



## บทที่ 6

### งาน ทฤษฎีค่าจ้างและสภาพแรงงาน

การทำงานก่อให้เกิดผลิตผลและเป็นสิ่งที่มีเกียรตินำประเทศให้เกิดความมั่งคั่งในระบบเสรีนิยมจะมีผู้ไม่ทำงาน เพราะขี้เกียจหรืออยู่บนกองเงินกองทอง ไม่ต้องทำอะไรก็มีกินอย่างไรก็ตาม หากเป็นงานที่บุคคลนั้นชอบ เพราะมีเกียรติพอสมควร และมีรายได้คงไม่มีใครรังเกียจที่จะทำ งานหนักและสกรปรกมักถือว่าเป็นงานไม่มีเกียรติ งานที่ไม่ค่อยมีคนชอบทำควรมีสั่งจูงใจ เช่น รายได้สูง หรือได้รับการยกย่อง จึงจะมีผู้คนพอใจทำ รัฐบาลมีงานให้ทำตามความรู้ความสามารถเพียงใด เป็นสิ่งที่นักเศรษฐศาสตร์และนักการเมืองต้องคิดหาทางแก้ สังคมมักยกย่องคนมีความรู้จึงยังให้ความสำคัญน้อยกว่างานไม่ใช้ความรู้ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์จึงมีแตกต่างกัน

#### ทำไมคนจึงทำงาน

**Aquinas** นำหลักศาสนาคริสต์มาใช้ เห็นว่าการทำงานเป็นหน้าที่ชาวคริสต์ศาสนายกย่องผู้ที่ทำงานทุกชนิด รวมทั้งเป็นพ่อค้า กรรมการแบกหามและงานช่างฝีมือที่สมัยนั้นถือว่าเป็นงานที่ไม่มีเกียรติก็ตาม

**John Calvin (1500 - 1564)** เป็นนักสอนศาสนาชาวสวิส เห็นด้วยว่าศาสนาสอนให้คนขยันทำงานมากที่สุด ทุกคนเห็นจำเป็นและถือเป็นเกียรติที่ได้ทำงาน แม้แต่ผู้นำทางศาสนาทุก

คนก็ทำงาน เขาถือว่างานเท่านั้นทำให้เกิดพลังทางศีลธรรม มนุษย์จะต้องไม่เลือกทำงาน เฉพาะที่ทำให้ตนร่ำรวย แต่เมื่อทำงานแล้วก็ควรจะได้รับค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนแก่ผลงาน ศาสนายังเตือนให้ใช้จ่ายอย่างประหยัด ความสำเร็จในการทำงานถือเป็นความดีที่พระเจ้าพอใจ

### **ลัทธิความสุขส่วนตัวและความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (individualism or self-interest)**

มีผู้อธิบายหลายคน คือ Hobbe, Locke, Hume, Hutcheson และ Bentham สรุปได้ว่าสิ่งใดที่มนุษย์ทำไปมักจะได้ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ ความพอใจและความเจ็บปวด แม้กระนั้น มนุษย์ยังมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ทุกคนจึงแสวงหาความสุขส่วนตัว ก่อน การทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข ไม่มีผู้ใดยากทำงาน เว้นแต่มีความจำเป็น

ลัทธิฟิสิกส์โอแคร์ตส์ ยอมรับหลักการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวว่าเป็นมูลฐานให้เกิดระบบเศรษฐกิจแบบปล่อยให้เป็นไปเอง (Laissez faire) โดยรัฐบาลไม่เข้าแทรกแซง เป็นเรื่องเป็นไปตามกฎธรรมชาติ คน ๆ หนึ่งรู้ว่าตนสนใจต้องการอะไรมากที่สุด ที่จะเป็นประโยชน์แก่ตัวพฤติกรรมทางเศรษฐกิจก็เพื่อแสวงหาความพอใจมากที่สุด ด้วยการใช้ความพยายามน้อยที่สุด

