

บทที่ 2

วิวัฒนาการของทฤษฎีค่าจ้าง

เนื้อหา

1. ทฤษฎีราคายุติธรรม
2. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ
3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง
4. ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ
5. ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอาเปรียบแรงงาน
6. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม
7. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง

สาระสำคัญ

1. ตามแนวทางของทฤษฎีค่าจ้างราคายุติธรรมนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐกับศาสนจักรจะร่วมกันกำหนดค่าจ้างขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่ และเลี้ยงดูครอบครัว โดยที่สามารถคงบริการการผลิตของเขาไว้อย่างต่อเนื่อง

2. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ เชื่อว่าการเพิ่มและลดของจำนวนประชากร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างจะเป็นตัวปรับให้ค่าจ้างอยู่ ณ ระดับเพียงแค่ประทังชีพเสมอในระยะยาว

3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในระยะสั้น โดยถือว่าขึ้นกับการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงาน โดยการเสนอขายแรงงานนั้นขึ้นกับประชากรที่จะจ้าง ส่วนการเสนอซื้อแรงงานให้ขึ้นกับกองทุนค่าจ้างซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้ประกอบการ

4. ตามทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ ค่าจ้างจะเป็นส่วนที่เหลืออยู่ หลังจากจัดสรรรายได้ให้แก่ เจ้าของปัจจัยการผลิตอื่นหมดแล้ว

5. ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอาเปรียบแรงงาน อธิบายการกำหนดค่าจ้าง โดยยึดถือทฤษฎีมูลค่าของแรงงานเป็นหลัก และพยายามชี้ให้เห็นถึงการเอาเปรียบของนายจ้าง และความล้มเหลวของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

6. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่ยอมรับกันทั่วไปอยู่ในปัจจุบัน ให้ความสำคัญด้านการเสนอซื้อแรงงานอย่างมาก และมุ่งอธิบายถึงปัจจัยที่กำหนดจำนวนการจ้างแรงงานของ

ฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายการกำหนดอัตราค่าจ้างระยะยาวได้ดี

7. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง เป็นการอธิบายกระบวนการต่อรองค่าจ้าง และถือว่าเป็นทฤษฎีช่วยอธิบายถึงกลไกในการกำหนดค่าจ้างระยะสั้นในเศรษฐกิจได้ดี

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. บอกหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าจ้างรายกายุติธรรมได้
2. อธิบายเหตุผลที่ค่าจ้างมีการปรับเข้าสู่ระดับ พอประทังชีพเสนอตามแนวคิดของทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้
3. เปรียบเทียบความหมายและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างราคา “ธรรมชาติ” กับราคา “ตลาด” ของแรงงานในทัศนะของริคาร์โดได้
4. บอกข้อบกพร่องสำคัญของทฤษฎีกองทุนค่าจ้างได้
5. อธิบายแนวคิดของ Francis A Walker ถึงกระบวนการจัดสรรรายได้แก่เจ้าของปัจจัยการผลิตได้
6. อธิบายและชี้ข้อบกพร่องในแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีด้านแรงงานของ Karl Marx ได้
7. อธิบายตารางและรูปภาพแสดงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ได้
8. วิเคราะห์แนวคิดของ J.B. Clark ในเรื่องค่าจ้างที่แท้จริงในระยะยาวของเศรษฐกิจได้
9. อธิบายถึงการต่อรองค่าจ้างในกรณีที่มีการตกลงกันโดยสันติวิธีกับกรณีที่จะเกิดการประท้วงนัดหยุดงานตามแนวคิดของ Pigou ได้

1. ความนำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างนั้นมิใช่เป็นของใหม่ เพราะนับตั้งแต่เริ่มมีการจ่ายค่าจ้างตอบแทนแก่บริการของแรงงานเป็นต้นมา กล่าวได้ว่ามีการพยายามอยู่ตลอดเวลาที่จะอธิบายถึงอัตราค่าจ้างที่ควรจะเป็น ความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้าง เพื่อเป็นการปูพื้นฐานเพื่อให้เข้าใจในทฤษฎีค่าจ้างซึ่งจะศึกษาในบทต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น ในขั้นแรกนี้จึงควรจะได้มีการพิจารณาถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีค่าจ้างในอดีตเสียก่อน เพื่อจะได้มองเห็นการพัฒนาทางแนวคิดในด้านนี้แนวคิดหรือทฤษฎีดั้งเดิมเหล่านี้ บางทฤษฎีก็มีอิทธิพลเป็นที่ยอมรับกันมากอยู่ชั่วระยะหนึ่งแล้วก็เสื่อมความนิยมลงโดยในปัจจุบันได้กล่าวอ้างถึงเพียงเล็กน้อย แต่บางทฤษฎีก็จะมีเหตุผล

และยังเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางอยู่ สรุปได้ว่าโดยทั่วไปนั้น ทฤษฎีค่าจ้างได้ถูกพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการเพิ่มเติมบ้าง ปรับปรุงแก้ไขบ้างเมื่อระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป และความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของค่าจ้างได้เพิ่มขึ้น

วิวัฒนาการของทฤษฎีค่าจ้างอาจพิจารณาได้ตามลำดับดังนี้

2. ทฤษฎีราคายุติธรรม (The Just Price Theory)

อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างที่เก่าแก่ที่สุดที่ยังมีบทบาทอยู่ต่อมาจนปัจจุบัน ก็คือ แนวคิดเกี่ยวกับ “ราคายุติธรรม” นี้เอง ค่าจ้างตามแนวความคิดนี้จะถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเป็นแนวคิดที่มีการยอมรับอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรปก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในสมัยแรก ๆ นั้น ยังไม่มีใครมองเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากนักเพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นพวกทาส หรือแรงงานที่ถูกบังคับเกณฑ์โดยเจ้าขุนมูลนาย ครั้นต่อมาเมื่อจำนวนช่างฝีมืออิสระมีมากขึ้น ความสำคัญของค่าจ้างก็ได้เพิ่มขึ้นตามมาด้วย โดยรัฐร่วมกับเจ้าหน้าที่ศาสนจักรซึ่งผูกพันกันอย่างใกล้ชิดในสมัยนั้นได้เข้าร่วมกันมีบทบาทชี้้นำกำหนดค่าจ้างขึ้น ทั้งนี้โดยใช้หลักการเดียวกับที่ได้ดำเนินการอยู่กับการควบคุมราคาสินค้าโดยทั่วไป ที่เรียกว่าหลัก “ราคายุติธรรม” ซึ่งถือว่าเป็นราคาที่เหมาะสมและถูกต้องตามศีลธรรมจรรยา

ในการกำหนด “ราคายุติธรรม” สำหรับสินค้าต่าง ๆ ในสมัยนั้นโดยทั่วไปจะถือว่าราคายุติธรรมคือราคาที่เพียงพอจะทำให้สินค้าชนิดหนึ่งชนิดใดนั้นมีการผลิตออกมาขายอย่างต่อเนื่องได้ โดยต้องไม่เป็นราคาที่จะให้ผู้ผลิตได้กำไรล้นเหลือ หรือขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไปเมื่อมีการนำเอาหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” ก็ทำให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่นั้นถือเอาว่า ค่าจ้างยุติธรรมนั้นคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถผลิตบริการออกมาอย่างต่อเนื่องได้ ดังนั้นค่าจ้างถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่ และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของเขาไว้ได้ต่อไปด้วย แต่ค่าจ้างนั้นจะต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้แรงงานสามารถปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนขึ้นไป และก็ต้องไม่ต่ำเกินไปจนทำให้สถานภาพดังกล่าวของแรงงานต่ำลงด้วย ทั้งนี้ก็เพราะระบบสังคมในสมัยนั้นเป็นแบบหยุดนิ่งกับที่ไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพ

สำหรับหลักเกณฑ์ค่าจ้างยุติธรรมนี้ ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะมีอำนาจและรับผิดชอบในการพิจารณาว่า ค่าจ้างระดับใดที่ยุติธรรม โดยพวกเขาจะต้องสร้างและใช้มาตรการที่ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่แสดงไว้ในทฤษฎี ถ้าพบว่าค่าจ้างใดต่ำเกินไปกว่าที่สมควรก็จะ

กำหนดให้สูงขึ้น แต่ในอีกทางหนึ่งพวกเขาก็จะจำกัดการเพิ่มของค่าจ้างที่ปรากฏว่าไม่ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์นี้ด้วย หลักชี้้นำในการกำหนดค่าจ้างดังกล่าวนี้ถูกใช้อยู่เป็นระยะยาวนาน และถูกนำมาใช้ครั้งสำคัญเพื่อเป็นเหตุผลของรัฐสภาอังกฤษในการห้ามการขึ้นค่าจ้างในปี ค.ศ. 1351 เมื่อกาฬโรคที่ระบาดทำให้แรงงานขาดแคลนหนัก และค่าจ้างสูงขึ้น ด้วยเหตุผลเรื่องค่าจ้างยุติธรรมนี้ทำให้ในช่วงนั้นแรงงานที่คงอยู่จะต้องยอมรับอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ก่อนเกิดโรคระบาด แนวคิดเรื่องค่าจ้างยุติธรรมนี้ยังคงมีอิทธิพลอยู่บ้าง ติดต่อมาถึงปัจจุบันเกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาล เช่น ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น

3. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory) หรือกฎเหล็กแห่งค่าจ้าง (The Iron Law of Wage) และแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างของ Adam Smith และ David Ricardo

ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรป ระบบช่างฝีมือได้ลดความสำคัญลง และเปิดทางให้แก่ระบบโรงงานเข้ามาแทนที่ ผู้ได้รับค่าจ้างซึ่งแต่เดิมจำกัดอยู่แต่บรรดาช่างฝีมือ, ช่างลูกมือ และช่างฝึกหัด ในตอนนี้ก็ได้รวมไปถึงแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ทั้งชายหญิงและเด็กด้วย ทำให้การกำหนดค่าจ้างโดยหลักเกณฑ์ราคายุติธรรมนั้นทำได้ยาก ประกอบกับความคิดเห็นทางปรัชญาการเมือง และเศรษฐกิจในยุคของแนวคิดแบบเสรีนิยม (laissez-faire) ซึ่งเห็นว่ารัฐไม่ควรเข้ามาแทรกแซงเศรษฐกิจโดยไม่จำเป็น ดังนั้นค่าจ้างจึงถูกปล่อยให้ถูกกำหนดขึ้นอย่างค่อนข้างเสรีโดยตลาดแรงงาน การที่ค่าจ้างมีความสำคัญขึ้นมามากในลักษณะเช่นนี้ ทำให้มีผู้พยายามศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้างขึ้น

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโอแครท (Physiocrats) คือ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานของทฤษฎีค่าจ้างที่ต่อมาเรียกกันว่า ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ขึ้น ในต้นศตวรรษที่ 18 แนวคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในอังกฤษอย่างมาก ก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม และต่อมาได้ถูกปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมโดยนักเศรษฐศาสตร์อังกฤษ คนสำคัญ ๆ เช่น Adam Smith, Thomas R. Malthus และผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดก็คือ David Ricardo

ทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพ ที่วางรากฐานโดยกลุ่มฟิซิโอเครท ได้กล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ^{1/} นักเศรษฐศาสตร์ที่ริเริ่มแนวคิดนี้ขึ้น มีความเชื่อว่า แรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น

ถ้าด้วยเหตุผลใดก็ตาม ค่าจ้างเกิดสูงขึ้นกว่าระดับพอประทังชีพ ประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มากขึ้นนั้นค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับประทังชีพเช่นเดิม และทำนองเดียวกันถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ก็จะเป็นอยู่ได้ไม่นานนักเพราะปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลง ด้วยโรคภัยไข้เจ็บ, การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำ จนอัตราค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก

ดังนั้นทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้จึงเป็นการพิจารณาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ของค่าจ้าง จากด้านการเสนอขาย (supply) ของตลาดแรงงานเพียงด้านเดียว และถือว่าการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงในอัตราความเจริญเติบโตของประชากรชนชั้นแรงงานจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มเท่ากับระดับพอประทังชีพเสมอ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ไม่ได้อธิบายถึงว่าทำไมอัตราค่าจ้างของแรงงานแต่ละระดับจึงต่างกันออกไป ซึ่งความแตกต่างนี้มีมาแล้วตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 นอกจากนั้น ก็ยังไม่อาจอธิบายให้เป็นที่พอใจได้ว่าทำไม อัตราค่าจ้างของคนบางกลุ่มในบางระยะเวลาและสถานที่นั้น จึงสูงกว่าระดับพอประทังชีพอยู่ได้ ติดต่อกันเป็นเวลานานอีกด้วย

