

## เนื้อหา

1. ทฤษฎีค่าใช้จ่ายบุติธรรม
2. ทฤษฎีค่าใช้จ่ายระดับพอค่าใช้จ่าย
3. ทฤษฎีของทุนค่าใช้จ่าย
4. ทฤษฎีสูญเสียที่ได้ส่วนที่เหลือ
5. ทฤษฎีการกอบโภคทรัพย์ใช้ชั้นจากงาน
6. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม
7. ทฤษฎีของมาแซล
8. ทฤษฎีการต่อรองค่าใช้จ่าย

## สาระสำคัญ

1. ทฤษฎีค่าใช้จ่ายบุติธรรม เจ้าหน้าที่ได้นำเอาหลักเกณฑ์ของราคายุติธรรมมาใช้ในการกำหนดค่าใช้จ่ายบุติธรรม ซึ่งเป็นระดับค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือ สามารถดำรงชีพอยู่ได้ และเดึงครอบครัว โดยสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมารตอนเมืองได้ แต่ละนายช่างยินยอมจ่าย ซึ่งแนวคิดนี้ปัจจุบันได้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ

2. ทฤษฎีค่าใช้จ่ายระดับพอค่าใช้จ่าย กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากร ขั้นเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในค่าใช้จ่าย จะเป็นตัวปรับให้ค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับพอค่าใช้จ่ายเสมอในระยะยาว ซึ่งตามทฤษฎีนี้ยังไม่เป็นความจริงในปัจจุบัน

3. ทฤษฎีของทุนค่าใช้จ่าย มุ่งขยายการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายระดับทั่วไปในระยะสั้น ซึ่งมองในด้านการเสนอซื้อและการเสนอขายแรงงานอันเป็นการพิจารณาราคากลางทางด้านการเสนอซื้อแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของทุนค่าใช้จ่ายซึ่งกำหนดไว้ส่วนหนึ่งให้ส่วนหนึ่งของการผลิต ซึ่งมีสิ่งที่คาดการณ์ว่าในความเป็นจริงไม่สามารถกำหนดคงทุนค่าใช้จ่ายไว้ส่วนหนึ่งได้

4. ทฤษฎีสูญเสียที่ได้ส่วนที่เหลือ ตามทฤษฎีนี้เห็นว่า ค่าใช้จ่ายควรเป็นส่วนที่เหลือจากการจัดการผลตอบแทนให้กับเจ้าของปัจจัยการผลิตอีก ฯ แต่ถ้า

5. ทฤษฎีการกอบโภคทรัพย์ใช้ชั้นจากงาน อาศัยหลักทฤษฎีนูกค่าของแรงงาน เป็นหลัก และซึ่งให้เห็นว่าแรงงานได้รับผลกระทบแทนน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานนั้นก่อให้เกิด ซึ่ง

มูลค่าส่วนเกินนี้ผู้ประกอบการนำไปเบ่งใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยไม่เจ็บให้กับแรงงาน จึงถือว่าเป็นการกอบโกยผลประโยชน์จากการงาน

6. ทฤษฎีพิธภพเพิ่ม ทฤษฎีนี้อธิบายว่า แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เข้าสามารถผลิตเพิ่มได้ แต่ข้อสมมติของทฤษฎีนี้มีข้อบกพร่อง เพราะสมมติให้มีการเบ่งบันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้า ซึ่งเป็นไปได้ยากในสภาพแห่งความเป็นจริง และสมมติให้ประเทคโนโลยีสภาพการทำงานเต็มอัตรา ซึ่งเป็นไปได้ยากโดยเฉพาะในประเทศด้อยพัฒนา

7. ทฤษฎีของมาแซด มีแนวความคิดว่า อัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน

8. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างจากอิานางการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงาน และแสดงให้เห็นถึงกลไกการต่อรองว่าในกรณีใดบ้างที่สามารถต่อรองสำเร็จหรือต่อรองไม่สำเร็จ

### จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. บอกวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีค่าจ้างขัติธรรมได้  
2. อธิบายเหตุผลที่ทำให้อัตราค่าจ้างปรับตัวอยู่ในระดับพอกำยังชีพ ตามแนวความคิดของทฤษฎีค่าจ้างระดับพอกำยังชีพ

3. อธิบายความหมายและเบริชเทียนราคาระรนชาติกับราคากลางได้  
4. อธิบายการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีกองทุนค่าจ้างได้  
5. บอกข้อบกพร่องของทฤษฎีกองทุนค่าจ้างได้  
6. อธิบายแนวคิดของทฤษฎีสัญลิทธิ์ได้ส่วนที่เหลือ เกี่ยวกับการจัดสรรรายได้ให้กับ

ค่าจ้างได้

7. อธิบายแนวคิดของ Karl Marx เกี่ยวกับการที่แรงงานถูกกอบโกยผลประโยชน์ได้  
8. อธิบายและบอกข้อบกพร่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีพิธภพเพิ่ม