**Adam Smith** กล่าวถึงพลังจูงใจให้มนุษย์ทำงาน คือรายได้ มีรายได้มากเท่าใดจะทำให้พอใจยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น เมื่อสามารถสะสมรายได้มากกลายเป็นคนมั่งคั่งร่ำรวย ทำให้เกิดความสุขและมีอำนาจ แต่หาได้คิดไม่ว่า ความร่ำรวยนี้อาจเป็นโทษแก่ตน ด้วยการถูกปล้นถูกทำร้ายแย่งชิงเอาไป ความร่ำรวยจึงเป็นสิ่งลวงตา เพราะในที่สุดตนเอาไปในชาติหน้าไม่ได้ นิสัยของมนุษย์ทำงานโดยเห็นแก่ตัวเองแสวงหาความร่ำรวยเป็นหลักธรรมชาติ จึงใช้เงินจูงใจเพื่อให้เขาทำงาน เพื่อผลิตสิ่งมีประโยชน์สำหรับตนเองและจำหน่ายแก่คนอื่นด้วย ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม คือสังคมอีกต่อไป

**Smith** ถือเป็นผู้ที่เห็นด้วยกับลัทธิคนเศรษฐกิจ (economic man) ซึ่งมีความหมายสั้น ๆ คือ คนทั่ว ๆ ไป จะแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวทางเศรษฐกิจ จึงใช้ความคิดอ่านที่จะใช้ความพยายามน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ความมั่งคั่งมา เพราะเหตุนี้มนุษย์จึงแสวงหาตลาดที่ซื้อได้ถูกที่สุด แต่ให้ขายได้แพงที่สุด

## สำนักสถาบันทางเศรษฐกิจ

### Institutional Economics

**Thorstein Veblen** เป็นผู้ก่อตั้งสำนักสถาบันทางเศรษฐกิจ นำเรื่องจิตวิทยาและพฤติกรรมกรรมของมนุษย์และสถาบันที่มนุษย์สังกัดอยู่ เช่น พรรคการเมือง สหภาพแรงงาน สถานธุรกิจ อุตสาหกรรม ธนาคาร สมาคม ฯลฯ เข้ามาพิจารณาประกอบในการอธิบายทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ เขาเป็นชาวอเมริกันเป็นผู้วิจารณ์ลัทธิคลาสสิกคนสำคัญ เขาได้วิจัยพฤติกรรมทางจิตวิทยา และเศรษฐกิจของชาวอเมริกันหลายสมัยเพื่ออธิบายพลังจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการทำให้คนทำงาน เขาได้เขียนขึ้นเป็นหนังสือ คือ *Theory of Leisure Class* และ *Instinct of Workmanship* สรุปได้ว่าปัจจัยทางจิตวิทยาเป็นสิ่งจูงใจมนุษย์ให้ทำงาน (1) สมัยโบราณ มนุษย์มีชีวิตอยู่อย่างง่าย มักมีแรงผลักดัน คือ การผลิตสิ่งของเพื่อประโยชน์แก่ชนทั่วไป (2) ความมกย่องนับถือ เกียรติภูมิ และอำนาจเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ให้มนุษย์ใช้ฝีมือทำงานผลิตเต็มที่ ประกอบกับการแบ่งงานกันทำ ทำให้ผลิตสินค้าขึ้นได้มาก (3) การให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจอีกอย่าง และเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จ (4) การทำงานทำให้มนุษย์มีเงินใช้สอย ยิ่งเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ มีกำไร ทำให้มนุษย์สุขสบาย (leisure class) ใช้จ่ายได้อย่างฟุ่มเฟือย เป็นสังคมผู้ดี ประท้วงประชันกันในการใช้สิ่งของ

