



บทที่ ๒

แนวความคิดและนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้าง (Wage) หมายถึงค่าตอบแทนสำหรับการทำงานและบริการ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงานจริง ผู้ได้รับค่าจ้างจะเป็นคนงานหรือพนักงานในระดับที่มีใช้ผู้บังคับบัญชา ค่าจ้างมีความแตกต่างกับเงินเดือน (Salary) ตรงที่ว่าเงินเดือนหมายถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานและบริการ เป็นการเหมาะสมจ่ายเป็นงวดไม่ขึ้นกับชั่วโมงที่ทำงานจริง อาจจ่ายเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปีก็ได้ เงินเดือนแสดงสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นประเภทผู้บริหาร หัวหน้าคนงาน พนักงานในสำนักงาน ที่มาของคำว่า Salary นั้นมาจากความเชื่อว่าเป็นประเพณีโบราณ ทหารโรมันได้รับเกลือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ ฉะนั้นคำว่า Salary จึงมาจากคำว่า Salt

ในปัจจุบันค่าตอบแทนในการทำงานขององค์การธุรกิจจะจ่ายเป็นเงิน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องมือขององค์การธุรกิจในการใช้ เป็นสิ่งจูงใจ แม้ว่าจะมีใช้สิ่งจูงใจเพียงชนิดเดียวที่ทำให้คนทำงาน แต่ก็เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการกระตุ้นให้คนงานปฏิบัติงาน การที่คนงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็งก็เพราะต้องการได้รับค่าจ้างเพื่อการยังชีพ และยังเป็นการยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตน เงินที่ได้รับจากการทำงานนอกจากจะใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกชนิด เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพ และยังทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตอีกด้วย แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการจากการทำงานมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น

ถ้าปราศจากระบบการบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่ดีแล้ว การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกโดยเห็นส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งการตัดสินใจอย่างไม่เป็นระบบ เช่นนี้อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในการบังคับบัญชา ผลที่ตามมาคือการเสนอข้อเรียกร้องต่อนายจ้างในเรื่องค่าแรงและสวัสดิการต่าง ๆ การเสียขวัญและกำลังใจของพนักงาน เกิดความกินแหนงแคลงใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้นได้ ฉะนั้นการมีวิธีการจ่ายค่าจ้างค่าแรงอย่างเป็นระบบย่อมลดความไม่เป็นธรรม

ในการว่าจ้าง ช่วยเสริมสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และลดความขัดแย้งในองค์การลงได้บ้าง

ความหมายของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนหมายถึงการวางแผนการจัดรูปร่าง และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่บุคคลนั้น ๆ ตามความรู้ ความสามารถ สำหรับผลงานที่เขาปฏิบัติหรือบริการที่เขาได้จัดทำขึ้น^๑

พนักงานหรือลูกจ้างผู้อยู่ในขอบเขตของการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือนจะมีตั้งแต่ผู้อยู่ในระดับต่ำสุดของสายการบังคับบัญชาไปจนถึงผู้บริหารสูงสุด เช่น ประธานบริษัท กรรมการผู้จัดการ เป็นต้น การจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นการจ่ายให้แก่บุคคลผู้อยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์การธุรกิจ เช่น คนงาน ผู้ทำการผลิต เสมียน พนักงาน พนักงานขาย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและนักวิชาการ ค่าตอบแทนนั้น นอกจากจะเป็นค่าตอบแทนทางตรงในลักษณะของค่าจ้างและเงินเดือนแล้วยังมีค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปอื่น ๆ อีกได้แก่

๑. โบนัส (Bonus) การจ่ายโบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้พนักงานทำงานมากขึ้น เพราะโบนัสจะเป็นการเสริมให้ค่าจ้างสูงขึ้น ประเภทของโบนัสมีหลายประเภท เช่น โบนัสประจำปี โบนัสในเทศกาลต่าง ๆ โบนัสสำหรับการทำงานโดยไม่ลาหยุด เป็นต้น

๒. การแบ่งส่วนกำไร (Profit Sharing) คือ การที่คนงานได้รับส่วนแบ่งจากผลกำไรของธุรกิจที่ตนทำงานอยู่ เมื่อธุรกิจได้กำไรดีก็จะนำมาแบ่งสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนแบ่งอาจคำนวณตามอัตราค่าจ้างของคนงานเองตามอาวุโสของการทำงาน หรือบางครั้งก็จ่ายให้ตามความดีความชอบของคนงาน ไม่นับว่าเป็นการให้ค่าแรงเพิ่ม แต่เป็นรางวัลของการเสี่ยงในธุรกิจ

^๑ Herbert G. Zollitsch and Adolph Langsner, Wage and Salary Administration, (Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.,) 1970 P.3

๓. การให้คนงานซื้อหุ้นขององค์การธุรกิจที่ตนทำงานวิธีนี้เริ่มใช้ในประเทศอังกฤษตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ ๑๙ แต่ปัจจุบันเริ่มนิยมลดน้อยลง ธุรกิจบางแห่งจ่ายหุ้นให้คนงานแทนส่วนแบ่งของกำไร แต่บางแห่งก็กิจการขายหุ้นให้แก่คนงานในราคาพิเศษ ข้อดีในแง่นี้คือให้คนงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ แต่ข้อเสียคือในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ คนงานจะเดือดร้อนเพราะมีรายได้ตกลงกว่าเมื่อครั้งที่ตนไม่มีส่วนถือหุ้นในธุรกิจ