ในขณะที่แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพของกลุ่มฟิซิโอเครท ได้แพร่หลายเข้ามาในอังกฤษนั้น Adam Smith ก็ได้เขียนหนังสือ ชื่อความมั่งคั่งของชาติ (The Wealth of Nations) ขึ้นและตีพิมพ์ในปี 1776 และในหนังสือนี้ มีอยู่หลายส่วนที่ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้างเอาไว้ โดยการวิเคราะห์บางตอนก็เป็นการให้เหตุผลเพิ่มเติมแก่ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ เช่น การที่เขาสังเกตว่าในสังคมที่ภาวะการผลิตอยู่กับที่ (stationary state) นั้น แรงงานจะมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะเพิ่มขึ้นทวีคูณเกินกว่างานจะมีให้ทำ เป็นเหตุให้ค่าจ้างต่ำลงมาสู่ระดับพอประทังชีพ (ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการเขียนล่วงหน้าถึง 20 ปี ก่อนที่ Thomas R. Malthus จะเขียนทฤษฎีประชากรที่ว่าประชากรจะเพิ่มในอัตราทวีคูณ จนในที่สุด ทุกคนมีอาหาร

^{1/} คำว่าระดับพอประทังชีพนี้ ถ้าตีความตามแนวคิดดั้งเดิมก็คือระดับที่อยู่ระหว่างความเป็นกับความตาย คือถ้ามีรายได้ต่ำกว่านี้เพียงนิดเดียว แรงงานก็จะอดคายนั่นเอง

เพียงแค่ว่าค่าจ้างเพื่อพอประทังชีวิตเท่านั้น) อย่างไรก็ตามในข้อเขียนของ Adam Smith ที่เกี่ยวกับค่าจ้างนั้น ปรากฏว่าเป็นการมองโลกในแง่ดีกว่าของพวกฟิสิกส์ เพราะ Smith เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะต่ำเข้าสู่ระดับประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (stationary state) เป็นเวลายาวนานเท่านั้น หลักการสำคัญของ Smith นั้นอยู่ที่ว่า ค่าจ้างขึ้นอยู่กับความต้องการ (demand) และการเสนอขาย (supply) ของแรงงานในเศรษฐกิจ ในแนวคิดของ Smith แล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้น ปริมาณเสนอขายแรงงานจะถูกจำกัดอยู่ระดับหนึ่ง แต่ปริมาณเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับความมั่งคั่งของชาติ การเพิ่มขึ้นในความมั่งคั่งนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพียงประการเดียวในการกำหนดระดับค่าจ้าง Smith กล่าวไว้ว่า^{2/} ค่าจ้างมิใช่จะสูงสุดในประเทศร่ำรวยที่สุด แต่จะสูงสุดในประเทศที่การขยายตัวของความร่ำรวยนั้นเป็นไปเร็วที่สุด และแม้ว่าความมั่งคั่งของประเทศจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในภาวะชะงักงัน (stationary state) เป็นระยะเวลาอันยาวนาน อัตราค่าจ้างก็จะต่ำ (เพราะปริมาณแรงงานจะมีมากเกินงานที่มีให้ทำงานอัตราค่าจ้างลดลงดังได้กล่าวไปแล้ว)

นอกจากนั้น Smith ยังได้พยายามอธิบายถึง การที่ค่าจ้างแตกต่างกันไปในงานแต่ละประเภทด้วย ซึ่งจากการสังเกตเขาได้สรุปว่า ถ้าสิ่งอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงแล้วอัตราค่าจ้างสำหรับงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะถูกกำหนดโดย

ก. ลักษณะของงานที่น่าพอใจหรือไม่ งานที่ลักษณะไม่ค่อยน่าพอใจจะต้องให้ค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจคนมาทำงาน

ข. ต้นทุนในการฝึกฝน สำหรับงานนั้นโดยเปรียบเทียบ งานใดที่ต้นทุนการฝึกฝนสูงก็จะได้ค่าจ้างสูง

ค. ความสม่ำเสมอของการจ้างงานนั้นโดยเปรียบเทียบ งานใดที่จ้างคนงานไม่แน่นอนจะต้องจ่ายค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจคนมาทำงาน

ง. ปริมาณความรับผิดชอบที่ผูกพันกับงาน งานที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมได้ค่าจ้างสูง

จ. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงานนั้น งานที่เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าได้มากนั้นไม่จำเป็นต้องให้ค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจ

^{2/} Adam Smith, *The Wealth of Nations*, (New York: Random House, 1937), Book I, chaps. viii-ix.

อีกเรื่องหนึ่งที่ Adam Smith กล่าวถึงเกี่ยวกับค่าจ้างก็คือ เขามองไม่เห็นว่าคุณภาพแรงงาน (ซึ่งเริ่มมีในสมัยของเขาแล้ว) จะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง เพราะ Smith มองเห็นว่า นายจ้างนั้นย่อมมีการจัดองค์การและอำนาจต่อรองดีกว่าลูกจ้างเสมอ

แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพของกลุ่มฟิซิโอแครทที่ต้อกระทบกระเทือนไปบ้าง จากการมองโลกในแง่ดีของ Adam Smith นั้นปรากฏว่าได้ถูกนำมาฟื้นฟูและปรับปรุงขึ้นใหม่โดย David Ricardo ในต้นศตวรรษที่ 19 Ricardo พิจารณาว่าแรงงานก็เหมือนกับสินค้าอื่นที่ซื้อ และขายกัน คือ จะมีทั้งราคาธรรมชาติ (natural price) และราคาตลาด (market price)^{3/} โดยราคาธรรมชาติของแรงงานนั้นหมายถึงเงินปริมาณเท่าที่จำเป็นจะทำให้แรงงานสามารถอยู่รอด และสืบทอดเผ่าพันธุ์ได้ในอัตราที่ไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลง (หรือก็คือค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ตามแนวคิดของฟิซิโอแครทนั่นเอง)

ราคา “ธรรมชาติ” ของแรงงานในทัศนะของ Ricardo นั้นจะสูงขึ้นและลดลงตามราคาของ สิ่งจำเป็นในการครองชีพ ส่วนราคา “ตลาด” ของแรงงานนั้นเป็นราคาที่จ่ายให้แก่แรงงานจริง ๆ ซึ่งขึ้นกับการเสนอซื้อและการเสนอขายแรงงาน ในขณะหนึ่งขณะใดนั้น ราคาตลาดของแรงงาน อาจต่างไปจากราคาธรรมชาติได้ แต่ในความเห็นของ Ricardo แล้ว อัตราการเพิ่มของประชากร ที่เป็นชนชั้นแรงงานจะนำราคาทั้ง 2 เข้ามาหากันสู่ดุลยภาพในที่สุดเสมอ ซึ่งคำอธิบายส่วนนี้ เป็นเช่นเดียวกับคำอธิบายของกลุ่มฟิซิโอแครทในเรื่องค่าจ้างระดับประทังชีพ กล่าวคือ ถ้าราคา ตลาดของแรงงานสูงกว่าราคาธรรมชาติในสภาพการเช่นนี้ แรงงานจะมั่งคั่งและมีความสุข สามารถซื้อสิ่งจำเป็นและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ทำให้มีสุขภาพสมบูรณ์และมีลูกหลานมาก ปริมาณแรงงานสูงขึ้นทำให้ค่าจ้างกลับลดลงมาสู่ระดับราคาธรรมชาติอีก ส่วนถ้าราคาตลาดของ แรงงานเกิดต่ำกว่าราคาธรรมชาติ ในสภาพการเช่นนี้แรงงานจะประสบความทุกข์ยาก อาจมี จำนวนหนึ่งที่ตายเพราะโรคภัยและการขาดอาหาร นอกจากนั้นอัตราการเกิดก็ลดลง ทำให้ ปริมาณแรงงานลดลง ราคาตลาดกลับสูงขึ้นสู่ระดับราคาธรรมชาติใหม่

อย่างไรก็ตาม Ricardo ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ด้วยว่า ราคาตลาดของแรงงานในสังคมที่ กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว (ซึ่งเขาใช้คำว่า improving society) นั้นอาจคงอยู่ในระดับสูงกว่า ราคาธรรมชาติของแรงงานเป็นระยะเวลายาวนานจนไม่อาจกำหนดได้ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า ทุนได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้การเสนอซื้อแรงงานเพิ่มเร็วกว่าปริมาณแรงงานอยู่ ตลอดเวลา

^{3/} David Ricardo, *Principles of Political Economy and Taxation* (1871), in Leonard Dalton Abbott (ed.), *Masterworks of Economics*, (Garden City, N.Y.: Doubleday & Co., 1948).

ในทัศนะของ Ricardo นั้น ค่าจ้าง (ราคาตลาดของแรงงาน) จะผันแปรขึ้นลงขึ้นกับสาเหตุ 2 ประการ คือ

ก) การเสนอซื้อ และเสนอขายแรงงาน

ข) การเปลี่ยนแปลงในราคาสินค้าที่เงินค่าจ้างถูกนำไปซื้อ

Ricardo ได้เน้นเฉพาะความสำคัญของสาเหตุแรกโดยพิจารณาว่าในส่วนของการเสนอซื้อแรงงานนั้นขึ้นกับการขยายตัวของปริมาณทุนของชาติ ซึ่งถ้าอยู่ภายใต้สภาพการณ์ที่น่าพอใจ เช่น มีการค้นพบดินแดนใหม่ ๆ ทำให้การเสนอซื้อแรงงาน (ซึ่งขึ้นกับทุน) มากกว่าการเสนอขาย อัตราค่าจ้างจะสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม Ricardo มีความเห็นว่า ถ้าสังคมก้าวหน้าไปตามปกติคือ ไม่มีสภาพการณ์ที่น่าพอใจเป็นพิเศษเกิดขึ้น ทำให้การลงทุนเพิ่มในอัตราสูงแล้ว ค่าจ้างจะมีแนวโน้มที่จะลดลงเพราะการเสนอขาย (supply) ของแรงงานเพิ่มในอัตราคงที่สม่ำเสมอในขณะที่การเสนอซื้อ (demand) แรงงานมีแนวโน้มจะเพิ่มในอัตราลดน้อยถอยลงเมื่อเวลาผ่านไป^{4/}

Ricardo เป็นผู้สนับสนุนให้มีตลาดแรงงานแบบเสรี โดยมองเห็นว่าค่าจ้างควรปล่อยให้ถูกกำหนดโดยการแข่งขันอย่างเสรีในตลาด และไม่ควรถูกควบคุมหรือแทรกแซง การพยายามปรับปรุงสภาพของแรงงานโดยการขึ้นค่าจ้างไม่ว่าฝ่ายใดหรือโดยสังคมนั้น จะได้ผลน้อยมาก เพราะการพยายามจะช่วยเหลือแรงงานโดยเพิ่มค่าจ้างให้ จะกลายเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในความทุกข์ยากเมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มอย่างรวดเร็ว (เนื่องจากรายได้สูงขึ้น) เกินกว่าสิ่งใช้เลี้ยงชีพ (ได้แก่ อาหารเป็นสำคัญ) จะมีให้ได้ (เพราะอาหารนั้นเพิ่มในอัตราน้อยกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากร ตามทฤษฎีประชากร Malthus) สวัสดิการของชนชั้นแรงงานในระยะยาวจึงมีได้ก็ต่อเมื่อมีการจำกัดอัตราการเพิ่มของประชากร ชนชั้นแรงงาน ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น

เป็นที่น่าสังเกตว่าทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ มีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการ ซึ่งในปัจจุบันเห็นได้ชัดกว่าสมัยที่สร้างทฤษฎีขึ้น นั่นก็คือการที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปด้วย ทำให้แรงงานมีมากเกินไป ซึ่งปรากฏว่าสำหรับประชากรในสังคมสมัยใหม่นั้น เมื่อรายได้สูงขึ้น บุคคลนอกจากจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้แก่ตนเอง

