออย่างไร

* ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายของธนาคารแห่งประเทศไทย

** สรุา ชื่นโชคสันต์ และ ดลัปลักษณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ เป็นเศรษฐกร สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย

¹ ผู้มีงานทำคือ ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและได้ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

² ผู้ที่มีงานทำน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และมีความประสงค์จะทำงานเพิ่ม



แรงงานตั้งแต่ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 ค่าเงินบาทที่อ่อนค่าลงทำให้ราคาสินค้าทุนที่นำเข้าเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับอำนาจต่อรองของลูกจ้างที่อยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้นายจ้างมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างได้ระดับหนึ่ง สร้างแรงจูงใจให้ผู้ผลิตหันมาใช้แรงงานในกระบวนการผลิตมากขึ้น เห็นได้จากในช่วงปี 2542 ถึง 2547 อัตราการขยายตัวของสัดส่วนสัดส่วนต่อแรงงานหดตัวลงเฉลี่ยร้อยละ 0.03 เทียบกับในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจที่สูงถึงร้อยละ 9.3⁵ อย่างไรก็ตาม ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา อัตราการขยายตัวของสัดส่วนสัดส่วนต่อแรงงานกลับมาเป็นบวกอีกครั้ง โดยการแข็งค่าขึ้นของเงินบาทตั้งแต่ปี 2549 เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ผลิตตัดสินใจเพิ่มสัดส่วน (รูปที่ 4)

2. แรงกดดันต่อเงินเพื่อจากตลาดแรงงาน

³ เนื่องจากแรงงานไม่มีอำนาจต่อรองมากนัก จึงทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำในใจของแรงงาน หรือที่เรียกว่า Reservation wage นั้นต่ำ

⁴ จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรแบบถูกกฎหมาย ณ เดือน พฤษภาคม 2551 นั้นมีจำนวน 219,532 คน แม้ว่าจะมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนไม่มากนัก แต่ในความเป็นจริงยังมีแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนมากที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน และทำงานอยู่ในภาคการผลิตต่างๆ ของระบบเศรษฐกิจ

⁵ อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของสัดส่วนสัดส่วนต่อแรงงานที่สูงมากในช่วงก่อนวิกฤตนั้น ถือว่าสูงเกินไป และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดเศรษฐกิจฟองสบู่

ปัจจัยหลักที่อธิบายถึงอัตราการว่างงานระดับต่ำของไทย มีดังนี้

1.1 ตลาดแรงงานไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคการผลิตในระดับสูง โดยแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่ประสบปัญหาชะลอการผลิต สามารถเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ได้ โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายระหว่างภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร (รูปที่ 2)

1.2 อำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการที่สหภาพแรงงานของไทยไม่เข้มแข็งเท่ากับสหภาพแรงงานของประเทศพัฒนาแล้ว หรือการที่แรงงานได้รับสวัสดิการสำหรับผู้ว่างงานในระดับต่ำ ส่งผลให้แรงงานจำเป็นต้องทำงานแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำ³ นอกจากนี้การที่มีแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (Unskilled labour)⁴ เข้ามาทำงานในประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างน้อยลง เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยไร้ฝีมือได้ในระดับหนึ่ง ประกอบกับในภาวะเงินเฟ้อเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันที่มีการเชื่อมโยงทางการค้าการลงทุนมากขึ้น ทำให้ผู้ผลิตไทยต้องแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ที่มีความได้เปรียบจากแรงงานถูก อาทิ ประเทศจีนและเวียดนาม ทำให้ผู้ผลิตไทยต้องลดต้นทุนด้านแรงงานเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีการค้าโลก ทั้งนี้ การที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองน้อยลง สะท้อนจากระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง (Real wage) ที่ลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่หลังช่วงเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 (รูปที่ 3)