๔. บำเหน็จบำนาญ คือ เงินซึ่งให้กับพนักงานหลังจากออกจากงาน จำนวนเงินที่จ่ายขึ้นกับระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพนักงานทำงานมานานโดยไม่มีความผิดและผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจเมื่อถึงเวลาครบเกษียณอายุ กิจการจะจ่ายเงินให้จำนวนหนึ่งคือบำเหน็จ ในกรณีที่พนักงานถึงแก่กรรมก่อนออกจากงาน เงินบำเหน็จบำนาญจะตกแก่ทายาท

๕. ค่าจ้างเมื่อไม่มีการทำงาน เป็นการจ่ายเงินโดยไม่มีการทำงาน เช่น ในโอกาสวันหยุดตามประเพณีนิยม เงินที่จ่ายในขณะหยุดพักก่อน ในโอกาสลาป่วย เวลาหยุดพักในระหว่างทำงาน เช่น หยุดพักรับประทานอาหาร เปลี่ยนเสื้อผ้าชุดทำงาน การขอเวลาไปทำธุรกิจส่วนตัว ตลอดจนจ่ายให้แก่คนงานในกรณีอื่น ๆ เช่น ไปลงคะแนนเสียง เลือกตั้งผู้แทนราษฎร เป็นพยานในศาล ไปหาแพทย์ ตรวจสุขภาพ ทำการเจรจาต่อรอง ฯลฯ

๖. ค่าล่วงเวลา การให้ค่าล่วงเวลานั้น มักเป็นวัตถุประสงค์ด้านการเพิ่มผลผลิตมากกว่า การจูงใจคนงาน การให้ค่าล่วงเวลามักใช้เป็นการชั่วคราวในระยะเวลาที่ต้องการการเร่งการผลิตเพื่อให้ทันกับอุปสงค์ของลูกค้า โดยทั่วไปองค์การธุรกิจจะไม่ให้ค่าล่วงเวลาแก่พนักงานในระดับผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าคนงาน

ความสำคัญของค่าจ้างและเงินเดือน

ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง ซึ่งเราอาจสรุปได้ดังนี้

๑. ความสำคัญต่อสังคม ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยค่าจ้างและเงินเดือนจะเป็นเงินที่มาจากส่วนหนึ่งของเงินที่ประชาชนจ่ายซื้อสินค้าและบริการของธุรกิจนั้น เมื่อเกิดมีการนัดหยุดงานเพื่อเพิ่มค่าแรง และผลที่ตามมาคือการปรับค่าแรงให้สูงขึ้นจะทำให้ระดับราคาสินค้าสูงขึ้น ประชาชนผู้มีรายได้คงที่หรือมีรายได้น้อยจะได้รับความเดือดร้อน ฉะนั้นค่าจ้างและเงินเดือน

จึงมีผลต่อ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยตรง

๒. ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจพื้นฐานที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถ ค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจซื้อ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง และเป็นเครื่องสนองความต้องการเบื้องต้นของเขา แสดงสถานภาพในการทำงาน และมีผลต่อคนงานในการดำรงชีพในสังคม

๓. ความสำคัญต่อกิจการ ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นต้นทุนส่วนใหญ่ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด ฉะนั้นถ้าหากคนงานต้องการค่าแรงเพิ่ม มีการเรียกร้องค่าแรงแล้วทางฝ่ายนายจ้างไม่มีการปรับปรุงค่าแรงตามข้อเรียกร้องอาจเกิดการนัดหยุดงานขึ้นได้ ซึ่งกิจการจะเสียผลประโยชน์และนับเป็นการเพิ่มต้นทุนของการผลิต ฉะนั้นกิจการต้องระวังให้ค่าแรงของกิจการมีอัตราสูงพอที่จะดึงดูดให้บุคคลภายนอกต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร รักษาพนักงานผู้มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และเป็นการป้องกันกรณีพิพาทแรงงาน แต่ทั้งนี้ก็ต้องระวังด้วยว่าค่าจ้างและเงินเดือนของกิจการยังอยู่ในระดับที่จะทำให้กิจการมีกำไร

จุดมุ่งหมายทั่วไปในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าระบบการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ฉะนั้นจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน คือ

๑. เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางอุตสาหกรรมมีความเชื่อมั่นว่าคนงานส่วนใหญ่มิได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มตามความสามารถที่มีอยู่ ฝ่ายจัดการจึงได้หาวิธีการกระตุ้นให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งจูงใจส่วนใหญ่ที่ใช้คือค่าจ้างและเงินเดือน เมื่อลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เขาควรได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมจากการผลิตเพิ่มขึ้น

๒. เพื่อควบคุมต้นทุนด้านค่าแรง การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนอย่างเป็นระบบโดยมีการจัดทำรายละเอียดของงาน (Job Description) ข้อกำหนดของงาน (Job Specification) การประเมินค่าของงาน และการทำตารางอัตราค่าจ้างและเงินเดือนจะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถควบคุมต้นทุนด้านค่าแรงของกิจการได้

๓. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาทำงานกับธุรกิจนั้น ในกรณีนี้อัตราค่าจ้างและเงินเดือนจะต้องมากพอที่จะล่อใจให้บุคคลภายนอกผู้มีความสามารถมาสนใจสมัครเข้าทำงานกับธุรกิจนั้น ธุรกิจจะมีโอกาสอันดีในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

๔. เพื่อสร้างความพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การธุรกิจ สร้างขวัญและความสามัคคีกลมเกลียวในกลุ่มพนักงาน ลดปัญหาการร้องทุกข์และการนัดหยุดงาน

ปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ

๑. ลักษณะของงาน งานแต่ละงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปมากบ้างน้อยบ้าง และงานแต่ละงานต้องการความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบในการทำงานไม่เท่ากัน ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างจึงต้องคำนึงถึงลักษณะของงาน เป็นสำคัญ

