

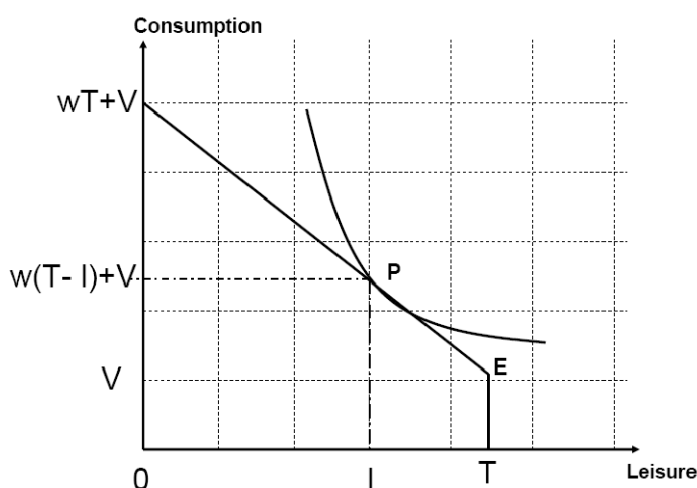
## บทที่ ๒ กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

### ๒.๑ อุปทานของแรงงาน (Labor supply)

แนวความคิดทางทฤษฎีที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ คือ อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน โดยในด้านอุปทานของการจ้างแรงงาน จะมีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับค่าจ้างที่ต้องการ (Reservation wage) ว่าแรงงานต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อค่าจ้างถูกเสนอตลาดมีค่ามากกว่าค่าจ้างที่ต้องการ โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้างที่ต้องการประกอบด้วยหลากหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสภาพแวดล้อมที่มาเป็นตัวกำหนดค่าจ้างที่ต้องการและการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับอัตราค่าแรงที่ต้องการของแต่ละบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างกัน

การอธิบายความเต็มใจในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและจำนวนชั่วโมงที่ทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยเส้นงบประมาณ (Budget line) และเส้นความพึงพอใจเท่ากัน (indifference curve) โดยข้อสมมติฐานที่สำคัญ คือ แรงงานจะมีเวลาที่กำหนดเช่นวันละ ๒๔ ชั่วโมง และจัดสรรไปในสองกิจกรรมหลักคือการพักผ่อนและการทำงาน โดยหากทำงานมากแรงงานก็จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ  $w$  บาท นอกจากนี้แรงงานยังมีรายได้อื่นๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (non-labor income) อีกวันละ  $v$  บาท ดังนั้นหากแรงงานไม่ทำงานเลย ชั่วโมงการทำงาน  $T - l = 0$  จะส่งผลให้แรงงานผู้นั้นไม่มีรายได้จากการทำงานแต่ยังคงมีรายได้อื่นๆเท่ากับ  $v$  และหากแรงงานทำงาน ๒๔ ชั่วโมง แรงงานจะมีรายได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ซึ่งมาจากรายได้จากการทำงานและรายได้อื่นๆเท่ากับ  $wT + v$  บาท ดังนั้นเส้นงบประมาณของบุคคลหนึ่งจึงเป็นเส้นหักงอตามภาพที่ ๒.๑ และเส้นงบประมาณนี้ขึ้นกับระดับของค่าจ้างที่เสนอในตลาดของแต่ละบุคคลและระดับของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน สำหรับเส้นความพอใจเท่ากันเป็นเส้นแสดงระดับความพอใจของแรงงานในการเลือกระหว่างการพักผ่อนกับรายได้เพื่อการบริโภคหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการทำงานนั่นเอง โดยรูปแบบของเส้นความพอใจจะถูกกำหนดจากอัตราทดแทนระหว่างการพักผ่อน รวมถึงอาจมีปัจจัยอื่นๆ แฝงอยู่

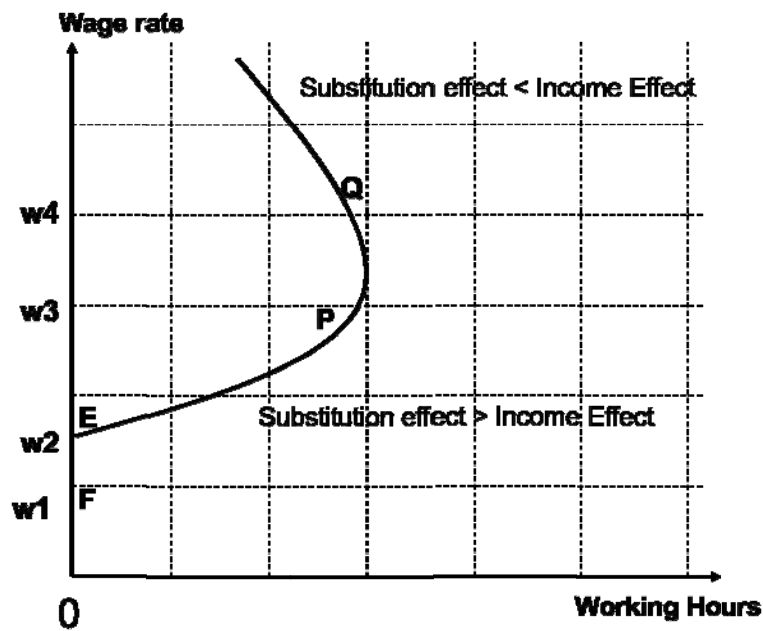
ภาพที่ ๒.๑ การตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงาน



ดังนั้นจากตัวแบบข้างต้น ตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ ค่าจ้างแรงงาน และรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน รวมถึงอัตราทดแทนภายในใจของผู้ลงทุนระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน

ปัจจัยที่ส่งผลนี้มีผลกระทบต่อการเข้าสู่การทำงาน คือ การที่รายได้ที่ไม่ได้มาจากค่าจ้างมีค่าสูงมากจนทำให้แรงงานไม่มีความจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง แต่การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานอาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อทางบวกต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากแรงงานอาจมีผลทางรายได้มากกว่าผลทางการทดแทน กล่าวคือ เมื่อค่าแรงเพิ่มสูงขึ้น แรงงานจะคิดว่ารายได้ที่เป็นตัวเงินมีค่าที่มากกว่าผลจากการเปลี่ยนรายได้ที่แท้จริงที่มีต่ออำนาจซื้อ ดังนั้นแรงงานจึงพักผ่อนมากขึ้นและทำงานลดลง ส่งผลให้เส้นอุปทานของแรงงานมีลักษณะเป็นโค้งย้อนกลับ คือ เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ความต้องการทำงานมีปริมาณที่ลดลง ซึ่งจะเป็นกรณีที่ต่างจากเส้นอุปทานโดยทั่วไปที่มีการปรับตัวในทิศทางที่ตามกัน (ภาพที่ ๒.๒)

ภาพที่ ๒.๒ กรณีที่อุปทานเป็นเส้นโค้งกลับ



ในการจูงใจให้แรงงานที่แต่เดิมอาจไม่ได้มีการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีการเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น อาจทำได้โดยการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดการจูงใจให้แรงงานกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง นอกจากนี้มาตรการเสริมที่อาจเป็นไปได้จากตัวแบบนี้ คือ ลดประโยชน์ที่อยู่ในรูปของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานซึ่งงานศึกษาในต่างประเทศใช้เรื่องของประโยชน์ที่เกิดจากการว่างงานมาเป็นตัวแปรเทียบเคียงว่า ในกรณีที่รัฐมีการลดประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับจากการว่างงานก็จะส่งผลให้แนวโน้มของการกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานจะมากขึ้น เพราะระดับของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานลดลงนั่นเอง

นอกจากนี้ในการอธิบายความต้องการทำงานของแรงงานสูงอายุและการเกษียณอาจให้กรอบแนวคิดของการตัดสินใจข้ามเวลาหรือวงจรชีวิตในการอธิบายการตัดสินใจที่เหมาะสมในการเกษียณอายุ โดยทฤษฎีวงจรชีวิตเป็นการกล่าวถึงระดับรายได้ของบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งพิงตนเองได้ในช่วงเริ่มต้นของชีวิตไปจนถึงช่วงการศึกษา ดังนั้นรายได้ของบุคคลจึงมีค่าที่เป็นลบ และเมื่อมีการทำงานรายได้ของบุคคลก็จะเริ่มสูงขึ้นจนกระทั่งเป็นช่วงที่มีรายได้สูงสุดและเริ่มลดลงภายหลังจากนั้น และในยามเกษียณก็จะมีรายได้ และเริ่มต้องพึ่งพิงรายได้ที่เกิดจากการออมมาก่อนหน้าหรือได้รับการโอนจากบุตรหรือรัฐ ดังนั้นในการตัดสินใจเพื่อการเกษียณจึงต้องมีการตัดสินใจในเรื่องของระดับรายได้ที่ต้องออมไว้ รวมถึงชั่วโมงการทำงาน โดยตัวแบบพื้นฐานในการประเมินเรื่องนี้คือ

$$\max_{C_{et}, C_{rt}, L_t} \left[ \sum_{t=\tau}^{s-\ominus} U(C_{et}, L_t, t) + \sum_{t=s}^T U(C_{rt}, \ominus, t) \right]$$

Subject to constraint:

$$A_t = \begin{cases} (\ominus + r_t)A_{t-\ominus} + B_t(\ominus) + w_t(\ominus - L_t) - C_{et} & \text{if } \tau \leq t \leq s - \ominus \\ (\ominus + r_t)A_{t-\ominus} + B_t(s) - C_{rt} & \text{if } s \leq t \leq T \end{cases}$$

เมื่อ  $\max_{C_{et}, C_{rt}, L_t} [\sum_{t=\tau}^{s-\ominus} U(C_{et}, L_t, t) + \sum_{t=s}^T U(C_{rt}, \ominus, t)]$  เป็นการตัดสินใจเพื่อให้ได้รรถประโยชน์รวมตลอดช่วงชีวิตสูงสุดโดยที่อรรถประโยชน์ประกอบด้วยสองส่วนคือ  $\sum_{t=\tau}^{s-\ominus} U(C_{et}, L_t, t)$  แสดงถึงอรรถประโยชน์รวมก่อนมีการเกษียณและ  $\sum_{t=s}^T U(C_{rt}, \ominus, t)$  เป็นอรรถประโยชน์รวมภายหลังการเกษียณ ทั้งนี้ฟังก์ชันอรรถประโยชน์เป็นฟังก์ชันที่ขึ้นกับระดับของการบริโภค ( $C_{et}$  หรือ  $C_{rt}$ ) สัญลักษณ์  $e$  แสดงถึงการอยู่ในการทำงาน และ  $r$  แสดงสัญลักษณ์กำกับของการบริโภคหลังการเกษียณ ในแต่ละช่วงเวลา มี เป็นระยะเวลาที่ใช้ในการพักผ่อนโดยระยะเวลาที่มากที่สุดที่เป็นไปได้คือกำหนดให้เป็นค่า  $\ominus$  และตัวแปร  $t$  เป็นเวลา และเวลา  $s$  เป็นเวลาที่เกิดการเกษียณและจะไม่ได้มีรายได้จากค่าจ้างที่เกิดจากการทำงาน

ในการตัดสินใจ แรงงานจะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณโดยแบ่งตามเวลาได้สองส่วน คือ ในส่วนแรกเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณที่อยู่ในช่วงการทำงาน คือ  $A_t = (\ominus + r_t)A_{t-\ominus} + B_t(\ominus) + w_t(\ominus - L_t) - C_{et}$  เป็นข้อจำกัดที่ระบุว่าการออม/การลงทุนของผู้ลงทุน ( $A_t$ ) ในงวดที่  $t$  จะเท่ากับรายได้ที่มาจากการทำงานหรือการลงทุนจากงวดก่อนหน้า คือ  $(\ominus + r_t)A_{t-\ominus}$  รายการที่สองคือรายได้จากบำนาญ  $B_t(\ominus)$  ซึ่งในกรณีนี้จะถือว่ายังไม่มีภาระเนื่องจากยังเป็นช่วงที่แรงงานยังอยู่ในการทำงาน รวมกับรายได้จากการทำงานที่อัตราค่าแรง  $w_t$  จึงเป็น  $w_t(\ominus - L_t)$  และมีการบริโภคที่เป็นเสมือนรายการหักค่าเท่ากับ  $C_{et}$  ในกรณีของการออมหรือลงทุนภายหลังการเกษียณจะมีความแตกต่างเล็กน้อยที่เกิดจากการที่ไม่มีรายได้จากการทำงานหลังการเกษียณ แต่จะเป็นผลประโยชน์ที่เกิดจากระบบบำนาญ  $B_t(s)$  ดังนั้นสมการงบประมาณภายหลังการเกษียณจึงเป็น  $A_t = (\ominus + r_t)A_{t-\ominus} + B_t(s) - C_{rt}$

