Course: Human Development Economics

Week 11

Demand and Supply for Labor

Phavone Keodouangkham
Souphanouvong University

ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອາທິດທີ 11

ອຸປະສົງ ແລະ ອຸປະທານ ແຮງງານ

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

ເນື້ອໃນການນຳສະເໜີ

ຄວາມຫມາຍຂອງອຸປະສົງແຮງງານ

ແບບຈຳລອງຢ່າງງ່າຍໆ ຂອງອຸປະສົງ

ອຸປະສົງຂອງແຮງງານໃນໄລຍະສັ້ນ

ອຸປະສົງຂອງແຮງງານໃນໄລຍະຍາວ

ຄວາມໝາຍຂອງອຸປະທານແຮງງານ.

ສະຖິຕິການສະໜອງແຮງງານຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນວ່າ ມີຫຼັກເກນໃນການຕັດສິນໃຈສະໜອງຂາຍແຮງງານແນວໃດ.

ຄວາມໝາຍຂອງຜົນຜະລິດທາງດ້ານລາຍໄດ້ ແລະ ຜົນຜະລິດທາງດ້ານການທົດແທນຕະຫຼອດຈົນສະແດງວິທີຫາຜົນທັງສອງ ດັ່ງກ່າວໄດ້.

ຄວາມໝາຍຂອງອຸປະທານແຮງງານຂອງຕະຫຼາດທັງໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວໄດ້.

REVIEW (ທົບທວນບົດຮຽນ)

1. ຈົ່ງໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງແຮງງານ ?
2. ຈົ່ງອະທິບາຍບັນຫາແຮງງານ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານໃນລະບົບເສດຖະກິດ ມີຄືແນວໃດ?

ອຸປະສົງຂອງແຮງງານ (Demand for Labor)

ຄວາມຫມາຍຂອງອຸປະສົງແຮງງານ

ອຸປະສົງຂອງແຮງງານ ຫມາຍເຖິງ ປະລິມານຕ່າງໆ ຂອງແຮງງານທີ່ຜູ້ສະເຫນີຊື້ແຮງງານ ຫລື ນາຍຈ້າງຕ້ອງການຈ້າງງານ ລະດັບອັດຕາຄ່າຈ້າງຕ່າງກັນໃນຊ່ວງເວລາໃດເວລາຫນຶ່ງ

ອຸປະສົງຂອງແຮງງານເປັນອຸປະສົງຕໍ່ເນື່ອງ (DERIVED DEMAND)

ລັກສະນະຂອງອຸປະສົງຂອງແຮງງານຈຶ່ງເປັນອຸປະສົງຕໍ່ເນື່ອງ (DERIVED DEMAND) ການທີ່ກ່າວວ່າ ແຮງງານເປັນອຸປະສົງຕໍ່ເນື່ອງ (DERIVED DEMAND) ຫມາຍຄວາມວ່າ ອຸປະສົງຂອງແຮງງານຈະຫລາຍຂຶ້ນ ຫລື ຫລຸດລົງຂຶ້ນຢູ່ກັບອຸປະສົງໃນສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການທີ່ໃຊ້ແຮງງານນັ້ນຜະລິດ ຖ້າອຸປະສົງໃນສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການຊະນິດໃດຊະນິດຫນຶ່ງສູງຂຶ້ນ ຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ອຸປະສົງຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດການຜະລິດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການຊະນິດນັ້ນສູງຂຶ້ນນຳ