๒. อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนบริการของคนงาน เมื่อกิจการเกิดอุปสงค์ คนงานจะมีอุปทานสนองตอบ อุปทานจะควบคุมโดยคนงานหรือการรวมตัวกันของกลุ่มคนงาน เมื่ออุปทานของแรงงานลดลง เช่น เมื่อสหภาพแรงงานจำกัด อุปทานจะมีแนวโน้มให้ค่าจ้างสูงขึ้น ฉะนั้นอุปสงค์และอุปทานของแรงงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณาคด้วย

๓. ความสามารถในการจ่าย ความสามารถในการจ่ายเป็นความสามารถจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง คนงานจะพิจารณาว่าข้อเสนอของผู้จ้างเกี่ยวกับรายได้เป็นอย่างไร และจะต้องการทำงานในธุรกิจที่เสนอค่าจ้างสูงกว่าแหล่งอื่น ธุรกิจที่การค้ำรุ่งเรืองมีผลกำไรในระยะยาวสูง จะมีความสามารถในการจ่ายสูงกว่าธุรกิจที่ไม่มีผลกำไร ถ้าธุรกิจไม่มีกำไรย่อมไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนในอัตราเดียวกันกับกิจการอื่นได้ คนงานจะออกไปทำงานกับกิจการอื่นที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า แต่ในทางปฏิบัติ การเปลี่ยนงานมักทำได้ไม่ถนัดนัก เพราะคนงานมีปัญหาในการโยกย้าย และขาดข่าวสารในเรื่องตำแหน่งว่างของกิจการอื่น

๔. ผลผลิต การพิจารณาระดับของผลผลิตนั้นวัดได้สองแง่คือ ในแง่มูลค่า (Value productivity) และในแง่ตัวผลผลิตเอง (physical productivity) ในแง่มูลค่า การกำหนดอัตราค่าจ้างควรใช้การประเมิน แต่สำหรับในแง่ตัวผลผลิตเอง ระดับการเพิ่มของผลผลิตวัดได้จากสินค้าและบริการ

ซึ่งผลิตได้ใน ๑ ชั่วโมงทำงานของคนงาน การที่อัตราผลผลิตเพิ่มจะทำให้คนงานได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้น ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และธุรกิจได้ผลตอบแทนมากขึ้น นอกจากนั้นลูกค้ายังได้ซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีในราคาต่ำ ข้อเสียของการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในแง่ตัวผลผลิตเองอยู่ตรงที่ว่าอัตราผลผลิตที่เพิ่มขึ้นในชั่วโมงทำงาน ๑ ชั่วโมงนั้นสาเหตุมิได้เกิดจากด้านแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่อาจเนื่องมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น กิจการปรับปรุงกระบวนการผลิต การจัดองค์การได้ผลดี คนงานได้รับการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ฯลฯ ฉะนั้นการลดค่าแรงเพิ่มโดยการพิจารณาผลของการเพิ่มผลผลิตว่าเป็นส่วนของแรงงานแต่เพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง

๕. ค่าครองชีพ ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมักถือกันว่าการปรับค่าจ้างให้เหมาะสมเมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไป แต่ข้อบกพร่องของการปรับค่าจ้างตามค่าครองชีพคือรายได้อันเป็นตัวเงิน (Monetary Income) จะเพิ่มขึ้นจริง แต่รายได้ที่แท้จริง (Real Income) อาจไม่เพิ่มขึ้นเลยก็ได้ สำหรับรัฐบาลแล้ว การปรับปรุงค่าจ้างโดยใช้มาตรฐานการครองชีพนั้น รัฐบาลส่วนใหญ่ได้ตระหนักว่าควรพิจารณาถึงค่าครองชีพของกลุ่มสังคมอื่น ๆ นอกเหนือจากกลุ่มคนงานด้วย เช่น ในประเทศไทยแรงงานส่วนใหญ่เป็นกสิกร การเปรียบเทียบระหว่างค่าครองชีพของผู้ใช้แรงงานและเกษตรกรเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากผลของการเพิ่มค่าครองชีพของกรรมกรในเมือง อาจทำให้เกิดการเพิ่มค่าครองชีพของกสิกรได้ ในทำนองเดียวกันความยากจนและความคับแค้นในชนบท จะทำให้แรงงานอพยพออกจากถิ่นเข้ามาทำงานในเมือง แม้จะได้ค่าแรงเพียงเล็กน้อย แต่บางครั้งก็ยังมีผู้แทนคนงานและนายจ้างบางรายเห็นว่าควรพิจารณาค่าจ้างโดยใช้ค่าครองชีพเป็นหลัก เพราะเมื่อราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงไป ฝ่ายนายจ้างจะได้ไม่ต้องเสียเวลาในการเจรจาทอรองกับคนงาน และทางฝ่ายคนงานเองก็หมดกังวลในเรื่องค่าครองชีพที่เขยิบสูงขึ้นเรื่อย ๆ

๖. รัฐบาล รัฐบาลมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง เพราะเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของรัฐบาล เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศต้องอาศัยค่าจ้างเพื่อการครองชีพ รัฐต้องสนับสนุนให้คนงานมีรายได้ที่เหมาะสมกับระดับค่าครองชีพ ในเวลาเดียวกันรัฐบาลจะต้องวางนโยบายให้เกิดเสถียรภาพด้านเศรษฐกิจ ฉะนั้นรัฐบาลจึงมีภาระหน้าที่ในเรื่องการออกกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงาน เช่น การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ การประกันสวัสดิภาพแรงงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทน การคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ ซึ่งกฎข้อบังคับเหล่านี้จะมีผลอันสำคัญต่อการกำหนดค่าจ้าง