สัญชาตญาณของคนงาน คือ การต่อสู้แข่งขันเพื่อผลิตสินค้า ทุกคนจึงใช้ความพยายามผลิตให้ดีที่สุด อันเป็นทางผลักดันให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จเป็นประโยชน์แก่ชาวโลกสังคมแบ่งเป็น 2 ชั้น คือ (1) ผู้ที่มีชีวิตอยู่อย่างสุขสบาย (leisure class) และฟุ่มเฟือยเพราะมีทรัพย์สินมาก (2) ผู้ทำงาน (Workman) เพื่อยังชีพ

จึงสรุปได้ว่า (1) มนุษย์จะแสวงหาความสุขความพึงพอใจ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เจ็บปวด (2) มนุษย์ทุกคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (เช่น แสวงหาเงินทอง ความร่ำรวยด้วยการต่อสู้แข่งขันหามา) ซึ่งมีส่วนช่วยให้ชุมชนดีขึ้น (3) ด้วยความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและการแข่งขัน สังคมจึงเกิดความร่ำรวยมั่งคั่งและความสุขอย่างมากมาย

สถาบันที่เขาอาศัยอยู่ ธรรมชาติของมนุษย์และประเพณีของสังคม มีส่วนทำให้พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปตาม

THORSTEIN BUNDE VEBLEN

1857-1929

The Great Iconoclast—Institutionalist—"Antimarginalist"

Thrones in economics are not always accepted without reservation; throughout their development, economic doctrines have been challenged and criticized. But no one has ever been more challenging and more critical than Thorstein Veblen—philosopher, anthropologist, sociologist, economist. "complete" social scientist, and prophet extraordinary. Indeed, Veblen ranks as one of the most creative and original thinkers in the history of economics, and he influenced an entire generation of brilliant economic scholars who succeeded him.

Veblen was born on a backwoods farm in Wisconsin, of Norwegian immigrant parents. His life was unusual; in fact, there is no question that in material terms he was a failure. After his undergraduate education at Carleton College, he spent a checkered career in which he pursued some graduate work at Johns Hopkins University and eventually ended up at Yale where he received a Ph.D. degree in philosophy in 1884.

Despite his brilliant mind, Veblen was quite eccentric, had difficulty getting along with people, and earned a reputation of being an extremely dull and uninterested teacher of undergraduate students. As a result he stumbled from one precarious teaching position to another, never reaching a rank higher than associate professor which he held at Stanford University from 1906 to 1909. In later years he taught at the University of Leisure Missouri and at the New School for Social Research in New York City.

Historically Veblen was part of what is known as the "institutionalist" school of economic thought. He believed that human behavior could best be understood in terms of the practices and customs of society, its methods of doing things, and its ways of thinking about things, all of which compose settled habits of thought common to the generality of men. These habits become institutions—deeply ingrained patterns of thought and action on which all material civilization is built. Institutions, however, are not permanent. They unfold and grow into new patterns of change. In this sense, socioeconomic behavior is more evolutionary and dynamic than it is mechanistic—more like biology than physics—because it is devoid of the "natural," "normal," "controlling principles" that are found in the writings of marginal utility theorists and other classical economists.



Historical Pictures Service, Chicago

This is the type of argument that Veblen used in hammering away at the accepted economic doctrines of his time. He wrote more than a dozen books, all of them interesting and controversial. His first and most well-known book, *The Theory of the Leisure Class* (1899; new ed., 1918), is often required reading even today for students taking courses in sociology. In this book he coined a famous phrase, conspicuous consumption, by which he meant the tendency of those above the subsistence level, i.e., the "leisure class," to be mainly concerned with impressing others through standards of living, taste, and dress—that is, through what he called "pecuniary emulation"—which is the hallmark of society. This, Veblen argued, was a commonly observed pattern of behavior which was contrary to marginal utility theory, for it clearly could imply that people may sometimes buy more of a good at higher prices than at lower prices in order to impress others.

Thorstein Veblen, more perhaps than any other social scientist, criticized practically every phase of social life. Throughout his writings there are prophecies about the changing structure of society, many of which have materialized with astounding accuracy. History may someday record that Veblen was the greatest prophet of social and economic change who ever lived.