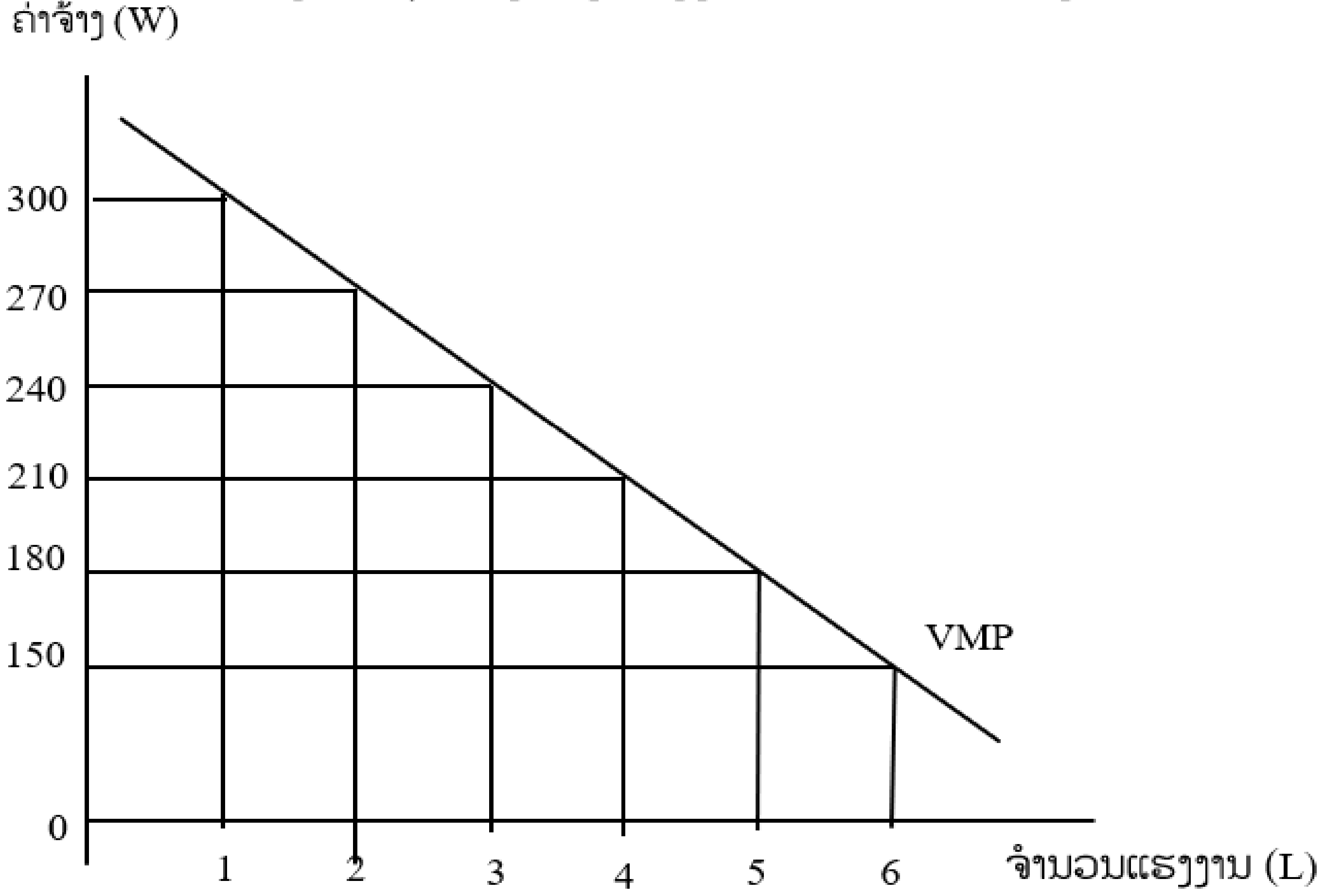
ແບບຈຳລອງຢ່າງງ່າຍໆ ຂອງອຸປະສົງ

ຂໍ້ສົມມຸດ

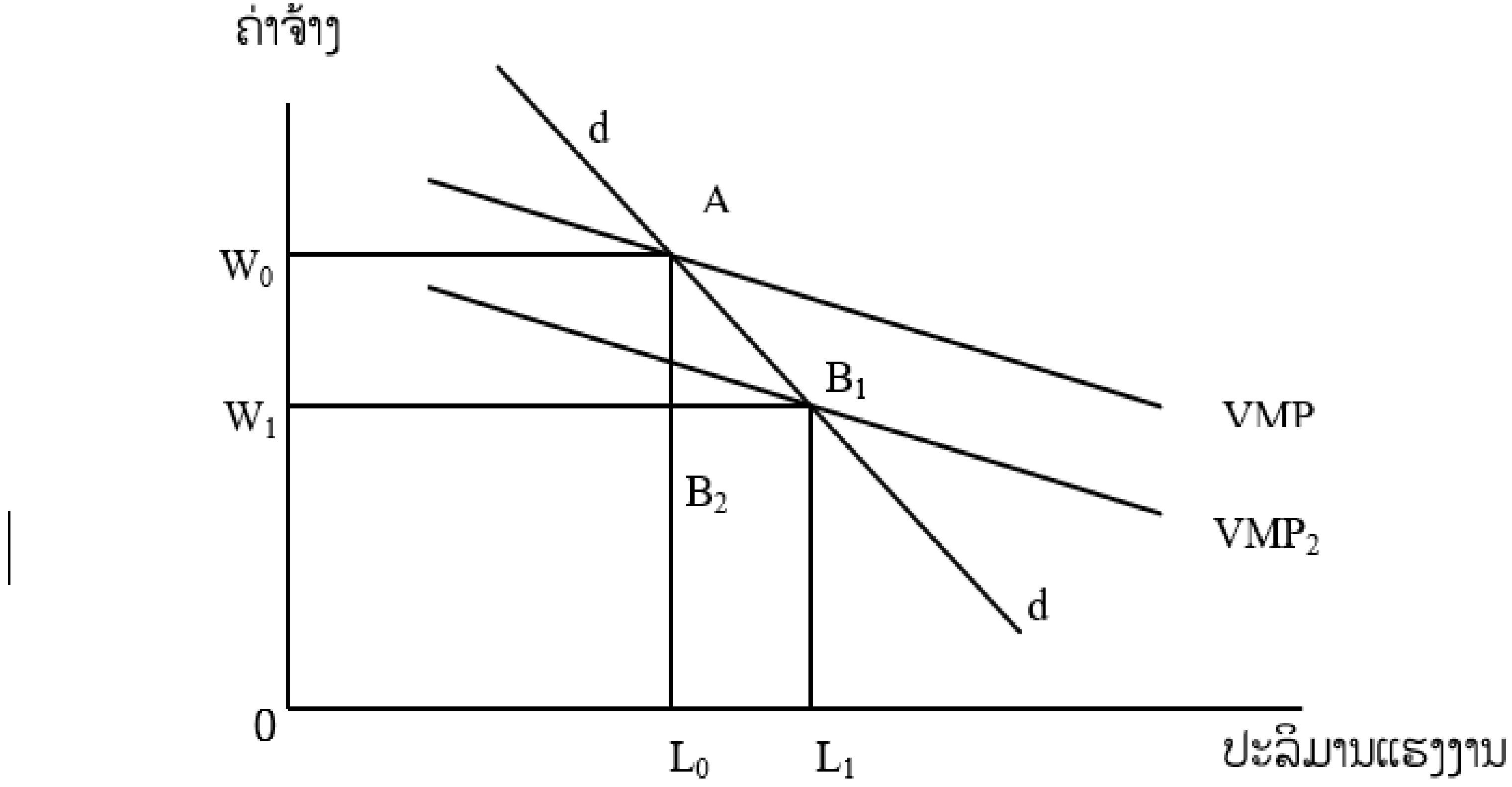
- ນາຍຈ້າງຕ້ອງການກຳໄລສູງສຸດ
- ມີປັດໃຈການຜະລິດ 2 ຊະນິດ ຄືແຮງງານ ແລະ ທຶນ
- Q = F(L,K)………………………………………………………………..(7.1)
- ໂດຍທີ່ Q = ຜົນຜະລິດ
- L = ປັດໃຈແຮງງານ
- K = ປັດໃຈທຶນ