๗. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ค่าจ้างที่ได้รับจะเป็นธรรมหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วย โดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับกันว่าความต้องการทางสังคมของคณงานควรได้รับการพิจารณาด้วย ตัวอย่างเช่น แม้ว่าคณงานจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราในตลาดแรงงาน แต่ถ้าค่าจ้างนั้นยังต่ำกว่าค่าจ้างที่เพื่อนร่วมงานผู้ทำงานคล้ายคลึงกันได้รับ คณงานอาจรู้สึกไม่พอใจเกิดการเปรียบเทียบฐานะทางสังคมขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอาจขอขึ้นค่าจ้าง ลาหยุดงานบ่อยขึ้น หรือลาออก เป็นต้น ปัจจุบันแนวความคิดเรื่องความต้องการขั้นต้นของมนุษย์เริ่มเป็นที่ยอมรับกัน ในทางปฏิบัติการตั้งอัตราค่าจ้างนิยมคำนึงถึงความต้องการขั้นต่ำของคณงาน และปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องก็ได้รับการพิจารณาด้วย เช่น ขนาดของครอบครัว รายได้จากสวัสดิการสังคมของคณงาน เป็นต้น

ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้าง เราอาจแยกพิจารณาทฤษฎีค่าจ้างเป็น ๒ ชนิด คือ ^๑

๑. ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้างในสมัยก่อน
๒. ทฤษฎีว่าด้วยรายได้ประชาชาติ

ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้างในสมัยก่อน อาจแบ่งได้ดังนี้

๑.๑ ทฤษฎีว่าด้วยราคาเป็นธรรม (The Just-Price Theory) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเก่าแก่และมีผู้นิยมมากในสมัยกลาง เป็นการกำหนดค่าจ้างของช่างฝีมือซึ่งมีความเป็นอิสระแก่ตัวมิได้ตกเป็นทาสของผู้เป็นนาย คณงานที่มีฝีมือมักเดินทางท่องเที่ยวไปเพื่อเสนอขายบริการของตน ทฤษฎีนี้เป็นเรื่องราคายุติธรรม และการกำหนดค่าจ้างโดยคำนึงถึงสถานภาพ ซึ่งแม้ในปัจจุบันก็ยังใช้กันอยู่ เช่น ในต่างประเทศถือว่าช่างฝีมือควรได้รับระดับค่าแรงที่สูงกว่าคณงานไร้ฝีมืออันมีอยู่ทั่วไปในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

๑.๒ ทฤษฎีค่าจ้างของกลุ่มคลาสสิก (Classical Wage Theories) เริ่มในระยะของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากการผลิตภายในครัวเรือน เครื่องมือเครื่องใช้เป็นแบบง่าย ๆ มาเป็นการผลิตภายในโรงงาน ใช้เครื่องมือเครื่องจักรเข้าช่วย เกิดชนชั้นนายทุนและกรรมกรขึ้น มีการจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน บรรดานักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความสนใจ

¹David W. Belcher, Wage and Salary Administration, (Englewood Cliffs; Prentice Hall, Inc., 1962) pp. 30-33.

กับระดับค่าจ้างมาตรฐาน และได้มีการพยายามอธิบายทฤษฎีค่าจ้างไว้ต่าง ๆ กัน อาทิเช่น แอดาม สมิธ (Adam Smith) ได้พยายามอธิบายถึงทฤษฎีมูลค่าของแรงงานสรุปว่า มูลค่าเต็มจำนวนของสินค้าใด ๆ คือ ปริมาณของแรงงานที่นายจ้างได้ลงทุนซื้อหรือว่าจ้างนั่นเอง และสมิธได้กล่าวไว้ว่าความแตกต่างของค่าแรงของงานใด ๆ สืบเนื่องมาจาก

- ก. ความยากลำบากของการปฏิบัติงานนั้น
- ข. ความยากลำบากในการเรียนรู้งานนั้น
- ค. เสถียรภาพในการว่าจ้างทำงาน
- ง. หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานนั้น
- จ. โอกาสของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำงานนั้น ๆ

ดังนั้นแนวความคิดนี้มีบางส่วนที่คล้ายคลึงกับลักษณะของการวิเคราะห์งานในธุรกิจสมัยใหม่ นับได้ว่าแอดาม สมิธ เป็นผู้หนึ่งที่ให้แนวความคิดในการกำหนดโครงสร้างของค่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีประชากรของมัลทัส (Malthus) ซึ่งกล่าวไว้ว่า จำนวนประชากรจะทวีขึ้นเป็นอนุกรมเรขาคณิต ในขณะที่อาหารจะเพิ่มขึ้นเป็นอนุกรมเลขคณิต ซึ่งในระยะยาวจะมีผลกระทบต่ออุปทานแรงงาน

