

แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับค่าจ้าง

แนวความคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง

ก. ความหมายของค่าจ้าง

คำว่า "ค่าจ้าง" (Wage) ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไว้หลายประการ ดังเช่น Robert ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า "ค่าจ้าง" ไว้ว่า "ค่าจ้าง" (Wage) หมายถึงสิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ซึ่งความหมายทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหาร หรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย แต่บางท่านได้ให้ข้อคิดว่า ควรจะเรียกค่าตอบแทนดังกล่าวว่า "เงินเดือน" (Salary) ซึ่งปกติแล้วคำว่า "ค่าจ้าง" (Wage) นี้จะจ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (Unskilled labour) กึ่งฝีมือ (Semi-skilled labour) และผู้ฝีมือ (Skilled labour) สำหรับสิ่งที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้วิชาชีพ (White-collar employees และ Professionals) มักจะเรียกว่าเงินเดือน (Salary)¹

สำหรับนักวิชาการด้านบริหารธุรกิจได้ให้ความหมายไว้ว่า "ค่าจ้างเงินเดือนหรือการจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) นั้น หมายถึงรางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงานของตนสำหรับงานที่พนักงานเหล่านั้นได้ทำไว้"² นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ค่าจ้างหมายถึงผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่พนักงาน

¹ Harold S. Roberts, Roberts' Dictionary of Industrial Relations, (The United States of America : BNA Incorporated, 1967) p.449.

² รังชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิเคราะหฺ์ธุรกิจและการจัดการจำกัด), หน้า 196.

ผลตอบแทนที่คนงานได้รับนี้อาจจะเป็น เงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่า เป็นเงินก็ได้"¹

ส่วนนักวิชาการด้านแรงงานได้ให้ความหมายไว้ว่า "ค่าจ้างหมายถึงสินค้าที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานหรือการให้บริการของลูกจ้าง สินค้าหมายถึง เงินหรือสิ่งของซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนผลงานตามข้อตกลงหรือสัญญาการจ้าง สินค้าอาจจ่ายให้ในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายอื่น เป็นต้น ค่าจ้างในความหมายนี้ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา โบนัส หรือผลประโยชน์พิเศษที่มีลักษณะเป็นการส่งเคราะห์ลูกจ้าง"²

ส่วนความหมายของค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน นั้น "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินหรือเงินและสิ่งของ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงินหรือเงินและสิ่งของ ที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด ค่ามวลหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"³

ความหมายของค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายถึง สิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้ โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน"⁴

¹ ล้วนศักดิ์ สัมประสังข์ และประติษฐ์ ข่าสัมปติ, เศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 83

² สุวิทย์ จงเจริญ, ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2519), หน้า 14.

³ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2523), หน้า 65.

⁴ เรื่องเดียวกัน หน้า 178.

สำหรับความเห็นของนายจ้างนั้น โดยทั่วไปมักจะพิจารณาค่าจ้างต่าง ๆ ที่จ่ายให้ลูกจ้าง เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการดำเนินงานธุรกิจ ซึ่งมีความสำคัญที่นายจ้างจะต้องพึงระมัดระวังอย่างมาก เมื่อมีการปรับระดับค่าจ้างแต่ละครั้ง เพราะเกี่ยวข้องกับต้นทุนรวมที่สัมพันธ์ต่อรายได้ที่จะทำได้ และนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงว่าค่าจ้างสูงพอที่จะจูงใจให้ลูกจ้างผู้มีความสามารถสนใจที่จะทำงาน ร่วมอยู่ด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

ในแง่ของความเห็นของลูกจ้างนั้น โดยทั่วไปนอกจากจะพิจารณาค่าจ้างที่ตนได้รับตอบแทนจากการทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ในระดับที่พอเพียงแล้ว ยังคำนึง เปรียบเทียบกับค่าจ้างที่ลูกจ้างในกิจการอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันได้รับว่าสูงหรือต่ำกว่า ค่าจ้างที่ตนได้รับอยู่หรือไม่ หากได้รับต่ำกว่าก็จะมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในสถานประกอบการ ที่ให้ค่าจ้างสูงกว่าเดิม เพราะค่าจ้างเป็นการสนับสนุนถึงฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้เทียบ เคียงกับลูกจ้างในระดับเดียวกัน