ເສັ້ນອຸປະສົງຂອງແຮງງານໃນໄລຍະສັ້ນ

ສະແດງເສັ້ນອຸປະສົງຂອງແຮງງານເມື່ອປັດໃຈທຶນຄົງທີ່ : ໄລຍະສັ້ນ



ເສັ້ນອຸປະສົງຂອງແຮງງານໃນໄລຍະຍາວ



ສະຫຼຸບ

ອຸປະສົງຂອງແຮງງານຄືປະລິມານຕ່າງໆຂອງແຮງງານທີ່ຜູ້ສະເໜີຊື້ແຮງງານ ຫຼື ນາຍຈ້າງຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານທີ່ລະດັບຄ່າຈ້າງຕ່າງໆກັນໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາໃດໜຶ່ງ ລັກສະນະຂອງເສັ້ນອຸປະສົງຂອງແຮງງານ ເປັນອຸປະສົງຕໍ່ເນື່ອງ ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າອຸປະສົງຂອງແຮງງານປ່ຽນແປງເນື່ອງຈາກການປ່ຽນແປງໃນອຸປະສົງສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ.

ສະຫຼຸບ

- ລັກສະນະເສັ້ນອຸປະສົງຂອງແຮງງານ ມີລັກສະນະລາກລົງຈາກຊ້າຍໄປຫາຂວາ ໂດຍທົ່ວໄປຈະສະແດງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງອັດຕາຄ່າຈ້າງກັບປະລິມານການຈ້າງແຮງງານໃນທິດທາງກົງກັນຂ້າມ.
- ການປ່ຽນແປງຂອງອຸປະສົງຈະມີໃນ 2 ລັກສະນະຄື ປ່ຽນແປງເທິງເສັ້ນອຸປະສົງເສັ້ນເດີມ ເກີດຂຶ້ນໃນກໍລະນີທີ່ອັດຕາຄ່າຈ້າງປ່ຽນແປງ ປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່ ແລະ ປ່ຽນແປງທັງເສັ້ນ ເກີດຂຶ້ນໃນກໍລະນີທີ່ປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ກຳນົດອຸປະສົງປ່ຽນແປງໃນຂະນະທີ່ອັດຕາຄ່າຈ້າງຄົງທີ່.

ອຸປະທານຂອງແຮງງານ (Supply of Labour)

ຄວາມໝາຍຂອງອຸປະທານຂອງແຮງງານ

ອຸປະທານຂອງແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ປະລິມານຂອງແຮງງານ (ຊຶ່ງອາດຈະມີການວັດເປັນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ຫຼື ຄົນ) ທີ່ມີຜູ້ສະໜອງຂາຍໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ລະດັບອັດຕາຄ່າຈ້າງຕ່າງກັນໃນໄລຍະເວລາໃດເວລາໜຶ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້.

ສະຖິຕິການສະໜອງຂາຍແຮງງານ ຫຼື ອຸປະທານແຮງງານຂອງບຸກຄົນ

ກໍລະນີນີ້ມີຫຼັກການໃນການຕັດສິນໃຈຄື: ***ຄົນແຕ່ລະບຸກຄົນຈະຕ້ອງເລືອກສ່ວນປະສົມຂອງການໃຊ້ເວລາພັກຜ່ອນ ກັບລາຍໄດ້ອັນເກີດມາຈາກການໃຊ້ເວລາໃນການເຮັດວຽກທີ່ຈະໃຫ້ຄວາມພໍໃຈສູງສຸດ.***

ການເລືອກຈະຕ້ອງຊັ່ງນໍ້າໜັກລະຫວ່າງຜົນຂອງການພັກຜ່ອນ ກັບການຜະລິດຈາກການໄດ້ຮັບລາຍໄດ້ເພື່ອນໍາໄປຊື້ສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການເພີ່ມຂຶ້ນ (ອັນເນື່ອງມາຈາກການເຮັດວຽກ) ຊຶ່ງໃນການວິເຄາະເລື່ອງການສະໜອງຂາຍແຮງງານ ຄວນພິຈາລະນາເລື່ອງຕ່າງໆ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ເສັ້ນຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ (LEISURE INCOME INDIFFERENCE CURVE: LIIC)
- ເສັ້ນງົບປະມານເທົ່າກັນ (THE BUDGET CONSTRAINT LINE)
- ຄວາມສົມດຸນຂອງຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ (THE DETERMINATION OF HOURS OF WORK)

ເສັ້ນຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ (LEISURE INCOME INDIFFERENCE CURVE: LIIC)