ได้

9. อธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีของมนแซลได้  
10. อธิบายถึงการต่อรองค่าจ้างตามแนวความคิดของ A.C. Piqou ทั้งในกรณีที่ต่อรองสำเร็จ และต่อรองไม่สำเร็จได้  
11. บอกจุดยืนของสภาพแรงงานและจุดยืนของนายจ้างตามทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างได้

## 1. ความนำ

ได้มีนักเพรษภาษาศาสตร์พยาบาลคิดและอธิบายอยู่ตลอดเวลาว่า ค่าจ้างคืออะไร มีวิธีการคิดอย่างไร ค่าจ้างที่ควรจะเป็นนั้นเท่าไร ตลอดจนความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้าง เป็นศ้น แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีที่จะใช้อธิบายปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างเหล่านี้ยังมีข้อถกเถียงมากมาย และ ข้อถกเถียงเหล่านี้ยังไม่เป็นข้อบุคคล และในด้านทางปฏิบัตินั้นในปัจจุบัน การจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่นาย จ้างจะเป็นผู้กำหนดและมีอำนาจกำหนดค่าจ้างให้ค่าแรงต้องการกำไรงูงสุด เมื่อใดที่นายจ้างขาดแคลน แรงงานนายจ้างก็อาจจะเพิ่มค่าจ้างให้ หรือในกรณีที่แรงงานประท้วงความเดือดร้อนก็อาจจะรวมตัวกัน เป็นสหกุภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องต่อรองกับนายจ้าง

เพื่อที่จะได้มีความรู้เกี่ยวกับค่าจ้างได้มากขึ้น ในส่วนต่อไปนี้จะได้พิจารณาถึงทฤษฎี ค่าจ้างต่าง ๆ เพื่อศึกษาถึงการพัฒนาแนวคิดศึกษาดังนี้ดังต่อไปนี้

## 2. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)

เป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่สืบทอดมาจากศาสนาและศีลธรรม Thomas Aquinas ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย (เร้นเดียวกับราคายุติธรรม\*)<sup>1</sup> (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคามีถูกและถูกกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงนำหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม”<sup>2</sup> โดยถือเอาว่า ค่าจ้างยุติธรรมคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานได้ฟื้นฟู สามารถผลิตสินค้าและบริการอุปโภคต่อเนื่องได้ ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่กันงานได้รับ และนายจ้างยินยอมเข้าใจเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้เขาดำรงชีพอยู่ได้ ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความ เกษชิน การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดขึ้นโดย รัฐบาล ประเพณีนิยม หรือตามที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสมควร กี นับว่ายุติธรรม

ในการปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจะมีอำนาจรับผิดชอบในการพิจารณาถึงระดับค่า จ้างว่าระดับใดยุติธรรม ถ้าพบว่าอัตราค่าจ้างไม่ถูกกำหนดให้สูงขึ้น ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตรา ค่าจ้างสูงเกินไปก็ให้วิธีการกำหนดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงเกินไป แนวคิดอันนี้ปัจจุบันใช้เป็นหลักในการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

<sup>1</sup> ราคายุติธรรม คือราคาน้ำที่เพียงพอจะทำให้ลูกค้านิยมซื้อนิดๆ ไม่การผลิตออกมายากอย่างท่อนเนื่องได้ โดย ที่ไม่ใช่ราคาน้ำที่ทำให้ผู้ผลิตได้กำไรมากเกินไป หรือ ขาดทุนจนต้องเสียกิจการไป

<sup>2</sup> เนื่องยุติธรรมเป็นสิ่งที่ทุกคนเรียกร้อง แต่แค่ไหนยุติธรรม ไม่มีใครสามารถกำหนดได้ ถ้าการกำหนดแล้ว ทุกคนพอใจก็จะถือว่า ยุติธรรม

### 3. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่าชีพ<sup>3</sup> (Subsistence Wage Theory)

ประมวลเพดานรายที่ 18 นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่ม Physiocrats คือ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานของทฤษฎีค่าจ้างซึ่งต่อมาเรียกว่าทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่าชีพ โดยกล่าวว่า ค่าจ้างแรงงานในระบบอุดมการณ์จะมีแนวโน้มไปสู่ระดับพอชั่งชีพเสมอ ในกรณีที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอชั่งชีพ ประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น (จากการที่มีความเป็นอยู่ที่ดี) ผลต่อทำให้อัตราค่าจ้างค่อยๆ ลดลงมาสู่ระดับพอชั่งชีพ ในทันทีที่แรงงานข้าม อัตราค่าจ้างระดับนี้จะเป็นอยู่ไม่นานนัก เพราะคนงานจะมีจำนวนลดลงด้วยโรคภัย การบาดเจ็บ อาหาร และอัตราการเกิดค่าเป็นเหตุให้ค่าจ้างสูงถึงระดับพอชั่งชีพในที่สุด

แนวความคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในอังกฤษอย่างมากก่อนการปฏิรูปอุดมการณ์ และได้มีการแก้ไขปรับปรุงโดยนักเศรษฐศาสตร์ในสมัยต่อมา ในศตวรรษที่ 19 David Ricardo โดยอาศัยทฤษฎีประชากรของ Robert Malthus ประกอบ ได้พิจารณาว่าแรงงานหนีอินเดียนท์ออกขาย ซึ่งจะมีทั้งราคาระรุณชาติ Natural Price และราคากลาง Market Price ซึ่งในแห่งค่าจ้างราคาระรุณชาติ คือ ระดับอัตราค่าจ้างพอชั่งชีพ ส่วนราคากลาง คือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจริง ๆ Ricardo เห็นว่าอัตราการเพิ่มของประชากรที่เป็นแรงงานจะทำให้ราคาระรุณชาติและราคากลางเหล่านี้เท่ากันในที่สุด ซึ่งได้อธิบายในเรื่องค่าจ้างระดับพอชั่งชีพของกลุ่ม Physiocrats แล้วในตอนต้น ดังนั้น Ricardo จึงสนับสนุนให้คลาดแรงงานเป็นตลาดเสรี และไม่ควรควบคุมหรือแทรกแซงค่าจ้าง การปรับปรุงแรงงานโดยวิธีการขึ้นค่าจ้างมักจะได้ผลน้อย เพราะจะเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในความทุกข์ยากเมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นรวมเร็วเกินกว่ากำลังอาหารจะมีให้ได้ (ตามทฤษฎีประชากรของ Malthus คือ อัตราการเพิ่มของประชากร เป็นอนุกรมเรขาคณิต แต่อัตราการเพิ่มของอาหาร เป็นอนุกรมเลขคณิต) ดังนั้นการที่จะให้แรงงานมีความอญฉิบกินคือกระบวนการจัดการค่าจ้างอัตราการเพิ่มของประชากร แต่ยังไงก็ตามทฤษฎีค่าจ้างระดับพอชั่งชีพนี้ก็ยังไม่เป็นความจริงในปัจจุบัน เพราะอัตราการเพิ่มของประชากรอาจกำหนดขึ้นได้โดยการวางแผนครอบครัว และปริมาณการเพิ่มอาหารก็สามารถทำให้เพิ่มได้เร็วขึ้น โดยการพัฒนาทางด้านการเกษตร

<sup>3</sup> ค่าจ้างระดับพอชั่งชีพ จะเป็นเท่าไน้ยั่นย่อนรืนอยู่กับขนาดของรวมเนียมประเทศนี้ และมาตรฐานที่ประชากรกำหนดรื้นมา ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และแต่ละห้องดิน ค่าจ้างระดับนี้ อาจถือมาจาก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ไทยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 45 บาท ในเขตกรุงเทพฯ และ จังหวัดใกล้เคียง สนับสนุนเมืองรากกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในงวดละ 1.60 กอบตาก ปีนี้

#### 4. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

ทฤษฎีนี้ John Stuart Mill ได้อธิบายไว้ หมายถึงระดับค่าจ้างเท่ากับจำนวนเงินกองทุนที่แยกไว้ให้เป็นค่าจ้างเป็นจำนวนเต็มตัว หารด้วยจำนวนคนงาน ในระยะเวลาหนึ่ง ตัวอย่างเช่นบริษัทแห่งหนึ่งได้จัดสรรทุนหมุนเวียนส่วนหนึ่งมาเป็นกองทุนค่าจ้างจำนวน 15,000 บาทต่อวัน และคิดจะจ้างแรงงานจำนวน 100 คน ดังนั้นค่าจ้างแรงงานแต่ละคนจะได้คือ 15,000 หาร 100 เท่ากับ 150 บาท

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้แตกต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างพออยู่ชีพ เพราะทฤษฎีนี้ยังอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้น ซึ่งมองในด้านการเสนอขอและเสนอขายแรงงาน อันเป็นการพิจารณาเฉพาะราคากลาง ไม่ได้พิจารณาถึงรากฐานชาติ ส่วนทุนค่าจ้างพออยู่ชีพเน้นในด้านการเสนอขายแรงงาน โดยอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของประชากรและปริมาณอาหารที่ใช้เสียงชีพ ซึ่งมองในระยะยาวโดยเปรียบเทียบราคากลางของแรงงานกับราคาระบบที่คงแรงงาน

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างสมมติให้ กองทุนที่จะจ่ายให้แก่แรงงานคงที่ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงไป และสมมติให้แรงงานมีมือเท่ากัน ได้ค่าจ้างเท่ากันและจำนวนการจ้างแรงงานอาจจะสูงขึ้นหรือลดลงได้ เช่น สำเร็จงานกู้มหนึ่งทำการเจรจารวมต่อรองทำให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น หรือรัฐบาลเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำให้สูงขึ้นจากวันละ 150 บาท เป็นวันละ 200 บาท ผลคือนำหางจะจ้างคนงานลดลง ทำให้เกิดการว่างงาน ในที่นั่นของตรงข้าม ถ้าลดอัตราค่าจ้างลง จะมีผลทำให้จ้างคนงานมากขึ้น

ทฤษฎีของ Mill นี้ ถูกโภนติว่าไม่สมบูรณ์ เพราะทฤษฎีนี้ถือว่ากองทุนที่จ่ายให้แก่แรงงานคงที่ William Thomas Thornton ให้วิจารณ์ทฤษฎีนี้ว่าไม่ได้อธิบายด้านการเสนอขอแรงงานว่า งานจะใช้แรงงานเป็นปริมาณเท่าใด ดังนั้นจึงไม่สามารถกำหนดขนาดของเงินทุนได้ นอกจากนี้ในธุรกิจของเอกชนจริง ๆ ไม่มีการกำหนดคงของทุนค่าจ้างไว้ตัวหน้า และกองทุนค่าจ้างควรเพิ่มหรือลดลง ตามภาวะเศรษฐกิจคนงานจะต้องได้ค่าจ้างแตกต่างกันตามศักยภาพและผลงาน นอกจากนี้การที่จ้างคนงานเพิ่มหรือลดลงนั้นต้องสัมพันธ์กับธุรกิจด้วย

ดังนั้นในระยะหลังจึงได้มีผู้ปรับปรุงทฤษฎีนี้ให้ใกล้เคียงกับทฤษฎีค่าจ้างสมัยใหม่ขึ้น โดยบุคคลที่มีส่วนในเรื่องนี้คือ Nassau Senior เขาเห็นว่ากองทุนค่าจ้างควรมองในแง่ผลผลิตในส่วนที่จัดสรรให้แก่แรงงาน ซึ่งกำหนดโดย ประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิต และจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต ซึ่งทำให้ใกล้เคียงกับทฤษฎีพิเศษทางเพิ่ม

## 5. ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory)

ผู้ได้อธิบายทฤษฎีนี้เป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ชื่อ Francis A Walker ซึ่งเห็นว่า กำไรจากการจ่ายเงินเดือนที่เหลือจากการผลิตอื่น ๆ แล้ว (ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้แก่ค่าเช่า ค่าไฟ และคอกน้ำ) ทฤษฎีนี้ยังมีความไม่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ เพราะไม่ได้อธิบายว่า ทำไนสู่ได้ส่วนที่เหลือซึ่งต้องเป็นแรงงานไม่ใช่ปัจจัยการผลิตอื่น นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังไม่ถูกต้องเพราแรงงานจะได้กำไร ถึงแม้ว่าสินค้าที่ขายผลิตนั้นยังไม่ได้นำออกจำหน่าย หรือนำออกจำหน่ายแล้วขาดทุนก็ตาม

## 6. ทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน (Exploitation Theory)

ทฤษฎีนี้ Karl Marx เป็นผู้อธิบาย โดยอาศัยหลักทฤษฎีมูลค่าของแรงงาน (Labor Theory of Value) ของ Adam Smith และ Ricardo ว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าจะเท่ากับค่าของแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้า เพราะในสมัยนี้ที่ดินยังคงร้างว่างเปล่าและไม่มีราคา ใจจะซื้อของเอาไว้ได้ ทุนก็ยังมีค่าน้อย เป็นการใช้เครื่องมืออย่างง่าย ๆ และกรรมวิธีการผลิตก็ยังไม่ซับซ้อนจึงไม่มีความจำเป็นต้องมีผู้ประกอบการ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด ซึ่ง Marx ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ว่า แรงงานควรได้รับผลตอบแทนเท่ากับมูลค่าของสินค้าทั้งหมด แต่ในความเป็นจริงแรงงานได้รับผลตอบแทนน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานนั้นก่อให้เกิด โดยได้รับเพียงระดับพอยังซื้อเท่านั้น มูลค่าส่วนที่เกิน (Surplus Value) จากระดับพอยังซื้อจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่าแก่เจ้าของที่ดิน คอกน้ำ แก่เจ้าของทุน และกำไรแก่ผู้ประกอบการ ทั้ง ๆ ที่มูลค่าส่วนนี้ของแรงงานเป็นคนก่อให้เกิด การที่ผู้ประกอบการได้กันเอามูลค่าส่วนนี้ออกไปไม่ใช่ให้แก่แรงงาน จึงถือว่าเป็นการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน (exploitation) โดยเขามองว่านาทุนเป็นผู้นำเงินมาลงทุนเล็กน้อยเพื่อช่วยให้เกิดผลผลิต ดังนั้นจึงไม่สมควรได้รับค่าตอบแทนหรือได้รับรางวัลในการขอมูลสารบträ กในปัจจุบันโดยเลื่อนการบริโภคไปข้างหน้าเพื่ออาเจินไปลงทุน ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบรวมปัจจัยการผลิตเข้ามาใช้ในการผลิตสินค้าไม่ได้ออกแบบมากนักและเจ้าของที่ดินไม่ควรได้ค่าเช่าเพราที่ดินยังคงร้างอยู่เฉยไม่มีประโยชน์อะไรเดย์สิ้นแรงงานไม่ทำการเพาะปลูกหรือทำให้เกิดผลผลิตขึ้นมา

## 7. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจมากเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 ผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้อย่างถูกต้องคือ John Bates Clark ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีค่าใช้จ่ายที่ยอมรับทั่วไป (Orthodox Wages Theory) แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะด้านการเสนอชื่อแรงงานมากเกินไป ไม่สามารถที่จะอธิบายเรื่องค่าใช้จ่ายให้สมบูรณ์ได้ ทฤษฎีนี้มองในด้านการ

เสนอชื่อเร่งงานของนายจ้างเข่นเดียวกับทฤษฎีของทุนค่าใช้จ่าย แต่ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าอะไรเป็นปัจจัยในการกำหนดการใช้จ่ายแรงงาน ซึ่งทฤษฎีของทุนค่าใช้จ่ายไม่ได้อธิบายไว้

Clark ได้วิเคราะห์ทฤษฎีนี้ โดยสมมุติให้

1. มีการแบ่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดปัจจัยการผลิตและตลาดสินค้า ซึ่งหมายความว่าแรงงานแต่ละคนมีความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตเท่าเทียมกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเสรี

2. มีการทำงานเต็มอัตรา

3. ปัจจัยการผลิตมีปริมาณคงที่ แต่ละสินค้าประเภททุนมีจำกัด

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาสามารถผลิตเพิ่มได้ (Value of Marginal Product) เช่น ถ้าเพิ่มคนงานเข้ามา 1 คน เขาสามารถผลิต ที่ว่าได้ 3 เครื่องต่อเดือน เขาควรได้ค่าจ้างเท่ากับราคารวม 3 เครื่องนั้นเมื่อหักใช้จ่ายอื่น ๆ แล้ว สมมุติว่าเป็นเงิน 6,000 บาท ดังนั้นเขาควรได้รับค่าจ้างเดือนละ 6,000 บาท ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เขาเดือนละ 6,000 บาท ซึ่งเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาก่อตั้งขึ้นมา

ข้อบกพร่องของทฤษฎีนี้ ก็คือข้อสมมุติ ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. การให้มีการแบ่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้า ซึ่งเป็นไปได้ยาก ในสภาพความเป็นจริงนั้นทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้าเป็นตลาดแบ่งขันไม่สมบูรณ์ เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามายังรบกวน เช่น รัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีอำนาจในการผูกขาด โดยพยายามให้ค่าจ้างต่ำ สนับสนุนแรงงานซึ่งเกิดจากการรวมตัวของแรงงานต่อรองเพื่อให้ได้ค่าจ้างถูกขึ้น เป็นต้น

2. การสมมุติให้ประเภทมีสภาพการทำงานเต็มอัตรา ซึ่งในประเภทต้องพัฒนามากจะมีสภาพการทำงานจ้างทำงานไม่เต็มอัตราที่จะทำให้แรงงานสามารถขยับไปทำงานที่ได้รับค่าจ้างสูงได้คล่องตัว ดังนั้นแรงงานก็จะยังคงทำงานกันทำ โดยอาจยอมรับค่าจ้างต่ำได้ นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ใช้ได้กับการคิดค่าจ้างตามผลงานเท่านั้น แต่มีงานบางอย่างต้องลงแรงออกกำลังกาย เช่น งานบริการ งานราชการ งานวิชาการ เป็นต้น

## 8. ทฤษฎีของมา歇ล (Marshall's Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Alfred Marshall ได้เขียนในหนังสือ Principles of Economics ว่า การเสนอชื่อเร่งงานและการเสนอขายแรงงาน เป็นตัวกำหนดค่าจ้าง อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดสมดุล ก็คือจุดที่การเสนอชื่อเร่งงานเท่ากับการเสนอขายแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ อัตราค่าจ้างจะอยู่ที่อัตราที่นายจ้างพอใจให้ และแรงงานพอใจรับ ซึ่งเป็นจุดที่ทั้ง 2 ฝ่ายพอใจมากที่สุด

## 9. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

การต่อรองค่าจ้างได้มีการพิจารณาบ้างในสมัยของ Smith แต่นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก จนถึงราหทัวร์รัม 1890 นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษเช่น Sidney และ Beatrice Webbs และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันเช่น John Bates Clark ได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมผัสร์กับการเจรจาต่อรอง และต่อมาราหทัวร์รัม 1920 AC Pigou เป็นอีกผู้หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยอำนาจการต่อรอง

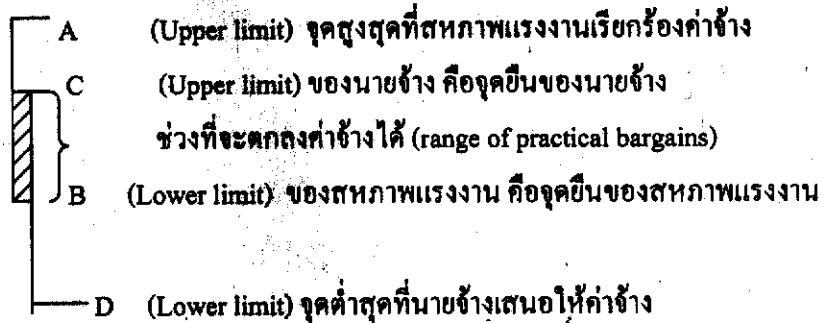
Sidney และ Beatrices Webbs ได้อธิบายทฤษฎีนี้กล่าวถึงว่า ค่าจ้างก็เหมือนจากอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงาน ในช่วงที่การพัฒนาอุตสาหกรรมเพิ่มเริ่มต้น การต่อรองจะอยู่ในรูปการต่อรองตัวต่อตัว แต่เมื่อสังคมอุตสาหกรรมได้พัฒนาไปการต่อรองจะอยู่ในรูปของกลุ่ม เช่น ด้านแรงงานก็อยู่ในรูปสหภาพแรงงาน เป็นต้น การต่อรองก็จะอยู่ในลักษณะการต่อรองร่วม ถ้าไม่มีอำนาจการต่อรองหนึ่งกว่ากันจะเป็นฝ่ายชนะ เช่น ด้านนายจ้างมีอำนาจการต่อรองเข้มแข็งกว่าสหภาพแรงงานนายจ้างก็จะเป็นฝ่ายชนะ ไม่ต้องขยับค่าจ้างเพิ่ม แต่ด้านสหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองร่วมหนึ่งกว่านายจ้าง สหภาพแรงงานก็จะเป็นฝ่ายชนะได้ค่าจ้างเพิ่ม เป็นต้น

ทฤษฎีการต่อรองในอุดมการณ์ ๆ ส่วนมากจะใช้หลักง่าย ๆ โดยกำหนดขอบเขตขั้นสูง (Upper limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (Lower limit) ด้วยข้างเช่น แนวความคิดของ John Davidson ในปี 1898 ได้เขียนไว้ว่า นายจ้างมีอัตราค่าจ้างสูงสุดอัตราหนึ่งไว้ในใจ ซึ่งไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงกว่าอัตราหนึ่ง และพยายามที่จะจ่ายให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนแรงงานก็มีอัตราค่าบริการต่ำสุดไว้ในใจ ซึ่งอาจจะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราหนึ่ง และพยายามที่จะให้ได้ค่าจ้างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ช่วงระหว่างขอบเขตขั้นสูงและขั้นต่ำ เรียกว่า ขอบเขตต่อรอง (disputed territory) และอัตราที่เกิดขึ้นจริง ๆ จะอยู่ในช่วงนี้ ส่วนอัตราค่าจ้างจะอยู่ตอนใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

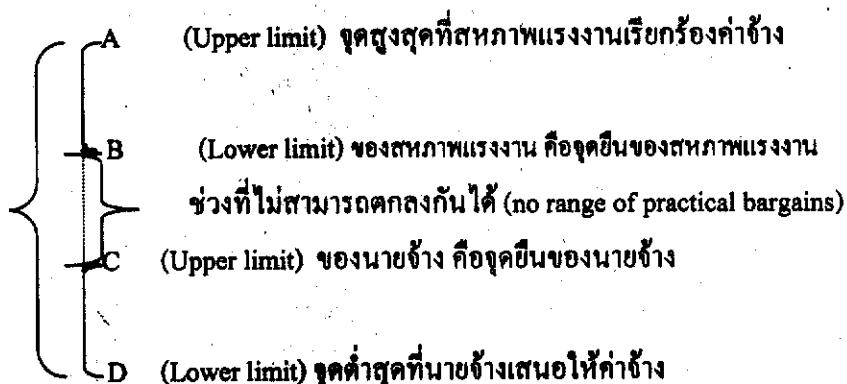
ทฤษฎีการต่อรองที่มีบทบาทค่อนข้างมากพอสมควร คือข้อเขียนของ A C Pigou อธิบายว่า ถ้าฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแบ่งขันโดยเสรี อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดใด จุดหนึ่งแน่นอน เพราะอัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานส่วนรวมที่อัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแบ่งขันเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง อัตราค่าจ้างไม่อาจกำหนดให้ແเนื่องอนในอัตราเดียว เพราะในอัตราค่าจ้างได้ ณ นั้นสหภาพแรงงานต้องการให้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่านั้น โดยที่ในขณะเดียวกันสมาคมนายจ้างต้องการจะจ่ายให้ต่ำกว่าอัตรานั้น

ในการต่อรองเพื่อบรรลุค่าจ้างหรือสิ่งอื่น ๆ มีทางที่จะตอกย้ำกันได้ก็คือเมื่อจุดขึ้นของทั้งสองฝ่ายมาพบกันหรือเหลือมันเท่านั้น แต่ถ้าจุดขึ้นของทั้งสองฝ่ายไม่พบกันหรือเหลือมัน ก็จะไม่มีทางที่จะต่อรองสำเร็จ ดังแสดงในรูปต่อไปนี้

### รูปที่ 1 กรณีที่สามารถต่อรองได้ด้านเรื่อง



### รูปที่ 2 กรณีที่ต่อรองไม่ด้านเรื่อง



ช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน ก็อ ช่วงระหว่างอัตราค่าจ้างสูงสุดระดับหนึ่ง (upper limit) ซึ่งสหภาพแรงงานไม่เรียกร้องเอาค่าจ้างสูงกว่านี้ เพราะถ้าเรียกร้องเอาค่าจ้างสูงกว่านี้แล้ว นายจ้างอาจเลิกจ้างแรงงานได้ กับอัตราค่าจ้างต่ำสุด (Lower limit) ของนายจ้าง โดยนายจ้างจะไม่ตัดค่าจ้างให้ต่ำกว่าระดับนี้ เพราะเกรงว่าจะไม่มีแรงงานมาทำงาน หากญี่ปุ่นอยู่ช่วง AD

ขุดยืนของสหภาพแรงงาน ก็อ ขุดที่อัตราค่าจ้างที่ต่ำที่สุด (Lower limit) ที่สหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจ ซึ่งพิจารณาจากผลได้ผลเสียของการนัดหยุดงาน แต่ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับนี้ แรงงานก็จะประท้วงโดยการนัดหยุดงาน ขุดยืนของสหภาพแรงงานจะมีค่าสูงหรือต่ำ ก็ขึ้นอยู่กับดันทุนของ การนัดหยุดงาน แต่ถ้ายังไร์ก็ตาม จะไม่เกินช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน จากญี่ปุ่นอยู่ช่วงของสหภาพแรงงานคือขุด B

ขุดยืนของนายจ้าง ก็อ ขุดที่นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในใจสูงสุดระดับหนึ่ง (Upper limit) ซึ่งจะไม่ยอมให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ เพราะถ้าเพิ่มค่าจ้างให้กันงานมากกว่าระดับนี้ จะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการหยุดการผลิต จากญี่ปุ่นอยู่ช่วงของนายจ้างคือขุด C

**จากรูป** ในการต่อรองขึ้นค่าจ้าง สาเหพแรงงานกำหนดไว้ในใจว่าจะขอเพิ่มค่าจ้างคนละ B ถึง A บาท และนายจ้างก็กำหนดไว้ในใจว่าจะให้ได้คนละ D บาท ถึง C บาท ซึ่งในการต่อรองนั้นนายจ้างจะให้ค่าจ้างระดับต่ำสุดไม่ต่ำกว่า D บาท ก่อน และหลังจากนั้นก็เพิ่มค่าจ้างขึ้นเรื่อยๆ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน C บาท และฝ่ายสาหภาพแรงงานมักจะเรียกค่าจ้างสูงสุด A บาท แต่เนื่องจากมีการต่อรองกันสาหภาพแรงงานก็จะยอมลดลงมาเรื่อยๆ แต่ไม่ต่ำกว่า B ซึ่ง B และ C ก็คือจุดยืนของสาหภาพแรงงาน และนายจ้างตามลำดับ ในกรณีที่ B และ C เหลือ้มกันดังรูปที่ 1 ถ้าสามารถที่จะเจรจาต่อรองได้สำเร็จ แต่อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปทาง B หรือ C นั้นขึ้นอยู่กับอานาจการต่อรองของทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าสาหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่านายจ้าง อัตราค่าจ้างก็มีแนวโน้มไปทางจุด C ในท่านองตรงข้าม ถ้านายจ้างมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่าสาหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปใกล้เคียงที่จุด B

ในกรณีที่ B และ C ไม่พบกันหรือเหลือ้มกัน ดังรูปที่ 2 ช่วง BC จะเป็นช่วงที่ไม่สามารถต่อรองกันได้ สาหภาพแรงงานจะประท้วงด้วยการนัดหยุดงาน

**ตัวอย่างเช่น** ในการเจรจาต่อรอง สาหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจว่าต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 100-130 บาท และนายจ้างก็ตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 80-120 บาท ดังนั้นจุดยืนของสาหภาพแรงงานและนายจ้างคือ 100 บาท และ 120 บาท ตามลำดับ ในกรณีนี้การเจรจาต่อรองจะสำเร็จได้ และอัตราค่าจ้างจะอยู่ในช่วง 100-120 บาท ส่วนจะเป็นเท่าไหร่นั้นขึ้นอยู่กับอานาจการต่อรอง ถ้าอานาจการต่อรองของนายจ้างเหนือกว่าสาหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปยัง 100 บาท แต่ถ้าอานาจการต่อรองของสาหภาพแรงงานเหนือกว่านายจ้างอัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปทางด้าน 120 บาท

ในท่านองตรงข้าม ถ้าสาหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจว่าต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 100-130 บาท แต่นายจ้างตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 80-90 บาท ดังนั้นจุดยืนของสาหภาพแรงงานและนายจ้างคือ 100 และ 90 บาท ในกรณีนี้จุดยืนของสาหภาพแรงงานและนายจ้างไม่เหลือ้มกัน การเจรจาต่อรองไม่สามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งนายจ้างต้องยอมให้สาหภาพแรงงานนัดหยุดงานไป