ความหมายของค่าจ้างที่กล่าวไว้ในข้างต้นนี้ เป็นเรื่องของผลตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้ ลูกจ้างเป็นการตอบแทนผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งเป็นการถูกต้องเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ผู้เขียน มีความเห็นว่าค่าจ้างน่าจะหมายถึงความพึงพอใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะอยู่ร่วมกัน ได้ โดยนายจ้างได้คำนึงแล้วว่า การจ่ายผลตอบแทนเป็นต้นทุนในการผลิตได้คุ้มกับผลงานการทำงาน ของลูกจ้าง ในขณะที่เด็วลูกจ้างก็พึงพอใจผลตอบแทนจากการทำงานนั้น ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการด้านพื้นฐานของลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจดังกล่าว นอกจากจะตอบสนอง การลุ่มหลวมในส่วนตัวของทั้งสองฝ่ายแล้ว ยังเป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมอีก โสัดหนึ่งด้วย

ข. ลักษณะวิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยทั่วไป ๆ ไปมี 2 แบบคือ

1. เงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน มักเป็นงานที่ต้องการ คุณภาพ อาจจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าคนงาน พนักงานในสำนักงาน ที่เรียกว่า "white-collar workers"
2. เงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบแทนโดยถือเกณฑ์ชั่วโมงที่ทำงาน มักเป็นงาน ที่ต้องการปริมาณ อาจเป็นรายวัน รายชั่วโมง ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในลักษณะนี้มักเป็นลูกจ้างที่ ทำงานในขบวนการผลิตและกรรมกรผู้ไ้แรงงานทั่ว ๆ ไปที่เรียกว่า "blue-collar workers"

ค. ทฤษฎีค่าจ้างและนโยบายค่าจ้าง

1. ทฤษฎีค่าจ้าง

นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามศึกษาถึงปัจจัยและมาตรการต่าง ๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างเป็นแนวความคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในวงการอุตสาหกรรมทั่วไปว่า ทำไมอัตราค่าจ้างจึงเป็นเท่านี้เท่านี้หรืออยู่ในระดับนั้นระดับนี้ สรุปได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างจะกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและเนื่องจาก "ค่าจ้าง" เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมากมาเป็นเวลานานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะขอกกล่าวถึงเพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญเท่านั้น

1.1 ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้ (Subsistence Wage Theory)

ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรป ระบบข้างฝีมือได้ลดความสำคัญ และเปิดทางให้แก่ระบบโรงงานเข้ามาแทนที่ ประกอบกับความคิดเห็นทางปรัชญาการเมืองและเศรษฐกิจในยุคนั้นของแนวคิดแบบเสรีนิยม ซึ่งเห็นว่ารัฐไม่ควรเข้ามาแทรกแซงเศรษฐกิจโดยไม่ว่าเป็น ดังนั้นค่าจ้างจึงถูกปล่อยให้กำหนดขึ้นอย่างค่อนข้างเสรีโดยตลาดแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสในกลุ่มฟิซิโคราท (Physiocrats) คือ เทอร์โกท (Turgot) และเคสเนย์ (Quesney) เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ โดยกล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ แรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นและเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างเกิดสูงกว่าระดับพอประทังชีพขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปจนขึ้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเล่นขยายแรงงานที่มีมากขึ้นค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับประทังชีพเช่นเดิม ตรงข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณเล่นขยายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพได้แพร่เข้ามาในอังกฤษ ได้ถูกปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมโดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญ ๆ เช่น อัดัมส mith (Adam Smith) โทมัส อาร์ มัลทัส (Thomas R. Malthus) และผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo)