## ทฤษฎีค่าจ้าง

อะไรจะใจให้คนทำงาน นักธุรกิจไม่ได้รับความลำบาก ถ้าเข้าให้ค่าจ้างพอ คนงานก็ทำงานให้ การให้ค่าจ้างเกิดขึ้นพร้อมกับลัทธินายทุน มีผู้คิดทฤษฎีค่าจ้างขึ้นมา คือ

1. ค่าจ้างควรได้รับเพียงพอประทังชีวิต (subsistence theory of wage) แต่เดิมเรียกกฎเหล็ก (Iron law of wage) มี Lassalle เป็นผู้อธิบาย เพราะค่าจ้างต่ำ จึงทำให้มาตรฐานการครองชีพของคนงานต่ำ นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพียงพอประทังชีวิตของคนงานและครอบครัวให้มีชีวิตสืบต่อไป หากคนงานมีค่าจ้างสูงกว่านั้น จะทำให้คนเกิดมาก คนมีอายุยืนขึ้นทำให้มีผู้มาใช้ค่าจ้างมากขึ้น ดึงให้ค่าจ้างลดลง หากคนงานมีค่าจ้างต่ำกว่านั้น คนงานจะเป็นคนอยู่อย่างอด ๆ อยาก ๆ ล้มตายไป เหลือเป็นจำนวนน้อย ค่าจ้างจะค่อยขยับมาอยู่ระดับพอประทังชีวิต

Malthus อธิบายถึงว่า การจำกัดการแต่งงานอันเป็นวิธีลดจำนวนคนงาน จะทำให้ค่าจ้างสูงขึ้น เขานิยามค่าจ้างพอประทังชีวิต (subsistence) ว่า “คือค่าจ้างที่พอซื้อสิ่งจำเป็นและความสะดวก ถ้าขาดสิ่งจำเป็นนี้แล้ว คนงานจะไม่พอใจให้จำนวนเพิ่มขึ้นด้วยการมีบุตร” ถ้าค่าจ้างต่ำกว่านี้ ผู้ต้องการทำงานมีน้อย จะเป็นผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Ricardo อธิบายว่า ระดับพอประทังชีวิต กำหนดโดยประเพณี และชั้นของคนในสังคม ค่าจ้างเป็นต้นทุนการผลิต

กลุ่มสังคมนิยมเห็นว่า ค่าจ้างเท่ากับมูลค่าสิ่งที่เขาผลิต (labor theory of value) แต่นายจ้างกลับจ่ายค่าจ้างเพียงพอประทังชีวิต นายจ้างจึงได้รับมูลค่าส่วนเกิน

2. ค่าจ้างเท่ากับจำนวนเงินที่ตั้งไว้เป็นค่าจ้าง (wage-fund theory of wage)

หมายถึง นายจ้างมักตั้งงบประมาณไว้เป็นค่าจ้างแน่นอน (fund) ยอมให้เปลี่ยนแปลงเฉพาะจำนวนคนงาน ค่าจ้างเป็นเท่าไรที่จะจ่ายแต่ละคนให้เอากองทุนตั้งหารด้วยจำนวนคนงาน สมมุติเงินกองทุนตั้งไว้ 10,000 บาท มีคนงาน 10 คน ได้ค่าจ้างคนละ  $10,000 \div 10 = 1000$  บาท

J.S. Mill ได้อธิบายถึงคำว่าเงินกองทุน (fund) ได้แก่เงินที่ตั้งไว้แน่นอนเป็นค่าจ้างคนงานหมายถึงผู้ต้องการทำงานและยอมให้บริการเมื่อคนอื่นจ้าง ตามธรรมดาแล้ว ทางที่จะเพิ่มค่าจ้างได้ก็ด้วยการลดคนงานที่รับค่าจ้างลง หรือเพิ่มเงินขึ้น

3. ค่าจ้างเป็นเงินที่เหลือจากจ่ายให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นแล้ว (residual claimant theory of wage)

Francis Walker เป็นผู้อธิบายไว้มีสาระสำคัญ คือ แรงงานผลิตสินค้าขึ้น ขายได้ราคาเท่าไร ให้หักเป็นค่าเช่า ดอกเบี้ยและกำไรก่อน ที่เหลือจึงตกเป็นของแรงงานคือ ค่าจ้าง

4. ค่าจ้างเท่ากับส่วนที่ต่อรองเอาได้ (bargaining theory of wage) เป็นความคิดใหม่เมื่อมีสหภาพแรงงานขึ้นแล้ว การต่อรองค่าจ้างมีข้อจำกัด ไม่ควรเป็นค่าจ้างที่สูงจนนายจ้างต้องเลิกกิจการ และต่ำมากจนคนงานไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ค่าจ้างจึงควรอยู่ระหว่าง 2 จุดนี้ ที่ทั้ง 2 ฝ่ายพอใจซึ่งแล้วแต่อำนาจการต่อรอง

5. ค่าจ้างเท่ากับประสิทธิผลเพิ่ม (marginal productivity theory of wage) กล่าวคือ เมื่อคนงานที่จ้างเข้าใหม่สามารถผลิตได้เท่าไร เขาควรได้ค่าจ้างนั้น เช่น คนงาน ก. เข้าใหม่สามารถผลิตหลอดไฟได้ 10 หลอด ราคา 50 บาท ต่อวัน นาย ก. ควรได้ค่าจ้างวันละ 50 บาท ตามประสิทธิผลของเขาทำได้ ผู้อธิบายคือ J.B. Clark

ทางปฏิบัติทำได้ยาก เพราะแยกไม่ได้ว่าผลผลิตใดของคนงานทำขึ้น และปัจจัยการผลิตอื่นทำขึ้น

### การแบ่งงานกันทำ

เป็นแนวคิดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลผลิตมากขึ้น คือแต่ละคนทำสิ่งที่เขาสามารถทำได้ดีที่สุดที่จะทำได้ง่ายและทำได้มาก

Adam Smith เห็นว่า แรงงานเป็นผู้ทำให้เกิดความมั่งคั่งและมูลค่า ไม่ใช่แรงงานบางอย่างเท่านั้น แต่เป็นแรงงานทุกชนิด ที่ให้ความร่วมมือในการผลิต นั่นคือ การแบ่งงานกันทำ ด้วยการทำสิ่งเดียวซ้ำ ๆ จึงเกิดความชำนาญงาน เขายกตัวอย่างอุตสาหกรรมทำเข็มคนงานทำคนเดียวทุกอย่างสามารถผลิตเข็มได้วันละ 1 ถึง 20 เล่ม แต่ถ้าหากมีการแบ่งงานกันทำจนเกิดความชำนาญงานขึ้นแล้ว คนงานคนหนึ่งสามารถทำเข็มได้มากกว่าวันละ 20 ปอนด์ โดยมีเหตุผลว่า การทำงานอย่างเดียวซ้ำ ๆ กัน จะประหยัดเวลาในการเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปอีกรายงานหนึ่ง และความคุ้นเคยโดยการทำอย่างเดียวกันนี้ ทำให้พบเทคนิคใหม่ที่จะทำงานได้เร็วและดีขึ้น แต่มีข้อจำกัดอยู่ 2 อย่าง คือ ตลาดไม่กว้างพอที่จะขายของได้หมด เพราะผลิตได้มาก ทุนมีไม่มากพอที่จะนำมาลงในการผลิต ซื้อวัตถุดิบ เครื่องจักร และเป็นค่าจ้าง

แต่มีผู้วิจารณ์รวมทั้ง Smith ว่า การแบ่งงานกันทำเป็นผลให้คนไม่มีมนุษยธรรม การมุ่งทำงานง่าย ๆ 2-3 อย่างในเวลานาน จะเป็นเหตุให้คนงานใช้ความคิดและสติปัญญาได้