ทฤษฎีค่าจ้างของกลุ่มคลาสสิกนั้นอาจจะแบ่งย่อยลงได้อีกดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ ทฤษฎีค่าจ้างในระดับพอดำรงชีวิต (Subsistence Theory) บางครั้งได้ชื่อว่ากฎเหล็กแห่งค่าจ้าง (Iron Law of Wages) เพราะทฤษฎีนี้ ริคาโด (Ricardo) ได้อธิบายไว้ว่า แรงกำลังซึ่งคนงานขายในราคาที่เรารู้จักว่าอัตราค่าจ้างเป็นสินค้าอย่างหนึ่งที่สามารถผลิตได้เรื่อย ๆ เพราะลูกหลานของคนงานก็คือคนงานในอนาคตซึ่งสามารถจะขายบริการของตนให้แก่บรรดานายจ้างผู้ต้องการบริการ ราคาผลิตแห่งสินค้าแรงงานนี้เป็นราคาที่ลดต่ำอีกไม่ได้ เป็นค่าจ้างที่จำเป็นเพื่อให้คนงานได้ดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัวของเขา และเป็นสิ่งกำหนดราคาสินค้าแรงงานอย่างหนึ่งด้วย เหตุนี้อัตราค่าจ้างจึงมีแนวโน้มไปสู่อัตราขั้นต่ำ ซึ่งถ้าปราศจากอัตราขั้นต่ำนี้คนงานไม่สามารถจะดำรงชีวิตและมีลูกหลานสืบต่อมาได้ นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ถือว่าไม่อาจปรับปรุงความสามารถของผู้ใช้แรงงาน เพราะการให้ค่าแรงเพิ่มขึ้นจะทำให้มีอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น แต่อุปทานนี้จะเพิ่มตลอดกาลไม่ได้ เพราะจะมีความอดอยาก สงครามและโรคระบาดเกิดขึ้น ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนให้มีผู้เข้ามาเกี่ยวข้องปรับปรุงค่าจ้าง และรายได้ของคนงาน ควรอยู่ในระดับพอเพียงดำรงชีวิต คือไม่ให้อดตายเท่านั้น ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีข้อบกพร่องอยู่ ๒ ประการคือ

ก. ความผิดพลาดในเรื่องการพยากรณ์เกี่ยวกับอาหาร เพราะในระยะต่อมามีเทคโนโลยีทางการเกษตรเกิดขึ้นหลายอย่าง มีการปรับปรุงคุณภาพพื้นดิน มีการเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืชชนิดใหม่ พัฒนาการทางการเกษตรก้าวหน้าขึ้นทำให้อาหารของโลกทวีขึ้น

ข. ผลของปัจจัยทางวัฒนธรรมต่อการเพิ่มขึ้นของประชาชน ปัจจุบันทุกประเทศเริ่มหันตัวในด้านการควบคุมจำนวนพลเมือง และได้รับความร่วมมือจากชนในชาติ เพราะประชาชนต้องการมีความอยู่ดีกินดีมากกว่าที่จะปล่อยตนให้มีลูกมากมายเกินกว่าจะสามารถเลี้ยงดูได้ อัตราการเกิดของประชากรค่อย ๆ ลดลง การวางแผนครอบครัว เข้ามามีบทบาทสำคัญด้วยสำหรับวัฒนธรรมของชนในชาติ

๑.๒.๒ ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages-Fund Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจาก ริชาร์ด และจอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างในระยะสั้น ๆ โดยอาศัยปัจจัย ๒ ประการคือ

๑. อุปทานของแรงงานที่มีอยู่
๒. ปริมาณของกองทุนค่าจ้าง

กองทุนค่าจ้างนี้ได้จากกองทุนซึ่งสะสมโดยผู้ประกอบการจากการดำเนินงานในระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้ประกอบการจะนำกองทุนนี้มาแบ่งสรรเพื่อใช้ซื้อวัสดุอุปกรณ์ จ่ายดอกเบี้ย ชำระค่าเช่าและจัดสรรให้เป็นค่าจ้างแรงงานในแต่ละปี ข้อบกพร่องของทฤษฎีนี้เนื่องจากทฤษฎีนี้ถือว่ากองทุนค่าจ้างนี้คงที่อยู่เสมอไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงในระยะสั้น และอุปสงค์แรงงานจะอยู่คงที่ด้วย ตามทางปฏิบัติแล้วค่าจ้างได้มาจากกำไรหรือการขยายสินเชื่อ และนายจ้างจะทำการเปรียบเทียบต้นทุนของแรงงานกับต้นทุนอื่น ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการกำหนดอุปสงค์แรงงาน ดังนั้นทฤษฎีกองทุนค่าจ้างจึงมีลักษณะคล้ายกับ ทฤษฎีค่าจ้างในระดับพอดำรงชีวิตในลักษณะที่ว่าทฤษฎีทั้งสองแสดงถึงว่าคนงานไม่มีความหวังใด ๆ ในอนาคต รัฐบาลหรือเอกชนสามารถจะยกระดับฐานะของคนงานได้เพียงเล็กน้อย ถ้าหากคนงานคนใดหรือกลุ่มใด ๆ ได้รับความตอบแทนสูงก็เนื่องมาจากการเสียเปรียบของคนงานคนอื่น ๆ หรือกลุ่มอื่น ๆ แต่ทฤษฎีทั้งสองนี้ก็นับว่าเป็นทฤษฎีค่าจ้างในสมัยแรก ๆ ที่ได้ให้แนวความคิดอันน่าสนใจเกี่ยวกับค่าจ้างค่าแรงไม่น้อย

๑.๓ ทฤษฎีการอ้างส่วนเกิน (The residual claimant theory) ทฤษฎีนี้เป็นแนวความคิดของฟรานซิส วอล์คเกอร์ (Francis A. Walker) ซึ่งเท่ากับเป็นการขยายทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนั่นเอง วอล์คเกอร์ สรุปไว้ว่าอัตราค่าจ้างเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรมใด ๆ ลบด้วยปัจจัยที่