เป็นที่น่าสังเกตว่าทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพมีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการ ซึ่งในปัจจุบันเห็นได้ชัดคือ การที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไป ทำให้มีจำนวนแรงงานมากเกินไป ซึ่งปรากฏว่าสังคมสมัยใหม่ เมื่อรายได้สูงขึ้น บุคคลนอกจากจะแสวงหาความสุข ทางวัตถุให้แก่ตนเองและครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษาขนาดของครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดไว้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารก็เพิ่มขึ้นได้รวดเร็วเนื่องจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มเร็วกว่าอาหารทำให้เกิดความอดอยากนั้น ไม่เป็นความจริงตามที่กลัวกันไว้

1.2 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory) ทฤษฎีนี้มักเค้รขรุ-ค่าลัศรในสมัยกลางคริสต์ศตวรรษที่ 19 ได้อธิบายไว้ว่าค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียนซึ่งเจ้าของธุรกิจได้กันเอาไว้ก่อนหนึ่งสำหรับค่าจ้าง เงินหมุนเวียนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการสะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อน ๆ และจะต้องนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การตัดซื้อวัตถุดิบ ค่าดอกเบี้ย และค่าเช่า และกันเอาไว้ส่วนหนึ่งสำหรับค่าจ้างคนงาน แนวความคิดที่ว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับเงินทุนหมุนเวียนของกิจการ เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้าง นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญในทฤษฎีนี้คือ นายจอห์น สจิวท มิล (John Stuart Mill)

1.3 ทฤษฎีผลผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal Productivity Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นหนักในด้านอุปสงค์แรงงาน คือนายจ้างยังคงจ้างคนงานเพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงหน่วยสุดท้าย ซึ่งมูลค่าของผลผลิตที่ได้จากคนงานที่จ้างเพิ่มขึ้นนั้น เท่ากับค่าจ้างคนงานคนนั้นเอง หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือค่าจ้างที่คนงานได้รับ เท่ากับค่าของผลผลิตที่เขาผลิตได้ และเมื่อถึงจุดนี้แล้ว นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีก เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่ามูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้น และเมื่อค่าจ้างสูงจะทำให้ นายจ้างลดจำนวนคนงานลงหรืออาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน ทฤษฎีนี้ถูกสร้างโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน คือ ฟรานซิส เอ วอล์คเกอร์ (Francis A. Walker)

1.4 ทฤษฎีการเจรจาต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages) เป็นการอธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างที่ไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจหรือจุดยืนของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว แต่เป็นอัตราค่าจ้างที่ถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรองกันระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายผู้แทนของลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอำนาจและความสามารถในการเจรจาของสถาบันทั้งสองฝ่าย จะสังเกตได้ว่าวิธีการนี้คนงานจะต้องเสี่ยงกับการว่างงาน และเมื่อเกิดว่างงานขึ้นก็ทำให้คนงานต้องสูญเสียรายได้

ส่วนฝ่ายนายจ้างก็ต้องเสี่ยงกับการสูญเสียคนงานที่ชำนาญงานมาแล้ว ถ้ามีเหตุการณ์ขัดแย้งเกิดขึ้น ก็ผิดพลาดให้ทางกิจการต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบรรลูนงานเข้าใหม่ และกว่าคนงานจะเป็นงานก็ต้องใช้เวลานาน นอกจากนี้ถ้าเป็นโรงงานที่มีเครื่องจักรมากย่อมไม่ปรารถนาที่จะปล่อยให้เครื่องจักรต้องปิดอยู่เฉย ๆ เป็นการเสียค่าโอกาสที่จะมีกำไรเพิ่มขึ้น นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ ซิดนีย์ (Sidney) และบีเอเทริส เวบบ์ (Beatrice Webb) นักเศรษฐศาสตร์อังกฤษ และจอห์น เบลท์ คลาร์ก (John Bates Clark) นักเศรษฐศาสตร์อเมริกัน

