

บทที่ 1

ค่าจ้าง

เนื้อหา

1. ความสำคัญของค่าจ้าง
2. ความหมายของค่าจ้าง
3. ลักษณะของการจ่ายค่าจ้าง
4. ค่าจ้างกับผลตอบแทนแรงงาน
5. ค่าจ้างที่แท้จริง
6. ความแตกต่างในค่าจ้าง และลำดับอัตราค่าจ้าง

สาระสำคัญ

1. ค่าจ้างหรือผลตอบแทนแรงงานนั้นเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ และเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในระบบเศรษฐกิจด้วย ค่าจ้างจึงมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจได้
2. ในทางเศรษฐศาสตร์นั้น ค่าจ้างมีทั้งที่เป็นความหมายอย่างกว้างและแคบ โดยทั่วไปแล้วนิยามใช้ค่าจ้างในความหมายอย่างแคบ ซึ่งหมายถึง ผลตอบแทนแรงงานที่ผลิตสินค้าและบริการตามคำสั่งของนายจ้าง โดยไม่รวมกำไรของผู้ประกอบการด้วย
3. การจ่ายค่าจ้างโดยทั่วไปมี 2 ลักษณะคือ การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลา และการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ในปัจจุบันระบบการผลิตทางเศรษฐกิจนั้นนิยมการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลา
4. นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายผลตอบแทนแก่แรงงานในรูปอื่นที่เรียกว่า ผลประโยชน์พิเศษ (Fringe Benefits) อีกด้วย
5. การวัดอำนาจซื้อของแรงงานนั้น วัดจากค่าจ้างที่แท้จริง ไม่ใช่วัดจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน
6. อัตราค่าจ้างต่อหน่วยแรงงานมาตรฐานนี้เป็นอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวแทนอัตราค่าจ้างทั้งหมดในเศรษฐกิจในทางทฤษฎีเท่านั้น

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. บอกข้อขัดแย้งในแนวคิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับผลการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างได้
2. อธิบายความหมายค่าจ้างได้ทั้งในความหมายที่กว้างและแคบ
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลาและตามผลงานได้
4. บอกความหมายและเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างผลตอบแทนแรงงานในรูปค่าจ้าง, ผลประโยชน์พิเศษ, รายรับ และรายรับสุทธิได้
5. เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่แท้จริง และค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และคิดคำนวณค่าจ้างที่แท้จริงได้
6. อธิบาย แนวคิดเบื้องต้นหลังการคิดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยแรงงานมาตรฐานได้

1. ความสำคัญของค่าจ้าง

ค่าจ้างหรือผลตอบแทนต่อแรงงานนั้นนับได้ว่าเป็นแหล่งรายได้สำคัญแหล่งหนึ่งในระบบเศรษฐกิจทั่วไป และย่อมเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจด้วย โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมไปแล้วในระดับสูงซึ่งกำลังแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสาขาอุตสาหกรรมนั้น ในการจะวางแผนการผลิตและจำหน่ายในส่วนของเอกชนหรือในการจะพิจารณา กำหนดแนวนโยบายต่าง ๆ ในส่วนของรัฐบาลก็ย่อมต้องนำเอาค่าจ้างเข้าเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่ง ในการพิจารณาโดยไม่อาจละเลยเสียได้

ถ้ามองในแง่ของคนงานแล้ว ค่าจ้างย่อมเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัวเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นโดยที่ระดับราคาสูงขึ้นช้ากว่าหรือคงที่ อำนาจซื้อของคนงานก็จะสูงขึ้นและอาจทำให้อุปสงค์รวม (Aggregate Demand) ของระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลไปกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวในการผลิตเพื่อตอบสนองต่ออุปสงค์รวมดังกล่าว และทำให้เศรษฐกิจขยายตัวออกไปได้ตรงกันข้าม ถ้าค่าจ้างลดลง โดยที่ระดับราคาไม่ลดลงด้วย หรือลดลงน้อยกว่าค่าจ้าง อำนาจซื้อของคนงานก็จะลดลงเป็นผลให้อุปสงค์รวมของเศรษฐกิจลดลง จนอาจทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย (recession) หรืออาจรุนแรงจนถึงกับเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (depression) ก็ได้

ส่วนถ้ามองในอีกด้านหนึ่ง คือในแง่ของผู้ผลิตหรือเจ้าของกิจการนั้น ค่าจ้างจะเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการผลิตเรียกว่า ต้นทุนแรงงาน (Labor Cost) ซึ่งถ้าเป็นกิจการ