1.3 ต้นทุนโดยเปรียบเทียบระหว่างทุนสูงกว่า

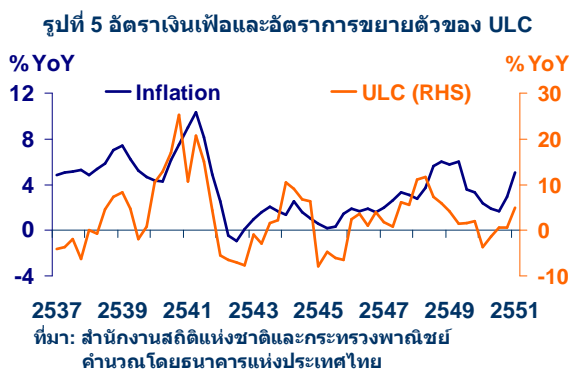
โดยทั่วไป ตลาดแรงงานจะไม่สร้างแรงกดดันต่อเงินเฟ้อหากค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับนั้นเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่แท้จริงที่แรงงานผลิตได้ (Productivity) ปัจจัยที่จะทำให้ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญที่จะสร้างแรงกดดันต่อเงินเฟ้อได้ คือ การที่ค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับ (Compensation)⁶ นั้นสูงเกินไป ในกรณีที่แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Nominal compensation) สูงกว่ามูลค่าของผลผลิตที่แท้จริงที่แรงงานผลิต จะส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องแบกรับต้นทุนด้านค่าจ้างที่สูงเกินไป และจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ประกอบการต้องปรับราคาขึ้น (Cost-push inflation) นอกจากนี้ การที่แรงงานมีรายได้มากกว่าผลผลิตที่แท้จริงที่แรงงานผลิตได้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดเงินเฟ้อเชิงอุปสงค์ในระยะต่อไป (Demand-pull inflation)

Unit Labour Cost (ULC)

$$ULC = \frac{\text{Total compensation}}{\text{Real GDP}} = \frac{\text{Total compensation} / \text{Total workhours}}{\text{Real GDP} / \text{Total workhours}} = \frac{\text{Compensation rate}}{\text{Labour productivity}}$$

Unit Labour Cost คือ อัตราค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับต่อผลิตภาพแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ต้นทุนของแรงงานต่อ 1 หน่วยการผลิต ทั้งนี้ หาก Unit Labour cost ขยายตัว กล่าวคือ อัตราค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับนั้น ขยายตัวเร็วกว่าประสิทธิภาพการผลิต ในกรณีนี้จะสร้างแรงกดดันต่อเงินเฟ้อ 2 ช่องทาง คือ **(1) ด้านอุปทาน** เนื่องจากค่าตอบแทนสูงเกินกว่าผลผลิตที่แรงงานผลิตได้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีต้นทุนที่สูงขึ้น และ **(2) ด้านอุปสงค์** ค่าตอบแทนที่เร่งตัวขึ้นเร็วกว่าผลผลิตทำให้แรงงานมีกำลังซื้อมากขึ้น ขณะที่ผลผลิตมีไม่เพียงพอจึงก่อให้เกิดเงินเฟ้อ ในทางกลับกันหาก Unit Labour cost ลดลง แรงกดดันต่อเงินเฟ้อจากตลาดแรงงานย่อมลดลง

หากพิจารณาโดยใช้ตัวชี้วัดอัตราค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับต่อผลิตภาพแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ต้นทุนของแรงงานต่อ 1 หน่วยการผลิต (Unit Labour Cost: ULC) ที่ใช้สะท้อนถึงแรงกดดันต่อเงินเฟ้อจากตลาดแรงงาน พบว่าระหว่าง ไตรมาสที่ 1 ปี 2537 ถึง ไตรมาสที่ 1 ปี 2551 การขยายตัวของ ULC กับอัตราเงินเฟ้อนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Correlation coefficient) เท่ากับ 0.6 อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ในไตรมาสที่ 1 ของปี



2551 ค่าของ ULC เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 5.0 เทียบกับร้อยละ 0.7 ในช่วงไตรมาสที่ 3 และไตรมาสที่ 4 ของปี 2550 สะท้อนถึงค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับนั้นสูงเกินกว่าผลผลิตที่แท้จริงที่แรงงานผลิตได้ (รูปที่ 5) กล่าวคือ การขยายตัวของเศรษฐกิจในไตรมาสที่ 1 ของปี 2551 อยู่ที่ร้อยละ 6.0 แต่แรงงานสามารถเรียกร้องให้ค่าตอบแทนขยายตัวได้ถึงร้อยละ 11.4 อันเนื่องมาจากค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นสูงต่อเนื่องของราคาน้ำมัน **จะเป็นแรงกดดันต่ออัตราเงินเฟ้อในระยะต่อไป**