2. นโยบายค่าจ้าง¹ หมายถึงการวางมาตรการควบคุมการกำหนดค่าจ้างให้อยู่ในระดับที่จำเป็นในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการกินดีอยู่ดีของประชาชน เช่น การออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อช่วยยกระดับการครองชีพของลูกจ้าง

ง. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ราคาสินค้า ก้าวไรและประสิทธิภาพในการผลิต

ถ้าหากว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสูงกว่าประสิทธิภาพในการผลิต (output per man-hour) แล้วจะทำให้ต้นทุนแรงงานต่อหน่วยของผลผลิต (unit labour costs) สูงขึ้น ดังนั้นถ้าหากอัตราค่าตอบแทนค่าจ้างเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ประสิทธิภาพการผลิตยังคงเดิม ต้นทุนแรงงานต่อหน่วยของผลผลิตก็ต้องเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นเพราะทางกิจการต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานมากกว่าเดิม ทางกิจการจึงจำเป็นต้องผลักราคาให้กับผู้บริโภคโดยการขึ้นราคาสินค้า ฉะนั้นแล้วก็จะทำให้กำไรของกิจการลดลง ทางกิจการจึงต้องหาวิธีชดเชยต้นทุนที่เพิ่มขึ้นโดยการขึ้นราคาสินค้า แต่ถ้าหากทางกิจการไม่สามารถขึ้นราคาสินค้าได้ เพราะค่าเศรษฐกิจกำลังไม่ดีก็จะทำให้กำไรของกิจการลดน้อยลง ปัญหาเช่นนี้เป็นปัญหาใหญ่ในประเทศตะวันตก เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และฝรั่งเศส เพราะว่าประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับความกดดันจากสภาพแรงงานในการเรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้น

ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจกำลังขยายตัว กิจการมักจะโอนอ่อนผ่อนตามค่าเรียกร้องของสภาพแรงงาน เพราะว่าภาวะของตลาดการค้ายังดีอยู่ นายจ้างสามารถชดเชยเงินทุนที่ต้องจ่ายเพิ่มให้แก่ลูกจ้างโดยการเพิ่มราคาสินค้าให้สูงขึ้น แต่การขึ้นราคาสินค้าเช่นนี้จะกระทบกระเทือน

¹ สุวิทย์ ฉงเจริญ, ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2519) หน้า 34.

การครองชีพของประชาชนทั่วไปเพราะทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ฝายสหภาพแรงงานก็อาจเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้สูงขึ้นอีก เพื่อที่จะได้สามารถรักษาระดับการครองชีพให้คงเดิม ถ้าการเรียกร้องเป็นผลสำเร็จขึ้นมานายจ้างก็อาจขึ้นราคาสินค้าต่อไปอีก เป็นวงจรอยู่เช่นนี้จนกล่าวได้ว่าค่าจ้างและราคาสินค้าขยายตัวออกไปวงกว้างขึ้น จนทำให้เกิดปัญหาเงินเฟ้อขึ้น ภาวะเงินเฟ้อเกิดจากการที่ปริมาณเงินเพิ่มมากขึ้นโดยที่ขีดความสามารถในการผลิตของประเทศไม่สามารถจะเพิ่มขึ้น หรือปริมาณการเพิ่มของเงินไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณการเพิ่มของผลผลิต จึงเป็นเหตุให้ราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ในลักษณะนี้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นโดยที่ประสิทธิภาพการผลิตไม่ได้สูงขึ้น จึงเป็นเหตุให้ปริมาณเงินเพิ่มขึ้นมากกว่าปริมาณการผลิต