น้อยลง คนงานขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดความสามารถที่จะแสวงหาประโยชน์  
แก่ตน และมองไม่เห็นโอกาสที่จะปรับปรุงงาน ทำลายลักษณะความเป็นบุคคลของคนงาน  
เสียหมด ให้เหลืออยู่เฉพาะสิ่งที่ทำได้ง่ายทำไปตามระบบ และทำงานซ้ำ ๆ ซาก ๆ ซึ่งจะลด  
ความสำคัญของคนงานลงเป็นคล้ายฟันเฟืองอย่างหนึ่ง ในระบบการผลิตที่ได้ค่าจ้างต่ำ  
แต่พอยังชีพ

**Frederick W. Taylor** นักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) มาใช้  
ในงานอุตสาหกรรมโดยให้คนงานทำงานตามสบายและถนัด เพื่อได้ผลงานสูงสุด เขาใช้หลัก  
3 อย่าง คือ (1) เพื่อได้รับความร่วมมือจากคนงานดีขึ้น คนงานที่ทำงานดีที่สุด จะจ้างไว้ด้วย  
ค่าแรงสูง พอที่จะประกันได้ว่า คนงานนั้นจะทำงานให้กับบริษัทต่อไป (2) เพื่อได้รับสมรรถ  
ภาพผลงานมากขึ้น งานมีมาตรฐานดีขึ้น และลดการทำงานตามระบบ (3) เพื่อได้ผลสำเร็จ  
ในธุรกิจขนาดใหญ่ อย่างมีประสิทธิภาพ เขาได้นำระบบการวางแผนมาใช้

Taylor ได้ตั้งโรงงานขนาดใหญ่เพื่อเป็นที่ทดลองด้วย แต่ก็ล้มเลิกไป

### สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นสมาคมที่คนงานมีอำนาจควบคุม

**The Webbs** 2 สามีภรรยาในอังกฤษเห็นด้วยกับการให้คนงานรวมกันตั้งสหภาพแรง  
งาน แล้วตั้งเป็นพรรคแรงงาน เพื่อสมัครรับเลือกตั้งเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ  
บาลตามแบบประชาธิปไตย

**Michael A. Bakunin** ชาวรัสเซีย เห็นด้วยกับการให้คนงานจัดตั้งสหภาพแรงงานที่  
เข้มแข็งและรวมกันเข้าเป็นสหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศเพื่อการปฏิวัติ เปลี่ยนสังคมเป็น  
แบบ anarchism ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นด้วยการริบเอาทุนมา

**Georges Sorel** (1847-1922) เป็นผู้มีแนวคิดทางลัทธิ syndicalism (คนงานเป็นเจ้าของ  
โรงงานหรือการผลิต โดยวิธีรุนแรง) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในยุโรป แบบของเขาก็  
คือ ให้คนงานรวมกันเข้าเป็นสมาคมคนงาน ไม่ใช่สหภาพแรงงาน จุดมุ่งหมายของสมาคมคน  
งานไม่ใช่เพื่อทางการเมือง คือไม่มุ่งที่จะเข้ามามีอำนาจในรัฐ แต่ให้ใช้วิธีการนัดหยุดงานและคุก  
คามเป็นสำคัญ เพื่อเข้าควบคุมอุตสาหกรรมแล้วอำนาจทางการเมืองจะเป็นผลตามมาเอง

**R.H. Tawney** และ **G.H. Cole** สนับสนุนลัทธิ syndicalism ที่เป็นแบบคุกคามแต่น้อย นั่นคือ เป็นแบบสังคมนิยมแบบกิลด์ (guilds socialism) เชื่อว่าวิธีการปฏิรูปที่ละน้อยของสมาคมคนงานในอุตสาหกรรม จะทำให้คนงานสามารถควบคุมอุตสาหกรรมได้ แต่ไม่หมายความว่า ต้องควบคุมสถาบันทางการเมืองด้วย

**Samuel Gompers** เป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน AFL ในสหรัฐอเมริกา เห็นว่าสหภาพแรงงานควรก่อตั้งขึ้นเฉพาะในหมู่คนงานมีฝีมือ (craft union) ด้วยการที่ช่างฝีมือเป็นผู้ควบคุมงานด้านฝีมือทำให้สามารถบีบบังคับนายจ้างเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายได้ สหภาพแรงงานควรควบคุมการฝึกสอนช่างฝีมือใหม่ด้วย ตามระบบฝึกลูกมือ สหภาพแรงงานไม่ควรมีส่วนร่วมในทางการเมือง และไม่ควรถูกเข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมืองใด ๆ โดยทั่วไปแล้ว ควรมีนโยบายคือ “ให้รางวัลแก่ผู้เป็นมิตร และลงโทษผู้เป็นศัตรู” โดยมีเครื่องมือสำคัญเพื่อเอาชนะนายจ้างคือ การนัดหยุดงานและการบอยคอต

**John L. Lewis** หัวหน้าสหภาพแรงงานเหมืองถ่านหินในสหรัฐ เห็นว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ควรรวมกันเข้าเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (industrial union) โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นช่างฝีมือหรือไม่ ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานไม่ใช่อยู่ที่ฝีมือของคนงานเป็นสำคัญ แต่อยู่ที่คนงานอุตสาหกรรมนั้นรวมกันทั้งหมด ก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน นโยบายของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมในทางการเมือง คือ การให้การสนับสนุนแก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ขอบพบกับสหภาพแรงงานและคนงานมากที่สุดไว้ก่อน จนกว่าจะได้ตั้งเป็นพรรคแรงงานขึ้น

## คำถามท้ายบทที่ 6

1. บุคคลต่อไปนี้ มีความคิดเห็น ว่าทำไมคนจึงทำงาน ไว้อย่างไร?
  - 1) Aquinas
  - 2) John Calvin
2. ลัทธิความสุขส่วนตัวและความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (Individualism) คืออะไร?
3. บุคคลต่อไปนี้ มีความคิดเห็นเรื่องลัทธิความสุขส่วนตัวและความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวอย่างไร?
  - 1) นักปรัชญาอันมี Hobbe, Locke, Hume, Hutcheson และ Bentham ให้เป็นเพียงความคิดเห็นสรุปรวมกัน



## JOHN L. LEWIS

1880-1969

In the early 1950s, John L. Lewis was a household word in America, one of the best-known and undoubtedly the most controversial labor leader in the nation. The son of a Welsh coal miner who had come to the United States, and once a miner himself (starting at age 12), Lewis rose through the ranks of the union and established a powerful monopoly.

Self-educated, and steeped in classical literature, Lewis was a dramatic, almost theatrical speaker who laced his orations with quotations from Shakespeare. In the 1930s he led his United Mine Workers out of the American Federation of Labor and in the next two decades became leader of what was probably the strongest and for many years the most successful of labor unions. During and after World War II, he frequently defied the president of the United States and inflamed public opinion by leading his soft-coal miners out on strike.

Under Lewis's aggressive leadership, the UMW became a powerful force, and coal miners' wages rose to be among the highest of industrial workers. Lewis was denounced on all sides, but his miners regarded him as almost a saint. The Lewis tactics were simple. He recognized that in the American economy of the 1930s and 1940s, he who controlled the output of soft coal controlled the economy. He set about to establish control. To begin with, Lewis took exception to the union philosophy of the time, as expounded by the AFL, namely that union organization efforts should be directed only toward the skilled workers--craftspersons such as carpenters and printers. Lewis and others argued that the growing army of mass-production workers in steel and in the automobile industries, for example, should be organized. Consequently, they withdrew from the AFL in 1936 and established the Committee for Industrial Organizations. Later, as the Congress of Industrial Organizations, the CIO and the AFL were merged.

