

บทที่ 2 ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้าง

ในทางทฤษฎีนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เกือบทุกทฤษฎีมีแนวการวิเคราะห์หลัก Demand & Supply ทั้งสิ้น เพราะเหตุว่าค่าจ้างก็คือราคาอย่างหนึ่งนั่นเอง เป็นราคาแรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างคนงาน และโครงสร้างของค่าจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบราคาและกลไกของราคาก็เป็นผลโดยการตีความมาจากหลัก Demand & Supply นั่นเอง ทฤษฎีเก่า ๆ ส่วนมากโน้มที่จะหันเข้าผูกพันกับ Demand for labour มากกว่า Supply นั่นคือ ค่าจ้างมักจะถูกกำหนดขึ้นจากฝ่ายนายจ้าง (ฝ่าย Demand) มากกว่าฝ่ายลูกจ้าง (ฝ่าย Supply)

ความคิดเห็นของนักเศรษฐศาสตร์ เกี่ยวกับค่าจ้างแบ่งออกได้เป็น ๓ ระยะ คือ

๑. ระยะ **Classic** เป็นระยะของทฤษฎี "The Subsistence Theory of wage และ Wage - Fund Theory ระยะนี้สิ้นสุดลงในราวปี ๒๔๑๓

๒. ระยะระหว่าง ๒๔๑๔ - ๒๔๓๒ เป็นระยะที่เศรษฐกิจตกต่ำครั้งสำคัญทั่วโลก ระยะนี้เป็นระยะของทฤษฎี Marginal Productivity

๓. ระยะหลังจากเศรษฐกิจตกต่ำจนถึงปัจจุบัน ในระยะนี้เกิดทฤษฎีค่าจ้างที่สำคัญขึ้นได้แก่ Full Employment theory และ Collective bargaining theory

ระยะที่หนึ่ง ในสมัย Classic นี้เป็นระยะที่พลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในยุโรปและอเมริกา พร้อมกับเกิดสงครามไปเสียจน ลูกจ้างคนงานตกอยู่ในฐานะลำบาก ราคาสินค้าโดยทั่วไปสูงขึ้น ในเอเชียอัตราค่าจ้างต่ำมาก และแรงงานส่วนมากเป็นเกษตรกร การดำเนินการเกษตรอยู่ใต้กฎ Law of Diminishing Return ลูกจ้างคนงานไม่อยู่ในฐานะจะต่อรองกับนายจ้างได้

Adam Smith ร่วมกับ Devid Ricardo มองค่าจ้าง โดยพิจารณาจากพื้นฐานความเป็นอยู่ของมนุษย์ เขาเสนอทฤษฎีค่าจ้างที่เรียกว่า The Substance theory หรือ บางทีเรียกว่า Iron Law of wage ทฤษฎีนี้กล่าวว่า อัตราค่าจ้างจะอยู่ในระดับหนึ่งซึ่งเป็นระดับที่พอเพียงแก่การยังชีพของคนงานเท่านั้น

โดยหลักธรรมชาติของมนุษย์ แรงงานจะพยายามเรียกร้องสิทธิในผลผลิตที่เกิดจากแรงงานในรูปของค่าแรงให้มากที่สุด ในขณะที่นายจ้างก็พยายามจ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุด เพื่อให้ได้กำไรคุ้มกับที่ดิน วัสดุและทุนอื่น ๆ ที่ลงไป ในภาวะนี้ นายจ้างมักเป็นฝ่ายได้เปรียบ เพราะแรงงานมีจำนวนมาก แต่เมื่อนายจ้างจะได้เปรียบก็ไม่สามารถลดค่าจ้างลงไปได้ต่ำกว่าระดับต่ำสุด ซึ่งถือเป็นระดับที่ลูกจ้างคนงานและครอบครัวของเขาจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

ดังนั้นอัตราค่าจ้างจะอยู่ในระดับหนึ่งซึ่งเพียงพอกับการยังชีพของคนงานเท่านั้น จะไม่ลดต่ำหรือสูงขึ้นไปอีก โดยให้เหตุผลว่า ถ้าเวลาใดอัตราค่าจ้างสูงกว่าระดับจำเป็นแก่การครองชีพ จะมีผลทำให้จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ระยะเวลาต่อไปคนงานจะเพิ่มขึ้น การแข่งขันระหว่างคนงานก็จะทำให้อัตราค่าจ้างลดลงอยู่ระดับเดิม