ความสำคัญของค่าจ้าง

ในทางปฏิบัติ นายจ้างของกิจการต่าง ๆ ได้พยายามคิดค้นเกี่ยวกับระบบและจัดทำเป็นแผนงานประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้มีระบบการจ่ายที่มีประสิทธิภาพและยุติธรรมต่องานที่ลูกจ้างได้ทำ แต่ในการจัดทำแผนการกำหนดการจ่ายค่าจ้างนั้น ยังคงมีปัญหาอยู่บ้าง ที่การจัดทำยังคงต้องมีการใช้ดุลยพินิจประกอบด้วย วิธีการเช่นนี้ทำให้ลูกจ้างมีความสงสัยนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างอยู่เสมอ ๆ ลูกจ้างมักจะเรียกร้องว่าตนจะไม่ได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพราะนายจ้างส่วนใหญ่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก รัฐบาลจึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชากรในวัยทำงาน ทั้งนี้เพราะเรื่องของกาหนดอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่เฉพาะต่อนายจ้างหรือลูกจ้างเท่านั้น แต่มีความสำคัญต่อประเทศโดยส่วนรวมด้วย ความสำคัญของค่าจ้างพิจารณาเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้:

1. ความสำคัญที่มีต่อลูกจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งสูงใจเบื้องต้นสำหรับให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างทำให้ลูกจ้างมีอำนาจซื้อเป็นสิ่งที่แสดงมาตรฐานในการครองชีพ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกมั่นคง แสดงถึงสถานะและเป็นเครื่องสนองความต้องการเบื้องต้นของเขา ลูกจ้างต้องการทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นแรกและสูงสุดที่เขาจะได้ ต้องการทราบว่างานใดในกิจการที่อัตราค่าจ้างสูงกว่าที่เขาได้รับ และจะต้องทำอย่างไรจึงจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ทั้งนี้สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่าจ้างมีผลต่อลูกจ้างทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวในการดำรงชีพในสังคม

2. ความสำคัญที่มีต่อนายจ้าง

ค่าจ้างมีความสำคัญต่อนายจ้าง เพราะค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนใหญ่ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด การที่กิจการจะแข่งขันกับกิจการอื่น ๆ ได้ กิจการจะต้องควบคุมต้นทุนค่าแรงให้มีอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผลผลิตที่ได้รับ แต่ในขณะที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมอาจก่อปัญหาการร้องทุกข์และก่อให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียแก่กิจการเป็นอย่างมาก

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยส่วนรวม

ค่าจ้างมีความสำคัญต่อสังคมโดยส่วนรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กล่าวคือในทางเศรษฐกิจ ค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับต้นทุนสินค้า การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนสินค้าและต่อเนื่องไปถึงระดับราคาสินค้าโดยทั่วไป ดังนั้นถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของแรงงานแล้วจะทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้น ในทางสังคมค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจะก่อให้เกิดอำนาจซื้อ โดยลูกจ้างสามารถนำเอาค่าจ้างที่ได้รับนั้นไปจ่ายซื้อสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการ การที่ลูกจ้างจะมีสภาพการครองชีพที่ดีก็ขึ้นอยู่กับที่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ แต่ถ้าในขณะที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ นายจ้างอาจปลดคนงานออกหรือเลิกจ้างก็จะทำให้เกิดการว่างงานเกิดขึ้น ลูกจ้างซึ่งขาดรายได้ทำให้อำนาจซื้อมีน้อยลง แต่ความต้องการของคนยังคงมีอยู่ก็จะทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นได้ ในทางการเมืองผู้ใช้แรงงานนับเป็นกลุ่มกดดันที่สำคัญทางการเมืองกลุ่มหนึ่ง การเรียกร้องของกลุ่มนี้มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและทางกฎหมายได้ และเนื่องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีเป็นจำนวนมาก หากพรรคการเมืองใดได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มพวกนี้ก็จะมีเสถียรภาพสูง เพราะมีฐานกำลังที่มั่นคง จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศโดยส่วนรวม

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง

การกำหนดค่าจ้างในบางกิจการอาจใช้วิธีการที่ไม่มีหลักเกณฑ์ คือทำตามใจชอบ บางกิจการกำหนดค่าจ้างจากของผลการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานและฝ่ายผู้จัดการ แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างหลาย ๆ ประการพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถที่จะจ่ายค่าจ้างของกิจการสัมพันธ์กับระดับราคาสินค้า

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ธุรกิจต่าง ๆ ก็ย่อมมุ่งหวังและแข่งขันกันหากำไร กำไรเป็นส่วนแตกต่างระหว่างรายได้กับต้นทุน ซึ่งค่าจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนอันเกิดจากการจ่ายผลตอบแทนการจ้างแรงงาน ฉะนั้นธุรกิจก็ย่อมที่จะพยายามให้ต้นทุนของตนต่ำสุดเท่าที่จะทำได้ จึงพยายามให้มีการจ้างแรงงานในอัตราที่ต่ำหรือควบคุมให้ใกล้เคียงกับธุรกิจอื่นที่มีขนาดและอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อที่จะให้ได้กำไรและสามารถแข่งขันกับกิจการอื่นได้ แต่กิจการก็จำเป็นต้องรักษาอัตราค่าจ้างให้อยู่ในระดับเดียวกับกิจการคู่แข่ง เพราะว่าการกำหนดค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่ากิจการคู่แข่งจะทำให้สูญเสียคนงานที่ดีแก่กิจการอื่น ในขณะที่เดียวกัน ก็ต้องควบคุมอัตราค่าจ้างไว้ไม่ให้สูงกว่ากิจการอื่น เพื่อมิให้ต้นทุนการผลิตสูงโดยไม่จำเป็น กิจการคู่แข่งต่าง ๆ จะพิจารณาปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นถ้าหากมีกิจการใดเพิ่มอัตราค่าจ้างสูงขึ้น กิจการอื่นมักจะปฏิบัติตาม

2. ผลผลิตของลูกจ้าง ถ้าผลิตได้สูง ผลตอบแทนก็ย่อมจะสูงตาม

ในการจ้างแรงงานของนายจ้างย่อมมุ่งหวังให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตสูง เครื่องมือที่นำมาใช้ในการจูงใจลูกจ้างเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจในการทำงาน ก็คือ การจัดทำมีการตั้งระดับมาตรฐานในการผลิตที่ลูกจ้างควรจะได้ผลผลิตได้ และในกรณีที่ลูกจ้างสามารถผลิตได้สูงกว่าระดับนี้ นายจ้างจะจ่ายผลตอบแทนสูงขึ้น ฉะนั้นในการกำหนดค่าจ้าง ค่าเป็นจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตและการจูงใจนี้ด้วย

3. อำนาจต่อรอง

ในบางครั้งลูกจ้างก็อาจได้รับความไม่เป็นธรรมด้านค่าจ้างจากนายจ้าง ถ้าลูกจ้างมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน เมื่อได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าระดับที่สมควรจะได้ จะสามารถเจรจาต่อรองโดยผ่านสหภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้าง

4. ลักษณะของงาน ถ้างานยากหรือเสี่ยงย่อมได้รับผลตอบแทนสูง

งานแต่ละงานย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความยากง่าย จึงต้องการความรู้ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบในการทำงานไม่เหมือนกัน และงานบางอย่างก็ต้องเสี่ยงอันตรายสูง ฉะนั้นในการกำหนดค่าจ้างย่อมต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ กล่าวคือ งานใดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และมีการเสี่ยงอันตรายสูงก็ควรได้รับค่าจ้างสูงด้วย

5. กฎหมาย

ในการกำหนดค่าจ้าง รัฐบาลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อที่สร้างความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายที่เป็นแม่บทสำคัญในเรื่องนี้ ก็คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การประกันสวัสดิภาพแรงงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทน

6. ค่าครองชีพ ต้องมีการปรับการจ่ายค่าจ้างให้พอเหมาะกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง

ค่าครองชีพในทางเศรษฐศาสตร์กำหนดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของประชาชนกับราคาสินค้าและบริการ ในความหมายที่ว่าในขณะที่สินค้าและบริการต่าง ๆ มีราคาลงขึ้น หรืออยู่ในภาวะที่เรียกว่าเงินเฟ้อ (Inflation) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะซื้อสินค้าและบริการได้ตามปกติ หรือสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในขณะนั้นกำลังตกอยู่ภาวะที่ค่าครองชีพมีอัตราสูง ย่อมต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

ค่าครองชีพมีผลต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น แต่การปรับค่าจ้างตามค่าครองชีพเป็นการพิจารณาค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเท่านั้น (Money wages) แต่ค่าจ้างที่แท้จริง (Real wages) อาจจะไม่เพิ่มขึ้นเลยก็ได้ ถ้าหากว่าการปรับค่าจ้างนั้นมีผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นไปอีกขึ้น ดังนั้นจะไม่เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะอำนาจการซื้อ (Purchasing Power) ของลูกจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้น

ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง¹

การที่อัตราค่าจ้างแตกต่างกัน เกิดจากสาเหตุหลายประการ ไม่เฉพาะแต่อำนาจของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานเท่านั้น ความแตกต่างกันของอัตราค่าจ้างอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้คือ

¹ ลีวิทย จงเจริญ, ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2519) หน้า 28-31.

1. ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างในระหว่างประเภทอาชีพ (Occupational differentials) หมายถึงอัตราค่าจ้างของแต่ละอาชีพที่ได้รับย่อมต่างกัน ขึ้นอยู่กับอำนาจอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ความแตกต่างของฝีมือแรงงาน จะสังเกตได้ว่าคนงานประเภทที่ต้องใช้ฝีมือ ได้ค่าจ้างสูงกว่าคนงานประเภทที่ไม่มีฝีมือ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพในการผลิตของคนงานมีฝีมือสูงกว่าคนงานไม่มีฝีมือ เพราะว่าคนงานมีฝีมือได้รับการฝึกหัดมากกว่าคนงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้ความรับผิดชอบต่องานยังไม่เหมือนกัน ซึ่งก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราค่าจ้างแตกต่างกันในแต่ละประเภทงาน

2. ความแตกต่างของประเภทอุตสาหกรรม (Industry differentials) หมายถึงการที่อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม ตัวอย่างเช่น ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเหล็กกล้าแตกต่างจากค่าจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เนื่องจากคนงานในอุตสาหกรรมเหล็กกล้าต้องมีร่างกายแข็งแรงทำงานหนักและมีความเสี่ยง อันอาจเกิดจากอุบัติเหตุในการทำงานสูงกว่าคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ฉะนั้นค่าจ้างในอุตสาหกรรมเหล็กกล้าจึงสูงกว่าในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

3. ความแตกต่างระหว่างภูมิภาค (Geographical differentials) หมายถึงอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละท้องถิ่นจะมีทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน มีผลทำให้มีอุตสาหกรรมและอาชีพที่ต่างกัน อุปสงค์และอุปทานแรงงานในแต่ละท้องถิ่นก็ต่างกัน ท้องถิ่นใดมีความต้องการแรงงานมาก แต่แรงงานมีน้อย อัตราค่าจ้างก็จะสูง แต่ถ้าท้องถิ่นใดมีความต้องการแรงงานน้อย แต่แรงงานมีมาก อัตราค่าจ้างก็จะต่ำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังคำนึงถึงค่าครองชีพที่แตกต่างกันในท้องถิ่นนั้นประกอบด้วย

บทบาทของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง

บรรดาข้อยุ่งยากทั้งหลายในการบริหารแรงงานแทบทุกมุมโลก ปัญหาค่าจ้างและสวัสดิการนับเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดและไม่อาจหาข้อยุติได้โดยง่าย โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา หรือที่กำลังอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในขั้นวิกฤต การกำหนดค่าจ้างให้มีความเหมาะสมและเป็นที่พอใจของคนส่วนใหญ่ย่อมมีความสำคัญยิ่ง