เกี่ยวข้องในการผลิตสามประการคือ ค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ส่วนที่เหลือนั้นจะคิดให้เป็นอัตราค่าจ้าง ทฤษฎีนี้ไม่ได้ให้ความกระจ่างว่าเหตุใดผลต่างที่เหลือจึงตกเป็นค่าจ้าง แทนที่จะพิจารณาถึงผลตอบแทนของเงินทุนหรือการไถ่ที่ดิน และวอลค์เกอร์ยังถือว่าเมื่อแรงงานสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ก็จะได้รับผลได้ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตในความหมายนี้มีได้คำนึงถึงการลงทุนเพิ่ม หรือการไถ่ที่ดินเลย

๑.๔ ทฤษฎีค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบ (Surplus Value and Exploitation Theory) ทฤษฎีนี้เป็นของนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมัน ชื่อ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลแรง คาร์ล มาร์กซ์ เป็นผู้หนึ่งที่พยายามจัดตั้งขบวนการกรรมกรระหว่างประเทศ มาร์กซ์ มีความเห็นว่ามูลค่าแห่งสินค้าและบริการกำหนดได้ด้วยปริมาณแห่งแรงงานที่คนงานลงแรงไป เรียกว่า ทฤษฎีแห่งค่าแรงงาน (The labor theory of value) มาร์กซ์ ได้แนวความคิดจากทฤษฎีนี้ว่า ค่าจ้างของแอดาม สมิธ และริคาร์โด ที่เห็นว่ามูลค่าของสินค้าและบริการคือค่าจ้างแรงงานนั่นเอง เขากล่าวว่านายทุนเป็นผู้ได้รับมูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการ แต่กลับจ่ายคืนให้แก่แรงงานเพียงค่าจ้างในระดับพอประทังชีวิตเท่านั้น ดังนั้นส่วนที่เหลืออยู่ มาร์กซ์ เรียกว่าค่าส่วนเกิน (Surplus Value) ซึ่งนายทุนจะนำไปจ่ายเป็นค่าเช่าดอกเบี้ย และได้ไว้เป็นกำไรแทนที่จะแบ่งปันให้คนงานมากขึ้น มาร์กซ์ ถือว่ามูลค่าทั้งหมดของสินค้าผลิตโดยคนงาน ฉะนั้นการที่นายจ้างถือค่าส่วนเกินเป็นของตนจึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบคนงาน มาร์กซ์ ได้กระตุ้นให้คนงานหาทางรวมตัวกันเป็นปึกแผ่น ต่อต้านลัทธินายทุนและล้มล้างระบบสังคมเดิม สถาปนาสังคมใหม่ซึ่งปราศจากชั้นวรรณะขึ้นแทน ทั้งนี้เพราะในระยะศตวรรษที่ ๑๙ เป็นช่วงที่เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศอังกฤษ คนงานได้รับความไม่เป็นธรรม ต้องทำงานหนัก และได้ค่าแรงเพียงเล็กน้อย แต่น่าสังเกตว่ามาร์กซ์ พิจารณาแต่ด้านคนงานเท่านั้น เขามีได้พิจารณาว่าในฐานะที่นายทุนออกแรง ใช้สมองและลงทุนไปนั้น นายทุนควรมีส่วนได้ของตนเองเช่นกัน และในปัจจุบันนี้ได้มีผู้คำนึงถึงการให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องมีการปฏิวัติ ใช้ความรุนแรงเข้าทำร้ายกันดังที่ มาร์กซ์ กล่าวอ้างไว้ ตรงกันข้ามมองกิจการธุรกิจหลายแห่งได้กลายเป็นบริษัทมหาชน คนจำนวนมากได้กลายเป็นผู้ถือหุ้น และธุรกิจบางแห่งก็ได้เปิดโอกาสให้คนงานเป็นเจ้าของกิจการโดยการถือหุ้น

๒. ทฤษฎีรายได้ประชาชาติ บางครั้งได้ชื่อว่าทฤษฎีการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment Theory) ทฤษฎีนี้มีผู้นิยมมากในระยะเวลาที่ภาวะการค้าตกต่ำทั่วโลกใน ค.ศ. ๑๙๓๐ จอห์น เมย์นาร์ด เคย์นส์ (John Maynard Keynes) เป็นผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้ และได้กล่าวยืนยันไว้ว่าถึงแม้ในประเทศที่มีแรงงานอันได้รับการฝึกอบรมแล้ว มีโครงสร้างของเงินทุนและสินเชื่ออันเป็นระบบมีเครื่องมือเครื่องจักรพร้อมมูล และมีระบบธุรกิจแข่งขันสมบูรณ์ก็ยังสามารถประสบกับปัญหาเรื่องระดับค่าจ้างต่ำและการว่างงานได้เสมอ

ตามทฤษฎีนี้ส่วนหนึ่งจะเป็น เรื่องของการจัดสรรรายได้ให้แก่แรงงานและอีกส่วนหนึ่งจะเป็น ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา (Psychological Theory) ในด้านจิตวิทยานั้นตัวกำหนดค่าจ้างรวม (Aggregate wage) คือ การคาดคะเนของผู้บริโภคและนักบริหารธุรกิจ การคาดคะเนนี้คือ ทศนคติอันทำให้เกิดความโน้มเอียงในการบริโภค การออมทรัพย์ การขยายกิจการ การร่วมลงทุนกับต่างประเทศ ฯลฯ ขึ้น ความโน้มเอียงเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในราคาสินค้าและการว่าจ้างทำงาน

การมีงานทำเต็มที่นั้น เป็นแง่หนึ่งของการศึกษารายได้ประชาชาติ รายได้ประชาชาติจะเท่ากับ การบริโภครวมบวกกับการลงทุนทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เมื่อใดที่รายได้ประชาชาติลดต่ำลงกว่าระดับการมีงานทำเต็มที่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องเหล่านี้อันได้แก่การขยายการบริโภค การลงทุนภาคเอกชนและหรือการลงทุนภาครัฐบาลจะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุถึงระดับการมีงานทำเต็มที่ เครื่องมือที่สำคัญของรัฐบาลในการนี้ได้แก่