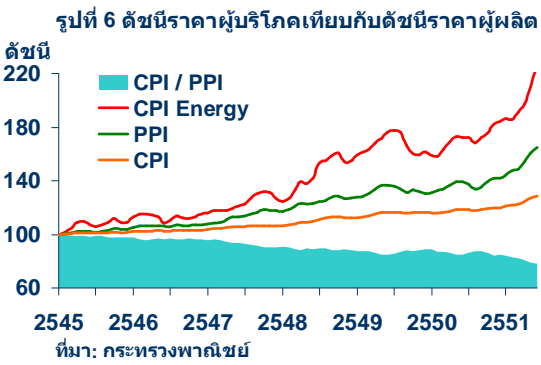
⁶ ค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับ (Total Compensation) ประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส และเงินอื่นๆ ซึ่งรวมถึงค่าอาหาร เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ค่าทิป ค่าที่อยู่อาศัย ค่าพาหนะ เป็นต้น โดยข้อมูลค่าตอบแทนของลูกจ้างได้มาจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งนี้ การหาค่าตอบแทนรวม (ของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง) ได้ประมาณโดยใช้ข้อมูลจากบัญชีรายได้ประชาชาติโดยใช้สัดส่วนรายได้ระหว่างลูกจ้างและรายได้รวมมาประเมิน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องหากยังคงยึดเหนี่ยวจะเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนผลิตภาพของแรงงาน⁷ (Negative productivity shock) โดยที่การเพิ่มขึ้นอย่างมากของค่าครองชีพของประชาชนที่มีปัจจัยหลักจากราคาน้ำมันจะเป็นเงื่อนไขให้แรงงานเรียกร้องขอเพิ่มค่าตอบแทน ซึ่งจะสะท้อนจากการขยายตัวของ ULC โดยหากขบวนการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเกิดขึ้นถี่และจำนวนเงินที่ขอขึ้นค่าจ้างอยู่ในระดับสูง อาจเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะเงินเฟ้อ ในขณะที่หากพิจารณาจากมุมมองของผู้ประกอบการซึ่งได้รับผลกระทบจากราคาน้ำมันในด้านที่ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าเพิ่มสูงขึ้น หากผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้นอีก ก็จะทำให้กำไรจากการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการลดลง และจะกดดันให้ผู้ประกอบการต้องขึ้นราคาสินค้า ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นความเสี่ยงต่อปัญหา Wage-price spiral ในอนาคต

2.1 กลไก Wage-price spiral

Wage-price spiral สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากสาเหตุทางด้านอุปสงค์และด้านอุปทาน โดยความรุนแรงของการเกิดขึ้นขึ้นอยู่กับคาดการณ์อัตราเงินเฟ้อด้วย สำหรับทวิเคราะห์นี้จะมีสมมติฐานว่า หน่วยเศรษฐกิจต่างๆ (Economic agents) มีการคาดการณ์แบบ Adaptive expectation⁸ กล่าวคือ ผู้บริโภคและผู้ผลิตใช้ข้อมูลในอดีตมาประเมินเพื่อคาดการณ์สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน ในกรณีนี้กลไกการเกิด Wage-price spiral สามารถแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการส่งผ่านจากต้นทุนสู่ราคา (2) จากราคาสู่ค่าจ้าง และ (3) จากค่าจ้างสู่ต้นทุน ซึ่งเป็นวัฏจักรแบบงูกินหางที่มีการวิ่งไล่ตามกันของราคาและค่าจ้าง