ถ้าอัตราค่าจ้างลดต่ำลงกว่าระดับที่จำเป็น จะทำให้เกิดความลำบากในการครองชีพของคนงาน อัตราการเกิดจะลดลง จำนวนแรงงานลดลง การแข่งขันระหว่างคนงานน้อยลง มีผลทำให้อัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นสู่ระดับเดิมที่จำเป็นแก่การครองชีพ

ทั้งนี้อยู่ภายใต้เหตุผลว่า อัตราการเกิดจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงมีผลเนื่องมาจาก รายได้เพียงพอต่อการครองชีพได้มากน้อยเพียงไร อัตราค่าจ้างจะสูงหรือต่ำกว่าระดับความอยู่รอดได้เพียงในระยะสั้นเท่านั้น ในระยะยาวแล้ว จะทำให้เกิดการปรับตัวของมันเองเข้าสู่คุณภาพของค่าจ้างแรงงานที่ระดับความอยู่รอดของคนงานเท่านั้น

ทฤษฎีที่พิจารณานี้ อาจเป็นความจริงสำหรับบางประเทศที่มีผลเมืองหนาแน่น และมีมาตรการครองชีพต่ำมากกว่านั้น แต่โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีนี้มีความจริงน้อยมาก เพราะตามข้อเท็จจริงมักปรากฏว่า

๑. เมื่อประชากรเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างไม่จำเป็นต้องต่ำลง หรือเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น เงินถูกนำไปใช้ในการบริโภคหรือออมไว้เพิ่มขึ้น ไม่ได้หมายความว่าจำนวนประชากรจะต้งเพิ่มตามไปด้วย

๒. การที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ประชากรเพิ่ม คนงานเพิ่มขึ้น ไม่จำเป็นที่อัตราค่าจ้างต้องต่ำลง เพราะเมื่อคนงานเพิ่ม ความต้องการบริโภคในสินค้าจะสูงขึ้น การผลิตจะขยายตัวเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นอัตราค่าจ้างจะไม่ต่ำลง

๓. เป็นการยากที่จะบอกได้ว่าค่าจ้างระดับไหนเป็นระดับที่จำเป็นแก่การครองชีพ ระดับการครองชีพของคนย่อมแตกต่างกันตามท้องที่และกาลเวลา สิ่งที่เคยพุ่มเพื่อยระยะหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งจำเป็นแก่การครองชีพในอีกระยะหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่จำเป็นแก่การครองชีพจึงคลุมเครือ ความหมายไม่แน่นอน

The Wage Fund Theory of Wage

เป็นทฤษฎีที่พิจารณาอัตราค่าจ้างทางด้านอุปสงค์สำหรับแรงงาน John Stuart Mill กล่าวว่า ความต้องการใช้แรงงาน (Demand for Labour) เพื่อการผลิตขึ้นอยู่กับกองทุนจำนวนหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า circulating capital คือกองทุนที่มีไว้เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเช่า ดอกเบี้ย และค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น

ขนาดของเงินทุนที่มีอยู่ในเวลาหนึ่งจะเป็นตัวกำหนดจำนวนเงินที่จ่ายค่าจ้างทั้งสิ้น ปริมาณเงินทุนนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการสะสมทุนในอดีต

เราหาอัตราค่าจ้างในเวลาใดเวลาหนึ่งได้โดย ทหารเงินทุนสะสมเพื่อจ่ายค่าจ้างทั้งสิ้นด้วยจำนวนคนงานทั้งสิ้น อัตราค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น

- ถ้าเงินทุนสะสมเพื่อจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่จำนวนคนงานเท่าเดิม อัตราค่าจ้างจะสูงขึ้น

- หรือถ้าประชาชนเพิ่มขึ้น ผลิตทำให้แรงงานเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างจะต่ำลง เว้นแต่ว่า เงินทุนสะสมไว้เพื่อจ่ายค่าจ้างจะ เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากัน

ดังนั้น ถ้าต้องการยกระดับค่าจ้างให้สูงขึ้น ทำได้โดยการยับยั้งการเพิ่มของประชากรในระยะยาว แรงงานก็จะลดลง หรือ ให้มีการเพิ่มของเงินทุน โดยการสะสมเงินทุนซึ่งทำได้ในระยะยาว เช่นกัน จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างจะทำได้ในระยะยาว แต่ในระยะสั้นแล้วทำได้ยาก

ดังนั้นในระยะสั้น หากสภาพแรงงานประเภทหนึ่ง หรือแรงงานกลุ่มหนึ่ง เรียกร้องให้นายจ้างขึ้นค่าแรง ผลคือ ในระยะสั้นจะทำให้ค่าจ้างแรงงานของแรงงานกลุ่มที่เหลือลดลง เนื่องจากในระยะสั้นเราเพิ่มจำนวนเงินทุนไม่ได้ทันที

ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานแห่งความจริงบ้างเหมือนกัน แต่การที่กล่าวว่า จำเป็นต้องสะสมเงินทุนไว้เพื่อจ่ายค่าจ้างนั้น อาจไม่จริงเสมอไป ปัจจุบันไม่จำเป็นต้องสะสมทุนไว้ล่วงหน้า เพราะสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านสินเชื่อมีมาก ธุรกิจสามารถผลิต หรือแม้แต่จะจ่ายค่าจ้างไปได้ก่อนที่จะขายผลผลิตก็ย่อมทำได้ เมื่อการเพิ่มของเงินทุนทำได้ในระยะสั้น ในระยะสั้นก็อาจเพิ่มอัตราค่าจ้างได้ทั่วถึงทั้งหมด

มีข้อนำสังเกตอีกประการหนึ่ง ในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และการผลิตอยู่ในระดับสูงสุด ผลจึงจะเกิดขึ้นตามทฤษฎีนี้ ทั้งนี้คนงานกลุ่มหนึ่งจะสามารถเรียกร้องค่าจ้างแท้จริงสูงขึ้นได้ก็โดยการเอาเปรียบคนงานอื่น เพราะเมื่อราคาสินค้าสูงขึ้น ค่าจ้างแท้จริงของคนงานกลุ่มอื่นจะต่ำลง

ระยะที่สอง ในระยะนี้ ปรากฏว่าการเพิ่มขึ้นของพลเมืองลดลง เพราะอัตราการเกิดลดลง แต่มีองค์การแรงงานเกิดขึ้น ได้แก่ สหภาพแรงงาน (Labour Union หรือ Trade Union) สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือลูกจ้างคนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุโรป

ในภาวะนี้ นักเศรษฐศาสตร์พยายามอธิบายว่า ปัจจัยการผลิตที่ทำหน้าที่ผลิตควรได้รับการแบ่งส่วนเท่าใด และอย่างไร การหาประโยชน์จากลูกจ้างคนงานนั้นเป็นไปเล็กน้อยเพียงใด John Bate Clark เสนอทฤษฎีที่อธิบายวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยยึดมาจากหลักวิเคราะห์แบบอรรถประโยชน์ของผู้บริโภค และราคาของผลิตผลสุดท้ายนั่นเอง ทฤษฎีนี้คือ

The Marginal Productivity theory of wage ของ John Bate Clark

ทฤษฎีนี้อธิบายการกำหนดอัตราค่าจ้างโดยใช้หลักผลิตผลสุดท้ายของแรงงาน อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มที่จะเท่ากับรายได้สุดท้ายของแรงงาน กล่าวคือ รายได้สุดท้ายของแรงงาน หมายความว่า ความถึงรายได้ส่วนที่ธุรกิจได้รับเพิ่มขึ้นจากการจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ตามปกติค่าจ้างจะไม่สูงกว่ารายได้สุดท้ายเป็น เวลานาน ในกรณีที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ หน่วยผลิตจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่ารายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการจ้างคนงานเพิ่มขึ้น หน่วยธุรกิจจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นจนกระทั่งค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้คนงานจำนวนที่เพิ่มขึ้น ใกล้เคียงหรือเท่ากับรายได้สุดท้าย เหตุการณ์เช่นนี้จะเกิดขึ้นถ้าหน่วยผลิตนั้นต้องการแสวงหากำไรให้ได้มากที่สุด ถ้าค่าจ้างที่ต้องจ่ายมากกว่ารายได้ส่วนสุดท้าย หน่วยผลิตจะลดปริมาณการผลิต ซึ่งมีผลทำให้มีการจ้างทำงานน้อยลง ดังนั้นค่าจ้างซึ่งถูกกำหนดขึ้น ณ จุดใดจุดหนึ่งที่คาดว่าลูกจ้างหน่วยสุดท้ายที่นายจ้างได้จ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะเป็นหน่วยที่คุ้มกับต้นทุนพอดี

ตามทฤษฎีนี้ ถ้าหากกำไรลดลง นายจ้างจะปลดคนออกจากงาน ในปัจจุบันอาจทำได้ในระยะยาว แต่ในระยะสั้นไม่อาจทำได้ เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างจำกัดการกระทำ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การรักษากำลังขวัญ (Morale) และทัศนคติที่ดีของคนงานที่มีต่อองค์การ เป็นต้น

ดังนั้นรายได้สุดท้ายจึงเป็นเพียงปัจจัยที่มีอิทธิพลเหนืออุปสงค์สำหรับแรงงาน แต่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่กำหนดอัตราค่าจ้าง