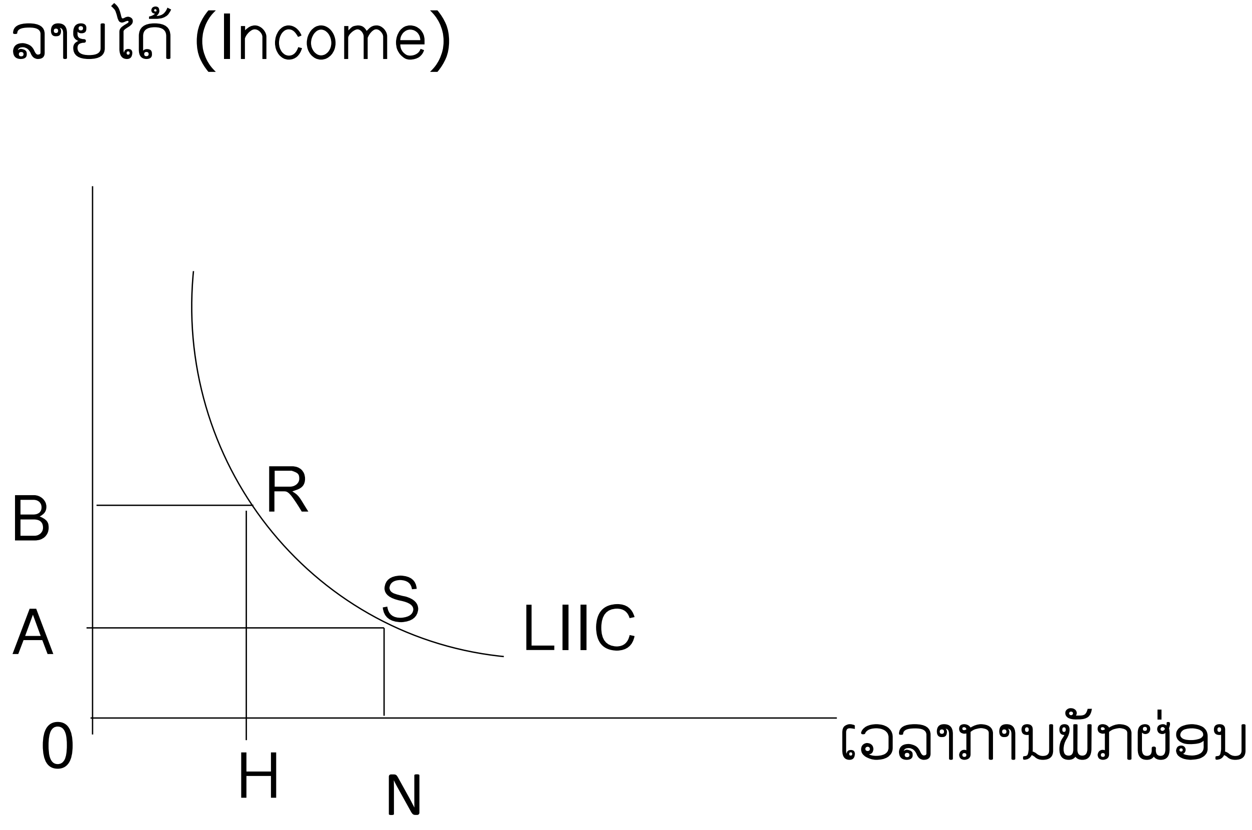
- **ຄວາມໝາຍຂອງເສັ້ນຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ.**

ເສັ້ນຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ ເປັນເສັ້ນທີ່ສະແດງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງລາຍໄດ້ ເຊິ່ງເປັນຜົນຕອບແທນຈາກການເຮັດວຽກ (ຄ່າຈ້າງ) ກັບເວລາການພັກຜ່ອນ ທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມພໍໃຈລະດັບໜຶ່ງ.

- **ລັກສະນະຂອງເສັ້ນຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ**

ກ. ເສັ້ນຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ (LEISURE INCOME INDIFFERENCE CURVE: LIIC) ຈະມີລັກສະນະເປັນ NEGATIVE SLOPE ຄື ລາກລົງຈາກຊ້າຍໄປຫາຂວາ ຊຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສັດສ່ວນການທົດແທນກັນລະຫວ່າງລາຍໄດ້ກັບເວລາການພັກຜ່ອນ ໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມພໍໃຈເທົ່າເດີມ

ສະແດງເຖິງສັດສ່ວນລະຫວ່າງລາຍໄດ້ກັບເວລາການພັກຜ່ອນ ໃນລະດັບຕ່າງໆ ທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມພໍໃຈເທົ່າກັນ