โดยทั่วไปปัญหา Wage-price spiral เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่แล้วโดยธรรมชาติ แต่ระดับความรุนแรงของปัญหาขึ้นอยู่กับความสามารถในการส่งผ่านของต้นทุนไปยังราคาและค่าจ้าง รวมทั้งการคาดการณ์เงินเฟ้อ ดังที่ได้กล่าวข้างต้น โดยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไทยยังไม่เคยประสบปัญหา Wage – price spiral ในระดับรุนแรง เนื่องจากการส่งผ่านของต้นทุนไปยังราคาสินค้าและจากราคาไปสู่ค่าจ้างมีค่อนข้างจำกัด ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้



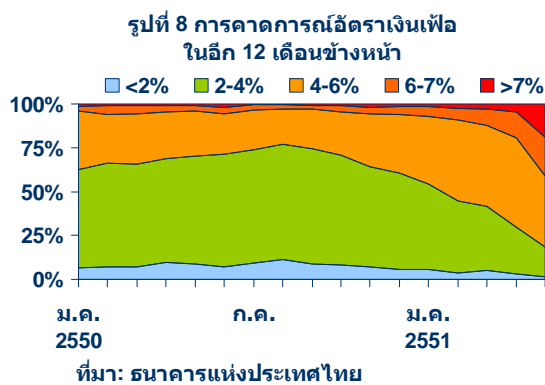
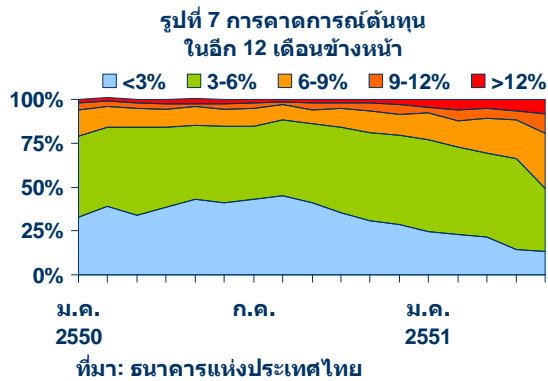
1) ความสามารถในการส่งผ่านต้นทุนไปสู่ผู้บริโภค จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับกำไรจากการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ (Profit margin) โดยหากผู้ประกอบการมีกำไรจากการดำเนินธุรกิจในระดับสูงก็จะสามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นได้มากและมีระยะเวลาที่นานขึ้นโดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจมีความไม่แน่นอนสูง นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับระดับการแข่งขันในตลาด ตลอดจนนโยบายการควบคุมราคาของทางการรวมถึงการคาดการณ์เงินเฟ้อ **ที่ผ่านมาดัชนีราคาผู้บริโภคและดัชนีราคาผู้ผลิตโดยเปรียบเทียบ**

(Consumer price index to producer price index ratio) ลดลงอย่างต่อเนื่อง (รูปที่ 6) สะท้อนถึงความสามารถในการส่งผ่านดังกล่าวที่ลดลง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของประชาชนของทางการ นอกจากนี้ การปรับตัวของผู้ประกอบการเพื่อบรรเทาภาระด้านต้นทุนที่สูงขึ้นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการประหยัด

⁷ ผลิตภาพการผลิตของแรงงาน (Labour productivity) วัดจากผลผลิตที่แรงงานผลิตเมื่อเทียบกับจำนวนชั่วโมงทำงานรวม กรณีที่ราคาน้ำมันเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ผลิตภาพการผลิตของแรงงานลดลงเนื่องจากเศรษฐกิจจะชะลอตัว แม้ว่าจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลง

⁸ หากไม่อิงการคาดการณ์แบบ Adaptive expectation กล่าวคือ หากประชาชนมีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Forward looking) กลไก Wage-price spiral ไม่จำเป็นต้องทำงานเป็นขั้นตอนที่มีการส่งผ่านจากต้นทุนสู่ราคา จากราคาสู่ค่าจ้าง และจากค่าจ้างสู่ต้นทุน ยกตัวอย่างเช่นเมื่อราคาน้ำมันสูงขึ้น แม้ว่าผู้ประกอบการจะไม่ขึ้นราคาสินค้า แต่หากลูกจ้างยังคงคิดว่าจะมีเงินเฟ้อในอนาคต ก็จะเรียกร้องขอขึ้นเงินเดือนให้สูงตามที่คาดการณ์ไว้ (ทั้งๆ ที่ ณ ปัจจุบัน ไม่มีเงินเฟ้อ) ในกรณีนี้ การเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันสามารถทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นได้ทันที โดยที่ไม่ต้องผ่านกลไกด้านต้นทุนสู่ราคา และด้านราคาสู่ค่าจ้าง