Lewis organized the UMW as an "industrial union," that is, everyone who worked in the coal-mining industry was included, regardless of specific skill. With absolute control of the union, he proceeded to impress on the coal operators the fact that he both had control and was to be trusted, that is, the union would deliver as promised. Although there were frequent strikes, they were called and ended on Lewis's orders. Until he retired in the late



1950s, Lewis was supreme in the union and a formidable public figure. He cultivated an image as an ogre with heavy, bushy eyebrows--the mean man as supplied from central casting. Unlike many union officials, Lewis lived on a modest scale and seemed to care little for financial reward. The UMW had numerous benefits for its members, including the then novel benefit of medical care (financed by a royalty paid by the operators).

Alas, Lewis suffered the fate of many successful monopolists. Coal prices rose and supplies were frequently interrupted by strikes as Lewis grew more and more imperious as he grew older. Consumers, both residential and industrial, turned to oil and gas for fuels, and coal mining shifted increasingly to strip mining and to geographic areas in which UMW control was weak. The nation's force of coal miners was also much reduced by mechanization, and over the years declined to about half of the number in 1950. By the 1970s the UMW had declined both in membership and economic power. Monopoly had come full circle.

- 2) ลัทธิฟิสิกส์ไอแซกนิวตัน
- 3) Adam Smith
4. ลัทธิคนเศรษฐกิจ (economic man) คืออะไร? Adam Smith เห็นด้วยหรือไม่?
5. จงอธิบายถึงลัทธิสถาบันทางเศรษฐกิจ (Institutional Economics) ให้เข้าใจความหมาย? ใครเป็นผู้ต้นคิด
6. Thorstein Veblen เขียนหนังสือ Theory of Leisure Class และ Instinct of Workmanship มีสาระสำคัญโดยสรุปสั้น ๆ เป็นข้อ ๆ ได้อย่างใดบ้าง?
7. จงกล่าวถึงความคิดเห็นของบุคคลต่อไปนี้ ในเรื่องทฤษฎีค่าจ้างควรได้รับเพียงพอประทังชีวิต (subsistence theory of wage)
  - 1) Lassalle
  - 2) Malthus
  - 3) Ricardo
  - 4) กลุ่มสังคมนิยม
8. ทฤษฎีค่าจ้างเท่ากับจำนวนเงินที่ตั้งไว้เป็นค่าจ้าง (wage-fund theory of wage) หมายถึงอะไร? J.S. Mill อธิบายคำว่าเงินกองทุน (fund) ไว้อย่างไร?
9. Francis Walker ได้อธิบายทฤษฎีค่าจ้างเป็นเงินที่เหลือจากจ่ายให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นแล้ว มีสาระสำคัญอย่างไร?
10. ทฤษฎีค่าจ้างเท่ากับส่วนที่ต่อรองเอาได้ ท่านเข้าใจว่าอย่างไร?
11. J.S. Clark ได้อธิบายทฤษฎีค่าจ้างเท่ากับประสิทธิผลเพิ่มอย่างไร?
12. Adam Smith ได้อธิบายเรื่องการแบ่งงานกันทำไว้อย่างไร? มีผู้วิจารณ์รวมทั้ง Smith ตำหนิการแบ่งงานกันทำอย่างไร?
13. Frederick W. Taylor พูดถึงการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) โดยมีหลัก เพื่ออะไร?
14. The Webbs มีแนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานอย่างไร?
15. ลัทธิอนาธิปไตย (anarchism) คืออะไร? Michael A. Bakunin ได้อธิบายลัทธินี้ไว้อย่างไร?
16. ลัทธิซินดิคัลลิสม์ (syndicalism) คืออะไร? Georges Sorel ได้อธิบายลัทธินี้ไว้อย่างไร?
17. ลัทธิสังคมนิยมแบบกิลด์ (guilds socialism) คืออะไร? R.H. Tawney และ G.H. Cole ได้อธิบายลัทธินี้ไว้อย่างไร?