^{4/} ในการกล่าวถึงอัตราการเพิ่มของประชากรหรือกำลังแรงงานนี้ ริคาร์โด ได้นำแนวคิดส่วนหนึ่งมาจากทฤษฎีประชากรของมัลธัส ที่ว่าประชากรจะเพิ่มเป็น 2 เท่าทุก ๆ 25 ปีโดยริคาร์โด นำมาเปรียบเทียบกับในสังคมที่กำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นั้น ปริมาณทุน (ซึ่งเป็นตัวกำหนดการเสนอซื้อแรงงาน) อาจเพิ่มขึ้น 2 เท่าในเวลาไม่ถึง 25 ปี ซึ่งเป็นอัตราเร็วกว่าประชากร ทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นได้ แต่ถ้าทุนเพิ่มช้ากว่าประชากรแล้ว ค่าจ้างจะลดลง

และครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษาขนาดของครอบครัวไว้ให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่ได้เพิ่มอย่างรวดเร็ว จนเกิดผลเสียมากอย่างที่คาดไว้ นอกจากนั้นปริมาณอาหารก็เพิ่มขึ้นได้รวดเร็ว เนื่องจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มเร็วกว่าอาหาร ทำให้เกิดความอดอยากนั้น ไม่เป็นความจริง

4. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

ในขณะที่ผู้สนับสนุนทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพนั้นเน้นในด้านการเสนอขาย (supply) ของแรงงาน จนกล่าวได้ว่าในระยะยาวอัตราค่าจ้างขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงในจำนวนประชากร และปริมาณแรงงานเป็นสำคัญนั้น ปรากฏว่าในต้นศตวรรษที่ 19 ได้มีทฤษฎีค่าจ้างใหม่ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง ซึ่งถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้นถูกกำหนดโดยทั้งการเสนอขาย (supply) และการเสนอซื้อ (demand) นักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญที่มีบทบาทมากในการเสนอทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้คือ John Stuart Mill

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เน้นหนักต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพ กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นปีต่อปี มิใช่ระยะยาว เนื่องจากเป็นที่เห็นกันว่าในขณะที่ปริมาณประชากรและปริมาณสิ่งที่ใช้เลี้ยงชีพ (ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างตามทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพ) นั้นเปลี่ยนแปลงไม่มากนักระหว่างปีต่อปี แต่ปรากฏว่าค่าจ้างเปลี่ยนแปลงในขอบเขตกว้างขวางกว่ามาก ดังนั้นการเพิ่มและลดของระดับค่าจ้างในระยะสั้น จึงไม่อาจอธิบายได้เพียงพอ ด้วยปริมาณประชากรและปริมาณสิ่งที่ใช้เลี้ยงชีพเท่านั้น

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ พูดยถึงค่าจ้างในลักษณะราคาดตลาด (market wage) ของแรงงานเท่านั้น โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับราคาธรรมชาติ (natural wage) ของแรงงานเหมือนทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพ ค่าจ้างตลาดนี้ถูกถือว่าขึ้นกับการเสนอซื้อและเสนอขายแรงงานโดยการเสนอขายขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานนั้นขึ้นกับขนาดของกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund)

สำหรับกองทุนค่าจ้างนั้น ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของทุนหมุนเวียน^{5/} (circulating capital) ซึ่งผู้ประกอบการเป็นผู้ถือไว้ โดยสะสมทรัพยากรมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อน ๆ ผู้ประกอบการจะใช้ทุนหมุนเวียนนี้ ส่วนหนึ่งไปเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุ,

^{5/} John Stuart Mill, *Principles of Political Economy*, (London: Routledge, 1891), Book Two, "Distribution"; Part II, "Of Wages"

จ่ายค่าเช่าและดอกเบี้ย และอีกส่วนหนึ่ง (ซึ่งก็คือกองทุนค่าจ้าง) จะถูกกันเอาไว้เพื่อจ้างแรงงาน ดังนั้น ปริมาณของกองทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้านี้ ร่วมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้าง จะเป็นตัวกำหนดราคาตลาดของแรงงานในแต่ละระยะการทำงาน โดยเอาจำนวนเงินของกองทุนค่าจ้างตั้งหารด้วยจำนวนแรงงานที่จะจ้างก็จะเป็นส่วนแบ่ง ที่แรงงานแต่ละคนจะได้รับ ตัวอย่างเช่น บริษัทหนึ่งได้จัดสรรทุนหมุนเวียนส่วนหนึ่งมาเป็นกองทุนค่าจ้างจำนวน 100 ปอนด์ และคิดจะจ้างแรงงาน 10 คน ดังนั้นค่าจ้างที่แรงงานแต่ละคนจะได้คือ $\frac{100}{10} = 10$ ปอนด์ สำหรับช่วงเวลาการทำงานนั้น

ทั้ง Mill และผู้สนับสนุนทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ มองเห็นว่า ความพยายามใด ๆ ที่จะปรับปรุงระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นไม่ว่าโดยสหภาพแรงงานหรือโดยรัฐบาลนั้น โดยส่วนรวมแล้วจะไม่เป็นผล เช่น ถ้าแรงงานกลุ่มหนึ่งโดยการร่วมกันต่อรองทำให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น แต่เนื่องจากกองทุนค่าจ้างถูกกำหนดไว้ตายตัวตั้งแต่แรก แรงงานส่วนที่ไม่ได้รวมตัวหรือรวมตัวกันอย่างไม่เข้มแข็งพอ ก็ย่อมได้ส่วนแบ่งลดน้อยลง และทำนองเดียวกันกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐซึ่งทำให้แรงงานกลุ่มหนึ่งได้ค่าจ้างสูงขึ้นเล็กน้อยนั้น ก็ทำให้แรงงานจำนวนมากในสังคมซึ่งเคยได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับขั้นต่ำ ตามกฎหมายนั้นต้องได้รับค่าจ้างต่ำลง

ทฤษฎีของ Mill นี้ถูกโจมตีอยู่เสมอ โดยเฉพาะในการที่ถือว่ากองทุนที่จะจ่ายให้แก่แรงงานนั้นคงที่ William Thomas Thornton นักเศรษฐศาสตร์ผู้เป็นเพื่อนของ Mill ได้วิจารณ์ว่าทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากไม่ได้อธิบายทางด้านการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้างว่าอะไรเป็นตัวกำหนดว่านายจ้างต้องการใช้แรงงานจำนวนเท่าใด ซึ่งเมื่อทฤษฎีไม่อาจบอกได้ว่าปริมาณแรงงานที่ต้องการเป็นเท่าใด ก็ไม่อาจบอกถึงขนาดของเงินทุน ที่จำเป็นว่าควรเป็นเท่าใดสำหรับกองทุนค่าจ้างได้ นอกจากนี้ Thornton ยังพิจารณาต่อไปด้วยว่าในธุรกิจเอกชนจริง ๆ นั้นไม่มีการกำหนดกองทุนค่าจ้างเอาไว้ล่วงหน้า ก่อนจ้างแรงงาน และเงินส่วนที่จ่ายเป็นค่าจ้างจะมีใช้เป็นจำนวนคงที่เพราะอาจเพิ่มได้โดยลดส่วนของกำไรลงหรือโดยขยายสินเชื่อออกไป ข้อโต้แย้งของ Thornton นี้ น่าเชื่อถือมากจนในที่สุด Mill ก็ได้ยอมรับและเลิกแนวคิดของกองทุนค่าจ้างไป

อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ายังมีผู้เห็นด้วยกับทฤษฎีกองทุนค่าจ้างอยู่อีก และพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนตลอดจนปรับปรุงขึ้น บุคคลสำคัญที่มีส่วนในเรื่องนี้คือ Nassau Senior นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ซึ่งได้ปรับปรุงทฤษฎีกองทุนค่าจ้างในปี 1850 จนเข้ามาใกล้เคียงกับทฤษฎีค่าจ้างสมัยใหม่

Senior มองเห็นว่ากองทุนค่าจ้างควรมองในลักษณะว่าเป็นผลผลิตในขณะนั้น ในส่วนที่จะถูกจัดสรรมาให้แก่แรงงานผู้ผลิตมันขึ้นมามากขึ้นกองทุนค่าจ้างจึงถูกกำหนดโดย

ก) ประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิต

ข) จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต^{6/}

ดังนั้นค่าจ้างที่แท้จริง (real wages) อาจจะได้เพิ่มขึ้น ถ้าประสิทธิภาพการผลิตทำให้ผลผลิต (และยอมเป็นกองทุนค่าจ้างด้วย) สูงขึ้น การที่ Senior นำเอาเรื่องประสิทธิภาพการผลิตเข้ามาเกี่ยวข้องกับนี้ ทำให้ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างเข้ามาใกล้เคียงกับทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายในปัจจุบัน

5. ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ (Residual Claimant Theory)

ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือนี้ ถูกสร้างขึ้นโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ Francis A. Walker ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่วิจารณ์ข้อเสียของทฤษฎีกองทุนค่าจ้างไว้อย่างมาก ในปี 1888 Walker ได้พยายามหาคำอธิบายกระบวนการจัดสรรรายได้ไปยังเจ้าของปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในรูปของค่าจ้าง, ค่าเช่า, ดอกเบี้ยและกำไร และเขาได้สรุปไว้อย่างง่าย ๆ ว่า ค่าจ้างจะเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรม หักด้วยผลตอบแทนแก่ปัจจัยอื่น 3 ส่วน (ค่าเช่า, ดอกเบี้ย และกำไร) ซึ่งถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้วในลักษณะและปริมาณ ตามความเห็นของ Walker แรงงานจะได้ส่วนที่เหลือ⁷

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือนี้ก็เช่นเดียวกับทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง คือ ไม่ใช่ทฤษฎีที่สมบูรณ์ในแง่ของการวิเคราะห์ เพราะไม่ได้อธิบายว่า ทำไมผู้ได้ส่วนเหลือ จึงต้องเป็นแรงงานไม่ใช่ปัจจัยอื่นบ้าง

ทฤษฎีผู้มีสิทธิในส่วนเหลือนี้ มีทางนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้น้อยมาก ไม่ว่าโดยรัฐหรือเอกชน อย่างไรก็ตามในอีกแง่หนึ่ง ก็อาจถือได้ว่า Walker เป็นผู้นำแนวทางให้ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity) ซึ่งจะได้กล่าวถึงในตอนหลังต่อไป กล่าวคือ Walker อธิบายว่าถ้าแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่ได้มีการใช้ที่ดินหรือทุนมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิตแล้ว กรณีเช่นนี้ผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้น ก็จะไปเพิ่มในส่วนเหลือ สำหรับจ่ายให้แรงงานโดยไม่จำเป็นต้องไปเพิ่มให้แก่เจ้าของที่ดินและทุน เพราะไม่ได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานจึงสามารถปรับปรุง

^{6/} Nassau Senior, *Political Economy*, (London: Griffin, 1850)

^{7/} Francis A. Walker, *Political Economy*, (London: Macmillan & Co., 1896) pp. 248-251.

สภาพของตนเองได้ โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตของตนเอง ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าทฤษฎีนี้จะเป็นเพียงคำพูดแบบกำปั้นทุบดินธรรมดา แต่ก็ได้เสนอแนวทางต่อการดำเนินการที่จะปรับปรุงรายได้ของแรงงานโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตขึ้น

6. ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกิน และการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages)

ผู้คิดและเสนอทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงานนี้ก็คือ Karl Marx ซึ่งมีชีวิตในช่วงจาก ค.ศ. 1818 ถึง 1883 ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นระยะของการพัฒนาอุตสาหกรรมแรงงานประสบความสำเร็จอย่างมาก แนวคิดของเขาจึงเป็นการกล่าวถึงสาเหตุของความทุกข์ยากของแรงงาน และคาดการณ์ถึงผลที่จะตามมา

Marx ได้ยึดเอาทฤษฎีมูลค่าจากแรงงาน (Labor Theory of Value) เป็นหลักตามแนวคิดของ Adam Smith และ Ricardo โดยเห็นพ้องกันว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิดก็คือ ต้นทุนแรงงานที่ใช้ผลิตสินค้านั้นขึ้นมานั่นเอง Marx ได้อธิบายว่า ในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวบรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยแรงงานเข้าไว้ (คือเอาสินค้าที่ผลิตขึ้นไปขายได้เงินเข้ามาเก็บไว้) แต่จะจ่ายให้แรงงานน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น คือ จ่ายให้เพียงระดับที่แรงงานพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น มูลค่า (ที่แรงงานเป็นผู้ก่อให้เกิดขึ้น) ของผลผลิตส่วนที่เหลือจากจ่ายให้แก่แรงงานนั้น เรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน (surplus value) ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า, ดอกเบี้ย และกำไร ทั้ง ๆ ที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น การที่ผู้ประกอบการกันเอามูลค่าส่วนเกินนี้ออกไปไม่ให้แก่แรงงาน จึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (exploitation)

Marx อธิบายว่า ระบบทุนนิยมทำให้แรงงานต้องขึ้นกับนายทุน ในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงาน เนื่องจากนายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต (โรงงาน, เครื่องจักร ฯลฯ) ทำให้มีอำนาจต่อรองเหนือกว่าแรงงานมาก และอยู่ในฐานะที่จะสามารถจ่ายอัตราค่าจ้างรายวันแก่คนงานต่ำกว่ามูลค่าของผลผลิตที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้นแต่ละวันได้

Marx วิเคราะห์ต่อไปว่า การแข่งขันระหว่างนายทุนทำให้มีการสะสมทุน คือ เครื่องจักรประเภทใช้แรงงานน้อย (Labor-saving capital) มากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพในการผลิตสูงแข่งขันกับนายทุนคนอื่นได้ กระบวนการสะสมทุนเช่นนี้ทำให้มีการใช้ทุนแทนที่แรงงานมากขึ้น ก่อให้เกิดการว่างงานแบบปัจจุบันที่เรียกว่า technological unemployment ขึ้น หรือที่ Marx เรียกว่า ก่อให้เกิดกองทัพของแรงงานอุตสาหกรรมส่วนเกิน (industrial reserve army) ยิ่งกว่านั้น กระบวนการสะสมทุนนี้ในขั้นสุดท้ายนั้นยังทำให้อัตรากำไรของนายทุนลดลงด้วยโดยเหตุผล

ก็คือว่า แรงงานนั้นเป็นปัจจัยประเภทเดียวที่ผู้สร้างมูลค่า และมูลค่าส่วนเกินหรือกำไรนั้น นายทุนก็เอามาจากแรงงาน การใช้จ่ายสะสมทุนมากขึ้นจึงไม่ทำให้กำไรสูงขึ้นได้ แต่จะกลับทำให้กำไรลดลงเพราะนายทุนไปให้ความสำคัญแก่เครื่องจักรมากกว่าแรงงาน นายทุนจะพยายามรักษาอัตรากำไรให้คงเดิมโดยขูดรีดเอามูลค่าส่วนเกินมาจากแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้โดยการเพิ่มเวลาการทำงานต่อวัน และบีบบังคับให้แรงงานทำงานมากขึ้น การพยายามรักษาอัตรากำไรไม่ให้ลดลงของนายทุนนี้จะทำให้ความทุกข์ยากของกำลังแรงงานทวีขึ้นและความขัดแย้งระหว่างชนชั้นที่ความรุนแรงขึ้นจนระบบนายทุนเสื่อมสลายไปในที่สุดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากแรงงานพร้อมใจกันลุกฮือขึ้น ทำลายล้างชนชั้นนายทุน และเข้าควบคุมสังคมใหม่ด้วยตนเอง

เกี่ยวกับทฤษฎีด้านแรงงานของ Marx นี้ปรากฏว่ามีข้อสงสัยเกิดขึ้นเพื่อโต้แย้งได้อยู่หลายประการ ประการแรกก็คือ

ในเรื่องการสิ้นสุดของระบบนายทุนนั้น Marx ได้พยากรณ์ไว้ว่าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ 6 ชั้น ซึ่งไม่อาจเลี่ยงได้คือ

(1) การผลิตส่วนใหญ่จะทำโดยหน่วยการผลิตขนาดใหญ่ และกิจการขนาดเล็กจะค่อย ๆ ถูกขจัดออกไป

(2) การควบคุมและจัดการธุรกิจตกอยู่ในมือคนเพียงกลุ่มน้อย

(3) ความมั่งคั่งตกอยู่กับคนกลุ่มน้อย ลงเรื่อย ๆ

(4) ชนชั้นกลางหมดสิ้นไป

(5) แรงงานลดฐานะลงเป็นแรงงานไร้ฝีมือเหมือนกันหมด

(6) ค่าจ้างลดลงสู่ระดับพอประทังชีพ

ปรากฏว่าในช่วง 100 กว่าปี ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบันนั้น คำพยากรณ์ของ Marx ถูกต้องเพียงบางส่วนคือข้อ 1 และ 2 เท่านั้น แต่จากข้อ 3 ถึง 6 นั้นผิด ทั้งนี้เพราะว่าในระยะหลังนี้ การปฏิรูปทางการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการในทางที่ติดต่อแรงงานในประเทศที่ใช้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมโดยไม่จำเป็นที่แรงงานจะต้องลุกฮือขึ้นปฏิวัติ เช่น มีการดำเนินการโดยรัฐบาลผ่านนโยบายการคลัง ในการกระจายความมั่งคั่งออกไปให้ทั่วถึง ได้แก่การเก็บภาษีในอัตราก้าวหน้าและการจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนั้นก็มีการสนับสนุนองค์การของแรงงานอีกด้วย เป็นผลให้สิ่งที่ Marx ถือว่าเป็นเป้าหมายที่แรงงานควรได้รับนั้น สามารถเป็นไปได้โดยไม่ต้องมีการปฏิวัติชนชั้น

ข้อสังเกตประการที่ 2 ก็คือ งานสำคัญของ Marx ทางเศรษฐศาสตร์นั้นมิได้กล่าวอะไรถึงระบบสังคมนิยมเอาไว้เลย (คือไม่ได้อธิบายว่าเมื่อแรงงานปฏิวัติล้มล้างระบบนายทุนแล้ว

ทำไมจึงจะเกิดความเป็นอยู่ดีขึ้นแก่แรงงาน) ส่วนใหญ่เขาจะกล่าวถึงแต่ระบบทุนนิยมและการสิ้นสุดลงอย่างเลี่ยงไม่ได้ของระบบนี้ Marx สังเกตว่า ณ ระดับหนึ่งทางเศรษฐกิจจะมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วมาก มูลค่าส่วนเกินจะถูกนำมาลงทุนใหม่อย่างต่อเนื่อง จนการสะสมทุน (โดยเฉพาะเครื่องจักร) มีสัดส่วนมากขึ้นทุกที Marx ยอมรับว่าในกระบวนการนี้ ค่าจ้างเป็นต้นทุนและค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานจะเพิ่มขึ้นแน่นอน เนื่องจากมีความต้องการแรงงานอย่างมากในระยะแรก แต่ตามความเห็นของ Marx แล้ว ในที่สุดจะมีการตัดจำนวนแรงงานที่จำเป็นสำหรับการผลิตลง การว่างงานเพิ่มขึ้น และระบบทุนนิยมก่อให้เกิดกองทัพแรงงานอุตสาหกรรมส่วนเกิน (industrial reserve army) ขึ้น คนกลุ่มนี้ จะมีผลกดดันต่อระดับค่าจ้างของแรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป ให้ต่ำลง จนกลับสู่ระดับพอประทังชีพ และจะมีความยากจนแผ่ขยายโดยทั่วไป

ณ จุดนี้ของแนวคิดของ Marx นั้น อาจมีข้อโต้แย้งได้ว่า Marx นั้น คิดถึงตลาดแรงงานที่เป็นแบบไม่มีการจัดองค์การ (unorganized labor market) คือ ไม่มีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งเท่านั้น ทำให้ในการวิเคราะห์เศรษฐกิจแบบทุนนิยมของเขานั้น Marx ไม่ได้คิดไปถึงว่าจะมีสหภาพแรงงานที่สามารถคุ้มครองค่าจ้างของผู้ที่ทำงานอยู่ไม่ให้ตกต่ำลงจากการที่คนว่างงานจำนวนมากพยายามหางานทำได้ และในการที่ Marx กล่าวถึงการเพิ่มขึ้นในประสิทธิภาพการผลิต (เนื่องจากใช้เครื่องจักรมากขึ้น) นั้น เขาก็ได้ละเลยไม่ได้วิเคราะห์ต่อไปอีก ประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นนั้นย่อมมีผลต่อต้นทุนการผลิตทำให้ต่ำลง และราคาต่อหน่วยของสินค้าถูกลง ซึ่งทำให้รายได้ที่แท้จริงรวมของประเทศ (อำนาจซื้อของประชากร) สูงขึ้นด้วย

ข้อสังเกตประการที่ 3 ต่องานของ Marx ก็คือ ในเรื่องการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ซึ่งปรากฏว่า แม้แต่นักเขียนที่ยอมรับแนวคิดทั่วไปของ Marx อย่างเช่น Rosa Luxemburg ก็ยังเขียนไว้ในต้นศตวรรษที่ 20 ว่า ถ้าอัตราการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในประเทศก้าวหน้าสูงมากจริง ๆ อย่างที่ Marx พิจารณาระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้น ก็จะไม่อาจคงอยู่ได้ ตั้งแต่แรก เพราะอำนาจซื้อรวมภายในประเทศมีน้อยมาก คือคนส่วนใหญ่มีเงินจับจ่ายใช้สอยน้อยมากจนสินค้าขายไม่ได้

สิ่งที่น่าสังเกตประการสุดท้ายเกี่ยวกับทฤษฎีของ Marx ก็คือ แต่เดิมการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์ในสหภาพโซเวียตนั้น ดำராซึ่งเขียนขึ้นตามทฤษฎีของ Marx กล่าวไว้ว่า ภายใต้ระบบสังคมนิยมนั้นแรงงานจะได้รับค่าจ้างที่เท่ากับมูลค่าผลผลิตของเขาจริง ๆ ซึ่งในเรื่องนี้ปรากฏว่าไม่เป็นความจริง กล่าวคือจะต้องมีระยะหนึ่งที่รายได้ของเกษตรกรและกรรมกรอุตสาหกรรมในสหภาพโซเวียตถูกกดไว้ให้อยู่ในระดับต่ำมาก เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสะสมทุนสำหรับการขยายอุตสาหกรรม ความผิดพลาดทางทฤษฎีในเรื่องนี้ ทำให้ในตอนหลังนั้น ดำรา

เรียนทางเศรษฐศาสตร์แบบ Marx รุ่นเก่า ๆ นั้นได้ถูกยกเลิกไป และมีการนำเอาสิ่งที่เป็นจริง ยิ่งขึ้นมาสอนแทน

7. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity theory)

ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มเป็นทฤษฎีที่เริ่มมีการให้ความสนใจกันมากในต้นศตวรรษที่ 20 และได้ถูกขยายและปรับปรุงเรื่อยมาจนปัจจุบัน นักเศรษฐศาสตร์อเมริกันชื่อ John Bates Clark ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งซึ่งมากเป็นครั้งแรก โดยเขาได้แสดงไว้ในหนังสือ The Distribution of Wealth ของเขาซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในปี 1899 ปรากฏว่าทฤษฎีนี้ได้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นทฤษฎีอธิบายปัญหาพฤติกรรมของตลาดแรงงานโดยนักเศรษฐศาสตร์ส่วนมากที่ทำการวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างหลังจากปี 1899 เป็นต้นมา และทฤษฎีนี้มักถูกเรียกอย่างกว้างขวางว่า เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่ “เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป” (orthodox wages theory) ถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้ในความเป็นจริงแล้ว ยังเน้นหนักเฉพาะด้านการเสนอซื้อ (demand) แรงงานมากเกินไปจนไม่เพียงพอจะอธิบายเรื่องค่าจ้างให้สมบูรณ์ได้

ถ้าย้อนกลับไปที่ทฤษฎีค่าจ้างก่อน ๆ ที่พิจารณามาแล้วนั้น จะเห็นว่าเกือบทั้งหมดเน้นหนักในการอธิบายด้านการเสนอขาย (supply) ของแรงงานมากกว่าด้านการเสนอซื้อ (demand) ทั้งนี้โดยสมมติให้การเสนอซื้อแรงงานถูกกำหนดให้คงที่ จะมีบ้างก็ในทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง และทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือซึ่งมุ่งอธิบายถึงการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้าง แต่ทฤษฎีทั้ง 2 นี้ ก็ยังไม่ได้อธิบายอะไรมากนักเกี่ยวกับพลังที่อยู่เบื้องหลัง คอยกำหนดการเสนอซื้อเหล่านี้ ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มจึงได้มีความสำคัญขึ้นมา เพราะทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงว่าอะไรเป็นปัจจัยกำหนดจำนวนการจ้างแรงงานของฝ่ายนายจ้าง

ในการอธิบายทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มขึ้นนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาก่อนก็คือ กฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทน (principle of diminishing returns) ซึ่งเป็นสมมติฐานสำคัญของการวิเคราะห์ผลิตภาพเพิ่ม กฎดังกล่าวมีใจความสำคัญว่า ถ้าปัจจัยผันแปร (ซึ่งในที่นี้จะเน้นเฉพาะแรงงาน) ถูกใช้ในการผลิตร่วมกับปัจจัยคงที่จำนวนหนึ่ง (เช่นทุน) โดยปัจจัยผันแปรถูกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ในตอนแรก ผลผลิตเพิ่ม (Marginal Product) จากการใช้แรงงานนั้นอาจเพิ่มขึ้น แต่ถ้าปัจจัยผันแปร (คือแรงงาน) ยังถูกเพิ่มขึ้นอีกเรื่อย ๆ ในที่สุดก็จะมาถึงจุดที่ผลผลิตเพิ่ม (MP) นั้น ลดน้อยถอยลง (ทั้งนี้โดยถือว่าแรงงานทุกคนที่จ้างมานั้นมีประสิทธิภาพเท่ากัน ใช้สลับเปลี่ยนทดแทนกันได้) การพิจารณากฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทนอาจดูได้จากตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การคำนวณหาผลผลิตเพิ่ม (MP)

ขนาดของแรงงาน (คน)	ผลผลิตกายภาพ	
	ผลผลิตรวม (TP)	ผลผลิตเพิ่ม (MP)
0	—	—
1	10	10
2	22	12
3	36	14
4	44	a
5	50	6
6	54	4

ในการพิจารณาว่าผู้ประกอบการค้าจะจ้างแรงงานเป็นจำนวนเท่าใดนั้น เพื่อความง่ายในการวิเคราะห์ ตามหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่ม มักนิยมให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ และผู้ประกอบการที่ทำการผลิตนั้นก็ขายสินค้าในตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ด้วย และสำหรับหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจจ้างแรงงานของผู้ประกอบการนั้น คือว่าผู้ประกอบการมุ่งจะแสวงหากำไรสูงสุดเป็นสำคัญ ดังนั้นการจะตัดสินใจว่าจะจ้างแรงงานเพิ่มอีก 1 คนหรือไม่ ผู้ประกอบการจะพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง ต้นทุนเพิ่มจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 คน กับรายได้ที่จะเพิ่มจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 คนนั้น ทรายไคที่การจ้างแรงงานเพิ่มแต่ละคนยังทำให้รายได้เพิ่มสูงกว่าต้นทุนเพิ่ม ผู้ประกอบการก็จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะทำให้ได้กำไรสูงขึ้น เช่น ถ้าผู้ประกอบการได้รายได้เพิ่ม 25 บาทต่อวันจากการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน ซึ่งเขาจ่ายเพิ่มเพียง 20 บาทต่อวัน ก็ย่อมคุ้มค่าที่ผู้ประกอบการผู้นั้นจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการจะหยุดการจ้างแรงงานเพิ่มก็ต่อเมื่อ ถ้าจ้างแรงงานเพิ่มต่อไป ต้นทุนเพิ่มจากการจ้างนั้นสูงกว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้น เช่น เมื่อเขาได้รายได้เพิ่มเพียง 15 บาทต่อวันจากการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน ที่เขาต้องจ่ายเพิ่มถึง 20 บาทต่อวัน หลักการตัดสินใจว่าจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นดีหรือไม่ดังกล่าวนี ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจนต้นทุนเพิ่มจากการจ้างนั้น เท่ากับรายรับเพิ่มพอดี (เพราะทรายไคที่ต้นทุนเพิ่มต่ำกว่ารายรับเพิ่ม เขาจะยังจ้างเพิ่มอยู่ และถ้าต้นทุนเพิ่มสูงกว่ารายรับเพิ่ม เขาจะหยุดการจ้างเพิ่ม)

การวิเคราะห์เรื่องการตัดสินใจของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานเพิ่มแต่ละคนดังกล่าวข้างต้นนั้นอาจมองเห็นได้ชัดขึ้นจากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การคำนวณหามูลค่าผลผลิตเพิ่ม (Value of Marginal Product) ของแรงงาน และการสร้างตารางการเสนอซื้อแรงงาน

จำนวนแรงงาน (คน) (1)	ผลผลิตกายภาพ		ราคาสินค้า (4)	(VMP) มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (บาท) (5)
	ผลผลิตรวม (2)	ผลผลิตเพิ่ม (3)		
0	0	0	1	
1	10	10	1	10
2	22	12	1	12
3	36	14	1	14
4	44	8	1	a
5	50	6	1	6
6	54	4	1	4

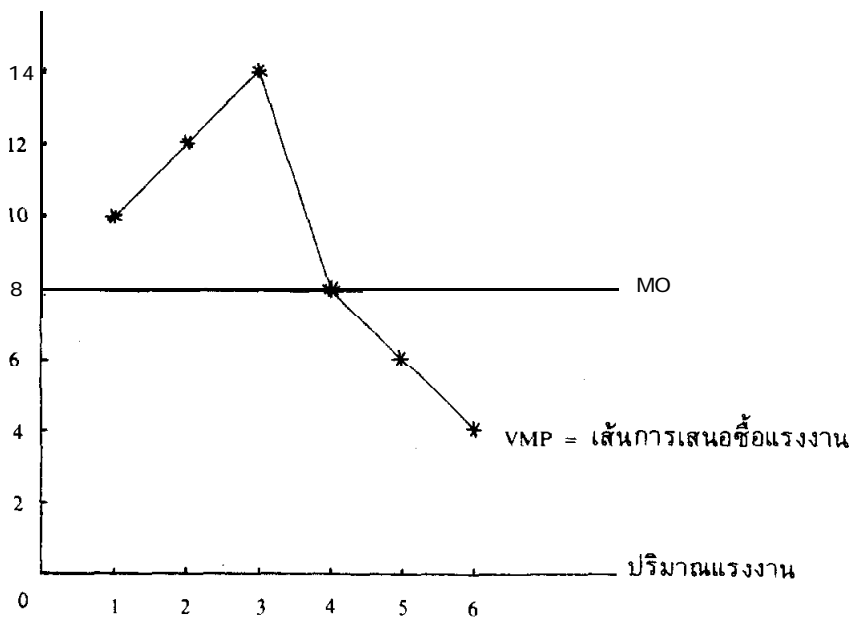
ในช่องที่ (1) ถึง (3) ของตารางนี้เป็นการแสดงถึงผลผลิตเพิ่ม (MP) ของแรงงาน ซึ่งก็คือผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มทีละ 1 คน โดยยกเอามาจากตารางที่ 1 ที่พิจารณาไปแล้วในตอนต้น ส่วนในช่องที่ (4) นั้นแสดงราคาสินค้าซึ่งเนื่องจากสมมติให้ผู้ผลิตขายสินค้าในตลาดสินค้าที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ ราคาสินค้าจึงเป็นราคาที่ถูกลงกำหนดคงที่ตายตัวมาโดยตลอด และเพื่อความง่ายจะสมมติว่าราคานั้นคือ 1 บาท เมื่อเขาทราบถึงจำนวนผลผลิตเพิ่มที่ได้จากการจ้างแรงงานเพิ่ม 1 คน และทราบถึงราคาผลผลิต ถ้าเอาผลผลิตเพิ่ม (MP) คูณด้วยราคาผลผลิต ก็จะได้เป็นมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (Value of Marginal Product หรือ VMP) ในช่องที่ (5) ของตาราง ซึ่งแสดงถึงมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เมื่อเพิ่มแรงงานเข้าไปทีละ 1 คน เช่นจากตารางนี้ ถ้านายจ้างเพิ่มขนาดของแรงงานจาก 4 เป็น 5 คน การเพิ่มคนที่ 5 เข้าไปจะทำให้นายจ้างได้รายได้เพิ่มขึ้น 6 บาท ซึ่งตามหลักการแสวงกำไรสูงสุดแล้ว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานคนที่ 5 (และคนที่ 1 ถึง 4 ก็จะได้เท่ากันด้วย) ไม่เกินมูลค่าผลผลิตเพิ่มที่การจ้างแรงงานคนที่ 5 ก่อให้เกิดขึ้นนี้ ซึ่งก็คือไม่เกิน 6 บาท เพราะถ้าค่าจ้างเกินกว่านั้นก็ไม่น่าจะมีคนที่จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นมา สภาพการ

เช่นนี้ทำให้กล่าวได้ว่า ค่าจ้าง 6 บาทนี้เป็นราคาเสนอซื้อ (demand price) ของนายจ้างต่อแรงงาน เมื่อเขาจ้างแรงงาน 5 คน (คือค่าจ้างที่นายจ้างเต็มใจจะจ่ายให้สูงสุดในการจ้างแรงงานจำนวนนี้) ส่วนถ้าเขาจะจ้างแรงงานเพียง 4 คน ราคาเสนอซื้อแรงงานของเขาก็จะเป็น 8 บาท และถ้าเขาจ้าง 6 คน ราคาเสนอซื้อก็จะเป็น 4 บาท

ดังนั้นจากตารางที่ 2 นี้ อาจสรุปได้ว่า มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) ก็คือ ราคาเสนอซื้อแรงงาน (ค่าจ้าง) ของนายจ้าง ณ จำนวนแรงงานต่าง ๆ นั้นเอง ในกรณีนี้เราก็สามารถสร้างเส้นการเสนอซื้อแรงงานได้ โดยให้ VMP (ซึ่งก็คือราคาเสนอซื้อแรงงานของนายจ้างหรือก็คือค่าจ้างนั่นเอง) เป็นแกนตั้ง และจำนวนแรงงานเป็นแกนนอน จากข้อมูลในตารางที่ 2 ช่องที่ (1) กับ (5) เราก็สามารถสร้างเป็นเส้นการเสนอซื้อแรงงานได้ดังต่อไปนี้

รูปที่ 1

มูลค่าผลผลิตเพิ่มและค่าจ้าง



ตามรูปที่ 1 นี้ เส้นการเสนอซื้อแรงงานจะเป็นเส้นเดียวกับเส้นแสดงมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) เพราะเป็นเส้นที่แสดงว่า ณ ปริมาณแรงงานระดับต่าง ๆ นั้นนายจ้างเต็มใจจะจ่ายเพื่อเสนอซื้อแรงงานเท่าใด

เนื่องจากตามข้อสมมติที่ตั้งไว้ในตอนแรกนั้น ให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขัน โดยสมบูรณ์ ดังนั้นนายจ้างไม่มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างได้ และอัตราค่าจ้างนั้นจะถูกกำหนดโดยตลาดเป็นอัตราค่าจ้างที่ซึ่งทั้งนายจ้างและแรงงานในแต่ละกิจการจะต้องยอมรับ ถ้าสมมติว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดโดยตลาดดังกล่าวนั้น เท่ากับ 8 บาท ดังนั้นต้นทุนเพิ่มของนายจ้างในการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 คน (Marginal Outlay หรือ MO) จึงมีค่าคงที่ = 8 บาท ไม่ว่าจะจ้างแรงงานกี่คนก็ตาม ถ้าเขียนเส้น MO นี้ลงในรูปที่ 1 ก็จะได้เป็นเส้นขนานแกนนอน ณ ระดับค่าจ้าง 8 บาท ในกรณีนี้ ตามหลักการแสวงกำไรสูงสุดแล้วนายจ้างย่อมเลือกจะจ้างแรงงาน 4 คน เพราะว่าถ้าเขาจ้างแรงงานระดับนี้แล้ว รายรับเพิ่ม (ซึ่งวัดจากมูลค่าผลผลิตเพิ่ม หรือ VMP ของแรงงาน) จะเท่ากับต้นทุนเพิ่ม (หรือ MO) จากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยพอดี อันเป็นจุดที่นายจ้างจะได้กำไรสูงสุด