พลังงาน หรือ การใช้พลังงานทดแทน ล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดแรงกดดันในการส่งผ่านต้นทุนไปยังผู้บริโภค แต่การที่ดัชนีราคาโดยเปรียบเทียบดังกล่าวลดลงนั้นได้สะท้อนถึง Profit margin ของผู้ประกอบการที่โน้มลดลง ซึ่งอาจแสดงนัยว่าผู้ประกอบการมีความสามารถแบกรับภาระต้นทุนได้น้อยลงในระยะต่อไป



2) อำนาจการต่อรองของลูกจ้าง

การที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองมากก็สามารถที่จะเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างได้ง่าย การส่งผ่านในขั้นตอนนี้จะมีมากตามไปด้วย ทั้งนี้ อำนาจการต่อรองของลูกจ้างขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความแข็งแกร่งของสภาพแรงงาน ความตึงตัวของตลาดแรงงาน และการคาดการณ์เงินเฟ้อของลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งในช่วงที่ผ่านมา การที่ตลาดแรงงานตึงตัวค่อนข้างมาก จะทำให้แรงงานมีความสามารถในการต่อรองโดยธรรมชาติ ก็อาจทำให้ค่าจ้างสามารถปรับสูงขึ้นเพื่อชดเชยกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นได้

ดังนั้น การที่ราคาน้ำมันยังเพิ่มขึ้นต่อเนื่องและยืดเยื้อส่งผลให้หน่วยเศรษฐกิจต่างๆ มีการคาดการณ์ว่าต้นทุนและอัตราเงินเฟ้อจะอยู่ในระดับสูงต่อไป โดยจากข้อมูลการสำรวจในเดือนพฤษภาคม 2551⁹ ประมาณร้อยละ 50 ของผู้ประกอบการคาดว่าต้นทุนจะเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 6 และประมาณร้อยละ 40 คาดว่าอัตราเงินเฟ้อจะอยู่สูงกว่าร้อยละ 6 (รูปที่ 7-8) ซึ่งเป็นแรงกดดันต่อการปรับขึ้นค่าจ้างในอนาคต และเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิด Wage-price spiral ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทางการจะต้องหาแนวทางป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว

2.2 แนวทางการป้องกันปัญหา Wage – price spiral

เนื่องจากความเสี่ยงของ Wage-price spiral ในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากต้นทุนด้านอุปทานที่เพิ่มขึ้น การบรรเทาปัญหาจึงต้องแก้ไขอย่างสอดคล้องกันทั้งระบบ ดังนั้น มาตรการที่สำคัญในการป้องกันปัญหานี้คือ **มาตรการระยะยาว** ที่มุ่งเน้นนโยบายด้านอุปทาน ซึ่งภาคการคลังมีบทบาทมากในการบรรเทาปัญหาด้านขนาดของ Shock โดยการใช้จ่ายภาครัฐต้องมุ่งเน้นเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของประเทศ เช่น การพัฒนาระบบขนส่ง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน การส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับการใช้พลังงานทดแทน ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐเอง อย่างไรก็ตาม นโยบายด้านอุปทานที่กล่าวมาล้วนต้องใช้เวลาในการวางแผนและเห็นผลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลควรเร่งผลักดันนโยบายดังกล่าวให้เกิดขึ้นโดยเร็ว

สำหรับ**มาตรการระยะสั้น** การแก้ปัญหาควรมุ่งเน้นไปที่การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีรายได้น้อยซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นมาก (Target subsidy) รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานทางเลือกให้มากขึ้น โดยเฉพาะเร่งดำเนินการสนับสนุนให้มีการให้บริการพลังงานทดแทนอย่างทั่วถึงในแต่ละภาคส่วนของประเทศให้มากที่สุด