การตัดสินใจต้องมีการตัดสินใจในการบริโภค การพักผ่อนหรืออีกนัยหนึ่งคือส่วนกลับของการทำงาน ที่ได้ให้อรรถประโยชน์รวมที่สูงที่สุด นอกจากนี้หากมีการพิจารณาต่อไปจะพบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญในระบบการตัดสินใจนี้ยังมีอีกสามส่วนได้แก่

- ก. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ คือตัวแปรอัตราผลตอบแทนจากการออมหรือจากการลงทุน ซึ่งในกรณีนี้คือ  $r_t$  เพราะการที่ตัวแปรนี้มีค่าที่สูงย่อมส่งผลต่อระดับงบประมาณที่แรงงานจะใช้ในการบริโภคได้สูง และอาจส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจที่จะพักผ่อนมากกว่าการที่จะเข้าสู่การทำงานในจำนวนชั่วโมงที่สูง
- ข. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของการเกษียณ ได้แก่ตัวแปร  $B_t(\ominus)$  และ  $B_t(s)$  ในระบบ โดยเป็นตัวแปรที่ระบุถึงประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับก่อนและหลังการเกษียณ ดังนั้นนโยบายของภาครัฐที่ส่งผลต่อตัวแปรนี้คือการกำหนดว่าประโยชน์ที่จะได้รับนั้นมีค่าเท่าไร และมีสูตรการคำนวณที่ขึ้นกับระยะเวลา  $s$  ที่ทำงานมาเท่าไร ซึ่งโดยปกติแล้วก่อนการเกษียณ แรงงานก็อาจไม่ได้รับประโยชน์ที่เป็นลักษณะของบำนาญ ดังนั้นในการกำหนดอาจทำให้  $B_t(\ominus) = 0$  แต่ในบางกรณีที่รัฐบาลต้องการที่จะจัดระบบให้มีการจ่ายบำนาญก่อน ที่ควรจะเป็นค่านี้ก็อาจเป็นค่าอื่นๆ ได้
- ค. ระยะเวลาของการทำงานก่อนเกษียณ ( $s$ ) เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของแรงงาน แต่ในบางกรณีมีการกำหนดการเกษียณอายุที่เป็นภาคบังคับตัวแปรนี้จะถูกจัดเป็นตัวแปรภายนอก (exogenous variable) ที่แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนได้ แต่ในบางกรณีที่มีการให้แรงงาน

เป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกเวลาที่จะเกษียณอายุ การเลือกจึงต้องมีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเวลาของการทำงานทั้งหมดกับระดับของบำนาญ  $B_t(s)$  ที่จะได้รับ

นอกจากนี้ ในเชิงผลกระทบของการจ้างงานผู้สูงอายุ การปรับเปลี่ยนนโยบายภาครัฐเพื่อการกระตุ้นหรือจูงใจให้เข้าสู่ตลาดแรงงานจึงมีความจำเป็นในการที่จะกำหนดนโยบายในด้านอุปสงค์เพื่อจูงใจให้แรงงานเลือกตัดสินใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย เช่น การขยายอายุการเกษียณแบบภาคบังคับของแรงงานภาครัฐ เป็นต้น จากตัวอย่างนี้ รัฐบาลขยายอายุของแรงงานออกไปทำให้แรงงานต้องอยู่ในช่วงของภาวะที่ต้องมีการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของสมการงบประมาณที่ ๑ เป็นเวลานานขึ้น รายได้ที่จะได้รับก็จะมาจากรายได้จากการทำงานส่งผลให้ระดับของการออมและระดับของบำนาญที่จะได้รับภายหลังการเกษียณมีค่าที่มากขึ้น (หากความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลา กับผลประโยชน์เป็นบวกต่อกัน) ซึ่งจะตรงกับเป้าประสงค์ของนโยบายภาครัฐที่ต้องการให้แรงงานหลังเกษียณมีประโยชน์ที่ได้รับจากระบบบำนาญที่มากขึ้น เป็นต้น

## ๒.๒. อุปสงค์ของแรงงาน (Labor Demand)

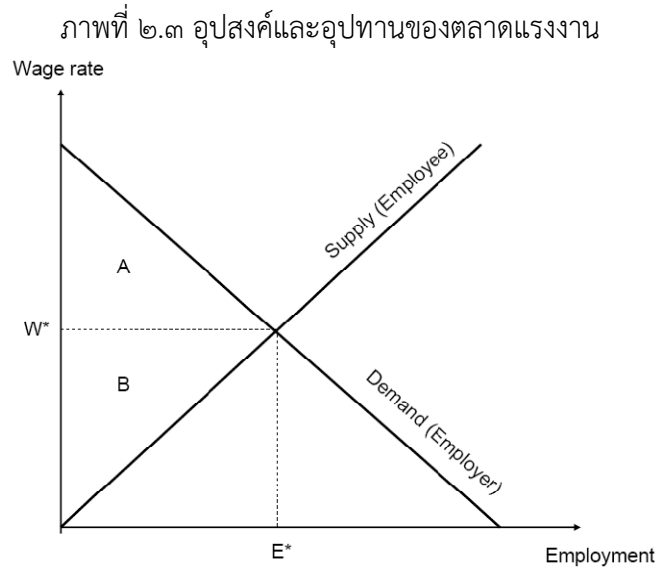
ในด้านอุปสงค์ของแรงงานคือฝั่งด้านของนายจ้าง ที่ต้องการสร้างกำไรสูงสุด (maximize profit) ให้กับองค์กร โดยเงื่อนไขของการทำให้กำไรสูงสุดคือการผลิตสินค้าและบริการ ณ ระดับที่ต้นทุนส่วนเพิ่ม (marginal cost) มีค่าเท่ากับ รายรับส่วนเพิ่ม (marginal revenue) จากนั้นผู้ผลิตจึงกำหนดว่าด้วยจำนวนหน่วยของการผลิตที่ทำให้กำไรสูงสุดนี้ ผู้ผลิตจะต้องใช้ทรัพยากรการผลิตประเภทใดและอย่างละเท่าไรจึงจะมีความเหมาะสมที่สุด (optimal)

ในกรณีที่มีการผลิตใช้ปัจจัยแรงงานเพียงปัจจัยเดียวในการผลิต ผู้ผลิตจะมีการตัดสินใจจ้างแรงงานตามเงื่อนไขที่ว่า มูลค่าผลผลิตที่ได้รับส่วนเพิ่มจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย (value of marginal product: VMP) ซึ่งเท่ากับค่า VMP เกิดจากการใช้ค่าราคา  $P$  (กรณีที่เป็นตลาดผลผลิตแบบแข่งขันสมบูรณ์) คูณกับมูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่ม (marginal product:  $MP_L$ ) หรือ  $VMP = P \times MP_L$  นั่นเอง และอีกส่วนหนึ่งคือ มูลค่าต้นทุนส่วนเพิ่มของการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย (marginal cost:  $MC$ ) ซึ่งในกรณีของตลาดแรงงานที่เป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ค่า  $MC$  นั้นจะเท่ากับค่าจ้างแรงงาน  $w$  หรือ  $MC = w$  นั่นเอง ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมจะมีค่าเท่ากับ  $w = P \times MP_L$  ซึ่งคือการจ่ายค่าจ้างตามมูลค่าการผลิตรายเพิ่มนั่นเอง นอกจากนี้ การเลือกจำนวนแรงงานที่เหมาะสมจึงขึ้นกับระดับความสามารถที่แรงงานจะผลิตสินค้าและบริการได้ส่วนเพิ่ม

ในกรณีที่ผู้ผลิตมีการเลือกใช้ทั้งปัจจัยทุนและแรงงานเพื่อการผลิต นายจ้างยังคงมีการตัดสินใจเลือกใช้การผลิตที่เหมาะสมที่ทำให้ได้กำไรสูงสุด แนวคิดของการเลือกปัจจัยการผลิตนี้ขึ้นกับอัตราการทดแทนกันระหว่างปัจจัยการผลิตแรงงานและทุนที่ถูกกำหนดในฟังก์ชันการผลิตกับราคาของปัจจัยการผลิตโดยเปรียบเทียบซึ่งถือเป็นต้นทุนของการผลิต จากเงื่อนไขส่วนนี้เมื่อผู้ผลิตมีการกำหนดปริมาณการผลิตที่ทำให้ได้กำไรสูงสุดแล้ว ผู้ผลิตต้องมากำหนดต่อว่าด้วยวิธีการผลิต ราคาของปัจจัยการผลิตทั้งหมด ภายใต้เทคโนโลยีที่จะผลิตได้ ทำอย่างไรจึงจะได้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด (cost minimization) ซึ่งส่งผลให้ผู้ผลิตกำหนดปริมาณความต้องการแรงงานที่ต้องการ ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์ประเภทอุปสงค์สืบเนื่อง (derived demand) ที่เกิดจากการความต้องการในสินค้าและบริการที่นำไปสู่อุปสงค์ของแรงงาน