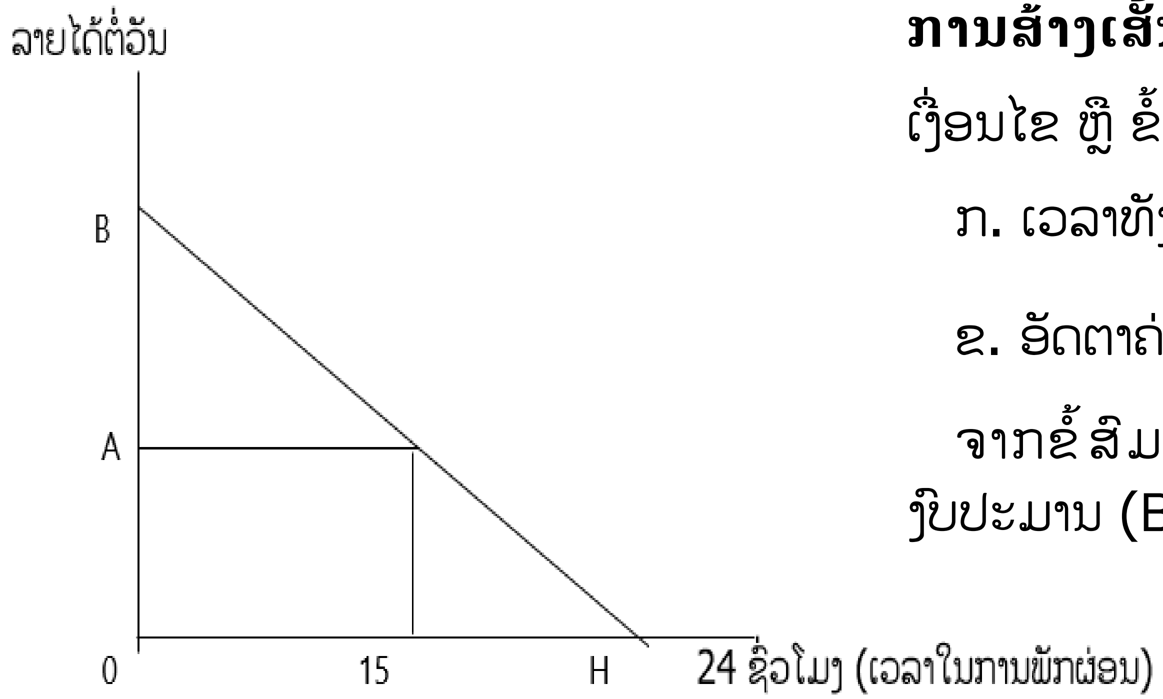
ເສັ້ນງົບປະມານ

- ເສັ້ນງົບປະມານແມ່ນເສັ້ນທີ່ສະແດງເຖິງຂອບເຂດ ຫຼື ໂອກາດສູງສຸດທີ່ແຮງງານຈະໄດ້ຮັບລາຍໄດ້ກັບເວລາໃນການພັກຜ່ອນຈາກເວລາທີ່ເຂົາມີຢູ່ໃນໄລຍະເວລາໜຶ່ງ ໂດຍມີຂໍ້ສົມມຸດຖານວ່າ:

ກ. ມີໄລຍະເວລາຈຳກັດ ໝາຍຄວາມວ່າການສະເໜີຂາຍແຮງງານຈະຖືກກຳນົດພາຍໃນໄລຍະເວລາໜຶ່ງເທົ່ານັ້ນ

ຂ.ກຳນົດໃຫ້ຕະຫຼາດແຮງງານເປັນຕະຫຼາດທີ່ມີການແຂ່ງຂັນຢ່າງສົມບູນ

ຄ. ຈະຕ້ອງສາມາດຖາມເຖິງອັດຕາຄ່າຈ້າງຕໍ່ໄລຍະເວລາ



ການສ້າງເສັ້ນງົບປະມານ

ເງື່ອນໄຂ ຫຼື ຂໍ້ສົມມຸດຖານຄື:

ກ. ເວລາທັງໝົດມີຈຳກັດ ຄື 1 ວັນມີ 24 ຊົ່ວໂມງ.

ຂ. ອັດຕາຄ່າຈ້າງຊົ່ວໂມງລະ $\frac{OB}{OH}$ ຫຼື $\frac{OB}{24}$ ກີບ

ຈາກຂໍ້ສົມມຸດຖານດັ່ງກ່າວມາຂ້າງເທິງ ເຮົາສາມາດສ້າງເສັ້ນງົບປະມານ (Budget constrain) ໄດ້ດັ່ງສະແດງໃນຮູບທີ່ 8.4

ຕົວຢ່າງ 1 : ຖ້າ ທ່ານ ກ ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຊົ່ວໂມງລະ 2,000 ກີບ ຈົ່ງຊອກຫາເສັ້ນງົບປະມານຂອງ ທ່ານ ກ ໃນໄລຍະເວລາ 1 ວັນ.

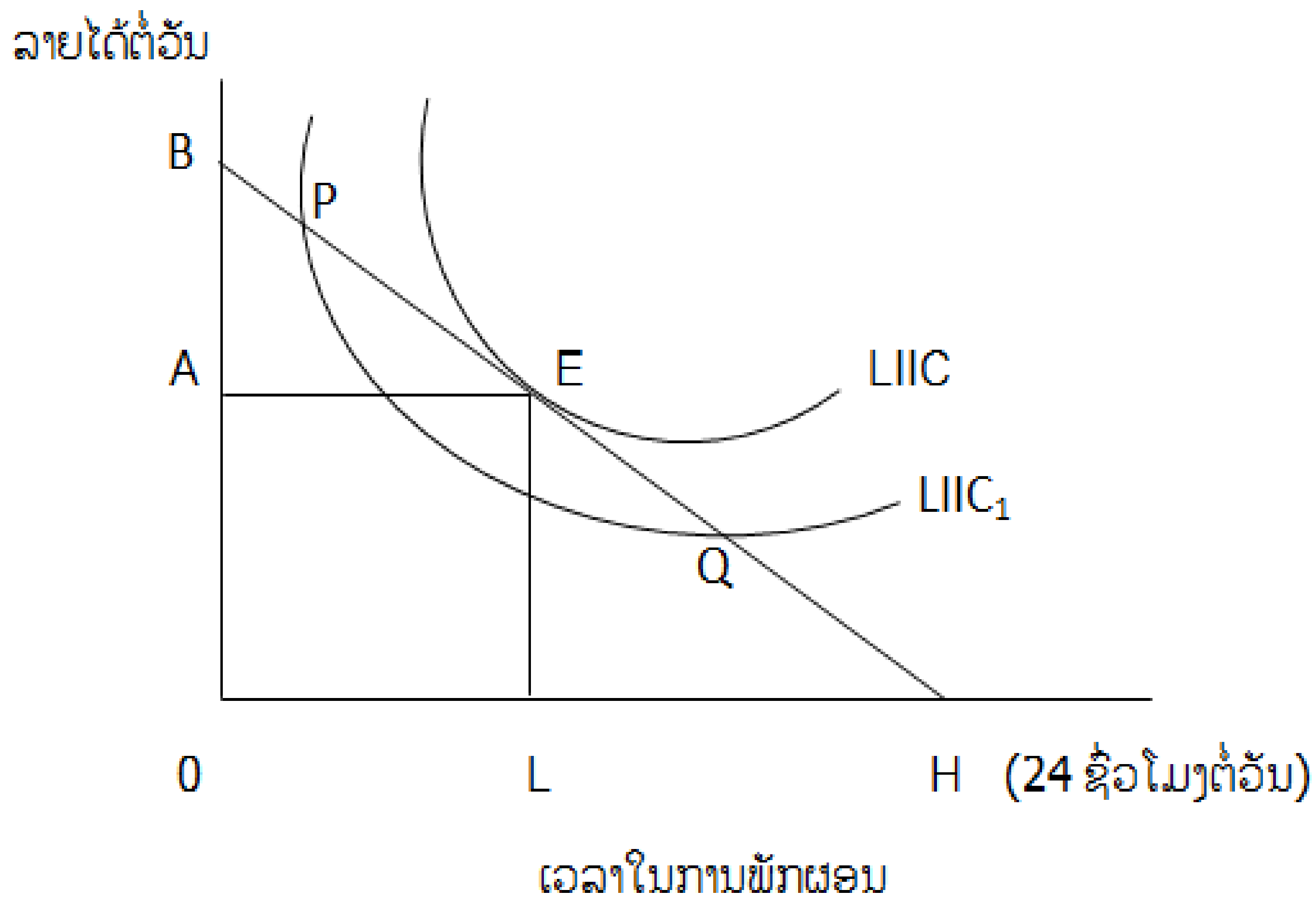
ວິທີຊອກຫາເສັ້ນງົບປະມານຈະເຫັນວ່າ ຂອບເຂດ ຫຼື ໂອກາດສູງສຸດທີ່ແຮງງານໄດ້ຮັບລາຍໄດ້ຈາກເວລາໃນການພັກຜ່ອນຈາກເວລາທີ່ເຂົາມີຢູ່ໃນເວລາ 1 ວັນ ດັ່ງຕາຕະລາງຕໍ່ໄປນີ້:

ຕາຕະລາງ ສະແດງລະຫວ່າງຊົ່ວໂມງພັກຜ່ອນກັບໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບລາຍໄດ້

ເວລາໃນການພັກຜ່ອນ (ຊົ່ວໂມງ)	ລາຍໄດ້ (ກີບ)
0	48,000
1	46,000
2	44,000
-	-
-	-
-	-
23	2,000
24	0

ການຊອກຫາຈຸດສົມດູນຂອງຊົ່ວໂມງທຳງານ (THE DETERMINATION OF HOURS OF WORK)

ຮູບ ສະແດງຄຸນນະພາບຂອງຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກ



ລັກສະນະຂອງເສັ້ນອຸປະທານຂອງແຮງງານ ຫຼື ເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານ

ເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານ ເປັນເສັ້ນທີ່ສະແດງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງອັດຕາຄ່າຈ້າງໃນລະດັບຕ່າງໆ ກັບປະລິມານການສະເໜີຂາຍແຮງງານໃນໄລຍະເວລາໜຶ່ງໆ.

ລັກສະນະຂອງເສັ້ນອຸປະທານ ຫຼື ເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານມີລັກສະນະບໍ່ແນ່ນອນ ບາງຄັ້ງອາດຈະມີຄວາມຊັນເປັນບວກ ແລະ ບາງຄັ້ງອາດຈະມີຄວາມຊັນເປັນລົບ ແລະ ບາງຄັ້ງມີລັກສະນະເປັນເສັ້ນບວກກັບ (BACKWARD BENDING).

1. ໃນກໍລະນີທີ່ເສັ້ນອຸປະທານ ຫຼື ເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານມີຄວາມຊັນເປັນບວກ ໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນແຮງງານຈະສະເໜີຂາຍແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ ຊຶ່ງອາດຈະເປັນເພາະຕ້ອງການຍົກອັດຕາສ່ວນຄ່າຄອງຊີບໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ຫຼື ອາດຈະເປັນເພາະຄົນມັກເຮັດວຽກຫຼາຍຂຶ້ນ
2. ໃນກໍລະນີເສັ້ນອຸປະທານ ຫຼື ເສັ້ນການເສີມຂະຫຍາຍແຮງງານມີຄວາມຊັນເປັນລົບໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນ ແຮງງານຈະຫຼຸດຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກ ເພາະເຂົາມີຄວາມພໍໃຈໃນການພັກຜ່ອນຫຼາຍກວ່າເງິນລາຍໄດ້ໃນໜ່ວຍຫຼັງໆ ຊຶ່ງເຂົາໄດ້ຮັບເພີ່ມ ຫຼື ອາດເປັນພວກບໍ່ມັກເຮັດວຽກ ຊຶ່ງມີເປົ້າໝາຍລາຍໄດ້ໄວ້ຕໍ່າ

ຄວາມໝາຍຂອງຜົນທາງລາຍໄດ້ (INCOME EFFECT) ແລະ ຜົນທາງດ້ານການທົດແທນ (SUBSTITUTION EFFECT)

ຜົນທາງດ້ານລາຍໄດ້ (INCOME EFFECT)

ໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອລາຍໄດ້ປ່ຽນແປງຈະເຮັດໃຫ້ແຮງງານປ່ຽນແປງຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມພໍໃຈປ່ຽນແປງຫຼາຍເຊັ່ນ: ເມື່ອລາຍໄດ້ສູງຂຶ້ນ ແຮງງານໃຊ້ເວລາພັກຜ່ອນຫຼາຍຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກລົງໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມພຽນພໍໃຈເພີ່ມຂຶ້ນ ທັງນີ້ເນື່ອງມາຈາກການທີ່ລາຍໄດ້ສູງຂຶ້ນ ອັດຖະປະໂຫຍດເພີ່ມຂອງລາຍໄດ້ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ໜ່ວຍຈະຕ່ຳກວ່າ ອັດຖະປະໂຫຍດເພີ່ມຂອງເວລາພັກຜ່ອນ ດັ່ງນັ້ນ, ເມື່ອລາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແຮງງານຈະພໍໃຈໃນເວລາພັກຜ່ອນຫຼາຍກວ່າລາຍໄດ້ໃນໜ່ວຍຫຼັງໆ ທີ່ເຂົາໄດ້ຮັບເພີ່ມຂຶ້ນ ນັ້ນຄືເມື່ອລາຍໄດ້ສູງຂຶ້ນແຮງງານຈະເຮັດວຽກ ແລະ ພັກຜ່ອນເພີ່ມຂຶ້ນ.

ນອກຈາກນີ້ ເຮົາອາດຈະພິຈາລະນາໃນລັກສະນະທີ່ວ່າ ການພັກຜ່ອນເປັນສິນຄ້າປົກກະຕິ (NORMAL GOODS) ເມື່ອມີລາຍໄດ້ສູງຂຶ້ນ ບຸກຄົນຕ່າງໆ ຍ່ອມມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຊື້ສິນຄ້າປົກກະຕິເພີ່ມຂຶ້ນເປັນຈຳນວນຫຼາຍຂຶ້ນ ນັ້ນຄືເມື່ອມີລາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນແຮງງານຈະພັກຜ່ອນເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຫຼຸດຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກລົງ.

ຜົນທາງດ້ານການທົດແທນ (SUBSTITUTION EFFECT)

ໝາຍຄວາມວ່າ ເມື່ອຄ່າຈ້າງປ່ຽນແປງ ຈະເຮັດໃຫ້ແຮງງານປ່ຽນແປງຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ໂດຍມີຄວາມພໍໃຈເທົ່າເດີມ ນັ້ນຄື ການທີ່ອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນ ຄົນຈະຫຼຸດຊົ່ວໂມງໃນການພັກຜ່ອນລົງ ແລະ ເພີ່ມຊົ່ວໂມງໃນການເຮັດວຽກຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມພໍໃຈເທົ່າເດີມ ທັງນີ້ ເນື່ອງຈາກອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນ ການພັກຜ່ອນມີລາຄາສູງຂຶ້ນ (ເພາະຄ່າເສຍໂອກາດຂອງການພັກຜ່ອນກັບຄ່າຈ້າງ) ເມື່ອປຽບທຽບກັບລາຄາສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການຊະນິດອື່ນໆ

ລັກສະນະຂອງເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານ ຫຼື ອຸປະທານແຮງງານຂອງຕະຫຼາດ

ຈາກການສຶກສາລັກສະນະຂອງເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານ ຫຼື ອຸປະທານແຮງງານຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນພົບວ່າ ໃນບາງຄັ້ງເສັ້ນອຸປະທານຂອງແຮງງານມີຄວາມຊັນເປັນບວກ ແລະ ລົບ ແລະ ໃນບາງຄັ້ງກໍ່ມີລັກສະນະເປັນວົກກັບ ດັ່ງນັ້ນ, ທີ່ກ່າວມາແລ້ວໃນຕອນຕົ້ນ ແຕ່ຖ້າພິຈາລະນາການສະເໜີຂາຍແຮງງານຂອງທຸກຄົນຮ່ວມກັນ ມັກຈະພົບວ່າ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະໝາຍຄວາມວ່າອັດຕາຄ່າຈ້າງກັບປະລິມານການສະເໜີຂາຍແຮງງານຈະປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ ຊຶ່ງການສະເໜີຂາຍແຮງງານຮ່ວມຈະພິຈາລະນາທັງໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວ.

1. **ເສັ້ນອຸປະທານໃນໄລຍະສັ້ນ :** ເປັນເສັ້ນທີ່ສະແດງເຖິງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງອັດຕາຄ່າຈ້າງກັບປະລິມານການສະເໜີຂາຍແຮງງານ ຊຶ່ງຈະປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງດຽວກັນຄື: ຖ້າອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນປະລິມານການສະເໜີຂາຍແຮງງານ ຫຼື ອຸປະທານຂອງແຮງງານຈະຫຼຸດລົງ

2. **ເສັ້ນອຸປະທານຂອງແຮງງານໃນໄລຍະຍາວ :** ເສັ້ນນີ້ມີລັກສະນະດຽວກັນກັບເສັ້ນອຸປະທານຂອງແຮງງານໃນໄລຍະສັ້ນ ແຕ່ມີຄວາມຫົດຢືດຫຼາຍກວ່າໃນໄລຍະສັ້ນ ເພາະໃນໄລຍະຍາວມີການປ່ຽນແປງສິ່ງຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມແຮງງານນ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງປະຊາກອນ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເປັນຕົ້ນ,...

ການປ່ຽນແປງອຸປະທານຂອງແຮງງານ

1. ຖ້າອັດຕາຄ່າຈ້າງງານປ່ຽນແປງໂດຍປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ ກຳນົດອຸປະທານຄົງທີ່ ຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ປະລິມານການສະເໜີຂາຍແຮງງານປ່ຽນແປງ ແຕ່ປ່ຽນແປງເທິງເສັ້ນອຸປະທານຂອງແຮງງານເສັ້ນເດີມ
2. ຖ້າອັດຕາຄ່າຈ້າງງານບໍ່ປ່ຽນແປງໂດຍປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ກຳນົດຂະໜາດຂອງອຸປະທານປ່ຽນແປງໃນກໍລະນີນີ້ຈະເຮັດໃຫເສັ້ນອຸປະທານແຮງງານປ່ຽນແປງໄປ.