⁹ การสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (Business Sentiment Survey) จัดทำโดยธนาคารแห่งประเทศไทย รอบการสำรวจเดือนพฤษภาคม 2551 โดยสอบถามจากผู้ประกอบการครอบคลุมในอุตสาหกรรมหลักจำนวน 865 ราย

อย่างไรก็ตาม การที่ไทยยังไม่เคยประสบปัญหา Wage – price spiral ในระดับรุนแรงทั้งในอดีตและปัจจุบัน ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากความร่วมมือจากภาคเอกชนทั้งจากผู้ประกอบการและลูกจ้าง กล่าวคือ **ผู้ประกอบการขึ้นราคาสินค้าอย่างเหมาะสมโดยสะท้อนต้นทุนที่เพิ่มขึ้นอย่างแท้จริง ขณะเดียวกัน การปรับค่าจ้างของแรงงานก็อยู่บนพื้นฐานของความพอดีและสมเหตุสมผล** ดังนั้น ปัญหา Wage – price spiral จึงเป็นหน้าที่สำหรับทุกฝ่ายที่ต้องช่วยกัน เพื่อกระจายภาระด้านราคาให้เหมาะสมและสร้างภูมิคุ้มกันไม่ให้เงินเฟ้อเป็นปัญหาเรื้อรัง

3. สรุป

ภาวะตลาดแรงงานไทยในช่วงตั้งแต่ปี 2541 จนถึงปัจจุบันประสบกับอัตราการว่างงานที่อยู่ในระดับต่ำ ทำให้มีแรงกดดันต่อเงินเฟ้อจากตลาดแรงงานที่สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับ (Compensation) มากกว่าผลผลิตภาพการผลิตของแรงงาน (Productivity) เห็นได้จากค่าต้นทุนการผลิตต่อหน่วยของแรงงาน (Unit Labour cost) ที่เพิ่มขึ้นอย่างมากในไตรมาสที่ 1 ของปี 2551 หากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างและระดับราคาค่าเงินต่อไปอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหา Wage-price spiral ได้

นอกจากนี้ ระดับราคาน้ำมันที่ยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงให้เกิดสถานการณ์ Wage-price spiral ที่นำไปสู่การเกิดปัญหาเงินเฟ้อที่ยาวนานและยากที่จะแก้ไข ดังนั้น นโยบายเร่งด่วนของทางการต่อการป้องกันปัญหา คือ **เร่งมุ่งเน้นการใช้นโยบายด้านอุปทาน (Supply side policies) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) ในระยะยาว** ควบคู่ไปกับการให้ความช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยและส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานทางเลือกมากขึ้นเพื่อลดการนำเข้าน้ำมันจากต่างประเทศลง ขณะเดียวกัน **ธนาคารกลางควรใช้นโยบายการเงินดูแลเงินเฟ้อโดยผ่านช่องทางเงินเฟ้อคาดการณ์ (Inflation expectation) ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมให้ภาคเอกชนปรับเพิ่มระดับราคาสินค้าและค่าจ้างให้อยู่ในระดับที่สมเหตุสมผล** เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา Wage-price spiral และประคับประคองเศรษฐกิจไทยทั้งในด้านการเจริญเติบโตและเสถียรภาพของระดับราคาเพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตพลังงานในครั้งนี้ได้ด้วยต้นทุนที่น้อยที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- Garganas, N.C. "Macroeconomic Management in an Environment of Aggregate Supply Shocks-Lessons from Recent Experience" *Background Paper to Speech at the SEANZA Seanza Symposium, Bank Negara Malaysia, Bank of Greece, November 25.*
- Blanchard, O. (1986). "The Wage Price Spiral," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.101, No.3, pp. 543-46, August.
- Hooper, P., T. Mayer, T. Slok, T. Schonebeck and M. Wall (2008). "Is Stagflation Making a Comeback?," *Global market research*, Deutsche Bank, March 10.
- Hensley, D., and J. Lupton (2008). "Global Inflation: That 60s Show," *Economic Research*, Global Data Watch, JP Morgan Chase Bank, March 14.
- Kramer, J., "Wage Setting and Price Stability" http://www.europarl.europa.eu/comparl/econ/emu/20070321/Kramer_en.pdf.