ระยะที่สาม เป็นระยะหลังจากเศรษฐกิจตกต่ำปี ๒๔๗๒ ทั่วโลกเต็มไปด้วยการว่างงาน ผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานได้เกิดความสนใจว่า การว่างงานเกี่ยวกับปัญหาค่าจ้างเพียงใด ถ้าหากแรงงานมีอำนาจซื้อเพิ่มขึ้น จะเป็นแนวทางแก้ปัญหการว่างงานได้หรือไม่ ในยุคนี้มีนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียง ซึ่งแนวความคิดของเขามีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ เกือบทั่วโลก ได้แก่ John Maynard Keynes ได้พยายามที่จะแก้ปัญหการว่างงาน โดยการเพิ่มอำนาจการซื้อให้แก่แรงงาน เขาได้เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า

Full Employment theory

Keynes เชื่อว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นควรเป็นอัตราที่ก่อให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ อันจะเป็นผลให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น และจะส่งผลดีมายังผู้ใช้แรงงานด้วย ดังนั้นอัตราค่าจ้างจึงควรจะถูกกำหนด โดยผู้หรือรัฐเศรษฐกิจของประเทศมิใช่ปล่อยให้ไปตามมาตรการ และผู้นั้นก็คือรัฐบาล

ถ้าเราสังเกตแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์จะพบว่า เราเชื่อกันว่าระดับอัตราค่าจ้างจะสามารถปรับตัวเองเข้าสู่ภาวะสมดุลตามที่กำหนดไว้เสมอ เช่น Adam Smith เชื่อว่าอัตราค่าจ้างจะปรับตัวเองเข้าสู่ดุลยภาพ คือ ณ ระดับความอยู่รอดของแรงงาน John Bate Clark ก็เชื่อว่า อัตราค่าจ้างจะปรับตัวของมันเองเข้าสู่ดุลยภาพคือ เท่ากับรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างคนงานหน่วยสุดท้าย เป็นต้น

แต่ Keynes เห็นว่า อัตราค่าจ้างไม่สามารถปรับตัวเองได้ เพราะมีปัจจัยอีกมากมาย ที่อยู่เหนือตลาดแรงงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลให้อัตราการจ้างงานเปลี่ยนไป และเราไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ความหวังในการลงทุน, การเก็งกำไรในอนาคต, ลักษณะนิสัยใจคอ และความนิยมของผู้บริโภค เป็นต้น

ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการลดราคาสินค้าลง เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถซื้อสินค้าได้มากขึ้น เมื่อ Demand ในสินค้าสูงขึ้น ก็จะมีการขยายกำลังการผลิตเพื่อเพิ่ม Supply

การว่าจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้น แต่กลับปรากฏว่า ผลมาจากการเก็งกำไร คนจะไม่ยอมซื้อสินค้า เมื่อราคาสินค้าลดลง โดยหวังว่า เมื่อราคาสินค้าเริ่มลดลงแล้ว มันจะลดลงอีกเรื่อย ๆ จนถึงจุดต่ำสุดที่คนจะได้กำไรมากเป็นที่พอใจแล้ว จึงจะยอมซื้อ ดังนั้นในช่วงระยะเวลาที่ความหวังที่จะขยายการผลิตทำไม่ได้ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีสิ่งหนึ่งที่จะไปควบคุมหรือกำหนดให้ปัจจัยต่าง ๆ เป็นไปตามที่ต้องการ Keynes เห็นว่า ควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะใช้นโยบายทางการเงิน และนโยบายทางการคลัง เพื่อมีผลไปกำหนดอัตราค่าจ้างได้

Keynes ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้มีการเพิ่มค่าจ้างที่เป็นตัวเงินอย่างช้า ๆ และเพื่อให้การเพิ่มของอัตราค่าจ้างมีประสิทธิภาพคือ ทำให้อำนาจการซื้อของรายได้ที่เพิ่มขึ้นมีสูงขึ้นจริง ๆ แล้ว รัฐบาลจำเป็นต้องมีนโยบายควบคุมราคาสินค้าควบคู่ไปด้วย อัตราค่าจ้างเพิ่มได้ แต่ควรจะทำอย่างค่อย ๆ เพิ่มในระยะยาว แต่อัตราค่าจ้างไม่ควรจะลดลง เพราะถ้าลดลงแล้ว จะทำให้การบริโภคลดลง อุปสงค์ของสินค้าลดลง สินค้าขายไม่ออก ทำให้ปริมาณการผลิตลดลง การว่างงานก็เพิ่มขึ้น รายได้ประชาชนก็ลดลง เศรษฐกิจตกต่ำ Demand ในสินค้าลดลง เกิดวงจรที่เลวร้ายขึ้น