ຂະໜາດຂອງອຸປະທານຂອງແຮງງານ

ອຸປະທານຂອງແຮງງານຈະມີຫຼາຍ ຫຼື ນ້ອຍຍ່ອມຂຶ້ນຢູ່ກັບປັດໄຈຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຂະໜາດຂອງປະຊາກອນ:
- ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເຂົ້າມາໃນປະເທດ:
- ການກຳນົດອາຍຸ ແລະ ເພດ ຂອງຜູ້ທີ່ຈະເຂົ້າສູ່ກຳລັງແຮງງານ
- ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ

ສະຫຼຸບທົບທວນເນື້ອໃນບົດຮຽນ

ອຸປະທານຂອງແຮງງານຄື: ປະລິມານງານທີ່ຜູ້ສະເໜີຂາຍແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ລະດັບອັດຕາຄ່າຈ້າງຕ່າງກັນໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາໃດເວລາໜຶ່ງ ໃນການສຶກສາເລື່ອງອຸປະທານຂອງແຮງງານ ຫລື ການສະເໜີຂາຍແຮງງານ ມີແນວຄວາມຄິດທາງທິດສະດີວ່າ: ທຸກຄັ້ງທີ່ແຮງງານຕັດສິນໃຈຈະເລືອກເຮັດວຽກຫລາຍ ຫລື ນ້ອຍ ແຮງງານຈະໃຊ້ຫຼັກຄວາມພໍໃຈສູງສຸດເປັນເກນໃນການຕັດສິນໃຈ ໂດຍເລືອກລະຫວ່າງລາຍໄດ້ອັນເກີດຈາກການເຮັດວຽກກັບເວລາໃນການພັກຜ່ອນ ໃນສັດສ່ວນທີ່ເໝາະສົມທີ່ເຮັດໃຫ້ແຮງງານໄດ້ຮັບຄວາມພໍໃຈສູງສຸດ.

ສະຫຼຸບທົບທວນເນື້ອໃນບົດຮຽນ

ໃນການຕັດສິນໃຈສະເໜີຂາຍແຮງງານ ຈະມີຜົນທາງດ້ານລາຍໄດ້ ແລະ ຜົນທາງດ້ານການທົດແທນໃນກໍລະນີທີ່ຜົນທາງດ້ານລາຍໄດ້ຫລາຍກວ່າ ຜົນທາງດ້ານການທົດແທນຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ການສະເໜີຂາຍແຮງງານມີຄວາມຊັນເປັນລົບ, ແຕ່ຖ້າຜົນທາງດ້ານລາຍໄດ້ນ້ອຍກວ່າຜົນທາງດ້ານການທົດແທນ ຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ເສັ້ນການສະເໜີຂາຍແຮງງານມີຄວາມຊັນເປັນບວກ.

ສະຫຼຸບທົບທວນເນື້ອໃນບົດຮຽນ

ລັກສະນະຂອງເສັ້ນອຸປະທານແຮງງານ ຫລື ການສະເໜີຂາຍແຮງງານແຕ່ລະບຸກຄະລາກອນມີລັກສະ ນະແຕກຕ່າງກັນບໍ່ແນ່ນອນ ບາງຄັ້ງມີຄວາມຊັນເປັນບວກ, ແຕ່ບາງຄັ້ງມີຄວາມຊັນເປັນລົບ ຫລື ວົກກັບ. ແຕ່ລັກສະນະຂອງເສັ້ນອຸປະທານຂອງແຮງງານໂດຍສ່ວນລວມ ຫລື ອຸປະທານແຮງງານຂອງຕະຫລາດມັກຈະມີຄວາມຊັນເປັນບວກ.

ສະຫຼຸບທົບທວນເນື້ອໃນບົດຮຽນ

ອຸປະທານຂອງແຮງງານປ່ຽນແປງໄປໄດ້ໃນ 2 ລັກສະນະຄື: ຖ້າອັດຕາຄ່າຈ້າງປ່ຽນແປງໂດຍທີ່ປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ກໍານົດອຸປະທານຄົງທີ່ ອຸປະທານຈະປ່ຽນແປງເທິງເສັ້ນອຸປະທານເສັ້ນເດີມ ແຕ່ຖ້າອັດຕາຄ່າຈ້າງຄົງທີ່ແຕ່ປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ກໍານົດອຸປະທານປ່ຽນແປງຈະເຮັດໃຫ້ເສັ້ນອຸປະທານປ່ຽນແປງໄປ.

HOMEWORK

1. ຈົ່ງອະທິບາຍຄວາມໝາຍຂອງຄຳຕໍ່ໄປນີ້

    ກ. ຜົນທາງດ້ານການທົດແທນ (SUBSTITUTION EFFECT)

    ຂ. ຜົນທາງດ້ານຜົນຜະລິດ (OUTPUT EFFECT)

2. ອຸປະທານຂອງແຮງງານແມ່ນຫຍັງ? ການສະເໜີຂາຍແຮງງານໃຊ້ລັກສະນະຄືແນວໃດໃນການເລືອກເພື່ອຕັດສິນໃຈວ່າຈະເຮັດວຽກ ຫລື ບໍ່ເຮັດວຽກຫລາຍນ້ອຍພຽງໃດ?

3. ຈົ່ງໃຫ້ເຫດຜົນວ່າເປັນຫຍັງເມື່ອຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນແຮງງານຈຶ່ງເຮັດວຽກເພີ່ມຂຶ້ນ ຫລື ເມື່ອຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນແຮງງານຈະເຮັດວຽກຫຼຸດລົງ?

4. ຈົ່ງອະທິບາຍລັກສະນະອຸປະທານຂອງແຮງງານໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວ?

• ເອກະສານອ້າງອີງ/REFERENCE

• HUMAN DEVELOPMENT ECONOMICS. XIONGTOUA,T. SEANGDALA,CH. BOUNTHUNSSENGNGAM,S. KEODOUANGKHAM,P. (2018).SOUPHANOUVONG UNIVERSITY

ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟັງ

Thank you

Email Phavone@su.edu.la

Phone +856 20 28 616 221