๑. นโยบายการคลัง คือ การควบคุมอัตราดอกเบี้ย
๒. นโยบายการเงินคือการปรับปรุงอัตราภาษีและการใช้จ่ายภาครัฐบาล
๓. การควบคุมโดยตรงในเรื่องราคาสินค้า ค่าจ้างการลงทุน การผลิตและการบริโภค

ดังนั้น เนื้อหาของทฤษฎีนี้เน้นถึงว่าค่าจ้างต้องคงที่หรือเพิ่มขึ้น เนื่องจากการที่อัตราค่าจ้างลดลงจะทำให้ความโน้มเอียงในการบริโภคลดลงและจะมีผลทำให้แนวโน้มในการบริโภคลดลงด้วย ดังนั้นค่าจ้างควรได้รับการปรับปรุงให้สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเจรจาต่อรองอย่างเสรี แต่ข้อเสียของทฤษฎีนี้ในระยะสั้นมีอยู่ว่า ทฤษฎีนี้กล่าวถึงแต่ด้านอุปสงค์และพิจารณาว่าอุปทานแรงงานคงที่อยู่เสมอ ซึ่งจะมีผลเสียในระยะยาว

บทบาทของรัฐบาลเกี่ยวกับค่าจ้าง

ในสมัยเบื้องต้นมนุษย์ส่วนใหญ่ดำรงชีวิตได้ด้วยความสามารถของตนเอง คือ บริโภคสิ่งที่เขาผลิตขึ้นได้เอง ต่อมามนุษย์ได้มีการริเริ่มการเพาะปลูก การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่บ้านและเมือง ทำให้มีการแบ่งงานกันทำ มีการแลกเปลี่ยนสินค้า และได้ริเริ่มนาการใช้เงินตราเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยน จนมาถึงในระบะคริสต์ศตวรรษที่ ๑๔ ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่สำหรับการผลิตและอุตสาหกรรม เรียกว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรม ระบบการผลิตเปลี่ยนเป็นการผลิตสินค้าจำนวนมาก (Mass production) เพื่อให้ต้นทุนเฉลี่ยของสินค้าถูกลง นายทุนได้สร้างโรงงานสำหรับการผลิต มีการว่าจ้างแรงงานให้มาทำงานร่วมกันภายในโรงงาน ทำให้เกิดชนชั้นนายทุนและแรงงานขึ้น ผลปรากฏว่าชนชั้นแรงงานได้รับการเอาใจเอาเปรียบจากนายทุน ค่าแรงต่ำ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มีผลให้รัฐบาลต้องยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนี้

๑. รักษาระดับความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัยของคณงาน
๒. กำหนดระดับค่าจ้างขั้นต่ำ และระยะเวลาทำงาน ในการทำงานทั้งภาค เอกชนและ

ภาครัฐบาล

๓. ให้บริการจัดหางานและจัดสรรส่งคณงานให้แก่ นายจ้างต่อไป
๔. ให้การแนะแนวอาชีพแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
๕. ให้การฝึกอาชีพแก่แรงงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และรายได้ รวมทั้งฝึกช่างฝีมือก่อนเข้าทำงาน
๖. ควบคุมการทำงานที่เสี่ยงอันตรายสำหรับหญิงและเด็ก
๗. ช่วยเหลือคณงานและครอบครัวด้วยการออกระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยความเสียหาย

เมื่อคณงานประสบอุบัติเหตุ หรือกลายเป็นผู้ทุพพลภาพ

๘. วางมาตรการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานทั้งหลาย และเมื่อมีข้อขัดแย้งก็ให้หาทาง

ตกลงกันโดยสันติวิธี

จากบทบาทของรัฐบาลดังกล่าว รัฐบาลได้เพ่งเล็งถึงความสำคัญของค่าจ้าง เพราะค่าจ้างเป็นส่วนประกอบหลักของรายได้ประชาชาติ ดังนั้นวัตถุประสงค์ทั่วไปของรัฐบาลในเรื่องค่าจ้างอาจสรุปได้ดังนี้

๑. มีการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา ทั้งนี้เพราะคนงานมีรายได้จำกัด และไม่ใคร่มีเงินออม หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างล่าช้ากว่าวันที่กำหนด คนงานจะได้รับความเดือดร้อนในการครองชีพ ดังนั้น นโยบายของรัฐจึงมีการคุ้มครองแรงงานในเรื่องควบคุมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา

๒. อัตราค่าจ้างควรยุติธรรม แต่ไม่อาจกำหนดได้ว่าอัตราใดเป็นอัตราที่ยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างอันยุติธรรมควรเป็นในแง่ที่จูงใจให้คนงานมีความสนใจเข้าร่วมในการผลิต ซึ่งในบรรดาประเทศกำลังพัฒนาหลาย ๆ ประเทศ อุตสาหกรรมอื่นได้รับการคุ้มครองจากกำแพงภาษีและอุตสาหกรรมขั้นปฐม (Extractive Industries) มีแนวโน้มที่จะมีความรุ่งเรืองมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ค่าจ้างสำหรับงานดังกล่าวมักมีแนวโน้มที่จะสูงมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งทำให้มีผู้คิดว่ากำไรอันอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ ได้รับสูงมากนั้นควรจัดเก็บภาษี และนำภาษีนั้นไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ หรือเพื่อสวัสดิการสังคมมากกว่าที่จะนำกำไรนั้นไปแบ่งปันระหว่างคนงานของอุตสาหกรรมนั้น ๆ