ที่ใช้แรงงานมาก (Labor intensive) ต้นทุนแรงงานก็จะมีสัดส่วนสูงมากจากต้นทุนทั้งหมด ส่วนถ้า เป็นกิจการประเภทใช้ทุนมาก (Capital intensive) ต้นทุนแรงงานก็อาจมีสัดส่วนน้อยกว่ากิจการ ประเภทแรก ในแง่ของกิจการนี้การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างย่อมหมายถึงการเพิ่มในต้นทุนการผลิต ด้วย โดยเฉพาะในกิจการที่ใช้แรงงานมาก ต้นทุนอาจเพิ่มสูงจนผู้ประกอบการต้องเพิ่มราคาขึ้น อีกมาก หรือไม่ก็ต้องหันไปใช้เทคนิคการผลิตแบบใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมากขึ้น และปลด คนงานออก ซึ่งทั้งการที่ราคาสูงขึ้นและการว่างงานนี้ย่อมไม่ใช่ผลดีต่อเศรษฐกิจ แต่ถ้าค่าจ้าง ลดลงผลจะเป็นตรงกันข้าม คือต้นทุนการผลิตจะลดลง ซึ่งอาจทำให้ระดับราคาลดลงหรืออย่างน้อย ก็ไม่มีแนวโน้มจะสูงขึ้นไปอีก นอกจากนี้โอกาสที่คนงานจะถูกปลดออกเพราะนายจ้างใช้เครื่องจักร แทนแรงงานก็จะมีน้อยลงด้วย

จะเห็นได้ว่า จากการพิจารณาถึง 2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของค่าจ้างโดยตรงคือ นายจ้างกับลูกจ้างนั้น ในแง่ของคนงานการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะเป็นผลดีต่อทั้งตัวของคนงาน และจะเป็นผลดีต่อเนื่องไปยังเศรษฐกิจส่วนรวมด้วย ส่วนการลดค่าจ้างจะเป็นผลเสียซึ่งเป็นการขัดกับกรณีที่มองจากแง่ของนายจ้างที่การเพิ่มค่าจ้างย่อมหมายถึงการขึ้นราคาสินค้า และปลดคนงานออกอันเป็นผลเสีย แต่ถ้าลดค่าจ้างลงก็อาจจะเป็นผลดีจากแนวคิดที่ขัดแย้งกัน เช่นนี้จึงเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเกิดข้อพิพาทแรงงานในประเทศที่อยู่ในระบบ เศรษฐกิจแบบเสรีโดยทั่วไป และการจะเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จำเป็นต้อง มีการพิจารณาวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เพื่อประนีประนอมให้เกิดผลดีที่สุดต่อเศรษฐกิจ

จากความสำคัญของค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจเช่นนี้ นักเศรษฐศาสตร์จึงได้พยายาม วิเคราะห์เรื่องของค่าจ้างมาตั้งแต่อดีต และมีการพัฒนาทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างมาเป็น ระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ทั่วไปมาจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งการ วิเคราะห์ด้านต่าง ๆ ของค่าจ้างดังกล่าวนี้จะเป็นเนื้อหาสำคัญของการศึกษาในบทต่อ ๆ ไป

2. ความหมายของ “ค่าจ้าง”

ถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างในทางเศรษฐกิจอย่างกว้าง ๆ แล้ว ค่าจ้างก็คือ ผลตอบแทนที่เจ้าของทรัพยากรมนุษย์ได้รับเป็นการแลกเปลี่ยนกับการที่เขาอนุญาตให้ผู้ผลิต นำเอาทรัพยากรมนุษย์ นั้นไปใช้ สำหรับความหมายกว้าง ๆ เช่นนี้ กำไรของผู้ประกอบการ หรือผู้ดำเนินกิจการส่วนตัวก็อาจถือรวมเป็นค่าจ้างได้ด้วยในแง่ที่พิจารณาได้ว่า กำไรดังกล่าว เป็นค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายให้กับตนเองชดเชยค่าเสียโอกาสที่ไม่ได้นำทรัพยากรมนุษย์ ของเขาไปใช้ในทางอื่น

อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปนั้น “ค่าจ้าง” จะถูกพิจารณาในความหมายที่แคบกว่าความหมายข้างต้น คือค่าจ้างจะถูกถือว่าเป็นผลตอบแทนต่อแรงงานที่ทำการผลิตตามคำสั่งของผู้อื่นหรือเป็นผลตอบแทนต่อการที่แรงงานใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ซึ่งเป็นของนายจ้างไปในการผลิตสินค้าและบริการให้กับนายจ้างนั้น^{1/}

ตามความหมายของค่าจ้างในประการหลังนี้ ค่าจ้างจะไม่รวมถึงผลตอบแทนให้แก่ผู้ประกอบการ และรายได้ของผู้ดำเนินกิจการของตนเองเข้าไปด้วย และเป็นความหมายที่ใช้กันแพร่หลายโดยเฉพาะองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ (ILO) ก็ได้ใช้ความหมายในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นหลักเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ในทุกเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างที่จะกล่าวถึงในตอนต่อ ๆ ไป ก็จะได้พิจารณา “ค่าจ้าง” ในความหมายนี้เป็นหลัก

3. ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง

ถึงแม้จะมีคำนิยามของ “ค่าจ้าง” ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางอยู่แล้วก็ตาม แต่คำว่าค่าจ้างที่ใช้ในกิจการหนึ่ง ก็ยังอาจแตกต่างไปจากที่ใช้ในกิจการอื่นได้มาก เช่น ค่าจ้างในกิจการหนึ่งอาจหมายถึง ผลตอบแทนแก่แรงงานเป็นรายชั่วโมงที่ทำงานในขณะที่อีกกิจการหนึ่ง ค่าจ้างอาจหมายถึงผลตอบแทนแก่แรงงานเป็นรายวัน หรือรายเดือน และบางกิจการค่าจ้างก็อาจหมายถึง ผลตอบแทนแก่แรงงานคิดตามหน่วยของผลผลิตที่แรงงานผลิตได้ เป็นต้น การที่ค่าจ้างในกิจการต่างกัน อาจมีความหมายผิดแผกกันไปได้นั้น ก็เนื่องจากลักษณะของการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกันนั่นเอง ซึ่งลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่สำคัญนั้นมีได้ 2 ลักษณะ^{2/} คือ

3.1 การจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลา

แรงงานส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ซึ่งเป็นการได้รับค่าจ้างต่อหน่วยเวลา ในสหรัฐอเมริกา นั้น แรงงานราว $\frac{2}{3}$ จะได้รับค่าจ้างตามหน่วยเวลาดังกล่าวนี้^{3/} สำหรับแรงงานประเภทใช้กำลังนั้น ค่าจ้างโดยทั่วไปจะถูกจ่ายเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน ส่วนแรงงานประเภททำงานในสำนักงานมักจะได้รับค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ รายครึ่งเดือน รายเดือน หรืออาจนานกว่านั้นคือเป็นรายปี (เช่นฝ่ายจัดการระดับสูง)

^{1/} Herbert G. Heneman and Dale Yoder, *Labor Economics*, (New York: South-Western Publishing Co., 1965) pp. 493-494

^{2/} Charles W. Brennan, *Wage Administration*, (Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1963), p. 223.

^{3/} Allan M. Cartter and F. Ray Marshall. *Labor Economics: Wages Employment, and Trade Unionism*. (Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1968), p. 209.

แรงงานที่ได้รับค่าจ้างตามหลักการ รายชั่วโมงหรือรายวันมักเรียกว่าเป็นพวก Wage earners ส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายอาทิตย์ หรือชว่งนานกว่านั้น ปกติจะเรียกเป็น salaried workers

ในการจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลานี้ ปกติมักจะมีการชดเชยเป็นพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่ต้องทำงานเพิ่มจากกำหนดเวลามาตรฐาน (ปกติคือทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) หรือเมื่อต้องทำงานในเวลาที่ไม่น่าพึงใจจะทำเช่นในวันหยุด, เวลากลางคืน หรือในสภาพการที่ผิดปกตินอื่น ๆ เป็นต้น

การจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้มักเป็นแบบที่สหภาพแรงงานพอใจเพราะเป็นการจ่ายตอบแทนให้แก่แรงงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นการป้องกันคนทำงานเร็วไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานล่าช้า แต่นายจ้างมักไม่ค่อยชอบการจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้ เนื่องจากต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานที่ด้อยประสิทธิภาพในอัตราเดียวกันกับแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงในงานประเภทเดียวกัน

3.2 การจ่ายค่าจ้างตามผลงานหรือการจ่ายแบบจูงใจ

การจ่ายค่าจ้างในบางกิจการนั้นจะจ่ายให้กับแรงงานตามผลงานที่แรงงานนั้นผลิตได้ ซึ่งวิธีการจ่ายนั้นอาจผันแปรได้มากตั้งแต่การจ่ายแบบง่าย ๆ โดยคิดเป็นอัตราตายตัว รายชิ้นของผลงานหรือหน่วยของงานไปจนถึงการใช้สูตรที่ซับซ้อนในการคิดกำหนดค่าจ้างออกมา โดยทั่วไปในวิธีนี้ผู้ที่ผลิตได้ปริมาณหน่วยของงานเกินมาตรฐานที่ตั้งไว้ ก็จะได้โบนัสเป็นพิเศษซึ่งยอมเป็นสิ่งกระตุ้นทางการเงินโดยตรงต่อแรงงานให้เพิ่มความพยายามและผลผลิตขึ้น

อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปการจ่ายค่าจ้างแบบนี้จะไม่ค่อยเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในที่ซึ่งมีการเน้นด้านคุณภาพของผลผลิตมากกว่าปริมาณ หรือในงานที่ผลผลิตของคนงานแต่ละคนไม่อาจวัดแยกจากกันได้แน่ชัด เป็นต้น จึงปรากฏว่าในสหรัฐนั้น มีเพียง $\frac{1}{3}$ ของกำลังแรงงาน^{4/} เท่านั้นที่ได้รับค่าจ้างซึ่งจ่ายตามลักษณะนี้

การจ่ายค่าจ้างตามผลงานนั้น ถ้ากระทำได้นายจ้างมักพอใจเพราะเป็นการจ่ายให้ตามประสิทธิภาพของคนงานอย่างแท้จริง ส่วนทางฝ่ายแรงงานนั้น แรงงานที่มีประสิทธิภาพก็อาจจะพอใจเพราะถ้าทำได้มาก ก็จะทำให้ได้รายได้เพิ่มขึ้น แต่ส่วนทางด้านสหภาพแรงงานนั้น

^{4/} Ibid., p. 209.