### ๒.๓ ตลาดแรงงานและการแทรกแซงจากภาครัฐ

จากความต้องการแรงงานและความต้องการขายแรงงานตามที่น่าเสนอมานี้ในส่วนของผู้สงค์และผู้ขายของแรงงานนั้น เมื่อกำหนดให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่แข่งขันสมบูรณ์ ผู้สงค์ของแรงงานเป็นเส้นทอดลงจากซ้ายมาขวาคล้ายเส้นอุปสงค์ของสินค้าและบริการ และอุปทานเป็นเส้นทอดขึ้น จุดที่ทั้งสองเส้นตัดกันคือจุดดุลยภาพของตลาดแรงงาน ณ ค่าจ้างดุลยภาพ หรือ ค่าจ้างที่ทำให้ปริมาณความต้องการซื้อแรงงานมีค่าเท่ากับปริมาณความต้องการขายแรงงาน ในกรณีของตลาดแข่งขันสมบูรณ์ การจ้างงาน ณ จุดดุลยภาพนี้ทำให้สวัสดิการรวมของแรงงานและนายจ้างมีค่าสูงสุด โดยวัดจากส่วนเกินของนายจ้าง (พื้นที่ A) และ ส่วนเกินของลูกจ้าง (พื้นที่ B) ตามภาพที่ ๒.๓



การแทรกแซงโดยภาครัฐในบางนโยบาย อาจทำให้ดุลยภาพของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง คือ ค่าจ้างดุลยภาพและปริมาณการจ้างงานดุลยภาพมีการเปลี่ยนแปลงไป และอาจส่งผลถึงระดับส่วนเกินของนายจ้างและลูกจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และในบางกรณียังอาจเกิดความสูญเสียทางสังคม (Deadweight lose) อีกด้วย

ตัวอย่างหนึ่งของนโยบายด้านแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อดุลยภาพ คือ นโยบายเกี่ยวกับประโยชน์ภาคบังคับที่นายจ้างต้องให้กับลูกจ้าง (mandated benefit) เช่น การที่รัฐกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสมทบประกันสังคมให้กับลูกจ้าง หรือ กรณีของการทำประกันสุขภาพให้กับลูกจ้าง (กรณีของต่างประเทศ) การให้ mandated benefit นี้อาจจูงใจให้ลูกจ้างเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น หากลูกจ้างประเมินว่าประโยชน์ที่ได้รับจากนายจ้างมีความคุ้มค่า หรือ ต้นทุนของ mandated benefit ที่นายจ้างให้น้อยกว่าการประเมินมูลค่าของ mandated benefit ที่ลูกจ้างประเมิน เงื่อนไขนี้มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่รัฐจะจูงใจให้นายจ้างดำเนินการเพื่อชกแจงแรงงานบางกลุ่มให้มีการกลับเข้าสู่การทำงานหรือกลับเข้ามาทำงานใหม่

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีของผู้สงค์ ผู้ขาย และการแทรกแซงตลาดแรงงานโดยภาครัฐ จะพบว่าการทำให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นต้องประกอบด้วย การจูงใจทั้งในด้านอุปทานและผู้สงค์ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นระหว่างอุปทานและผู้สงค์ ในการจูงใจนั้นอาจทำโดยนโยบายของภาครัฐหรืออาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนสัดส่วนของปัจจัยการผลิตของผู้ผลิต อย่างไรก็ตามในการใช้นโยบายของภาครัฐใดๆ ในตลาดแรงงานที่เป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์อาจทำให้สวัสดิการรวมที่วัดโดยส่วนเกินของนายจ้างและลูกจ้างที่ลดลง หรือมีความสูญเสียทางสังคม