โดยทั่วไป ในการกำหนดค่าจ้างนั้นมิผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่สามฝ่ายด้วยกัน คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งจะอธิบายบทบาทของแต่ละฝ่ายได้ดังนี้

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. บทบาทของนายจ้างในการกำหนดค่าจ้าง¹

เป็นที่ยอมรับกันว่า ในการลงทุนประกอบการทั้งหลาย นายจ้างหรือผู้ลงทุนย่อมเป็นผู้กำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาประกอบในการผลิต อันหมายรวมถึง ค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิตด้วย ฉะนั้นนายจ้างย่อมต้องการที่จะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำเพื่อจะได้มีต้นทุนต่ำ อย่างไรก็ตามการกำหนดค่าจ้างของนายจ้างอาจถูกจำกัดโดยสภาพการแข่งขัน ต้นทุนการฝึกฝนแรงงาน การลงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้นทุนที่สูงมากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมวิธีการผลิตเป็นแบบใช้เครื่องจักร และกฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้เป็นสิ่งที่นายจ้างจะต้องนำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้าง

2. บทบาทของลูกจ้างในการกำหนดค่าจ้าง²

ในกรณีที่ลูกจ้างยังไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ลูกจ้างจะมีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างน้อยมาก ค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยนายจ้างเป็นหลัก ถ้าค่าจ้างนั้นต่ำลูกจ้างก็จะแสวงหางานอื่นแทนแต่ถ้าไม่มีทางเลือกอื่นก็จะยอมทำงานนั้นเพราะยังดีกว่าว่างงาน

กรณีที่เป็นลูกจ้างที่มีฝีมือ (Skilled Labors) อาจจะมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างเพราะลูกจ้างเหล่านี้หาได้ไม่มากนัก นายจ้างจึงยอมให้ลูกจ้างที่มีฝีมือเป็นฝ่ายเรียกร้องอัตราค่าจ้างแล้วจะพิจารณาว่าผลตอบแทนที่ได้จากแรงงานของลูกจ้างคุ้มกับค่าจ้างที่จ่ายไปหรือไม่ ถ้าคุ้มก็จะยอมตามที่ลูกจ้างเรียกร้อง

กรณีที่มีสหภาพแรงงาน ทำให้ฝ่ายลูกจ้างมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างมากขึ้น จากสภาพการทำงานดั้งเดิมที่นายจ้างมีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างเพียงฝ่ายเดียว (Unilateral Policy) มาเป็นการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้าง โดยมีการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง และยุติโดยข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดอัตราค่าจ้าง (Bilateral Policy)

¹ สุทธิ ศัตราคม, รศ. ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, 2525) หน้า 234.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 251.

3. บทบาทของรัฐบาลในการกำหนดค่าจ้าง¹

โดยที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มีหน้าที่ในการบริหารประเทศโดยมีประชาชนเป็นผู้เสียภาษีอากร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานสาธารณะ รัฐบาลแต่ละประเทศจึงมีหน้าที่กำหนดค่าจ้าง (Wage-Price Policy) แก่องค์กรแต่ละฝ่ายดังนี้

3.1 เงินเดือนและค่าจ้าง สำหรับข้าราชการและลูกจ้างของรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและพระราชบัญญัติงบประมาณประจำปี (ในส่วนของเงินเดือนค่าจ้าง)

3.2 เงินเดือนและค่าจ้าง สำหรับพนักงานและลูกจ้างในองค์การรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และพระราชบัญญัติงบประมาณประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

3.3 ค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง (Wage Boards) ตามนัยประกาศข้อ 3 ข้อ 6 และข้อ 14 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้พิจารณาลงนามประกาศกำหนด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ เจริญ ศิริพันธ์ "ค่าจ้างในการบริหารแรงงาน" กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน