

บทที่ 7

ทฤษฎีค่าจ้าง (Wage Theories)

เนื้อหา

1. ทฤษฎีค่าจ้างยูติลิตี
2. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพหุคูณ
3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง
4. ทฤษฎีสัญญาที่มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ
5. ทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน
6. ทฤษฎีผลผลิตเพิ่ม
7. ทฤษฎีของมาแซล
8. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง

สาระสำคัญ

1. **ทฤษฎีค่าจ้างยูติลิตี** เจ้าหน้าที่ได้นำเอาหลักเกณฑ์ของราคาดูติลิตีมาใช้ในการกำหนดค่าจ้างยูติลิตี ซึ่งเป็นระดับค่าจ้างที่คาดว่าจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือ สามารถดำรงชีพอยู่ได้ และเลี้ยงครอบครัว โดยสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเมืองได้ และนายจ้างยินยอมจ่าย ซึ่งแนวคิดนี้ปัจจุบันใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
2. **ทฤษฎีค่าจ้างระดับพหุคูณ** กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของจำนวน ประชากร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้าง จะเป็นตัวปรับให้ค่าจ้างอยู่ในระดับพหุคูณเสมอในระยะยาว ซึ่งตามทฤษฎีนี้ยังไม่เป็นความจริงในปัจจุบัน
3. **ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง** มุ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างระดับทั่วไปในระยะสั้น ซึ่งมองในด้านการเสนอซื้อและการเสนอขายแรงงานอันเป็นการพิจารณาตลาดทางด้าน การเสนอซื้อแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของกองทุนค่าจ้างซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้ประกอบการ ซึ่งมีผู้วิจารณ์ว่าในความเป็นจริงไม่สามารถกำหนดกองทุนค่าจ้างไว้ล่วงหน้าได้
4. **ทฤษฎีสัญญาที่มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ** ตามทฤษฎีนี้เห็นว่า ค่าจ้างควรเป็นส่วนที่เหลือจากการจัดสรรผลตอบแทนให้กับเจ้าของปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แล้ว
5. **ทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน** อาศัยหลักทฤษฎีมูลค่าของแรงงาน เป็นหลัก และชี้ให้เห็นว่าแรงงานได้รับผลตอบแทนน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานนั้นก่อให้เกิด ซึ่ง

มูลค่าส่วนเกินนี้ผู้ประกอบการนำไปแบ่งให้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยไม่จ่ายให้กับแรงงาน จึงถือว่าเป็นการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน

6. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม ทฤษฎีนี้อธิบายว่า แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาสามารถผลิตเพิ่มได้ แต่ข้อสมมติของทฤษฎีนี้มีข้อบกพร่อง เพราะสมมติให้มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้า ซึ่งเป็นไปได้ยากในสภาพแห่งความเป็นจริง และสมมติให้ประเทศมีสภาพการทำงานเต็มอัตรา ซึ่งเป็นไปได้ยากโดยเฉพาะในประเทศด้อยพัฒนา

7. ทฤษฎีของมาแซด มีแนวความคิดว่า อัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน

8. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างจากอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงาน และแสดงให้เห็นถึงกลไกการต่อรองว่าในกรณีใดบ้างที่สามารถต่อรองสำเร็จหรือต่อรองไม่สำเร็จ

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. บอกวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมได้
2. อธิบายเหตุผลที่ทำให้อัตราค่าจ้างปรับตัวอยู่ในระดับพอค่ายังชีพ ตามแนวความคิดของทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่ายังชีพ
3. อธิบายความหมายและเปรียบเทียบราคาธรรมชาติกับราคาตลาดได้
4. อธิบายการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีของทุนค่าจ้างได้
5. บอกข้อบกพร่องของทฤษฎีของทุนค่าจ้างได้
6. อธิบายแนวคิดของทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือ เกี่ยวกับการจัดสรรรายได้ให้กับ

ค่าจ้างได้

7. อธิบายแนวคิดของ Karl Marx เกี่ยวกับการที่แรงงานถูกกอบโกยผลประโยชน์ได้
8. อธิบายและบอกข้อบกพร่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม

ได้

9. อธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีของมาแซดได้
10. อธิบายถึงการต่อรองค่าจ้างตามแนวความคิดของ A.C. Piquou ทั้งในกรณีที่ต่อรอง

สำเร็จ และต่อรองไม่สำเร็จได้

11. บอกจุดยืนของสภาพแรงงานและจุดยืนของนายจ้างตามทฤษฎีการต่อรองค่า

จ้างได้

1. ความนำ

ได้มีนักเศรษฐศาสตร์พยายามคิดและอธิบายอยู่ตลอดเวลาว่า ค่าจ้างคืออะไร มีวิธีการคิดอย่างไร ค่าจ้างที่ควรจะเป็นนั้นเท่าไร ตลอดจนความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้าง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีที่จะใช้อธิบายปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างเหล่านี้ยังมีข้อถกเถียงมากมาย และข้อถกเถียงเหล่านั้นยังไม่เป็นข้อยุติ และในด้านการปฏิบัติในในปัจจุบัน การจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่ นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดและมักจะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำเพราะต้องการกำไรสูงสุด เมื่อใดที่นายจ้างขาดแคลนแรงงานนายจ้างก็อาจจะเพิ่มค่าจ้างให้ หรือในกรณีที่แรงงานประสบความเดือดร้อนก็อาจจะรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาร่วมต่อรองกับนายจ้าง

เพื่อที่จะได้มีความรู้เกี่ยวกับค่าจ้างได้มากขึ้น ในส่วนต่อไปนี้จะได้พิจารณาถึงทฤษฎีค่าจ้างต่าง ๆ เพื่อศึกษาถึงการพัฒนาแนวคิดด้านนี้ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการเจรจาร่วมต่อรองด้วย โดยจะแยกศึกษาค้างต่อไปนี้

2. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)

เป็นทฤษฎีเก่าแก่ตั้งแต่สมัยกลาง มีอิทธิพลมาจากศาสนาและศีลธรรม Thomas Aquinas ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เช่นเดียวกับราคายุติธรรม¹ (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคามีลักษณะคล้ายกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงนำหลักเกณฑ์ของ "ราคายุติธรรม" มาใช้ในการกำหนด "ค่าจ้างยุติธรรม"² โดยถือเอาว่า ค่าจ้างยุติธรรมคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานไว้ฝีมือสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเมืองได้ ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คนงานได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้เขาดำรงชีพอยู่ได้ ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดขึ้นโดย รัฐบาล ประเพณีนิยม หรือตามที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสมควร ก็ นับว่ายุติธรรม

ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจะมีอำนาจรับผิดชอบในการพิจารณาถึงระดับค่าจ้างว่าระดับใดยุติธรรม ถ้าพบว่าอัตราค่าจ้างใดต่ำเกินไปก็กำหนดให้สูงขึ้น ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างสูงเกินไปก็หาวิธีการกำจัดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงเกินไป แนวคิดอันนี้ปัจจุบันใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

¹ ราคายุติธรรม คือราคาที่เพียงพอจะทำให้สินค้าชนิดหนึ่งชนิดใด มีการผลิตออกมาขายอย่างต่อเนื่องได้ โดยที่ไม่ใช้ราคาที่ทำให้ผู้ผลิตได้กำไรมากเกินไป หรือ ขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไป

² เรื่องยุติธรรมเป็นสิ่งที่ทุกคนเรียกร้อง แต่แค่ไหนยุติธรรม ไม่มีใครสามารถกำหนดได้ ถ้ามีการกำหนดแล้วทุกคนพอใจก็จะถือว่า ยุติธรรม

3. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอดำยังชีพ³ (Subsistence Wage Theory)

ประมาณศตวรรษที่ 18 นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่ม Physiocrats คือ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานของทฤษฎีค่าจ้างซึ่งต่อมาเรียกว่าทฤษฎีค่าจ้างระดับพอดำยังชีพ โดยกล่าวว่า ค่าจ้างแรงงานในระบบอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มไปสู่ระดับพอดำยังชีพเสมอ ในกรณีที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอดำยังชีพ ประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น (จากการที่มีความเป็นอยู่ที่ดี) ผลคือทำให้อัตราค่าจ้างค่อย ๆ ลดลงมาสู่ระดับพอดำยังชีพ ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอดำยังชีพ อัตราค่าจ้างระดับนี้จะเป็นอยู่ไม่นานนัก เพราะคนงานจะมีจำนวนลดน้อยลงด้วยโรคระบาด การขาดอาหาร และอัตราการเกิดต่ำเป็นเหตุให้ค่าจ้างสูงถึงระดับพอดำยังชีพในที่สุด

แนวความคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในอังกฤษอย่างมากก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม และได้มีการแก้ไขปรับปรุงโดยนักเศรษฐศาสตร์ในสมัยต่อมา ในต้นศตวรรษที่ 19 David Ricardo โดยอาศัยทฤษฎีประชากรของ Robert Malthus ประกอบ ได้พิจารณาว่าแรงงานเหมือนสินค้าที่ซื้อขาย ซึ่งจะมีทั้งราคาธรรมชาติ Natural Price และราคาตลาด Market Price ซึ่งในแง่ค่าจ้างราคาธรรมชาติ คือ ระดับอัตราค่าจ้างพอดำยังชีพ ส่วนราคาตลาด คือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจริง ๆ Ricardo เห็นว่าอัตราการเพิ่มของประชากรที่เป็นแรงงานจะทำให้ราคาธรรมชาติและราคาตลาดเข้ามาเท่ากันในที่สุด ซึ่งได้อธิบายในเรื่องค่าจ้างระดับพอดำยังชีพของกลุ่ม Physiocrats แล้วในตอนต้น ดังนั้น Ricardo จึงสนับสนุนให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดเสรี และไม่ควรควบคุมหรือแทรกแซงค่าจ้าง การปรับปรุงแรงงานโดยวิธีการขึ้นค่าจ้างมักจะได้ผลน้อย เพราะจะเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในความทุกข์ยากเมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มอย่างรวดเร็วเกินกว่ากำลังอาหารจะมีให้ได้ (ตามทฤษฎีประชากรของ Malthus คือ อัตราการเพิ่มของประชากร เป็นอนุกรมเรขาคณิต แต่อัตราการเพิ่มของอาหาร เป็นอนุกรมเลขคณิต) ดังนั้นการที่จะให้แรงงานมีความอยู่ดีกินดีควรจะมีการจำกัดอัตราการเพิ่มของประชากร แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีค่าจ้างระดับพอดำยังชีพนี้ก็ยังไม่เป็นความจริงในปัจจุบัน เพราะอัตราการเพิ่มของประชากรอาจกำหนดขึ้นได้โดยการวางแผนครอบครัว และปริมาณการเพิ่มอาหารก็สามารถทำให้เพิ่มได้เร็วขึ้น โดยการพัฒนาทางด้านเกษตร

³ ค่าจ้างระดับพอดำยังชีพ จะเป็นเท่าใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับชนบทรวมนิยมประเพณี และมาตรฐานที่ประชาชนกำหนดขึ้นมา ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และแต่ละท้องถิ่น ค่าจ้างระดับนี้ อาจถือเอาจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ไทยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 45 บาท ในเขตกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง สหรัฐอเมริกาคำหนดอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 1.60 ดอลลาร์ เป็นต้น

4. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

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

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้แตกต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างพออสังชีพ เพราะทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้น ซึ่งมองในด้านการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงาน อันเป็นการพิจารณาเฉพาะราคาตลาด ไม่ได้พิจารณาถึงราคาธรรมชาติ ส่วนทฤษฎีค่าจ้างพออสังชีพเน้นในด้านการเสนอขายแรงงาน โดยอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของประชากรและปริมาณอาหารที่ใช้เลี้ยงชีพ ซึ่งมองในระยะยาวโดยเปรียบเทียบราคาตลาดของแรงงานกับราคาธรรมชาติของแรงงาน

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างสมมติให้ กองทุนที่จะจ่ายให้แก่แรงงานคงที่ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แม้เวลาจะเปลี่ยนแปลงไป และสมมติให้แรงงานมีฝีมือเท่ากัน ได้ค่าจ้างเท่ากันและจำนวนการจ้างแรงงานอาจจะสูงขึ้นหรือลดลงได้ เช่น ถ้าแรงงานกลุ่มหนึ่งทำการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้นหรือรัฐบาลเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นจากวันละ 150 บาท เป็นวันละ 200 บาท ผลคือนายจ้างจะจ้างคนงานลดลง ทำให้เกิดการว่างงาน ในทำนองตรงข้าม ถ้าลดอัตราค่าจ้างลง จะมีผลทำให้จ้างคนงานมากขึ้น

ทฤษฎีของ Mill นี้ ถูกโจมตีว่าไม่สมบูรณ์ เพราะทฤษฎีนี้ถือว่ากองทุนที่จ่ายให้แก่แรงงานคงที่ William Thomas Thornton ได้วิจารณ์ทฤษฎีนี้ว่าไม่ได้อธิบายด้านการเสนอซื้อแรงงานว่านายจ้างจะใช้แรงงานเป็นปริมาณเท่าใด ดังนั้นจึงไม่สามารถกำหนดขนาดของเงินทุนได้ นอกจากนี้ในธุรกิจของเอกชนจริง ๆ ไม่มีการกำหนดกองทุนค่าจ้างไว้ล่วงหน้า และกองทุนค่าจ้างควรเพิ่มหรือลดลงตามภาวะเศรษฐกิจคนงานจะต้องได้ค่าจ้างแตกต่างกันตามฝีมือและผลงาน นอกจากนี้การที่จ้างคนงานเพิ่มหรือลดกลั่นั้นต้องสัมพันธ์กับธุรกิจด้วย

ดังนั้นในระยะหลังจึงได้มีผู้ปรับปรุงทฤษฎีนี้ให้ใกล้เคียงกับทฤษฎีค่าจ้างสมัยใหม่ขึ้น โดยบุคคลที่มีส่วนในเรื่องนี้คือ Nassau Senior เขาเห็นว่ากองทุนค่าจ้างควรมองในแง่ผลผลิตในส่วนที่จัดสรรให้แก่แรงงาน ซึ่งกำหนดโดย ประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิต และจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต ซึ่งทำให้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม

5. ทฤษฎีผู้มีส่วนที่เหลือ (Residual Claimant Theory)

ผู้ได้อธิบายทฤษฎีนี้เป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ชื่อ Francis A Walker ซึ่งเห็นว่าค่าจ้างควรจะเป็นส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แล้ว (ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้แก่ค่าเช่า กำไร และดอกเบี้ย) ทฤษฎีนี้ยังมีความไม่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ เพราะไม่ได้อธิบายว่า ทำไมผู้มีส่วนที่เหลือจึงต้องเป็นแรงงานไม่ใช่ปัจจัยการผลิตอื่น นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังไม่ถูกต้องเพราะแรงงานจะได้ค่าจ้าง ถึงแม้ว่าสินค้าที่เขาผลิตนั้นยังไม่ได้นำออกจำหน่าย หรือนำออกจำหน่ายแล้วขาดทุนก็ตาม

6. ทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน (Exploitation Theory)

ทฤษฎีนี้ Karl Marx เป็นผู้อธิบาย โดยอาศัยหลักทฤษฎีมูลค่าของแรงงาน (Labor Theory of Value) ของ Adam Smith และ Ricardo ว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าจะเท่ากับค่าของแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้า เพราะในสมัยนั้นที่ดินยังรกร้างว่างเปล่าและไม่มีราคา ใครจะจับจองเขาก็ได้ ทุนก็ยังมีค่าน้อย เป็นการใช้เครื่องมืออย่างง่าย ๆ และกรรมวิธีการผลิตก็ยังไม่ซับซ้อนจึงไม่มีความจำเป็นต้องมีผู้ประกอบการ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด ซึ่ง Marx ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ว่า แรงงานควรได้รับผลตอบแทนเท่ากับมูลค่าของสินค้าทั้งหมด แต่ในความเป็นจริงแรงงานได้รับผลตอบแทนน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานนั้นก่อให้เกิด โดยได้รับเพียงระดับพอยังชีพเท่านั้น มูลค่าส่วนที่เกิน (Surplus Value) จากระดับพอยังชีพนี้จะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่าแก่เจ้าของที่ดิน ดอกเบี้ยแก่เจ้าของทุน และกำไรแก่ผู้ประกอบการ ทั้ง ๆ ที่มูลค่านี้แรงงานเป็นคนก่อให้เกิด การที่ผู้ประกอบการได้กินเอามูลค่าส่วนนี้ออกไปไม่จ่ายให้แก่แรงงาน จึงถือว่าเป็นการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน (exploitation) โดยเขามองว่านายทุนเป็นผู้นำเงินมาลงทุนเล็กน้อยเพื่อช่วยให้เกิดผลผลิต ดังนั้นจึงไม่สมควรได้รับค่าตอบแทนหรือได้รับรางวัลในการขอมสละการบริโภคในปัจจุบันโดยเลื่อนการบริโภคไปข้างหน้าเพื่อเอาเงินไปลงทุน ผู้ประกอบการเป็นผู้รวบรวมปัจจัยการผลิตเข้ามาใช้ในการผลิตสินค้าไม่ได้ ออกแรงมากนักและเจ้าของที่ดินไม่ควรได้ค่าเช่าเพราะที่ดินยังรกร้างอยู่เลยไม่มีประโยชน์อะไรเลย ถ้าแรงงานไม่ทำการเพาะปลูกหรือทำให้เกิดผลผลิตขึ้นมา

7. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจมากเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 ผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งคนแรก เป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ชื่อ John Bates Clark ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่ยอมรับทั่วไป (Orthodox Wages Theory) แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะด้านการเสนอซื้อแรงงานมากเกินไปจนไม่สามารถที่จะอธิบายเรื่องค่าจ้างให้สมบูรณ์ได้ ทฤษฎีนี้มองในด้านการ

เสนอซื้อแรงงานของนายจ้างเช่นเดียวกับทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง แต่ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าจะอะไรเป็นปัจจัยในการกำหนดการจ้างแรงงาน ซึ่งทฤษฎีกองทุนค่าจ้างไม่ได้อธิบายไว้

Clark ได้วิเคราะห์ทฤษฎีนี้ โดยสมมติให้

1. มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดปัจจัยการผลิตและตลาดสินค้า ซึ่งหมายความว่าแรงงานแต่ละคนมีความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตเท่าเทียมกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี

2. มีการทำงานเต็มอัตรา

3. ปัจจัยการผลิตมีปริมาณคงที่ และสินค้าประเภททุนมีจำกัด

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาสามารถผลิตเพิ่มได้ (Value of Marginal Product) เช่น ถ้าเพิ่มคนงานเข้ามา 1 คน เขาสามารถผลิตทีวีได้ 3 เครื่องต่อเดือน เขาควรได้ค่าจ้างเท่ากับราคาทีวี 3 เครื่องนั้นเมื่อหักใช้จ่ายอื่น ๆ แล้ว สมมติว่าเป็นเงิน 6,000 บาท ดังนั้นเขาควรได้รับค่าจ้างเดือนละ 6,000 บาท ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เขาเดือนละ 6,000 บาท ซึ่งเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาผลิตขึ้นมา

ข้อบกพร่องของทฤษฎีนี้ ก็คือข้อสมมติ ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. การให้มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้า ซึ่งเป็นไปไม่ได้ยาก ในสภาพความเป็นจริงนั้นทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้าเป็นตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาแทรกแซง เช่น รัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีอำนาจในการผูกขาด โดยพยายามให้ค่าจ้างต่ำ สภาพภาพแรงงานซึ่งเกิดจากการรวมตัวของแรงงานต่อรองเพื่อให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น เป็นต้น

2. การสมมติให้ประเทศมีสภาพการทำงานเต็มอัตรา ซึ่งในประเทศด้อยพัฒนามักจะมีสภาพการจ้างทำงานไม่เต็มอัตราที่จะทำให้แรงงานสามารถย้ายไปทำงานที่ได้รับค่าจ้างสูงได้ก็ต่อแถว ดังนั้นแรงงานก็จะแย่งงานกันทำ โดยอาจยอมรับค่าจ้างต่ำได้ นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ใช้ได้ดีกับการคิดค่าจ้างตามผลงานเท่านั้น แต่มีงานบางอย่างที่ค่าผลงานออกลำบาก เช่น งานบริการ งานราชการ งานวิชาการ เป็นต้น

8. ทฤษฎีของมาแชล (Marshall's Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Alfred Marshall ได้เขียนในหนังสือ Principles of Economics ว่า การเสนอซื้อแรงงานและการเสนอขายแรงงาน เป็นตัวกำหนดค่าจ้าง อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดสมดุล คือจุดที่การเสนอซื้อแรงงานเท่ากับการเสนอขายแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คืออัตราค่าจ้างจะอยู่ที่อัตราที่นายจ้างพอใจให้ และแรงงานพอใจรับ ซึ่งเป็นจุดที่ทั้ง 2 ฝ่ายพอใจมากที่สุด

9. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

การต่อรองค่าจ้างได้มีการพิจารณาบ้างในสมัยของ Smith แต่นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก จนถึงราวทศวรรษ 1890 นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Sidney และ Beatrice Webbs และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ John Bates Clark ได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาต่อรอง และต่อมาราวทศวรรษ 1920 AC Pigou เป็นอีกผู้หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยอำนาจการต่อรอง

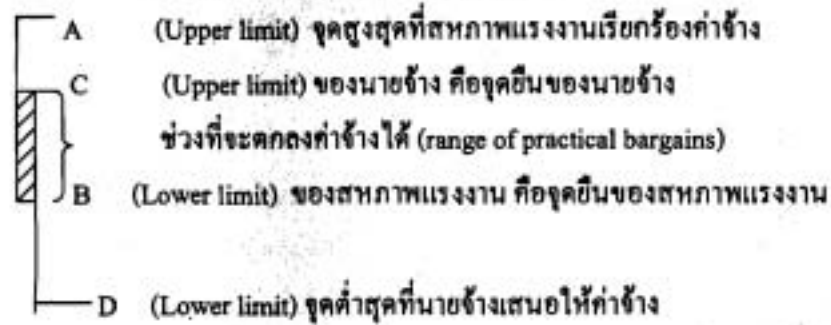
Sidney และ Beatrice Webbs ได้อธิบายทฤษฎีนี้กล่าวถึงว่า ค่าจ้างกำหนดจากอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงาน ในช่วงที่การพัฒนาอุตสาหกรรมเพิ่งเริ่มต้น การต่อรองจะอยู่ในรูปการต่อรองตัวต่อตัว แต่เมื่อสังคมอุตสาหกรรมได้พัฒนาไป การต่อรองจะอยู่ในรูปของกลุ่ม เช่น ด้านแรงงานก็อยู่ในรูปสหภาพแรงงาน เป็นต้น การต่อรองก็จะอยู่ในลักษณะการต่อรองร่วม ถ้าใครมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่าก็จะเป็นฝ่ายชนะ เช่น ด้านนายจ้างมีอำนาจการต่อรองเข้มแข็งกว่าสหภาพแรงงานนายจ้างก็จะเป็นฝ่ายชนะ ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม แต่ถ้าสหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองร่วมเหนือกว่านายจ้าง สหภาพแรงงานก็จะเป็นฝ่ายชนะ ได้ค่าจ้างเพิ่ม เป็นต้น

ทฤษฎีการต่อรองในยุคแรก ๆ ส่วนมากจะใช้หลักง่าย ๆ โดยกำหนดขอบเขตขั้นสูง (Upper limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (Lower limit) ตัวอย่างเช่น แนวความคิดของ John Davidson ในปี 1898 ได้เขียนไว้ว่า นายจ้างมีอัตราค่าจ้างสูงสุดอัตราหนึ่งไว้ในใจ ซึ่งไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะจ่ายให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนแรงงานก็มีอัตราค่าบริการต่ำสุดไว้ในใจ ซึ่งเขาจะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะให้ได้ค่าจ้างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ช่วงระหว่างขอบเขตขั้นสูงและขั้นต่ำ เรียกว่า ขอบเขตต่อรอง (disputed territory) และอัตราที่เกิดขึ้นจริง ๆ จะอยู่ในช่วงนี้ ส่วนอัตราค่าจ้างจะอยู่ที่ตอนใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

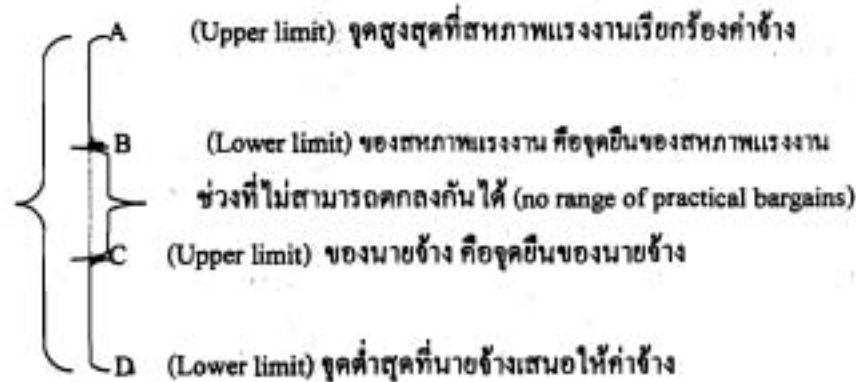
ทฤษฎีการต่อรองที่มีบทบาทค่อนข้างมากพอสมควร คือข้อเขียนของ A C Pigou อธิบายว่า ถ้าฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรี อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดใด จุดหนึ่งแน่นอน เพราะอัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานส่วนกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง อัตราค่าจ้างไม่อาจกำหนดได้แน่นอนในอัตราเดียวเพราะในอัตราค่าจ้างใด ๆ นั้น สหภาพแรงงานต้องการได้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่านั้น โดยที่ในขณะที่เดียวกันสมาคมนายจ้างต้องการจะจ่ายให้ต่ำกว่าอัตรานั้น

ในการต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้างหรือสิ่งอื่น ๆ มีทางที่จะตกลงกันได้ก็ต่อเมื่อจุดยืนของทั้งสองฝ่ายมาพบกันหรือเหลื่อมกันเท่านั้น แต่ถ้าจุดยืนของทั้งสองฝ่ายไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ก็จะไม่มีความที่จะต่อรองสำเร็จ ดังแสดงในรูปต่อไปนี้

รูปที่ 1 กรณีที่สามารถต่อรองได้สำเร็จ



รูปที่ 2 กรณีที่ต่อรองไม่สำเร็จ



ช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน คือ ช่วงระหว่างอัตราค่าจ้างสูงสุดระดับหนึ่ง (upper limit) ซึ่งสหภาพแรงงานไม่เรียกร้อยค่าจ้างสูงกว่านี้ เพราะถ้าเรียกร้อยค่าจ้างสูงกว่านี้แล้ว นายจ้างอาจเลิกจ้างแรงงานได้ กับอัตราค่าจ้างต่ำสุด (Lower limit) ของนายจ้าง โดยนายจ้างจะไม่ลดค่าจ้างให้ต่ำกว่าระดับนี้ เพราะเกรงว่าจะไม่มีแรงงานมาทำงาน จากรูปคือ ช่วง AD

จุดยื่นของสหภาพแรงงาน คือ จุดที่อัตราค่าจ้างที่ต่ำที่สุด (Lower limit) ที่สหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจ ซึ่งพิจารณาจากผลได้ผลเสียของการนัดหยุดงาน แต่ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับนี้ แรงงานก็จะประท้วงโดยการนัดหยุดงาน จุดยื่นของสหภาพแรงงานจะมีค่าสูงหรือต่ำ ก็ขึ้นอยู่กับต้นทุนของการนัดหยุดงาน แต่อย่างไรก็ตาม จะไม่เกินช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน จากรูปจุดยื่นของสหภาพแรงงานคือจุด B

จุดยื่นของนายจ้าง คือ จุดที่นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในใจสูงสุดระดับหนึ่ง (Upper limit) ซึ่งจะไม่ยอมให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ เพราะถ้าเพิ่มค่าจ้างให้คนงานมากกว่าระดับนี้ จะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการหยุดการผลิต จากรูปจุดยื่นของนายจ้างคือจุด C

จากรูป ในการต่อรองขึ้นค่าจ้าง สหภาพแรงงานกำหนดไว้ว่าจะขอเพิ่มค่าจ้างคนละ B ถึง A บาท และนายจ้างก็กำหนดไว้ว่าจะให้ได้คนละ D บาท ถึง C บาท ซึ่งในการต่อรองนี้นายจ้างจะให้ค่าจ้างระดับต่ำสุดไม่ต่ำกว่า D บาท ก่อน และหลังจากนั้นก็เพิ่มค่าจ้างขึ้นเรื่อย ๆ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน C บาท และฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะเรียกค่าจ้างสูงสุด A บาท แต่เนื่องจากการต่อรองกันสหภาพแรงงานก็จะยอมลดลงมาเรื่อย ๆ แต่ไม่ต่ำกว่า B ซึ่ง B และ C ก็คือจุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างตามลำดับ ในกรณีที่ B และ C เหลื่อมกันดังรูปที่ 1 ก็สามารถที่จะเจรจาต่อรองได้สำเร็จ แต่อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปทาง B หรือ C นั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าสหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่านายจ้าง อัตราค่าจ้างก็มีแนวโน้มไปทางจุด C ในทำนองตรงข้าม ถ้านายจ้างมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่าสหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปใกล้เคียงที่จุด B

ในกรณีที่ B และ C ไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ดังรูปที่ 2 ช่วง BC จะเป็นช่วงที่ไม่สามารถต่อรองกันได้ สหภาพแรงงานจะประท้วงด้วยการนัดหยุดงาน

ตัวอย่างเช่น ในการเจรจาต่อรอง สหภาพแรงงานตั้งไว้ว่าจะต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 100-130 บาท และนายจ้างก็ตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 80-120 บาท ดังนั้นจุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างคือ 100 บาท และ 120 บาท ตามลำดับ ในกรณีนี้การเจรจาต่อรองจะสำเร็จได้ และอัตราค่าจ้างจะอยู่ในช่วง 100-120 บาท ส่วนจะเป็นเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรอง ถ้าอำนาจการต่อรองของนายจ้างเหนือกว่าสหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปยัง 100 บาท แต่ถ้าอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานเหนือกว่านายจ้างอัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปทางด้าน 120 บาท

ในทำนองตรงข้าม ถ้าสหภาพแรงงานตั้งไว้ว่าจะต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 100-130 บาท แต่นายจ้างตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 80-90 บาท ดังนั้นจุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างคือ 100 และ 90 บาท ในกรณีนี้จุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างไม่เหลื่อมกัน การเจรจาต่อรองไม่สามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งนายจ้างต้องยอมให้สหภาพแรงงานนัดหยุดงานไป

สรุปบททวนบทที่ 7

แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง ได้มีนักเศรษฐศาสตร์พยายามคิดและอธิบายเกี่ยวกับค่าจ้างในลักษณะต่าง ๆ พอจะสรุปได้ดังนี้ ในทฤษฎีค่าจ้างยุคิทธิธรรม มีความเห็นว่า ค่าจ้างควรเป็นระดับที่ทำให้แรงงานที่มีฝีมือดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัวตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เคยชิน และนายจ้างยินยอมจ่าย ส่วนทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่ายังชีพ พิจารณาว่าค่าจ้างควรอยู่ในระดับพอค่ายังชีพ ในกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่อยู่ในระดับพอค่ายังชีพแล้วจะมีการปรับตัวเข้าสู่ระดับพอค่ายังชีพได้ ซึ่งทฤษฎีนี้อธิบายได้โดยอาศัยทฤษฎีประชากรของ Malthus นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอื่น ๆ ที่พิจารณาอีก เช่น ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง พิจารณาว่าค่าจ้างเกิดจากขนาดกองทุนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทฤษฎีผู้มีสิทธิได้ส่วนที่เหลือเห็นว่าค่าจ้างควรเป็นผลตอบแทนส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้กับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ทฤษฎีของมาแซลพิจารณาว่า อัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม ค่าจ้างมีค่าเท่ากับมูลค่าของผลผลิตเพิ่มที่แรงงานนั้นผลิตได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว ส่วนทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน เห็นว่า ค่าจ้างควรเท่ากับมูลค่าของสินค้าที่แรงงานนั้นผลิตได้ แต่ในข้อเท็จจริงแล้วแรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่ามูลค่าของสินค้า มูลค่าส่วนเกินนี้ถูกนำไปแบ่งให้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ซึ่ง Marx มีความเห็นว่า แรงงานถูกกอบโกยเอาผลประโยชน์ไป และในทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง พิจารณาว่าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดจากการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การเจรจาต่อรองจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับจุดยืนของสหภาพแรงงาน และจุดยืนของนายจ้างว่ามีความเหลื่อมกันหรือไม่ ถ้ามีความเหลื่อมกัน การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้างมีทางสำเร็จ ส่วนจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของแต่ละฝ่าย

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าแนวความคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างมีลักษณะแตกต่างกันไป บางครั้งก็มีข้อบกพร่องซึ่งเป็นไปไม่ได้ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน เช่น ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่ายังชีพ ซึ่งใช้แนวความคิดโดยอาศัยทฤษฎีประชากรของ Malthus ซึ่งทฤษฎีนี้ในปัจจุบันไม่เป็นความจริง หรือทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง ในความเป็นจริงไม่สามารถกำหนดกองทุนไว้ล่วงหน้าได้ หรือทฤษฎีมูลค่าของผลิตภาพเพิ่มซึ่งมีข้อสมมุติที่เป็นไปไม่ได้เพราะกำหนดให้ตลาดมีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ เป็นต้น สำหรับทฤษฎีค่าจ้างยุคิทธิธรรมถึงแม้จะพิจารณาถึงค่าจ้างยุคิทธิธรรมได้ลำบาก แต่ก็สามารถใช้เป็นแนวในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน หรือทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง ถึงแม้ว่าในอดีตจะเป็นไปได้ลำบาก เพราะนายจ้างมักจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง แต่ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ เพราะสหภาพแรงงานมีอำนาจมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะเป็นไปไม่ได้ แต่จากการศึกษาก็สามารถทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงการพัฒนาด้านความคิดเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาเรื่องค่าจ้างต่อไป

แบบฝึกหัดบทที่ 7

1. จงอธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีค่าจ้างอุตสาหกรรม พร้อมทั้งประโยชน์ที่ได้รับ
2. จงอธิบายเหตุผลที่ทำให้อัตราค่าจ้างปรับตัวอยู่ในระดับพอค่ายังชีพ ตามแนวความคิดของทฤษฎีค่าจ้างระดับพอค่ายังชีพ
3. ทฤษฎีการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงานของ Karl Marx ได้อธิบายการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงานได้อย่างไร
4. จงอธิบายถึงข้อบกพร่องของทฤษฎีดังต่อไปนี้
 - ก. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง
 - ข. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม
5. จงอธิบายถึงทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง ว่ามีลักษณะอย่างไร อัตราค่าจ้างควรมีแนวโน้มในทางใด