เราอาจพิสูจน์ได้ว่าที่ระดับ $VMP = MO$ นั้น นายจ้างจะมีกำไรสูงสุดจากการจ้างแรงงาน กล่าวคือ ตามรูปที่ 1 นั้น ถ้านายจ้างเลือกแรงงานระดับอื่น เช่น จ้างแรงงานเพียง 3 คน เขาก็จะไม่ได้กำไรสูงสุด เพราะยังมีทางได้กำไรเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากที่การจ้างแรงงาน 3 คนนี้ มูลค่าผลผลิตเพิ่ม (VMP) เป็น 14 ซึ่งสูงกว่าต้นทุนเพิ่ม (MO) ซึ่งเท่ากับ 8 หรือหมายความว่า ถ้าเขาจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 คน จะทำให้เขาได้รายได้เพิ่มมากกว่าต้นทุนที่ต้องเพิ่มขึ้น (รายได้เพิ่ม 14 บาท ในขณะที่เสียต้นทุนเพิ่มเพียง 8 บาท) ดังนั้นเขาจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก

ณ ระดับการจ้างงาน 4 คน เป็นจุดที่นายจ้างได้กำไรสูงสุด เพราะถ้าจ้างแรงงานมากกว่านั้น กำไรของเขาจะลดลง เช่น ถ้าเขาจ้างแรงงาน 5 คน จะปรากฏว่าแรงงานที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยนั้นให้รายได้เพิ่มแก่เขา (ดูจาก VMP) เพียง 6 บาท ในขณะที่เขาต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น (ดูจาก MO) ถึง 8 บาท

ทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่มเท่าที่พิจารณามาตั้งแต่ต้นเป็นการมองทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่มในแง่ของกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือมองในระดับเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Micro-economics) ในกรณีเช่นนี้ ทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่ม จะมีใช้ทฤษฎีค่าจ้างโดยตรง หากแต่เป็นทฤษฎีการจ้างงาน (Theory of employment) เพราะเป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าควรจ้างแรงงานระดับเท่าใดมากกว่าจะอธิบายว่าค่าจ้างจะเป็นเท่าใด ด้วยเหตุที่ว่าค่าจ้างเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาโดยตลอด อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้นหรือมองในระดับเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macro-economics) แล้ว ทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่มก็อาจพิจารณาว่าเป็นทฤษฎีค่าจ้างได้อย่างชัดเจนกว่า ซึ่งในที่นี้จะทำการวิเคราะห์ตามแนวของ J.D. Clark ต่อไปดังนี้คือ

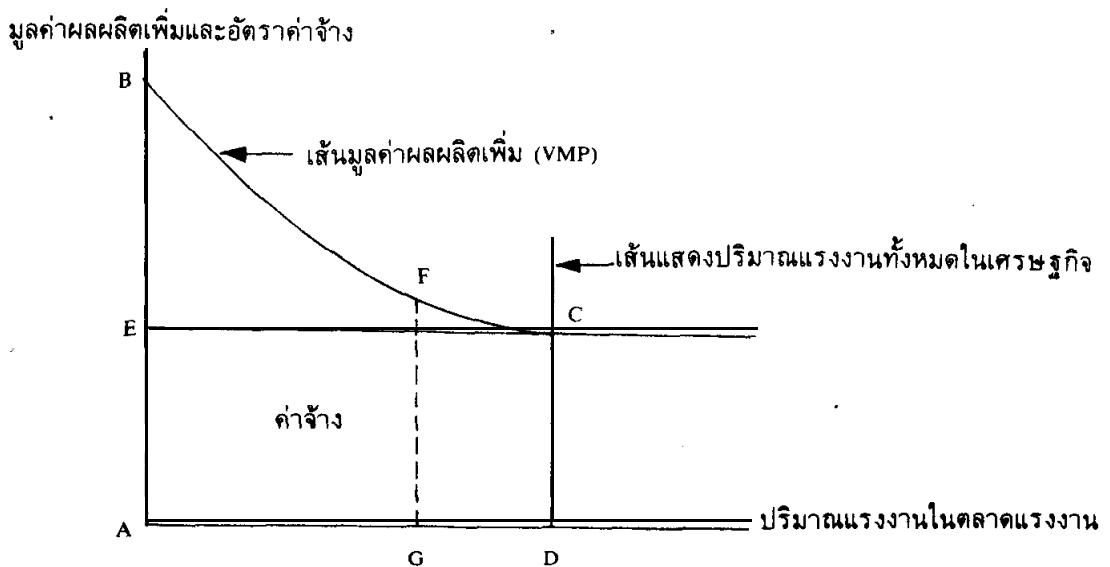
J.B. Clark ได้พิจารณาถึงระดับค่าจ้างที่แท้จริงในระยะยาวของเศรษฐกิจโดยมีข้อสมมติว่า

- (1) มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดปัจจัยการผลิต และตลาดสินค้า
- (2) ทรัพยากร เพื่อการผลิต (รวมทั้งแรงงาน) มีปริมาณคงที่
- (3) ปริมาณสินค้าประเภททุน (เครื่องจักร, เครื่องมือ) มีจำกัด

และ (4) แรงงานมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันสามารถใช้สลับเปลี่ยนทดแทนกันได้ (ซึ่งทำให้การวิเคราะห์ง่ายขึ้น เพราะอัตราค่าจ้างในเศรษฐกิจจะมีเพียงอัตราเดียว มิใช่หลายอัตราตามแต่สาขาชีพและระดับความชำนาญ)

วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในเศรษฐกิจตามแบบที่ Clark เสนอนั้น พิจารณาได้ตามรูปต่อไปนี้

รูปที่ 2



เส้น BC คือ เส้นมูลค่าผลผลิตเพิ่ม หรือเส้นแสดงผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity) ของแรงงาน ซึ่งหาได้โดยการนำเอาเส้น VMP หรือเส้นมูลค่าผลผลิตเพิ่มของทุกกิจการในเศรษฐกิจมารวมเข้าด้วยกันเป็นเส้น VMP ของแรงงานทั้งระบบเศรษฐกิจ

ให้ระดับ AD เป็นปริมาณแรงงานในตลาดแรงงาน และสมมติว่าแรงงานคนสุดท้ายที่จะถูกจ้างนั้นจะก่อให้เกิดมูลค่าผลผลิตเพิ่ม = DC จะเห็นได้ว่าตามทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มแล้ว อัตราค่าจ้างเศรษฐกิจจะต้องเท่ากับ DC ด้วย ภายใต้ข้อสมมติฐานว่าแรงงานสามารถใช้

สับเปลี่ยนทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์ แรงงานทุกคนจะได้รับค่าจ้างเท่ากับที่แรงงานคนสุดท้ายได้รับ (ซึ่งเท่ากับ หรือมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการจ้างแรงงานหน่วยสุดท้ายนี้เข้าไปพอดี)

อัตราค่าจ้างของเศรษฐกิจจะอยู่ที่ระดับ DC (หรือ AE) นี้เสมอ เพราะถ้าค่าจ้างสูงไปกว่าระดับ DC สมมติว่าเป็นที่ระดับ FG ในกรณีนี้ นายจ้างก็ยอมจ้างแรงงานเพียง AG คนเท่านั้น (เพราะเขาจ้างแรงงานจนกว่า VMP ของแรงงานเท่ากับค่าจ้างพอดี การจ้างแรงงาน AG คน VMP ของแรงงานนั้นเท่ากับ FG คือค่าจ้าง) ทำให้มีแรงงานว่างงานอยู่เท่ากับ GD แต่เนื่องจากแรงงานทุกหน่วยเหมือนกัน และมีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงานตามข้อสมมติฐาน ดังนั้นแรงงานที่ว่างงานนี้ก็เข้าแข่งขันเสนอขายแรงงานจนระดับค่าจ้างลดลงมาที่ CD เช่นเดิม ซึ่งจะไม่มีการว่างงานอีก ส่วนค่าจ้างระดับที่ต่ำกว่า CD นั้น ก็จะไม่อาจดำรงอยู่ได้เช่นกัน เนื่องจากการแข่งขันกันในด้านของนายจ้างที่จะจ้างแรงงาน (เพราะตลาดแรงงานมีการแข่งขันโดยสมบูรณ์) ผู้ใดที่ให้ค่าจ้างต่ำกว่า CD จะไม่สามารถหาแรงงานจ้างได้

จากสภาพการดังกล่าวนี้ แรงงานทั้งหมดก็จะได้ค่าจ้างที่แท้จริงรวมมีค่าเท่ากับพื้นที่ของรูปสี่เหลี่ยม ADCE (ซึ่งคืออัตราค่าจ้าง CD คูณด้วยปริมาณแรงงานที่ถูกจ้าง AD นั่นเอง) ส่วนพื้นที่รูปสามเหลี่ยม ECB นั้นแทนผลตอบแทนแก่ปัจจัยการผลิตอื่น

ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มของ Clark โดยเฉพาะในกรณีการวิเคราะห์ทางด้านมหภาคนี้ก็คือ เห็นได้ชัดว่า ข้อสมมติฐานของ Clark นั้นแตกต่างไปจากสภาพความเป็นจริงมาก แต่ก็ปรากฏว่าแนวคิดนี้เป็นที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์สภาพการที่จะสามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างที่แท้จริงของเศรษฐกิจได้ โดยตามแนวคิดของ Clark เช่นว่านี้ ค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มได้ต่อเมื่อสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นคือ

- (1) ปริมาณเสนอขายแรงงานลดลงโดยปัจจัยอื่นคงที่
- (2) เส้นมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (BC) เลื่อนสูงขึ้นโดยผลจากการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้แรงงานเท่าเดิมมีประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น และ
- (3) ถ้าการเพิ่มขึ้นในระดับประสิทธิภาพการผลิต (ซึ่งดูจากการเลื่อนสูงขึ้นของเส้นมูลค่าผลผลิตเพิ่ม) เพิ่มเร็วกว่าการเพิ่มในปริมาณเสนอขายแรงงาน

ส่วนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในทางตรงข้ามกับทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมานี้ย่อมมีผลในทางตรงข้ามด้วยคือ ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงลดลง

การวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ นักเศรษฐศาสตร์หลายคนยอมรับว่าน่าจะเป็นจริงได้ นักเศรษฐศาสตร์หลายคนกล่าวว่า ถ้าปริมาณแรงงานของประเทศขยายตัวขึ้นโดยสิ่งอื่นไม่เปลี่ยนแปลง

ก็คาดได้ว่าระดับค่าจ้างที่แท้จริง จะต้องลดลงแน่นอน ในขณะที่ถ้าปริมาณสินค้าทุนเพิ่มขึ้น (ซึ่งหมายถึงจะมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานสูงขึ้น) โดยสิ่งอื่นไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว ก็คาดได้ว่าระดับค่าจ้างที่แท้จริง จะต้องสูงขึ้น^{8/} ข้อสังเกตนี้เป็นจริงอย่างมากในประเทศ อุตสาหกรรม โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา

ผู้สนับสนุนทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มหลายคนได้พยายามใช้แนวคิดนี้ตอบปัญหาเรื่องการว่างงานที่เกิดขึ้นในเศรษฐกิจเป็นระยะ ๆ ว่า เกิดเนื่องจากแรงงานตั้งราคาบริการ (ค่าจ้าง) ของตนเองสูงกว่าระดับมูลค่าผลผลิตเพิ่มที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้นนั่นเอง ดังนั้นนักเศรษฐศาสตร์ เหล่านี้จึงเสนอแนะให้ค่าจ้างมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เพื่อสามารถปรับตัวเข้าคุณภาพที่มีการจ้างงานเต็มที่ได้อย่างเร็ว (คือเมื่อค่าจ้างลดลงมาเท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่มของแรงงาน การว่างงาน จะหมดไป)

อย่างไรก็ตามการพยายามนำเอาทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มมาใช้กับปัญหาการจ้างทำงานของ ทั้งระบบเศรษฐกิจนี้ ปรากฏว่าถูกวิจารณ์อย่างหนักโดยเฉพาะนับตั้งแต่เกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ครั้งใหญ่ปี 1930 เป็นต้นมา John Maynard Keynes นักเศรษฐศาสตร์สำคัญชาวอังกฤษเป็นผู้มีบทบาทในการวิพากษ์วิจารณ์ทฤษฎีนี้อย่างมาก โดยเฉพาะในสิ่งที่ว่า เส้นการเสนอซื้อแรงงาน (หรือเส้น VMP) ของเศรษฐกิจนั้นมีใช่เป็นเพียงเส้นที่เกิดจากการรวมเอาเส้นการเสนอซื้อ แรงงาน (เส้น VMP) ของทุกกิจการในเศรษฐกิจเข้าด้วยกันตามธรรมดาเท่านั้น^{9/} และสิ่งที่ แสดงถึงข้อบกพร่องของทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มอย่างเห็นได้ชัดก็คือ สภาพการณ์ในตอนเศรษฐกิจ ตกต่ำ ทศวรรษ 1930 ซึ่งแม้ค่าจ้างต่ำลงอย่างมากมายก็ปรากฏว่าการว่างงานมิได้ลดลงเลย

8. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

แม้ว่าจะมีการพิจารณาถึงการต่อรองร่วมในตลาดแรงงานมาบ้างแล้ว ตั้งแต่สมัยของ Adam Smith แต่ก็ปรากฏว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องนี้นัก มาจนถึง ราวทศวรรษ 1890 ซึ่งสภาพแรงงานได้พัฒนาขึ้นมาจนมีความเข้มแข็ง ในทศวรรษดังกล่าว Sidney และ Beatrice Webbs นักเศรษฐศาสตร์อังกฤษ และ John Bates Clark นักเศรษฐศาสตร์ อเมริกันได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) และต่อมาในราวทศวรรษ 1920 A.C. Pigou นักเศรษฐศาสตร์อังกฤษก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้

^{8/} Lloyd Reynolds, *Labor Economics and Labor Relations*, 2d ed., (New York: Prentice-Hall, 1954), p. 643.

^{9/} สำหรับเรื่องนี้รายละเอียดขอให้ดูบทที่ 4 เรื่องการเสนอซื้อแรงงานในตอนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเส้นการเสนอซื้อ แรงงานของตลาดและเศรษฐกิจ

เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้วยการต่อรองนั้นชัดเจนขึ้น

โดยทั่วไปแล้ว ผู้สนับสนุนทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง เชื่อว่า ค่าจ้างในระยะสั้นนั้น โดยปกติ จะถูกกำหนด (อย่างน้อยก็ในระดับหนึ่ง) โดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตลาดแรงงาน โดยในช่วงที่การพัฒนาอุตสาหกรรมเพิ่งเริ่มต้นนั้น การต่อรองจะอยู่ในรูปต่อรอง ตัวต่อตัว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต่อมาเมื่อสังคมอุตสาหกรรมพัฒนาขึ้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้างต่างก็มีการรวมกลุ่มในฝ่ายของตนกันมากขึ้น ทำให้การต่อรองเป็นในลักษณะการต่อรอง ร่วม (collective bargaining) John Bates Clark ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ลูกจ้างจะต้องมีการจัดองค์การ และรวมกันสร้างอำนาจต่อรองจึงจะสามารถต้านทานพลังกดจากฝ่ายนายจ้างให้ค่าจ้างลดลง เรื่อย ๆ ได้^{10/} นอกจากนี้ Clark ได้ตั้งข้อสังเกตต่อไปด้วยว่า เมื่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีการรวมพลังในฝ่ายของตนขึ้น สร้างอำนาจต่อรองมากขึ้นเรื่อย ๆ จะทำให้รัฐบาลจำเป็นต้อง เข้ามายุ่งเกี่ยวอยู่เสมอ ในการกำหนดค่าจ้างเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้น

ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างในยุคแรก ๆ นั้น ส่วนมากเป็นการพิจารณาโดยใช้หลักเหตุผล ง่าย ๆ ถึงปัจจัยที่อาจกำหนด ขอบเขตขั้นสูง (upper limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (lower limit) ของ อัตราค่าจ้างได้ ตัวอย่างของการวิเคราะห์แบบง่าย ๆ นี้ อาจพิจารณาได้จากข้อเขียนของ John Davidson ในปี 1898^{11/} ตามความคิดของ Davidson นั้น นายจ้างจะมีอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุด อัตราหนึ่งอยู่ในใจ ซึ่งเขาจะไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงไปกว่านั้นอีก และเขาก็อยากจะจ่ายให้ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างสูงสุดนี้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในทางกลับกัน ลูกจ้างก็จะมีประมาณค่าของ บริการของเขาขั้นต่ำอยู่ในใจ ซึ่งเขาจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำไปกว่านั้น และจะพยายามให้ได้ ค่าจ้างสูงกว่าระดับที่ตั้งใจไว้ในใจนั้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผลจากนายจ้างมีการกำหนด ขีดจำกัดขั้นสูงและลูกจ้างกำหนดขีดจำกัดขั้นต่ำนี้ ทำให้ช่วงค่าจ้างที่อยู่ระหว่างขีดจำกัดทั้ง 2 เป็นช่วงที่เรียกว่า เขตโต้แย้ง (disputed territory) อัตราค่าจ้างที่เกิดขึ้นจริงจะอยู่ในช่วงนี้ ส่วนจะอยู่ใน ตอนไหนนั้นขึ้นกับความเข้มแข็งและความรอบรู้ของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

ในระยะหลังต่อมานั้น ปรากฏว่าได้มีการพิจารณาอธิบายกระบวนการต่อรองและผลลัพธ์ ออกมาในลักษณะที่ทันสมัยและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และในบรรดาข้อเขียนของนักเศรษฐศาสตร์ ระยะหลังนี้ นั้น ข้อเขียนของ A.C. Pigou ในทศวรรษ 1920 นับว่ามีบทบาทสำคัญค่อนข้างมาก จึงสมควรนำมาพิจารณาไว้ในที่นี้ด้วย

^{10/} John Bates Clark, *The Philosophy of Wealth*, (New York: Grinn & Co., 1894); pp. 132-3.

^{11/} John Davidson, *The Bargaining Theory of Wages*, (New York: G.P. Putnam's Sons, 1898), pp. 140-43.

Pigou ได้กล่าวถึงว่า ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้าง จะถูกกำหนดได้ แน่นนอนที่จุดหนึ่งจุดใด กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้าง ที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับคนอื่นมาทำแทน และถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่า อัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วย และไปหานายจ้างคนอื่นแทน อย่างไรก็ตาม ถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่าง สมาคมของลูกจ้างฝ่ายหนึ่ง และสมาคมของนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง อัตราค่าจ้างไม่อาจที่จะกำหนด ให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียวอีกต่อไป เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใด ๆ นั้น สมาคมลูกจ้างจะต้องการ ให้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่สมาคมนายจ้างจะต้องการจ่ายในอัตราต่ำกว่า

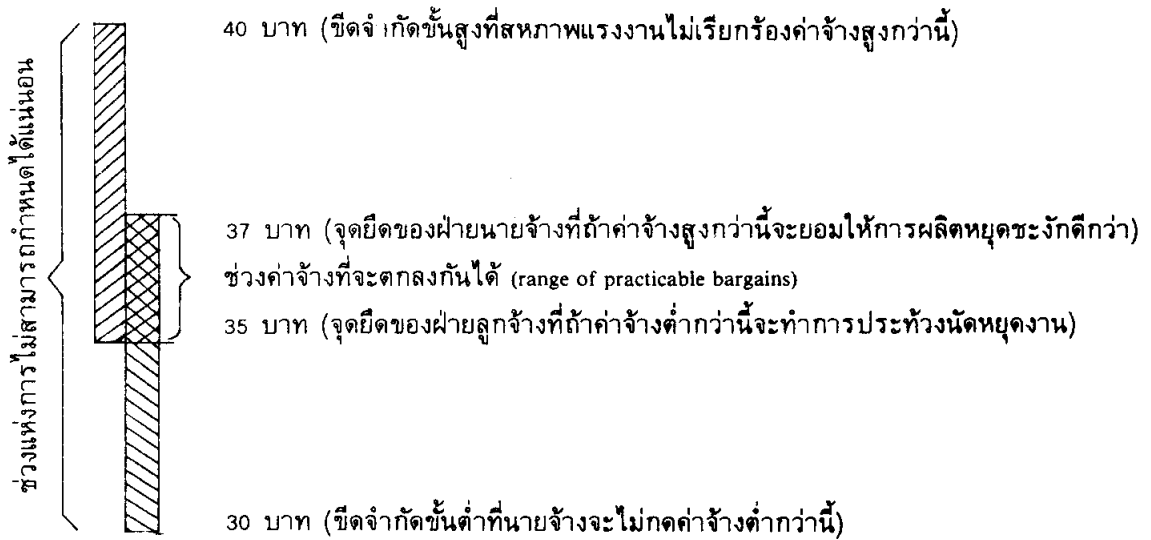
ในส่วนของสมาคมลูกจ้างนั้นจะมีอัตราค่าจ้างสูงสุดระดับหนึ่ง ที่สมาคมจะไม่เรียกร้อง ค่าจ้างสูงไปกว่านั้น เนื่องจากกลัวจะเกิดผลเสียต่อการจ้างทำงานมากเกินไป (นายจ้างอาจเลิกจ้าง คนงานเป็นจำนวนมาก) ทำนองเดียวกันในส่วนของนายจ้างนั้นก็ไม่น่าจะพยายามกดค่าจ้างลงต่ำ ไปกว่าระดับต่ำสุดอัตราหนึ่ง เพราะเกรงจะเกิดปัญหาในการจะให้คงมีแรงงานทำงานอยู่ด้วย ต่อไป อัตราค่าจ้างที่อยู่ระหว่างระดับสูงสุด (ที่สมาคมลูกจ้างกำหนดอยู่ในใจ และระดับต่ำสุด (ที่สมาคมนายจ้างกำหนดอยู่ในใจ) นั้นเรียกว่าเป็น “ช่วงแห่งการไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน” (range of indeterminateness) และอัตราค่าจ้างที่ได้มาจากการต่อรองนั้นจะอยู่ภายในช่วงดังกล่าวนี้

ในกระบวนการต่อรองนั้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะมีขีดจำกัดของค่าจ้างอีกอย่างหนึ่ง อยู่ในใจของแต่ละฝ่าย ขีดจำกัดแบบหลังนี้ เรียกว่า “จุดยึด” (sticking points) โดยในส่วนของฝ่าย สมาคมลูกจ้างนั้นจะมีการพิจารณากันว่าจะเลือกการนัดหยุดงานหรือประท้วงด้วยวิธีการอื่น หรือไม่ โดยพิจารณาซึ่งน้ำหนักผลเสียที่จะเกิดจากการนัดหยุดงาน และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นมาระดับหนึ่ง อันเป็นอัตราที่เห็นว่า ถ้าค่าจ้างต่ำกว่านี้ลงไปก็สมควรที่จะทำการประท้วง นัดหยุดงานได้ แต่ถ้าอัตราค่าจ้างได้ ณ ระดับนี้หรือสูงกว่าก็ควรจะยอมรับได้โดยสงบ ในกรณี ที่ถ้ามีการประท้วงหรือนัดหยุดงานแล้ว ฝ่ายลูกจ้างจะต้องสูญเสียมาก สมาคมลูกจ้างก็อาจกำหนด จุดยึดนี้ไว้ต่ำ แต่ถ้าสมาคมเห็นว่า การประท้วงนั้น ไม่ต้องลงทุนลงแรง หรือสูญเสียมาก ก็ จะกำหนดจุดยึดนี้ไว้สูง แต่จะไม่เกินขีดจำกัดขั้นสูงของ “ช่วงแห่งการไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน” ซึ่งสมาคมลูกจ้างกำหนดไว้ตั้งแต่แรก

ส่วนในทางฝ่ายสมาคมนายจ้างนั้นก็จะมี “จุดยึด” เช่นเดียวกันโดยฝ่ายนายจ้างจะกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นสูงของตนขึ้น ระดับหนึ่ง อันเป็นอัตราที่เห็นว่าถ้าต้องจ่ายค่าจ้างสูงไปกว่านี้ ก็ ยอมให้มีการประท้วงนัดหยุดงานเสียดีกว่า เพราะผลเสียจากการที่การผลิตหยุดชะงักนั้นยังน้อยกว่าผลเสียจากการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่าจ้างต่ำกว่าระดับที่กำหนดนี้ นายจ้างก็จะยอมรับ