## สรุปทบทวนบทที่ 7

แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง ได้มีนักเรียนรุ่นศาสตร์พยาบาลคิดและอธิบาย เกี่ยวกับค่าจ้างในสังคมต่าง ๆ พอจะสรุปได้ดังนี้ ในทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม มีความเห็นว่า ค่าจ้างควร เป็นระดับที่ทำให้แรงงานที่มีฝีมือค่าแรงซึ่งแต่ละครอบครัวตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เกบชิน และ นายจ้างยินยอมจ่าย ส่วนทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่าใช้ชีพ พิจารณาว่าค่าจ้างควรอยู่ในระดับพอค่าใช้ชีพ ในกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่อยู่ในระดับพอค่าใช้ชีพแล้วจะมีการปรับตัวเข้าสู่ระดับพอค่าใช้ชีพได้ ซึ่งทฤษฎีนี้อธิบายได้โดยอาศัยทฤษฎีประชากรของ Malthus นักจากานนี้ยังมีทฤษฎีอื่น ๆ ที่พิจารณาอีก เช่น ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง พิจารณาว่าค่าจ้างเกิดจากนาคกองทุนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วน ที่เหลือเห็นว่าค่าจ้างควรเป็นผลตอบแทนส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้กับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ทฤษฎีของ มนเดลพิจารณาว่า อัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ทฤษฎี ผลิตภาพเพิ่ม ค่าจ้างมีค่าเท่ากับมูลค่าของผลผลิตเพิ่มที่แรงงานนั้นผลิตได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว ส่วน ทฤษฎีการถอนโภคपะ ไบชันจากงาน เห็นว่า ค่าจ้างควรเท่ากับมูลค่าของสินค้าที่แรงงานนั้นผลิต ได้ แต่ในข้อเท็จจริงแล้วแรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่ามูลค่าของสินค้า มูลค่าส่วนเกินนี้ถูกนำไปแบ่งให้ ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ซึ่ง Marx มีความเห็นว่า แรงงานถูกถอนโภคปะ ไบชันไป และในทฤษฎีการ ต่อรองค่าจ้าง พิจารณาว่าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดจากการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การเจรจาต่อ รองจะดำเนินเรื่องหรือไม่ขึ้นอยู่กับจุดยืนของสหภาพแรงงาน แต่จุดยืนของนายจ้างว่ามีความเหลื่อมกันหรือ ไม่ ถ้ามีความเหลื่อมกัน การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้างมีทางสำเร็จ ส่วนจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับอำนาจ การต่อรองของแต่ละฝ่าย

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าแนวความคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างมีสังคมต่างๆ ไป บางครั้งก็มีข้อบกพร่องซึ่งเป็นไปไม่ได้ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน เช่น ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอ ค่าใช้ชีพ ซึ่งใช้แนวความคิดโดยอาศัยทฤษฎีประชากรของ Malthus ซึ่งทฤษฎีนี้ในปัจจุบันไม่เป็นความ จริง หรือทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง ในความเป็นจริงไม่สามารถกำหนดกองทุนไว้ล่วงหน้าได้ หรือทฤษฎีมูล ค่าของผลิตภาพเพิ่มซึ่งมีข้อสมมุติที่เป็นไปไม่ได้ เพราะถ้ากำหนดให้ตลาดมีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ เป็นต้น สำหรับทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมถึงแม้จะพิจารณาถึงค่าจ้างยุติธรรมได้ลำบาก แต่ก็สามารถใช้เป็น แนวโน้มในการกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นต่อในปัจจุบัน หรือทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง ถึงแม้ว่าในอดีตจะเป็นไป ได้ลำบาก เพราะนายจ้างมักจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง แต่ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ เพิ่มมากขึ้น แต่จากการศึกษาถึงความสามารถทำให้สู้ศึกษาได้ทราบถึงการพัฒนาด้านความคิดเกี่ยวกับ เรื่องค่าจ้างอันเป็นปัจจัยในการศึกษาเรื่องค่าจ้างต่อไป

## แบบฝึกหัดบทที่ 7

1. ของขินายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม หรือนั้งประไชชน์ที่ได้รับ
2. ของขินายเหตุผลที่ทำให้อัตราค่าจ้างปรับตัวอยู่ในระดับพอกค่าจ้างชีพ ตามแนวความคิดของทฤษฎีค่าจ้างระดับพอกค่าจ้างชีพ
3. ทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากงานงานของ Karl Marx ได้อธินายการกอบโกยผลประโยชน์จากงานงานได้อย่างไร
4. ของขินายถึงข้อบกพร่องของทฤษฎีดังต่อไปนี้
  - ก. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง
  - ข. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม
5. ของขินายถึงทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง ว่ามีลักษณะอย่างไร อัตราค่าจ้างควรมีแนวโน้มในทางใด