Keynes เห็นว่า รัฐบาลต้องเป็นตัวการสำคัญในการกำหนดระดับอัตราค่าจ้างระดับชาติว่าจะ เป็นเท่าไรจึงจะเหมาะสม โดยพิจารณาปัจจัยทางด้านนโยบายการเงิน นโยบายการคลังของรัฐบาล การลงทุนในภาคเอกชน ตลอดจนการบริโภคของประชากร ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ในระบบเศรษฐกิจ

Bargaining theory of Wage

John Davidson ได้อธิบายว่า ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้นโดยอาศัยอำนาจการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective bargaining) ของลูกจ้างคนงานหรือ สหภาพแรงงานถ้ามี กับนายจ้างหรือ สมาคมของนายจ้าง โดยเชื่อว่า ค่าแรงจะสามารถยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงได้ใน ช่วงอัตรา (range) หนึ่ง กล่าวคือ ระหว่างจุดต่ำสุดของอัตราค่าจ้าง ซึ่งจำเป็นแก่การครองชีพ

ของคนงานกับ จุดสูงสุดซึ่งเป็นอัตราที่นายจ้างสามารถจะจ่ายได้ ซึ่งมักจะกำหนดโดยประสิทธิภาพ การผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน ระหว่างจุดต่ำสุดและจุดสูงสุดนี้ อัตราค่าจ้างจะอยู่ในระดับใด ย่อมแล้วแต่ว่า ฝ่ายใดจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองเข้มแข็งกว่ากัน ถ้าฝ่ายนายจ้างมีอำนาจ การต่อรองมากกว่าอัตราค่าจ้างมักเข้าใกล้จุดต่ำสุด ถ้าฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตรา ค่าจ้างก็มักจะเคลื่อนเข้าใกล้จุดสูงสุด อำนาจการต่อรองจะอยู่ในลักษณะใดนั้น ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก

มีอีกแนวความคิดหนึ่งที่น่าจะกล่าวถึงด้วยคือ แนวความคิดของ Karl Marx นัก เศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมัน ต้นตำรับระบบเศรษฐกิจแบบ Communist Marx เสนอทฤษฎีที่ เรียกว่า

Exploitation Theory

เป็นแนวความคิดที่รุนแรง เขาเชื่อว่าแรงงานควรมีสิทธิเป็นเจ้าของในผลผลิตทั้งสิ้น ที่ผลิต Marx ไม่เห็นด้วยที่นายทุนหรือผู้ประกอบการจะเป็นผู้รับเอามูลค่าเต็มของสินค้า แล้วแบ่ง จ่ายเพียงเล็กน้อยเป็นค่าแรงให้กับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้านั้นโดยตรง

Marx เห็นว่า เป็นความไม่ยุติธรรมในสังคม ควรมีการเร่งเร้าให้ลูกจ้างรวมตัว แสดงความเป็นเจ้าของในสินค้าที่ผลิตออกมาโดยการเปลี่ยนกิจการของผู้ประกอบการมาเป็นกิจการของ สาธารณะ

Marx มองข้ามความสำคัญไปประการหนึ่งว่า ถ้าปราศจากเงินทุน อันได้แก่ ที่ดิน โรงงาน เครื่องจักร วัสดุ และการจัดการแล้ว การผลิตก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถึงแม้ว่าแรงงานจะ มีความสำคัญมากต่อการผลิตสินค้า แต่ปัจจัยอื่น ๆ ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า

ทฤษฎีค่าจ้าง เป็นเพียงแนวความคิดตามหลักเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้เห็นภาพพจน์ของ ค่าจ้างโดยส่วนรวมเท่านั้น นักธุรกิจและลูกจ้างไม่อาจนำไปยึดถือ เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างในองค์การได้ ทั้งนี้เพราะแต่ละทฤษฎีต่างก็มีสมมุติฐาน เป็นเงื่อนไขที่ตายตัว

หรือข้อสมมุติที่มีปัจจัยบางอย่างคงที่ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว มิได้เป็นเช่นนั้น วัฏจักรทางธุรกิจย่อมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้าน Technology มีการเปลี่ยนแปลงรสนิยมของผู้บริโภค มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนเงินทุน จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจ รายได้ประชาชาติ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานก็มิอาจเป็นไปได้โดยเสรี ด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้าง จำเป็นต้องพิจารณาลึกเข้าไปถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจด้วย