มักจะไม่ใช่พอใจ การจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้ เพราะทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกแข่งขันกันเอง แทนที่จะร่วมมือกันและการกำหนดมาตรฐานของงานที่ผิดพลาด ก็อาจก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรม ต่อแรงงานบางกลุ่มได้ง่าย ซึ่งเรื่องนี้จะได้มีการพิจารณาโดยละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ในบทที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของฝ่ายนายจ้าง

จากการที่ค่าจ้างอาจจ่ายได้ในหลายลักษณะเช่นนี้ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนว่าในการกล่าวถึงค่าจ้างนั้นเป็นค่าจ้างแบบใดจึงนิยมใช้คำว่า “อัตราค่าจ้าง” (Wage rate) แทนคำว่าค่าจ้าง ทั้งนี้เพราะหน่วยของอัตราค่าจ้างนี้จะแสดงถึงว่าเป็นค่าจ้างต่อหน่วยเวลา หรือต่อหน่วยผลผลิตแล้วแต่กรณี เช่น อัตราค่าจ้าง 5 บาทต่อชั่วโมง อัตราค่าจ้าง 40 บาทต่อวัน หรืออัตราค่าจ้าง 30 บาทต่อการขับรถเมลี่ไปกลับ 1 เที่ยว เป็นต้น

4. ค่าจ้างกับผลตอบแทนแรงงาน

ในทางเศรษฐกิจนั้น คำว่า “ค่าจ้าง” จะถูกใช้ในความหมายถึง ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับ โดยที่ในความคิดทั่วไปนั้น ผลตอบแทนดังกล่าวเป็นผลตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินแก่แรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่แรงงานทำการผลิตสินค้าและบริการให้แก่นายจ้างเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในสภาพความจริงปรากฏว่าผลตอบแทนในรูปค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินตอบแทนการทำงานนี้ อาจแตกต่างไปจากผลตอบแทนทั้งหมดที่แรงงานได้รับค่อนข้างมาก ดังนั้นการวิเคราะห์แต่ตัวเลขค่าจ้างในบางกรณีจึงอาจไม่ได้แสดงให้เห็นภาพที่ถูกต้องของรายได้ หรืออำนาจซื้อของแรงงานแต่อย่างใด

ส่วนสำคัญของข้อแตกต่างระหว่างค่าจ้างกับรายได้ของแรงงานก็คือการที่แรงงานอาจได้ผลตอบแทนในรูปอื่นนอกเหนือจากค่าจ้างด้วย ผลตอบแทนนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์พิเศษ (Fringe benefit) หรือผลประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของค่าจ้าง (non-wage benefit) ซึ่งอาจอยู่ได้ทั้งในรูปของเงินบริการ หรือสิ่งของ โดยเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดสรรมาให้ นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ ผลประโยชน์พิเศษนี้ถึงแม้ในบางกรณีจะมีได้เป็นเงินโดยตรง แต่ก็เป็นการแข่งขันเบาะแคะการใช้จ่ายของแรงงานไปซึ่งจะทำให้พวกเขาเงินเหลือมาจับจ่ายใช้สอยได้มากขึ้น และมีอำนาจซื้อมากขึ้นด้วยรูปแบบของผลประโยชน์พิเศษที่สำคัญได้แก่

ก) ผลประโยชน์ที่ถูกจ้างจะได้รับในวันที่ไม่ได้ทำงาน

โดยทั่วไปถูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามกฎหมายในบางโอกาสที่ไม่ได้ทำงาน เช่น ในวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันที่ลาภิกหรือลาป่วยภายในกำหนดที่

ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เป็นต้น ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในลักษณะนี้จะทำให้เขามีรายได้มากขึ้นกว่ากรณีที่คิดค่าจ้างตามเวลาที่มาทำงานอย่างแท้จริง

ข) เงินค่าประกันสังคมและค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้

ในบางประเทศได้มีกฎหมายระบุให้นายจ้างจ่ายเงินค่าประกันสังคมและเบี้ยประกันต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจ่ายค่าประกันสุขภาพ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างไม่ต้องมีภาระมากในยามเจ็บป่วย หรือการจ่ายเบี้ยประกันภัย หรือประกันชีวิตให้ซึ่งจะเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ นายจ้างก็อาจจะจ่ายเบี้ยประกันการว่างงานและเงินบำนาญ เมื่อปลดเกษียณแล้วให้ด้วย

ค) บริการพิเศษจากนายจ้าง

กิจการบางแห่งอาจให้บริการพิเศษบางอย่างแก่ลูกจ้างของตน เช่น การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้ การจัดโรงอาหารให้บริการฟรีหรือจำหน่ายในราคาถูกเป็นพิเศษ การจัดรถรับส่งบริการในการเดินทางไปกลับ และการจัดบริการสินเชื่อโดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำให้เป็นพิเศษ เป็นต้น

ง) เงินรางวัล

กิจการโดยทั่วไปมักจะมีเงินรางวัลพิเศษให้แก่ลูกจ้างของตนในลักษณะต่าง ๆ เช่น เงินโบนัสประจำปี การให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานดีเด่น หรือขยันขันแข็งเป็นพิเศษ การให้รางวัลหรือสิทธิพิเศษแก่ผู้ที่ทำงานกับกิจการมานาน เป็นต้น

ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับในรูปค่าจ้าง (Wage) เมื่อรวมกับผลประโยชน์พิเศษ (Fringe benefit) ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เรียกได้ว่าเป็นรายรับ (Earning) ของแรงงาน รายรับนี้ถ้าหักภาษีเงินได้และเงินค่าประกันสังคม (ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้จ่ายให้) ตลอดจนค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน (ถ้าเป็นสมาชิกอยู่) ออกแล้วจะเป็นรายรับสุทธิหรือเรียกว่าเป็น Take-home-pay

โดยทั่วไปแรงงานจะสนใจรายได้ในรูป “รายรับสุทธิ” นี้เป็นพิเศษกว่ารายได้รูปอื่น เพราะเป็นรายได้ที่แรงงานสามารถนำไปจับจ่ายได้จริงทั้งหมดเพื่อการครองชีพสำหรับ “รายรับสุทธิ” ของแรงงานคนหนึ่ง ๆ นั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ โดยขึ้นกับชั่วโมงทำงาน และที่สำคัญก็คือขึ้นกับว่าในอาชีพนั้น ๆ แรงงานทำงานล่วงเวลา (overtime) หรือไม่เพียงใดด้วย

แต่ทางฝ่ายนายจ้างนั้นจะสนใจรายได้ข้อนี้ในฐานะแรงงานในรูป “รายรับรวม” (Earning) มากกว่า เพราะเป็นต้นทุนแรงงาน (Labor Cost) ที่ฝ่ายนายจ้างจะต้องจ่ายไปจริง

5. ค่าจ้างที่แท้จริง (real wage)

ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานนั้น เป็นค่าจ้างคิดเป็นตัวเงิน (money wage) แต่เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว ค่าจ้างคิดเป็นตัวเงินนี้มักไม่สามารถเป็นเครื่องชี้ถึงระดับอำนาจซื้อของแรงงานได้อย่างถูกต้อง ในการจะศึกษาถึงอำนาจซื้อหรือระดับมาตรฐานการครองชีพของแรงงานว่า สูงขึ้นหรือต่ำลงหรือไม่ เพียงใดนั้น จึงต้องพิจารณาโดยคิดคำนวณปรับค่าจ้างเป็นตัวเงินให้เป็นค่าจ้างที่แท้จริงเสียก่อน

สาเหตุที่ทำให้ค่าจ้างเป็นตัวเงินไม่อาจชี้ถึงระดับอำนาจซื้อของแรงงานได้อย่างถูกต้องนั้น เป็นเพราะการที่ระดับราคาสินค้านั้นเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าค่าจ้างเป็นตัวเงินสูงขึ้นแต่ราคาสินค้าโดยทั่วไปที่แรงงานต้องซื้อหาสูงขึ้นในอัตราเดียวกัน แรงงานก็จะมีอำนาจซื้อเท่าเดิม และถ้าราคาสินค้าเพิ่มขึ้นในอัตราสูงกว่าค่าจ้าง แรงงานก็จะซื้อสินค้าได้จำนวนน้อยลงกว่าเดิม แม้จะได้ค่าจ้างเป็นตัวเงินสูงขึ้นก็ตาม ในกรณีนี้แรงงานจะมีอำนาจซื้อที่ต่ำลง แรงงานจะมีอำนาจซื้อสูงขึ้นก็ต่อเมื่อ ในการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเป็นตัวเงินนั้น ระดับราคาไม่ได้สูงขึ้นตามไปด้วย หรือสูงขึ้นในอัตราน้อยกว่าค่าจ้าง นอกจากนั้นแม้ค่าจ้างเป็นตัวเงินจะคงเดิม อำนาจซื้อของแรงงานก็อาจสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ด้วย ถ้าราคาสินค้าเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ถ้าราคาสินค้าสูงขึ้น อำนาจในการซื้อจากค่าจ้างที่เป็นจำนวนเงินคงที่นั้นจะลดลง และตรงข้าม ถ้าราคาสินค้าลดลง อำนาจในการซื้อของค่าจ้างจะสูงขึ้น ตัวอย่างที่อาจแสดงให้เห็นได้ชัดถึงเรื่องนี้ก็คือ การที่ในระยะประมาณ 80 ปีก่อนนั้น คนไทยมีรายได้เพียงเดือนละไม่กี่สิบบาทก็สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างสบายเพราะอำนาจซื้อของรายได้ขณะนั้นสูง ในขณะที่ปัจจุบันนี้การจะดำรงชีพในระดับเดียวกัน จะต้องมียาได้เดือนละหลายพันบาทขึ้นไป ทั้งนี้เพราะราคาสินค้าในช่วง 80 ปีนี้ สูงขึ้นกว่าเดิมมาก รายได้เพียง 10 หรือ 100 บาทต่อเดือน จึงแทบไม่มีความหมายเลย เพราะอำนาจซื้อต่ำมาก

ค่าจ้างที่แท้จริงนับเป็นค่าจ้างที่สามารถวัดอำนาจซื้อของแรงงานได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากในการคิดหาค่าจ้างที่แท้จริงขึ้นนั้นได้มีการปรับการเปลี่ยนแปลงในระดับราคาไว้ด้วยแล้ว ซึ่งโดยหลักการนั้น ค่าจ้างที่แท้จริงจะหมายถึง จำนวนหน่วยของสินค้าที่แรงงานจะสามารถซื้อหาได้จริงจากค่าจ้างเป็นตัวเงินที่ได้รับ โดยที่ค่าจ้างที่แท้จริงหาได้จากค่าจ้างเป็นตัวเงินหารด้วยราคาสินค้า เช่น ถ้าค่าจ้างเป็นตัวเงินคือวันละ 50 บาท และราคาสินค้าหน่วยละ 10 บาท

ค่าจ้างที่แท้จริงจะมีค่าเท่ากับ $\frac{50}{10} = 5$ ซึ่งหมายถึงว่า แรงงานจะใช้ค่าจ้างเป็นตัวเงินซื้อสินค้าได้ 5 หน่วยนั่นเอง อย่างไรก็ตามความหมายของค่าจ้างที่แท้จริงดังกล่าวจะใช้ได้ก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจเป็นแบบดั้งเดิม มีสินค้าเพียง 2-3 ชนิดเท่านั้น ซึ่งจะสามารถแยกแยะได้ว่าจากค่าจ้างเป็นตัวเงินที่ได้รับนั้น แรงงานจะสามารถนำไปซื้อสินค้าอย่างใดได้บ้างและได้อย่างละกี่หน่วย แต่ในเศรษฐกิจที่ซับซ้อนอันมีสินค้านับเป็นพันเป็นหมื่นชนิดนั้น โอกาสที่จะคิดแยกแยะดังกล่าวเป็นไปไม่ได้ และการที่สินค้ามีจำนวนมากเช่นนี้เอง ทำให้ต้องมีการหาตัวเลขที่จะเป็นตัวแทนของราคาสินค้าทั้งหมด หรืออย่างน้อยก็กลุ่มสินค้าที่สำคัญ สำหรับใช้ในการคำนวณหาค่าจ้างที่แท้จริง ตัวเลขดังกล่าวนั้นก็คือ “ดัชนีราคาผู้บริโภค” (Consumer Price Index หรือ CPI)

การคำนวณหาค่าจ้างที่แท้จริง โดยทั่วไปจะเอาค่าจ้างเป็นตัวเงินนั้นหารด้วยดัชนีราคาผู้บริโภค ดัชนีดังกล่าวจะสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในราคาสินค้าในแต่ละช่วงเวลา การเอาดัชนีราคาไปหารจากค่าจ้างเป็นตัวเงิน จึงเป็นการปรับค่าของค่าจ้าง โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของราคาเพื่อให้ได้ค่าจ้างที่แสดงถึงอำนาจซื้อของแรงงานอย่างแท้จริง ตัวอย่างของการคำนวณหาค่าจ้างที่แท้จริงนั้นได้แก่ ถ้าสมมุติว่าในปี 2523 รายรับเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานในอุตสาหกรรมหัตถกรรมเป็นเดือน ๆ ละ 600 บาท และในปี 2524 รายรับเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกันนั้น เป็นเดือนละ 750 บาท โดยที่ดัชนีราคาในปี 2523 = 120 และดัชนีราคาปี 2524 = 150 ในกรณีนี้ค่าจ้างที่แท้จริงของปี 2523 คือ $\frac{600}{120} = 5$ และค่าจ้างที่แท้จริงของปี 2524 คือ $\frac{750}{150} = 5$ ค่าจ้างที่แท้จริงนี้ไม่มีหน่วยวัดเพราะไม่ได้แสดงถึงหน่วยสินค้าที่ซื้อได้เหมือนความหมายดั้งเดิม แต่จะเป็นเครื่องชี้ให้ทราบว่า อำนาจซื้อของแรงงานนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ ในทางใดเมื่อเวลาเปลี่ยนไป เช่นในกรณีตามตัวอย่างนั้นจะเห็นได้ว่าถึงแม้ค่าจ้างเป็นตัวเงินของแรงงานจะสูงขึ้นจาก 600 เป็น 750 บาท แต่อำนาจซื้อของแรงงานยังคงเป็น 50 คงเดิม

6. ความแตกต่างในค่าจ้างและลำดับอัตราค่าจ้าง (Wage scale)

ในสภาพความเป็นจริงนั้น อัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในประเทศหนึ่ง ๆ จะมีหลากหลายแตกต่างกันได้มากมาย เนื่องจากความแตกต่างในลักษณะของงานหรืออาชีพ เป็นสาเหตุหนึ่ง นอกจากนั้น แม้แต่แรงงานซึ่งทำงานที่มีลักษณะเดียวกันแต่อยู่ในกิจการต่างกัน ก็ยังอาจได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปได้ เช่น พนักงานพิมพ์ดีดในบริษัทเอกชน โดยทั่วไปจะได้รับรายได้สูงกว่าพนักงานพิมพ์ดีดที่ทำงานราชการ เป็นต้น ยิ่งกว่านั้นแม้แต่แรงงานในอาชีพเดียวกัน และในกิจการเดียวกันก็อาจได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะในงานประเภทหนึ่ง ๆ

ในแต่ละกิจการจะมี “ลำดับอัตราค่าจ้าง” (Wage scale) อยู่ซึ่งเป็นการเรียงลำดับอัตราค่าจ้างจากต่ำสุดไปสูงสุดที่จะจ่ายให้แก่ผู้เข้าทำงานนั้น ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ มักจะได้อัตราค่าจ้างที่อยู่ในลำดับต่ำสุดแล้วจึงเลื่อนลำดับขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามความสามารถหรือประสบการณ์ หรืออาวุโสแล้วแต่กรณี

จากความแตกต่างและหลากหลายในอัตราค่าจ้างดังกล่าวนี้ ทำให้เมื่อจะกล่าวถึงอัตราค่าจ้างในการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ใด ๆ จึงจำเป็นต้องระบุชนิดของงานลงไปด้วย และใช้วิธีคิดเป็นอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของอาชีพนั้น หรืออาชีพหลายประเภทที่รวมกลุ่มเป็นกลุ่มเดียวกันได้ก็อาจคิดเป็นอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของกลุ่มอาชีพนั้น ๆ ก็ได้ อย่างไรก็ตามก็อาจมีปัญหาได้ถ้าจะพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวแทนของอัตราค่าจ้างทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ เมื่อจะพิจารณาในด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค เพราะอาชีพบางอย่างอาจมีลักษณะแตกต่างกันมาก และค่าจ้างก็ต่างกันมากจนการคิดค่าเฉลี่ยไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ได้ ซึ่งในเรื่องนี้นั้น ทางทฤษฎีอาจเป็นไปได้ที่จะหาอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวแทนของอัตราค่าจ้างทั้งหมด^{5/} ทั้งนี้โดยจะต้องหา “หน่วยแรงงานมาตรฐาน” ขึ้นก่อน แล้วจึงจะใช้อัตราค่าจ้างต่อ 1 หน่วยแรงงานมาตรฐานนั้นเป็นอัตราค่าจ้างหลัก สำหรับหน่วยแรงงานมาตรฐานนั้น โดยทั่วไปจะถือเอางาน 1 ชั่วโมงที่แรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ทำได้โดยเฉลี่ยเป็นหลักหรือบรรทัดฐานในการวัดเปรียบเทียบส่วนแรงงานที่มีฝีมือระดับสูงขึ้นไปก็จะถูกถือว่าเป็นแรงงานที่ในตัวมีอยู่มากกว่า 1 หน่วยแรงงานมาตรฐาน เช่น แรงงานฝีมือคนหนึ่งอาจมีประสิทธิภาพเป็น 2 เท่าของแรงงานไร้ฝีมือ เขาก็จะมีหน่วยแรงงานอยู่ในตัว 2 หน่วย โดยการใช้ความหมายของหน่วยแรงงานมาตรฐานดังกล่าวนี้ก็จะทำให้อาจพูดถึงอัตราค่าจ้างเป็นอัตราเดียวได้ในแรงงานทุกคน ทั้งนี้โดยคิดเป็นอัตราค่าจ้างต่อหน่วยแรงงานมาตรฐาน เช่น การที่แรงงานไร้ฝีมือได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 5 บาท ส่วนแรงงานฝีมืออาจมีค่าจ้างได้ชั่วโมงละ 10 บาท ก็เป็นเพราะแรงงานฝีมือมีหน่วยแรงงานอยู่ในตัว 2 หน่วย ดังนั้นอัตราค่าจ้างต่อหน่วยแรงงานมาตรฐานจะเป็นชั่วโมงละ 5 บาท ต่อหน่วยเท่านั้น

ด้วยหลักการดังกล่าวข้างต้นนี้ ถึงแม้อัตราค่าจ้างที่ปรากฏจะแตกต่างกันหลากหลาย เช่น นับจากภารโรงที่มีรายได้วันละไม่กี่สิบบาทไปจนถึงผู้จัดการบริษัทที่รายได้วันละอาจหลายร้อยบาท แต่ก็อาจถือได้ว่าแต่ละคนได้รับอัตราค่าจ้างเดียวกัน ทั้งนี้โดยผู้จัดการบริษัทนั้นถูกพิจารณาว่ามีหน่วยแรงงานอยู่มากกว่าภารโรงหลายเท่า อย่างไรก็ตาม แนวคิดเรื่องหน่วยแรงงานมาตรฐานและอัตราค่าจ้างมาตรฐานเช่นนี้มีประโยชน์เฉพาะในการวิเคราะห์ทางทฤษฎีเท่านั้น

^{5/} Ibid., p. 105.

7. สรุปบททวนบทที่ 1

“ค่าจ้าง” ตามความหมายโดยทั่วไปนั้นหมายถึงผลตอบแทนต่อแรงงานที่ทำตามคำสั่งของเจ้าของเครื่องมือเครื่องจักรและปัจจัยการผลิตอื่นเพื่อผลิตสินค้าและบริการขึ้นมา อย่างไรก็ตามค่าจ้างที่ใช้อยู่ในกิจการหนึ่งอาจมีความหมายแตกต่างไปจากค่าจ้างในกิจการอื่นได้ตามลักษณะการจ่ายค่าจ้างซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะที่สำคัญคือ การจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลา เช่น เป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน เป็นต้น กับอีกลักษณะหนึ่งคือ การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน เช่น คิดเป็นอัตราต่อชิ้นของงานที่ผลิตได้ การที่ค่าจ้างอาจจ่ายได้หลายลักษณะเช่นนี้จึงนิยมใช้คำว่า “อัตราค่าจ้าง” ในการกล่าวถึงค่าจ้าง เพราะหน่วยของอัตราค่าจ้างจะแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นในลักษณะใด

อย่างไรก็ตาม ผลตอบแทนต่อแรงงานนั้นไม่จำเป็นต้องจ่ายเป็นค่าจ้างเป็นตัวเงินอย่างเดียว การจะพิจารณาถึงรายได้และอำนาจซื้อของแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนรูปอื่น ๆ ด้วย ซึ่งรวมเรียกได้ว่า “ผลประโยชน์พิเศษ” (Fringe benefit) อันอาจอยู่ได้ทั้งในรูปเงิน บริการ หรือสิ่งของ โดยเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดสรรมาให้ นอกเหนือจากค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษที่สำคัญนั้น ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในวันที่ไม่ได้ทำงาน เงินค่าประกันสังคม และค่าเบี้ยประกันที่จ่ายให้โดยนายจ้าง บริการพิเศษ และเงินรางวัลอื่น ๆ เป็นต้น ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับในรูปค่าจ้างเมื่อรวมกับผลประโยชน์พิเศษเหล่านี้แล้วจึงจะเป็นรายรับรวมของแรงงาน

เนื่องจากโดยทั่วไปนั้นมักจะถือกันว่าระดับของค่าจ้างเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจซื้อของแรงงาน ความเข้าใจเช่นนี้อาจทำให้พิจารณาถึงอำนาจซื้อของแรงงานผิดพลาดได้ง่ายเนื่องจากค่าจ้างเป็นตัวเงินนั้นมักไม่สามารถชี้ถึงอำนาจซื้อของแรงงานได้ถูกต้อง ในการจะศึกษาถึงอำนาจซื้อของแรงงานจึงต้องคิดปรับจากค่าจ้างเป็นตัวเงินให้เป็นค่าจ้างที่แท้จริงเสียก่อน

8. แนวทดสอบความรู้จากบทที่ 1

(1) ค่าจ้างมีความสำคัญต่อนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างไร และทั้ง 2 ฝ่ายมองผลของการเพิ่มอัตราค่าจ้างในทางที่ขัดแย้งกันอย่างไร

(2) ค่าจ้างในความหมายที่ “แคบ” คืออะไรและแตกต่างจากค่าจ้างในความหมาย “กว้าง ๆ” อย่างไร

(3) การจ่ายค่าจ้างตามหน่วยเวลามีลักษณะเช่นไร แตกต่างจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานอย่างไร และการจ่ายแบบใดมีความสำคัญกว่ากัน จงอธิบายโดยยกตัวอย่าง

- (4) จงอธิบายความหมายและเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนแรงงานในรูปต่อไปนี้
- (ก) ค่าจ้าง (Wage)
 - (ข) ผลประโยชน์พิเศษ (Fringe benefit)
 - (ค) รายรับ (Earning)
 - (ง) รายรับสุทธิ (Take home pay)
- (5) ค่าจ้างเป็นตัวเงินเป็นเครื่องชี้ถึงระดับอำนาจซื้อของแรงงานได้อย่างถูกต้องหรือไม่ เพราะเหตุใด จงอธิบายโดยยกตัวอย่าง
- (6) ค่าจ้างที่แท้จริงคืออะไร จำเป็นอย่างไรจึงต้องคิดคำนวณขึ้นและคำนวณได้อย่างไร
- (7) ในการพิจารณาในระดับเศรษฐศาสตร์มหภาคนั้น ในทางทฤษฎีจะหาอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวแทนอัตราค่าจ้างทั้งหมดในเศรษฐกิจได้อย่างไร จงอธิบาย