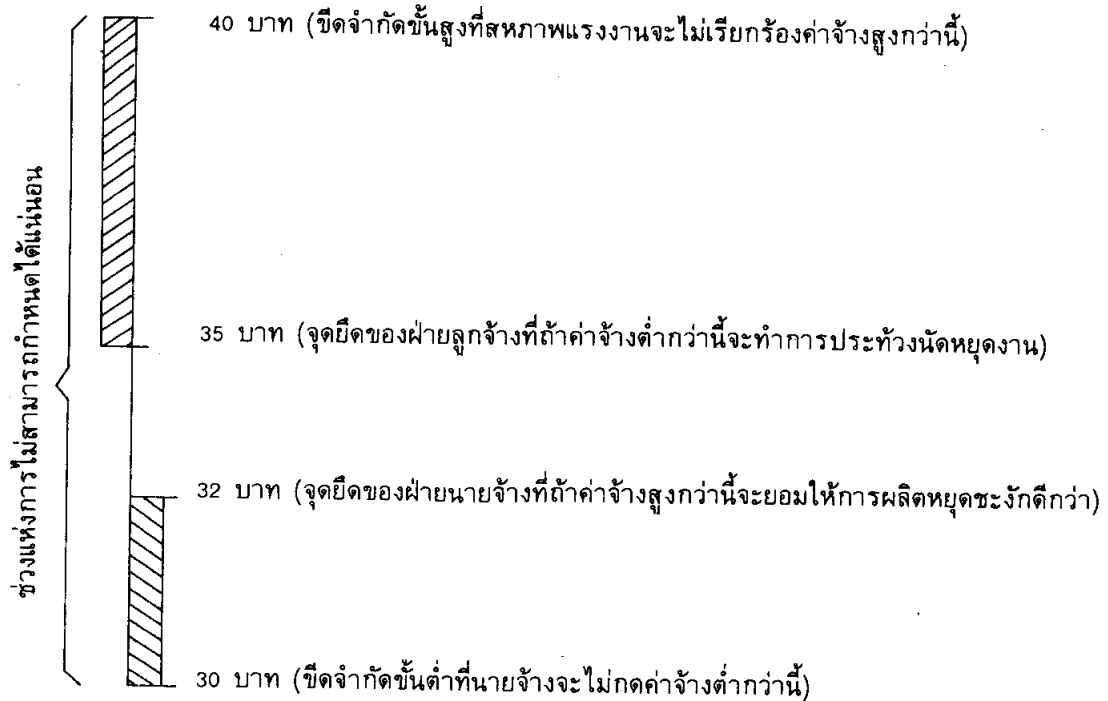
ในการต่อรองนั้น ถ้าจุดยึดของนายจ้างสูงกว่าจุดยึดของฝ่ายลูกจ้าง การตกลงกันในเรื่องค่าจ้างก็จะทำได้โดยสันติวิธี ไม่มีการประท้วงหรือนัดหยุดงานเกิดขึ้น และค่าจ้างจะอยู่ในระหว่างช่วงของจุดยึดทั้ง 2 แต่ถ้าจุดยึดของนายจ้างต่ำกว่าจุดยึดของฝ่ายลูกจ้าง การประท้วงหรือนัดหยุดงานก็จะเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในเรื่องนี้อาจพิจารณาได้ชัดขึ้นจากแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 กรณีที่มีการตกลงกันได้โดยสันติวิธี



ในแผนภาพที่ 1 นั้น นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างสูงกว่า 37 บาท และลูกจ้างไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่า 35 บาท ดังนั้นอัตราค่าจ้างตั้งแต่ 35 บาทขึ้นไปถึง 37 บาทจึงเป็นอัตราที่ทั้ง 2 ฝ่ายจะต่อรองตกลงกันได้โดยสันติวิธี

แผนภาพที่ 2 กรณีที่จะเกิดการประท้วงหรือนัดหยุดงาน



ส่วนในแผนภาพที่ 2 นั้น นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างสูงกว่า 32 บาท ในขณะที่ลูกจ้างไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่า 35 บาท ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้โดยสันติวิธี การประท้วงนัดหยุดงานจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลเสียจากการประท้วงนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จะทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายปรับจุดยึดของฝ่ายตนเสียใหม่ โดยฝ่ายลูกจ้างจะลดระดับจุดยึดลง และฝ่ายนายจ้างเพิ่มระดับขึ้นจนจุดยึดของฝ่ายนายจ้างสูงกว่าจุดยึดของฝ่ายลูกจ้างในลักษณะเดียวกับแผนภาพที่ 1 ช่วงค่าจ้างที่จะตกลงกันได้ ก็จะมีเกิดขึ้น และมีการตกลงกันได้ ในที่สุด^{12/}

ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนี้ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้เขียนไว้ก็คือว่า ทฤษฎีนี้ไม่ใช่ทฤษฎีค่าจ้างที่สมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีการวิเคราะห์ในระยะเวลาอยู่เลย และความจริงแล้ว ทฤษฎีนี้เป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการใด หรืออุตสาหกรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ผลของอัตราค่าจ้างที่เกิดจากการ

^{12/} รายละเอียดโปรดดู A.C. Piquou, *The Economics of Welfare*, (London: Macmillan & Co., 1932), pp. 451-60.

ต่อระหว่างความเข้มข้นทางเศรษฐกิจของ 2 ฝ่ายในตลาดแรงงานนั้นไม่จำเป็นว่า จะได้อัตราค่าจ้างที่เท่าเทียมหรือเป็นธรรม เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานเสมอไป ตัวอย่างเช่น ในขณะที่เศรษฐกิจกำลังรุ่งเรืองและแรงงานขาดแคลน อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานจะมีมากในขณะที่อำนาจต่อรองของฝ่ายนายจ้างอ่อนลง ก็อาจทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นมากกว่าประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน (ซึ่งวัดจากมูลค่าผลผลิตเพิ่มหรือ VMP ของแรงงาน) ก็ได้ และในทางตรงข้าม ในขณะที่เศรษฐกิจตกต่ำว่างงานมาก อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานจะมีน้อยมาก เป็นผลให้ค่าจ้างถูกกำหนดต่ำกว่าระดับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานได้

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างก็คือว่า นักเศรษฐศาสตร์จำนวนมากมักถือว่าทฤษฎีนี้เป็นคำอธิบายที่ดีที่สุด ถึงกลไกการกำหนดค่าจ้างในระยะสั้นของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในขณะที่ยังถือว่าทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม เป็นคำอธิบายที่ดีที่สุดเท่าที่มีอยู่ในขณะนี้ ในการอธิบายปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างในระยะยาว และทฤษฎีค่าจ้างทั้ง 2 นี้ อาจพิจารณาได้ว่าสอดคล้องกัน กล่าวคือ ในระยะสั้นถ้าค่าจ้างถูกกำหนด (โดยกระบวนการต่อรอง) ต่างไปจากประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เช่นค่าจ้างอาจสูงกว่าประสิทธิภาพการผลิตเพราะการขาดความรอบรู้ของฝ่ายนายจ้าง หรือค่าจ้างอาจต่ำกว่าประสิทธิภาพการผลิตเพราะการขาดความรอบรู้ที่สมบูรณ์ของฝ่ายลูกจ้าง แต่ในระยะเวลายาวขึ้นแล้ว ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้ง 2 ฝ่ายเมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะพยายามปรับค่าจ้างใหม่ จนค่อย ๆ เคลื่อนเข้ามาเท่ากับระดับประสิทธิภาพการผลิตในที่สุด ซึ่งก็จะตรงกับแนวคิดของทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม

ในปัจจุบันทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนี้ได้มีการพัฒนาออกไปอีกมากโดยนำเอาวิธีการของคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ร่วมด้วย เช่น ใช้เรื่องของ Game Theory มาวิเคราะห์กระบวนการต่อรอง นอกจากนี้ก็ยังมีความหวังว่าแนวทางวิเคราะห์แบบอื่นแตกแขนงออกไปอีก ซึ่งผู้ที่สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีดังกล่าวนี้อาจค้นคว้าดูได้จากหนังสือที่เกี่ยวกับเรื่องการต่อรองค่าจ้างโดยเฉพาะ

๑. สรุปบททวนบทที่ 2

จากวิวัฒนาการของทฤษฎีค่าจ้าง ซึ่งได้เริ่มมีการสนใจอย่างจริงจังในหมู่นักเศรษฐศาสตร์เมื่อราวกว่า 200 ปีมาแล้วนั้น ได้มีทฤษฎีค่าจ้างสำคัญ ๆ เกิดขึ้นหลายทฤษฎี โดยทฤษฎีเก่าแก่ที่สุดก็คือ ทฤษฎีราคายุติธรรมซึ่งต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับศาลกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของเขาไว้ได้ต่อไปด้วย ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้ต้องไม่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป ทฤษฎีอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ ซึ่งเชื่อว่าการเพิ่มและลดของ

จำนวนประชากรเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างจะเป็นตัวปรับให้ค่าจ้างอยู่ ณ ระดับเพียงแค่ว่าพอประทังชีพเสมอในระยะยาว ทฤษฎีที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งได้แก่ ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง ซึ่งมุ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างในระยะสั้น โดยถือว่าขึ้นกับการเสนอซื้อและขายแรงงาน การเสนอขายนั้นให้ขึ้นกับประชากร ส่วนการเสนอซื้อแรงงานให้ขึ้นกับกองทุนค่าจ้างซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้ประกอบการ ทฤษฎีนี้แม้จะมีข้อบกพร่องมากแต่ก็นับเป็นทฤษฎีแรกที่พิจารณาด้านการเสนอซื้อแรงงานว่ามีบทบาทในการกำหนดค่าจ้าง

ทฤษฎีค่าจ้างที่สำคัญนอกจากที่กล่าวไปแล้วก็มีทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม และทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง โดยเฉพาะ 2 ทฤษฎีหลังนั้นเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันทั่วไปอยู่ในปัจจุบัน แต่ก็มีข้อแตกต่างกันอยู่คือ ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มนั้นเน้นหนักในด้านการเสนอซื้อแรงงานอย่างมาก และมุ่งอธิบายถึงปัจจัยกำหนดจำนวนการจ้างแรงงานของฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ เชื่อกันว่าทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายถึงปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างระยะยาวได้เป็นอย่างดี ส่วนทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนั้นเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงกระบวนการต่อรองค่าจ้าง และถือว่าช่วยอธิบายถึงกลไกในการกำหนดค่าจ้างระยะสั้นในเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้ดีเช่นกัน ทฤษฎีทั้ง 2 นี้ถึงแม้ว่าจะยังมีข้อวิพากษ์วิจารณ์โต้แย้งอยู่อีกมาก แต่ตราบไต่ที่ยังไม่มีทฤษฎีที่ดีกว่าก็ยังคงถือต่อไปว่าทฤษฎีทั้ง 2 เป็นทฤษฎีที่ให้คำอธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับค่าจ้างได้ดีที่สุดอยู่จนกว่าจะมีการคิดค้นทฤษฎีค่าจ้างที่สมบูรณ์กว่านี้ขึ้นมาได้

10. แนวทดสอบความรู้จากบทที่ 2

(1) “ราคายุติธรรม” ที่ใช้เป็นหลักในการกำหนดค่าจ้างตามทฤษฎีราคายุติธรรมคืออะไร และมีหลักเกณฑ์กำหนดอย่างไร

(2) ตามทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนั้น เหตุใดจึงกล่าวกันว่าเป็นการพิจารณาจากด้านการเสนอขายแรงงานเพียงด้านเดียว และเหตุใดตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างจึงมีการปรับเข้าสู่ระดับพอประทังชีพเสมอ

(3) ราคา “ธรรมชาติ” ของแรงงานในทัศนะของริคาร์โดคืออะไร แตกต่างจากราคา “ตลาด” อย่างไร และราคาทั้ง 2 จะปรับตัวเข้าหากันได้อย่างไร

(4) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนั้นเน้นทางด้าน การเสนอซื้อหรือเสนอขายแรงงานมีหลักการอย่างไร และด้วยเหตุผลใดแนวคิดนี้จึงถูกโต้แย้งจนต้องยกเลิกไป

(5) ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือมีหลักการอย่างไร จงอธิบาย

(6) ตามทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอาต์เอาเปรียบแรงงานนั้น คำว่า “มูลค่าส่วนเกิน” และ “การเอาต์เอาเปรียบแรงงาน” มีความหมายอย่างไร

(7) ในการพิจารณาระดับค่าจ้างตามทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มนั้นมีข้อสมมติอย่างไรบ้าง และหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นอย่างไร จงอธิบายโดยเขียนรูปภาพประกอบ

(8) ตามแนวคิดของ J.B. Clark นั้น ค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มได้ในกรณีใดบ้าง

(9) จงอธิบายหลักการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างตามแนวคิดของ A.C. Rigou .