๓. อัตราค่าจ้างควรเหมาะสมกับความต้องการของคนงาน แม้จะมีความยากลำบากในการกำหนดว่าความต้องการขั้นต้นของคนงานนั้นคืออะไรบ้าง แต่อย่างน้อยที่สุดการพิจารณาถึงความต้องการของคนงานนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าแรง และเป็นสิ่งป้องกันมิให้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับมาตรฐาน

๔. ผลต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ กระบวนการพิจารณาค่าจ้างต้องคำนึงถึงบทบาทอันเหมาะสมของค่าจ้างในการสร้างตลาดสำหรับสินค้าผู้บริโภค และผลที่จะเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างต่อรายได้ประชาชาติ ค่าจ้างควรอยู่ในระดับที่จะทำให้สินค้าที่ผลิตมีผู้ซื้ออยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้จะเป็นกลวิธีในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนการส่งเสริมสินค้าขาออกและกระตุ้นการผลิตสินค้าในประเทศเพื่อทดแทนสินค้าขาเข้า

บทบาทของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง

องค์การของคนงาน หรือสหภาพแรงงานนั้น กิจจากการรวมตัวกันของคนงานเพื่อต่อต้านความไม่เป็นธรรมในการว่าจ้างของนายจ้าง ในปัจจุบันสหภาพแรงงานมีอิทธิพลมากในการกำหนดระดับค่าจ้าง

และความเป็นอยู่ของประชาชน ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้มีการรวมกลุ่มของคนงานเกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ และได้รับการรับรองว่าถูกต้องตามกฎหมายในประเทศอังกฤษ เมื่อ ค.ศ. ๑๘๗๑ โดยได้มีการอนุมัติกฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน (Trade Union Act) ขึ้นในประเทศนั้น ในปัจจุบันได้มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นแทบทุกประเทศ รัฐบาลได้ให้ความร่วมมือและหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกับบรรดาสหภาพแรงงานเพื่อผลในทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์ทั่ว ๆ ไปดังนี้^๑

๑. ร่วมเจรจาต่อรองและการทำสัญญาในการร่วมเจรจาต่อรอง
๒. การกำหนดค่าจ้างและมาตรการต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น เวลาทำงาน สภาพการทำงาน
๓. การจำกัดการแย่งกันทำงาน ซึ่งจะมีผลให้อัตราค่าจ้างต่ำ
๔. การควบคุมการเลิกจ้างงาน
๕. ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
๖. การส่งเสริมการศึกษาของคนงาน

โดยทั่วไปมักเข้าใจกันว่านโยบายค่าจ้างของสหภาพแรงงานเป็นไปในรูปของการเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งนับว่าเป็นการสรุปอย่างย่อ เนื่องจากว่าแก่นโยบายสำคัญของสหภาพแรงงานคือ การเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มสำหรับสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ก็ยังมีผู้นำของสหภาพแรงงานบางคนที่ไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างสูงเกินไป เพราะเมื่อนายจ้างต้องจ่ายค่าแรงที่สูงมากนี้ เขาย่อมมีความโน้มเอียงที่จะลดอุปสงค์ด้านแรงงานลง ผลที่ตามมาคือ ฝ่ายการจัดการอาจลดสายการผลิต ในระยะยาวฝ่ายนายจ้างอาจเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและเครื่องมือเครื่องจักรเพื่อใช้แทนแรงงาน ฉะนั้นในบางครั้งนโยบายค่าจ้างของสหภาพแรงงานนับว่ามีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะสหภาพแรงงานได้มีส่วนช่วยให้คนงานหางานทำได้ง่ายขึ้น และช่วยให้้อตราค่าจ้างสูงขึ้น และมีผลให้นายจ้างได้ใช้คนงานตามความรู้ความสามารถอันเหมาะสม แต่ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายค่าจ้างของสหภาพแรงงานก็กล่าวหาว่าสหภาพแรงงานช่วยเหลือแต่เฉพาะสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น มิได้ช่วยเหลือคนงานทั่วประเทศ

^๑ดร. เมธี คุลยจินดา แรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา ๒๕๑๔)

บทบาทของนายจ้าง เกี่ยวกับค่าจ้าง

บทบาทของนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างนับว่าเป็นการยากที่จะกล่าวสรุปลงไป เนื่องจากเหตุผลที่ว่านายจ้าง หรือผู้ประกอบการมีหลายแบบ หลายประเภท และมีขนาดในการดำเนินกิจการต่าง ๆ กันออกไป ในอดีตนโยบายค่าจ้างของนายจ้างอาจกล่าวได้ว่าเป็นแบบที่จะจ่ายค่าจ้างให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างเริ่มตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ให้ความร่วมมือกับรัฐบาล และสหภาพแรงงานในการกำหนดค่าจ้างค่าแรงอันเหมาะสมและยุติธรรม นายจ้างบางประเภทยังเป็นฝ่ายริเริ่มอัตราค่าจ้างอันเหมาะสมและยุติธรรมเสียเอง ตลอดจนมีการคำนึงถึงสิ่งตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น การให้สวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่น ๆ ในการทำงาน เนื่องจากว่าแม้วัตถุประสงค์แรกของธุรกิจก็คือการทำกำไรสูงสุด แต่นายจ้างก็ต้องพิจารณาถึงผลในระยะยาวด้วย มีการพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น สหภาพแรงงาน สิทธิที่กระทำกับสหภาพแรงงาน บรรยากาศด้านแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นพอจะกล่าวได้อย่างกว้าง ๆ ว่า ปัจจุบันนายจ้างมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อค่าจ้าง เพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก