



ในการจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ แต่เนื่องจากสภาพการทำงานในปัจจุบัน นอกจากนายจ้างจะมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่จะต้องจัดสถานที่ทำงาน ตลอดจนบริการบางอย่างสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย มีความสะอาดถูกหลักอนามัยที่เรียกว่าสวัสดิการ (welfare) สำหรับลูกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างยังมีวิธีการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมให้ ความช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้างให้มีความขยันและตั้งใจทำงานยิ่งขึ้น วิธีการต่าง ๆ นี้มีอยู่มากมาย ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ก็เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือจากวิธีการจ่ายค่าจ้างตามปกติ จึงเป็นปัญหาว่าประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับดังกล่าวจะถือเป็นค่าจ้าง (wages) หรือสวัสดิการ (welfare)

ค่าจ้าง (Wages)

เมื่อพูดถึงค่าจ้างย่อมเข้าใจกันว่าหมายถึง เงินเดือนหรือเงินค่าแรงที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานเป็นรายชิ้น ตามรูปแบบของวิธีการจ่ายค่าจ้างที่สำคัญคือ การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time rate)

และการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece rate)^๑ แต่เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันที่มีแนวโน้มพัฒนาเป็นแบบสังคมอุตสาหกรรม ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านที่เป็นรายได้ของลูกจ้างคนงานและในด้านที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้าง ทำให้มีการกำหนดกติกามิให้ความหมายค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันไปตามความคิด จุดมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสำคัญของค่าจ้างแรงงาน

อย่างไรก็ตาม แม้วค่าจ้างแรงงานจะมีความหมายแตกต่างกันบ้าง แต่จากธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างแรงงานที่ยอมรับปฏิบัติต่อกันมาเป็นระยะเวลาอันนาน ได้เป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่า ค่าจ้างต้องเป็นการตอบแทนการทำงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่ควรมีการจ่ายค่าจ้าง (No Work No Pay) ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัตินี้ได้ถือเป็นหลักสำคัญของกฎหมายแรงงานที่จะกล่าวต่อไป แต่ก่อนที่จะพิจารณาถึงค่าจ้างในความหมายของกฎหมายแรงงาน ควรจะได้พิจารณาถึงค่าจ้างตอบแทนการทำงานนี้ ตามทัศนะของนักเศรษฐศาสตร์ นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในเรื่องค่าจ้างแรงงานไว้โดยสังเขป

ก. ทฤษฎีค่าจ้าง

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างอาจพิจารณาได้ตามความสำคัญของทฤษฎีและวิวัฒนาการที่เคยมีมาดังนี้

๑. ทฤษฎีราคายุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีราคายุติธรรมเป็นทฤษฎีค่าจ้างที่เก่าแก่ที่ยังคงมีบทบาทอยู่ในปัจจุบัน ค่าจ้างตามแนวความคิดนี้จะถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการนำเอาหลักเกณฑ์

^๑ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ประมวลคำพิพากษาศาลฎีกา คดีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและข้อสังเกตในการนำแนวคำวินิจฉัยมาถือปฏิบัติ, หมายเหตุหลายคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๒๓๖๓/๒๕๑๖, หน้า ๔๑.

ของ "ราคายุติธรรม" เกี่ยวกับการควบคุมราคาสินค้าโดยทั่วไปในสมัยนั้น ซึ่งถือว่าราคายุติธรรมคือราคาที่เพียงพอจะทำให้สินค้าชนิดหนึ่งชนิดใดมีการผลิตออกมาขายอย่างต่อเนื่องได้ โดยที่ไม่เป็นราคาที่จะให้ผลิตได้กำไร ล้นเหลือหรือขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไป มาใช้ในการกำหนด "ค่าจ้างยุติธรรม" ทำให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่ถือเอาว่า ค่าจ้างยุติธรรมนั้น คือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถผลิตบริการออกมาอย่างต่อเนื่องได้ ดังนั้น ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่และสามารถเลี้ยงครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของเขาไว้ได้ต่อไป แต่ค่าจ้างนั้น จะต้องมีสูงเกินไปจนทำให้แรงงานสามารถปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนขึ้นไป และก็ต้องไม่ต่ำเกินไปจนทำให้สถานภาพดังกล่าวของแรงงานต่ำลงด้วย แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรปก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม^๑

๒. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่มฟิซิโอสแครท (Physiocrats) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ (หมายถึงระดับที่อยู่ระหว่างความเป็นกับความตายคือ ถ้ามีรายได้น้อยกว่านี้เพียงนิดเดียว ลูกจ้างก็จะอดตาย) โดยมีความเชื่อว่า ลูกจ้างมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้มีลูกหลานสืบต่อไป สำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เพราะถือว่า การเปลี่ยนแปลงขึ้นลงในอัตราความเจริญเติบโตของประชากรชนชั้นแรงงาน จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มเท่ากับระดับพอประทังชีพ^๒

^๑ ลูซี เบญจรงค์กิจ, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง เล่ม ๑ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๒), หน้า ๑.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

แนวความคิดนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ ในระยะที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม (laissez-faire) ค่าจ้างจึงถูกกำหนดขึ้นอย่างค่อนข้างเสรีโดยตลาดแรงงาน ต่อมาแนวความคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในประเทศอังกฤษก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวความคิดโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญ ๆ เช่น Adam Smith และ David Ricardo

Adam Smith มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ค่าจ้างแรงงานจะสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับ การเสนอขอ (demand) และการเสนอขาย (supply) และอัตราค่าจ้างจะต่ำเข้าสู่ระดับพอประทังชีพต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (stationary state) เป็นระยะเวลายาวนานเท่านั้น นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่า นายจ้างยอมมีการจัดองค์การ และอำนาจต่อรองดีกว่าลูกจ้างเสมอ สหภาพแรงงานจึงไม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง^๒

ส่วน David Ricardo มีความเห็นว่า ค่าจ้างควรจะถูกกำหนดเพียงให้ลูกจ้างอยู่ได้ เพราะถ้าให้ค่าจ้างสูงลูกจ้างอยู่ก็กินดี พลเมืองก็เพิ่มขึ้น มีปริมาณแรงงานสูงทำให้ค่าจ้างลดลงมาสู่ระดับพอประทังชีพอีก Ricardo เป็นคนนิยมสนับสนุนให้มีตลาดแรงงานแบบเสรี และค่าจ้างควรปล่อยให้ถูกกำหนดโดยการแข่งขันอย่างเสรี ไม่ถูกควบคุมหรือแทรกแซง การพยายามช่วยเหลือแรงงานโดยการขึ้นค่าจ้างให้ จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในความทุกข์ยาก เมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเกินกว่าสิ่งใช้เลี้ยงชีพจะมีให้ได้^๓

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, "ค่าแรง" ใน การแรงงาน ๒ เอกสารทางวิชาการฉบับที่ ๘๖ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๑๑), หน้า ๒๒.

^๒ สุนี เบญจรงค์กิจ, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง เล่ม ๑, หน้า ๓.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔ - ๕.

การพิจารณาตามทฤษฎีนี้จึงดูเหมือนว่าแรงงานเป็นเพียงสินค้าชนิดหนึ่งที่ซื้อขายกันที่ควรจะให้ลุล่วงภายใต้กฎเกณฑ์ของการเสนอและการสนอง

๓. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้น ถูกกำหนดโดยทั้งการเสนอขาย (supply) และการเสนอซื้อ (demand) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นคือปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ โดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญชื่อ John Stuart Mill ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่า การเสนอขายแรงงานขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทุนหมุนเวียนที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ถือไว้ โดยสะสมทรัพยากรมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อน ๆ ผู้ประกอบการจะใช้ทุนหมุนเวียนนี้ส่วนหนึ่ง เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุ ค่าเช่าและดอกเบี้ย อีกส่วนหนึ่งจะถูกเก็บเอาไว้เพื่อจ้างแรงงาน ดังนั้น ปริมาณของกองทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้านี้รวมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้าง จะเป็นตัวกำหนดราคาตลาดของแรงงาน (ค่าจ้าง) ในแต่ละระยะการทำงาน และกองทุนค่าจ้างที่จะจ่ายให้แรงงานนี้มีจำนวนคงที่ ฉะนั้น ความพยายามใด ๆ ที่จะปรับปรุงระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นไม่ว่าโดยสหภาพแรงงานหรือโดยรัฐบาลนั้น โดยส่วนรวมแล้วจะไม่เป็นผล เช่น ถ้ากฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ ทำให้ถูกจ้างกลุ่มหนึ่งได้ค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะทำให้ถูกจ้างอื่น ๆ ซึ่งเคยได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับขั้นต่ำตามกฎหมายต้องได้รับค่าจ้างต่ำลง °

ตัวอย่าง สถานประกอบการ ก. มีลูกจ้างทั้งหมด ๑๐๐ คน นายจ้างมี
 กองทุนค่าจ้างสำหรับจ่ายให้แก่อลูกจ้างวันละ ๒,๕๐๐ บาท คงที่ทุกวัน โดยลูกจ้าง ๕๐ คน
 ได้รับความจ้างวันละ ๒๐ บาท ส่วนลูกจ้างอีก ๕๐ คนได้รับความจ้างวันละ ๓๐ บาท ฉะนั้น
 เมื่อมีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในอัตรารวันละ ๒๕ บาท ลูกจ้าง ๕๐ คนแรกจะได้รับ
 ค่าจ้างเพิ่มเป็นวันละ ๒๕ บาท แต่เนื่องจากกองทุนค่าจ้างของนายจ้างมีจำนวนคงที่
 ลูกจ้างอีก ๕๐ คนจะได้รับความจ้างลดลงเป็นวันละ ๒๕ บาทเท่ากับลูกจ้าง ๕๐ คนแรก
 หรือฉนั้นนายจ้างก็ต้องปลดลูกจ้างที่ได้รับความจ้างวันละ ๓๐ บาทออก ๕ คน ถ้าลูกจ้าง
 ไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง แต่เนื่องจากสถานประกอบการอื่น ๆ ก็มีจำนวนกองทุน
 ค่าจ้างคงที่ จึงตกอยู่ในสภาพเดียวกัน ลูกจ้างอีก ๕๐ คนจึงจำต้องยอมรับอัตราค่าจ้าง
 ที่ลดลง

๔. ทฤษฎีผู้มีส่วนเหลือ (Residual Claimant Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ Francis A Walker มีความเห็นว่า
 ค่าจ้างจะเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรม หักด้วยผลตอบแทนแก่ปัจจัยอื่น ๓ ส่วนได้แก่
 ค่าเช่า คอกเบี้ย และกำไร ซึ่งถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้วในลักษณะและปริมาณ ลูกจ้าง
 จึงได้รับความจ้างในอัตรากเท่ากับ ปริมาณผลผลิตของอุตสาหกรรมส่วนที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวน
 ลูกจ้าง และได้อธิบายต่อไปว่าถ้าแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่ได้มีการใช้ทุนหรือ
 ที่ดินมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิตแล้ว ผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นก็จะไปเพิ่มในส่วนที่เหลือสำหรับจ่าย
 ให้ลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องไปเพิ่มให้แก่เจ้าของที่ดินและทุน เพราะเหตุว่าไม่ได้ใช้
 ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ฉะนั้น ลูกจ้างจึงสามารถปรับปรุงสภาพของตนได้ด้วยการปรับปรุง
 ประสิทธิภาพในการผลิตของตน °

๕. ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus

Value and Exploitation Theory of Wages)

Karl Mark (ค.ศ. ๑๘๑๘ - ๑๘๘๓) เป็นผู้คิดทฤษฎีนี้และเนื่องจาก
 ประสบการณ์ชีวิตของเขาที่ได้เห็นความทุกข์ยากของลูกจ้างผู้ซึ่งแรงงานอย่างมากในระยะ
 ของการพัฒนาอุตสาหกรรม Mark มีความเห็นว่า มูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิด
 ก็คือ ต้นทุนแรงงานที่ใช้ผลิตสินค้านั้นขึ้นมา นั่นเอง กล่าวคือ ค่าของวัตถุดิบและสิ่งอื่น ๆ
 จะมีขึ้นก็ต่อเมื่อได้บวกค่าแรงงานเขาไปด้วยเท่านั้น^๑ และได้ชี้บ้ายว่าในการกำหนด
 ค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวบรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยลูกจ้างเขาไว้ แต่จะ
 จ่ายให้ลูกจ้างน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น โดยจ่ายให้ลูกจ้างเพียงระดับ
 ที่ลูกจ้างพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น ส่วนมูลค่าของผลผลิตส่วนที่เหลือจากจ่ายให้ลูกจ้างนั้น
 เรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน (surplus value) ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า คอกเบี้ย
 และกำไร ทั้ง ๆ ที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น ฉะนั้น การที่ผู้ประกอบการ
 หารกันเอามูลค่าส่วนเกินนี้ออกไปไม่ให้แก่ลูกจ้าง จึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง
 (exploitation)^๒

b. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ John Bates Clark ได้เป็นผู้
 พิจารณาจนเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยเริ่มมีการให้ความสนใจพิจารณากันอย่าง
 จริงจังในทศวรรษที่ ๒๐ เป็นต้นมา

ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม เน้นหนักเฉพาะด้านความต้องการ (demand) โดยพิจารณา
 จากกฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทน (principle of diminishing returns) ที่ว่า

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, "ค่าแรง" ใน การแรงงาน ๒, หน้า ๒๓.

^๒ สุนี เบญจรงค์กิจ, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง เล่ม ๑, หน้า ๘.

ถ้าปัจจัยผันแปร (แรงงาน) ถูกใช้ในการผลิตร่วมกับปัจจัยคงที่ โดยปัจจัยผันแปรถูกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในระยะแรก ๆ ผลผลิตเพิ่ม (Marginal Product) อาจเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยผันแปร ยังคงถูกเพิ่มขึ้นอีกเรื่อย ๆ ในที่สุดก็จะถึงจุดที่ผลผลิตเพิ่มลดน้อยถอยลง และจากกฎอันนี้ได้นำไปพิจารณาถึงการตัดสินใจของนายจ้าง ในการจ้างแรงงาน โดยถือว่านายจ้างมุ่งจะแสวงหากำไรสูงสุดเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือนายจ้างจะตัดสินใจจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก ๑ คนหรือไม่นั้น เขาจะพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง ต้นทุนที่จะเพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มอีก ๑ คน (ค่าจ้าง) กับมูลค่าผลผลิตเพิ่ม (Value of Marginal Product = ราคาสินค้าคูณด้วยจำนวนผลผลิตในส่วนที่เพิ่มขึ้น) ดังนั้น นายจ้างจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกว่าต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจะเท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่ม จึงสรุปได้ว่าอัตราค่าจ้างในเศรษฐกิจเท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่มจากการจ้างแรงงานคนสุดท้าย หรือเท่ากับค่าจ้างแรงงานคนสุดท้าย ทั้งนี้โดยสมมติว่าแรงงานมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน สามารถใช้ทดแทนสลับเปลี่ยนกันได้ อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน และราคาสินค้าในตลาดคงที่ และถูกกำหนดโดยตลาดแรงงานและตลาดสินค้า ซึ่งถูกสมมติว่ามีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างและราคาสินค้า ฉะนั้น ถ้าแรงงานมีจำนวนคงที่ อัตราค่าจ้างในเศรษฐกิจก็จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตเพิ่มดังกล่าวเสมอ เพราะถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นกว่านี้ นายจ้างก็จะจ้างแรงงานน้อยลง ทำให้มีแรงงานว่างงานอยู่จำนวนหนึ่ง แต่เนื่องจากแรงงานทุกหน่วยเหมือนกัน และมีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงาน ดังนั้น แรงงานที่ว่างงานนั้นก็เข้าแข่งขันเสนอขายแรงงานจนระดับค่าจ้างลดลงมาเท่าเดิม ซึ่งจะไม่มีการว่างงานอีก และอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่านี้ก็อาจดำรงอยู่ได้เช่นกัน เนื่องจากการแข่งขันกันในด้านของนายจ้างที่จะจ้างแรงงาน นายจ้างที่ใดค่าจ้างต่ำกว่าอัตรานี้ก็ไม่สามารถหาจ้างแรงงานได้^๑

๘. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๘๘๐ เป็นต้นมา สภาพแรงงานได้พัฒนามากขึ้นจนมีความเข้มแข็ง ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญ ๆ เช่น Sidney และ Beatrice Webb นักเศรษฐศาสตร์อังกฤษ J.B. Clark นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาต่อรองรวม (Collective Bargaining) ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่า ค่าจ้างในระยะสั้นโดยปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในลักษณะของการต่อรองรวมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างเป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการหรืออุตสาหกรรมใด ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นหนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้างกล่าวคือ มีความเชื่อกันว่าในภาวะเศรษฐกิจสังคมนานาชาติ กลไกทางสังคมที่สำคัญเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและนายจ้างเป็นผู้ได้เปรียบยอมเอาไว้เอาเปรียบและมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ความพยายามของรัฐในการเข้าแทรกแซงและการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลาด้านสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างยอมไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่จะทำให้นายจ้างต้องขาดทุน ส่วนลูกจ้างไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จำต้องหางานทำและยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ไม่ว่าอัตราค่าจ้างนั้นลูกจ้างจะถูกเอาเปรียบเพียงใดก็ตาม ฉะนั้น ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนของนายจ้าง จึงเป็นปัจจัยสำคัญภายใต้กลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดระดับค่าจ้างทั่วไป

ในทำนองเดียวกัน ค่าจ้างในความหมายตามทัศนะของฝ่ายนายจ้างย่อมหมายถึง เงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้ในรูปของ สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือจ่ายให้เป็นค่าจ้างตอบแทนการทำงานโดยตรงก็ตาม สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลต่อต้นทุนการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจดำเนินกิจการของนายจ้าง^๑

ส่วนค่าจ้างในความหมายตามทัศนะของฝ่ายลูกจ้างหมายถึง รายได้ของลูกจ้าง^๒ ที่ลูกจ้างได้รับเป็นเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งสามารถนำไปใช้จ่ายเป็นปัจจัย ในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้รับในลักษณะเป็น การตอบแทนการทำงานโดยตรงหรือเป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือก็ตาม ทั้งนี้ก็เพราะ ลูกจ้างใคร่ขอว่าเป็นผู้หาเลี้ยงชีพด้วยค่าจ้าง (wage earner) มีรายได้ที่สำคัญ สำหรับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวจากการทำงานให้แก่นายจ้างเพียงอย่าง เดียว

ค่าจ้างในรูปที่เป็นเงิน สิ่งของหรือประโยชน์อื่นใดนี้ เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ที่ไม่สามารถจะทำลายได้โดยการบังคับให้นายจ้างจ่ายทุกสิ่งทุกอย่างด้วยเงินเพียง อย่างเดียว โดยจะจ่ายเป็นสิ่งของไม่ได้อย่างเด็ดขาด แต่ขอสำคัญอยู่ที่ว่าค่าจ้างควร จะจ่ายให้ลูกจ้างในลักษณะที่ลูกจ้างสามารถจะเลือกทางเดินชีวิตของตนเองได้ ซึ่ง หมายความว่าความมุ่งหมายที่ว่าการจ่ายค่าจ้างควรจะได้รับเป็นตัวเงินและใช้จ่ายเงินได้โดยส่วนตัวใน ทางที่คิดว่าดีที่สุด สำหรับตนเองและครอบครัว (That means that for most purposes he should have the cash and spend it personally as he thinks best for himself and his family)^๓

^๑ พร อุดมพงษ์, "ธรรมชาติของค่าจ้าง" ใน การแรงงาน ๒, หน้า ๑๓.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

^๓ International Labour Office Geneva, Wages, A Workers' Education Manual, p. 121.



อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดค่านิยมคำว่า "ค่าจ้าง" ตามกฎหมายแรงงานหรือ การพิจารณากำหนดนโยบายค่าจ้างของประเทศ ค่าจ้างในความหมายที่ควรจะนำไปใช้ ในการพิจารณากำหนดน่าจะหมายถึง เงินซึ่งเป็นรายได้ของลูกจ้างที่สามารถนำไปใช้จ่าย จัดหาปัจจัยสำหรับการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ในลักษณะที่เป็นรายได้ปกติ ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามสภาพและเงื่อนไขการทำงานตามปกติเท่านั้น ทั้งนี้ ก็เพราะเงื่อนไขตามสภาพของสังคมปัจจุบัน เงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนที่ดีที่สุด ซึ่งลูกจ้างสามารถนำไปใช้จ่ายได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็นในการดำรงชีวิต ของตนเองและครอบครัว สามารถเก็บออมไว้เป็นทุนในการปรับปรุงสภาพการดำรงชีวิต ให้ดีขึ้น ประกอบกับสิ่งของหรือประโยชน์อย่างอื่นที่จะยอมรับนำไปพิจารณาเป็นค่าจ้าง ด้วยนั้น จะต้องมีมีการคำนวณราคาโดยการพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนประเภท ของสิ่งของ ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวเป็นช่องทางที่นายจ้างจะเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ง่าย และอาจไม่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและครอบครัว นอกจากนี้การที่ถือว่าค่าจ้างที่นำไป พิจารณากำหนดควรจะเป็นค่าจ้าง ซึ่งเป็นรายได้ที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ ก็เพราะ ค่าจ้างตอบแทนการทำงานส่วนประกอบซึ่งลูกจ้างจะได้รับต่อเมื่อมีความสามารถและตั้งใจ ทำงานได้ผลเป็นพิเศษตามที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นรายได้ที่ไม่แน่นอน ฉะนั้น การที่ นำไปพิจารณากำหนดเป็นค่าจ้างตามค่านิยมของกฎหมายย่อมทำให้เกิดปัญหาและความ ยุ่งยากต่อการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่นตามกฎหมายและอาจทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบได้ ส่วนการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายค่าจ้างถือเป็นรายได้ของลูกจ้างด้วยนั้น ก็เป็นการ ไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างเช่นกัน การพิจารณาดังกล่าวจึงเป็นการพิจารณาความหมายของ ค่าจ้างจากทัศนะของฝ่ายลูกจ้างผู้ไร้แรงงาน ที่ลงทุนใช้กำลังกาย กำลังสติปัญญาในการ ทำงานเพื่อค่าจ้าง และเป็นการพิจารณาที่สอดคล้องตรงกับความเข้าใจของบุคคลทั่วไป ที่ว่า "ค่าจ้างแรงงานคือเงินเดือนหรือค่าแรงที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน"

International Labour office Geneva, Wages, A Workers'

ข. ค่าจ้างในความหมายของกฎหมายแรงงาน

ตามที่ไต่ถามมาแล้วว่าค่าจ้างควรจะมีองค์ประกอบลักษณะที่เป็นรายได้ของลูกจ้างจากการทำงานตามปกติ ดังนั้น ในหัวข้อนี้จึงถือเอาความคิดดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการตัดสินและใช้เป็นหลักในการวิเคราะห์ปัญหาและกฎเกณฑ์การกำหนด นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ในกฎหมายแรงงานไทยเท่าที่เคยมีมาจนถึงปัจจุบัน

ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานซึ่งเคยกำหนดค่านิยามไว้มีอยู่ด้วยกัน ๓ ความหมาย คือ

๑. ค่าจ้างหมายถึง เงินซึ่งนายจ้างตกลงจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเป็นรายปี รายเดือน รายวัน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือจ่ายตามผลของงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง^๑ ค่าจ้างในความหมายนี้เห็นได้ชัดว่าเป็นการกำหนดนิยามอย่างกว้างครอบคลุมค่าตอบแทนการทำงานทุกประเภท โดยยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินเท่านั้น ซึ่งมีไต่ถามความว่านายจ้างจะจ่ายหรือจัดสิ่งของให้แก่ลูกจ้างไม่ได้ แต่สิ่งของหรือประโยชน์ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างกฎหมายไม่ยอมรับนำมาคิดเป็นค่าจ้างด้วย

๒. ค่าจ้างหมายถึง สิ้นจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะสิ้นจ้างนั้นจะเรียกชื่อ กำหนด จำนวนหรือจ่ายอย่างไรก็ตาม แต่ไม่รวมค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด โบนัสหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีลักษณะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง^๒ ค่าจ้างในความหมายนี้ ผู้เขียนเห็นว่าคงจะเนื่องมาจาก

^๑ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๕ มาตรา ๓ ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม ๘๓ ตอนที่ ๕๒ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๔๘๕.

^๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ ข้อ ๓ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๕ ตอนที่ ๑๑๒ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๐๑.

ปัญหาการตีความคำว่า "เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง" ซึ่งโดยทั่วไปถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ที่บัญญัติว่า "...นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้" ประกอบกับการกำหนดนิยามคำว่าค่าจ้างในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ (ตามที่กล่าวมาแล้ว) แล้ว คำว่าเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างน่าจะมีความหมายท่านองว่า "เนื่องจากการจ้างแรงงาน" หรือ "เนื่องจากการทำงาน" ฉะนั้น เพื่อการแก้ไขปัญหาค้างกล่าวและปัญหาในเรื่องวิธีการบริหารงานของนายจ้างในการช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้าง จึงได้มีการนำคำว่า "สินจ้าง" มาบัญญัติไว้ และกำหนดคำวิเคราะห์ศัพท์ไว้อย่างชัดเจน ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น การส่งเคราะห์ช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับ จึงไม่เป็นค่าจ้างในความหมายนี้ และด้วยเหตุที่กฎหมายกำหนดขอบเขตความหมายของคำว่าค่าจ้างให้แคบลง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่นที่บัญญัติเพิ่มขึ้นเช่น คาลวงเวลา คาลวงเวลาในวันหยุด กฎหมายจึงได้มอบหมายและยอมรับค่าจ้างในส่วนที่ตกลงจ่ายเป็นสิ่งของ โดยยอมรับเฉพาะในงานบางอย่างที่มีประเพณีนิยมและเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง แต่สิ่งของนั้นจะต้องมีจำนวนไม่เกินสมควรและเป็นประโยชน์ในการอุปโภคหรือบริโภคของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้าง^๑ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างแรงงานภายในประเทศด้วย

๓. ค่าจ้างหมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ไต่ทำงานและในวันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีชื่ออย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร^๒ ค่าจ้างในความหมายนี้เป็นความหมาย

^๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดเวลาทำงานวันหยุดงานของลูกจ้าง การให้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑, ข้อ ๒๐.

^๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒.

ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถ้าพิจารณาจากวิวัฒนาการของการแก้ไขค่าวิเคราะห์ที่พิถีพิถันแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าค่าจ้างในความหมายนี้มีความหมายครอบคลุมการจ่ายทุกประเภทที่เป็น การตอบแทนการทำงานหรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งรวมถึงการสงเคราะห์ช่วยเหลือและ จูงใจลูกจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนการบัญญัติว่า "เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน" นั้น เป็นเพียงวิธีการ บัญญัติเพื่อแยกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ต่างหาก

ขอบเขตความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามคำนิยามของกฎหมายแรงงาน ดังกล่าวนี้ แม้อกฎหมายจะบัญญัติไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ในส่วนที่แตกต่างกันก็เป็น เพียงรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้ข้อความเพื่อให้มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างและวัตถุประสงค์ ของกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับที่แตกต่างกันดังนี้

๑. ค่าจ้างควรจะเป็นเงินเท่านั้น หรือเป็นเงินและเป็นสิ่งของบางส่วน

การจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของนี้ เป็นที่รู้จักกันในนามของ "truck" ประเทศ ต่าง ๆ หลายประเทศได้บัญญัติเป็นกฎหมาย (Truck Acts) เพื่อกำหนดหรือ ห้ามจ่ายค่าจ้างควยสิ่งของ โดยอาจกำหนดห้ามไว้อย่างเคร่งครัด หรือจำกัดการจ่าย ค่าจ้างบางส่วนควยสิ่งของ^๑ และตามปกติทั่วไปนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นเงิน เพราะการจ่ายเป็นเงินเป็นการสะดวกแก่ฝ่ายนายจ้างและสมประโยชน์แก่ฝ่าย ลูกจ้างมากที่สุด การตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะกระทำใน สถานประกอบการขนาดเล็ก^๒ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในการทำงานแบบครอบครัวและ นายจ้างมีความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) น้อย ส่วนในสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ นายจ้างมักจะเป็นฝ่ายจัดให้ในรูปแบบของการสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น การจัดหาอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้าง การจัดที่พักอาศัย การจัดรถรับส่ง เป็นต้น กรณีเป็น

๑

International Labour Office Geneva, Wages, A Workers'
Education Manual, p. 120.

๒ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย, หน้า ๙๓ - ๙๔.

สถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างคิดค่านวดสิ่งของและบริการ
ที่จัดให้เหล่านี้ รวมเข้าเป็นจำนวนค่าจ้างด้วย ส่วนการตกลงค่าจ้างเป็นสิ่งของจริง ๆ
นั้น โศกการตกลงค่าจ้างเป็นเงินเดือน เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่ง
จ่ายเป็นข่าวสารเดือนละ ๑ กระสอบ เป็นต้น กรณีเช่นนี้นายจ้างจะกระทำต่อเมื่อ
สิ่งของนั้นเป็นผลิตภัณฑ์ของนายจ้าง จึงอาจกล่าวได้ว่าค่าจ้างเป็นสิ่งของจะ
กระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเป็นสิ่งสำคัญ และลูกจ้างเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบอาจจำต้อง
ยอมรับสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้เป็นค่าจ้างดังกล่าว ฉะนั้น ในกรณีที่ยอมรับการจ่าย
ค่าจ้างเป็นสิ่งของกฎหมายก็ควรจะจำกัดจำนวนและประเภทของสิ่งของไว้ด้วย ส่วน
ปัญหาที่ว่าค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน จะยอมรับเฉพาะในส่วนที่จ่ายเป็นเงินเท่านั้น
หรือไม่ ควรจะขึ้นอยู่กับโครงสร้างการกำหนดค่านิยมค่าจ้างที่จะให้ความหมาย
เพียงใดกล่าวคือ ถ้ากฎหมายแรงงานมีความประสงค์จะวางโครงสร้างของค่าจ้างใน
ระดับหนึ่งให้ครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากการจ้างแรงงาน ค่าจ้าง
ในส่วนนี้ควรจะยอมรับทั้งที่เป็นเงินและเป็นสิ่งของ แต่ถ้ามกฎหมายแรงงานมีความ
ประสงค์จะวางโครงสร้างของค่าจ้างในอีกระดับหนึ่ง เพื่อการคิดค่านวดหรือเพื่อเป็น
มาตรฐานเฉพาะค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ ค่าจ้างในส่วนนี้ควรจะยอมรับ
เฉพาะในส่วนที่เป็นเงินเท่านั้น

๒. ค่าจ้างจะต้องจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง

โดยปกติ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่อลูกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างไปทำงานให้แกตน
แล้วเท่านั้น และถ้าลูกจ้างยังไม่ไปทำงาน นายจ้างก็จะไม่จ่ายค่าจ้างให้ (No Work
No Pay) ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัติดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติติดต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับกันทั้งฝ่าย
นายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และถือเป็นหลักเกณฑ์สำคัญของการจ้างแรงงานที่ว่า ค่าจ้าง
คือเงินหรือสิ่งของที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง แต่เนื่องจากวิธีการ
บริหารงานของนายจ้าง ในการสงเคราะห์ช่วยเหลือและจิตใจลูกจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้าง
ได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ จึงเป็นการยาก
ที่จะพิจารณาว่าเงินหรือสิ่งของที่ลูกจ้างได้รับในส่วนนี้เป็นค่าจ้างตอบแทนการทำงานหรือไม่

เช่นการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าพาหนะเดินทางในการไปทำงาน การจัดหาอาหารและที่พักอาศัย เป็นต้น ฉะนั้น ในการกำหนดคณิยามคำว่าค่าจ้าง กฎหมายแรงงานควรจะกำหนดไว้ให้เป็นที่ชัดเจนว่า มีความประสงค์จะให้มีความหมายจำกัดหรือขยายกว้างเพียงใด เพราะคำว่า "เป็นการตอบแทนการทำงาน" นี้ ถ้าพิจารณาในคำของสัญญาจ้างแรงงานประกอบกับความหมายที่ใช้ในการกำหนดคณิยามคำว่า ค่าจ้าง ในต่างประเทศ (ดูที่ สวาม) คำว่า "เป็นการตอบแทนการทำงาน (remuneration)" มีความหมายในทาง เนื่องจากการทำงานหรือเนื่องจากการจ้างแรงงาน แต่ตามลักษณะและแนวคิดในการจ่ายเงินหรือสิ่งของ เหล่านี้ บางประเภทมีลักษณะคล้ายกับสวัสดิการ (welfare) ซึ่งมีใช้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นปัญหาแก่การพิจารณาว่า "เป็นการตอบแทนการทำงาน" ที่ใช้อยู่ในกฎหมายแรงงานทุกฉบับว่ามีความหมายเพียงใด

ค. โครงสร้างวิธีการจ่ายค่าจ้าง

ปัจจุบันนายจ้างมีวิธีการจ่ายค่าจ้าง ที่ใช้เป็นมาตรการในการจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันและ เร่งผลผลิตในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ตลอดจนใช้เป็นเทคนิคในการบริหารงาน เพื่อควบคุมการทำงานของลูกจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้างต่าง ๆ เหล่านี้มีอยู่หลายวิธี ซึ่งสามารถจัดแบ่งได้เป็น ๒ ระบบคือ

๑. การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time rate)

การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงานคือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณจากระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจกำหนดคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือรายปี การจ่ายค่าจ้างในระบบนี้ ลูกจ้างจะทำงานได้ผลมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการควบคุมการทำงานของลูกจ้างโดยนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ หรือการบริหารงานในค้ำอื่น ๆ

๒. การจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece rate)

การจ่ายค่าจ้างตามผลงานคือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณตามผลงานหรือปริมาณผลผลิตที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามจำนวนที่ตนผลิตได้หรือบริการที่ตนทำ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้เป็นวิธีการในการจูงใจลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อลูกจ้างแต่ละราย เป็นสำคัญ^๑ แต่ก็มีผลเสียในค่าน้ำที่ว่าเป็นการใช้ลูกจ้าง เหมือนกับ เครื่องจักร ชาคมนุษยธรรมแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วย พิกัดหรือสูงอายุ^๒ เป็นปัญหายุ่งยากแก่การคำนวณหาอัตราค่าจ้างที่ใช้ เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น และเป็นปัญหาต่อการบังคับตามกฎหมายแรงงาน เป็นอย่างมาก^๓ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ได้แก่การกำหนดค่าจ้างเป็นรายชิ้น เป็นเมตร เป็นหลา หรือเป็นเปอร์เซ็นต์ตามจำนวนที่ลูกจ้างทำได้

ดังนั้น ในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างอาจเลือกกำหนดวิธีการจ่ายค่าจ้างตามระบบใดระบบหนึ่ง โดยกำหนดรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างทั้งสองระบบผสมกันก็ได้

ง. ค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน

ค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานนี้ เป็นการพิจารณาจากวัตถุประสงค์หรือเจตนาของนายจ้าง ในการจ่ายเงินหรือสิ่งของแต่ละประเภทดังนี้

^๑ เคนพงษ์ พลละคร, "ค่าแรง" ในการแรงงาน ๒, หน้า ๓๓.

^๒ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน" วารสารสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๓, : ๗๕.

^๓ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การจ้างเหมา" ในการแรงงาน ๒, หน้า

๑. จ่ายเพื่อรงใจให้ลูกจ้างมาทำงาน

กิจการบางประเภทที่นายจ้างต้องลงทุนสูง มีเครื่องมือเครื่องจักรราคาแพง ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาจำนวนมาก หรือเข้ามาในอัตราสูง และการที่ลูกจ้างไม่มาทำงาน ทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ที่ต้องปล่อยให้เครื่องมือเครื่องจักรอยู่หนึ่งไม่อาจสร้างผลผลิตให้แก่ขายได้ หรือในกิจการที่เกี่ยวกับการบริการ ซึ่งการที่ลูกจ้างไม่มาทำงานจะมีส่วนทำให้บริการของนายจ้างต้องบกพร่องไปด้วย ทำให้เสียลูกค้า กิจการประเภทนี้ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับการสร้างทาง กิจการเกี่ยวกับรถโดยสารประจำทาง เป็นต้น ในกิจการเหล่านี้ เพื่อที่จะรงใจลูกจ้างให้มาทำงานทุกวันตามที่นายจ้างกำหนด นายจ้างส่วนใหญ่มักจะจ่ายค่าจ้างดังนี้

ก. ส่วนหนึ่งจ่ายเป็นเงินเดือน ซึ่งเป็นรายได้ของลูกจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ เป็นจำนวนแน่นอน

ข. อีกส่วนหนึ่งจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงโดยจะจ่ายให้เฉพาะในวันที่ลูกจ้างมาทำงาน และให้ทำงานให้แก่ขายด้วย เบี้ยเลี้ยงนี้อาจจะจ่ายให้โดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเป็นวันตามที่ลูกจ้างได้ทำงาน ดังนั้น รายได้ของลูกจ้างที่ได้รับจากค่าจ้างในส่วนนี้จึงมีจำนวนไม่แน่นอนและไม่เท่ากัน ตามจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนวันที่ลูกจ้างได้ทำงาน

การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวโดยลักษณะของการจ่าย ค่าจ้างในส่วนที่จ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงจะมีจำนวนมากกว่าค่าจ้างในส่วนที่จ่ายแน่นอนเป็นเงินเดือน รายได้ของลูกจ้างจึงขึ้นอยู่กับเบี้ยเลี้ยง เป็นสำคัญ

๒. จ่ายเพื่อรงใจให้ลูกจ้างขยันทำงาน

การจ่ายค่าจ้างเพื่อรงใจลูกจ้างให้มีความตั้งใจและขยันทำงานนี้ แบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทคือ

ก) ค่าจ้างปกติ

ค่าจ้างปกติหมายถึงค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามปกติ ในอัตราที่แน่นอนและเป็นรายได้ตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะจ่ายให้ตามระบบของการจ่ายค่าจ้างตามผลงานได้แก่

๑. เงินเปอร์เซ็นต์การขาย (Commission)

ในกิจการขายของส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกิจการขายของบางประเภทที่เป็นผลิตภัณฑ์แบบใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการแนะนำและการบริการของผู้ขาย เพื่อทำให้ผู้ซื้อพอใจในสินค้าและบริการของตน กิจการประเภทนี้นายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้าง เป็นเปอร์เซ็นต์จากราคาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ลูกจ้างขายได้ เงินเปอร์เซ็นต์การขายนี้นายจ้างอาจกำหนดให้เป็นอัตราเดียวไม่ว่าลูกจ้างจะขายสินค้าได้เท่าใดก็ตาม หรืออาจกำหนดให้เป็นหลายอัตรา ซึ่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นตามปริมาณสินค้าที่ลูกจ้างขายได้ ทั้งนี้ไม่ว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างส่วนหนึ่ง เป็น เงินเดือนอยู่แล้วหรือไม่ก็ตาม

๒. เงินเปอร์เซ็นต์การขายตัว

เงินเปอร์เซ็นต์การขายตัว เป็นชื่อที่ใช้เรียกเฉพาะสำหรับกิจการรถโดยสารประจำทาง นายจ้างจะจ่ายให้แก่พนักงานขับรถ พนักงานเก็บค่าโดยสาร และพนักงานซึ่งทำหน้าที่นายตรวจ โดยจ่ายให้เป็นเปอร์เซ็นต์จากจำนวนเงินที่ขายตัวได้ และมีลักษณะ เช่นเดียวกับ เงินเปอร์เซ็นต์การขายดังกล่าวข้างต้น

๓. เงินค่าบริการ (Service Charge)

ในกิจการโรงแรม หรือกิจการประเภทที่มีการบริการบางแห่ง นายจ้างจะคิดค่าบริการจากลูกค้าไว้ด้วย โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากค่าที่พักหรือค่าอาหาร แล้วนำมาแบ่งให้แก่ลูกจ้างตามแต่ละตกลงกัน การคิดค่าบริการจากลูกค้านี้ ส่วนใหญ่จะใช้ในกิจการที่มีธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของลูกค้าที่จะไปใช้บริการจากสถานประกอบการนั้น ๆ

๔. เงินตบรางวัล (Tipping)

เงินตบรางวัล มีลักษณะเช่นเดียวกับเงินค่าบริการกล่าวคือ เป็นการให้ของลูกค้านับหรือผู้ให้บริการ แต่แตกต่างกันตรงที่เงินตบรางวัลนี้เกิดจากความพอใจของลูกค้าผู้ได้รับบริการที่จะให้มากขึ้นเพียงไหนหรือไม่ให้เลยก็ได้ และเงินที่ลูกจ้างได้รับจากการตบรางวัลถ้าไม่มีการจัดควบคุมโดยผ่านนายจ้างก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

เป็นที่น่าสังเกตว่า เงินค่าบริการและเงินตบรางวัลนี้ เกิดจากธรรมเนียมปฏิบัติจนกลายเป็นประเพณีสืบต่อกันมา และเป็นรายได้ที่สำคัญของลูกจ้างเท่า ๆ กับเงิน

เปอร์เซ็นต์การขาย แต่เงินค่าบริการและเงินคบบางวัลจะไม่มีผลต่อต้นทุนการค้าเป็น
กิจการของนายจ้างแต่อย่างใด และเป็นรายได้ของลูกจ้างที่ไม่แน่นอน

ข) ค่าจ้างพิเศษ

ค่าจ้างพิเศษหมายถึง ค่าจ้างส่วนประกอบ ซึ่งมีผลต่อรายได้ของลูกจ้างน้อยมาก
แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างบางคนที่มีความขยันหรือมีผลงานดีเป็น
พิเศษ การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้เป็นเทคนิคการบริหารงานอย่างหนึ่งในลักษณะเช่นเดียวกับ
กับการพิจารณาความดีความชอบในการเพิ่มขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง นอกจากนี้ยังทำให้
ลูกจ้างมีความภูมิใจ ตั้งใจทำงาน และขณะเดียวกัน ยังมีส่วนชักจูงลูกจ้างคนอื่นๆ ให้พยายาม
เอาแบบอย่าง ค่าจ้างส่วนประกอบประเภทนี้ได้แก่

๑. เงินรางวัลหรือเบี้ยขยัน

เงินรางวัล มีความหมายในทางที่กว้างกว่า หมายถึงการให้เงินเป็นรางวัล
แก่ลูกจ้างที่ทำงานได้ผลดีหรือขยันทำงาน ส่วนเบี้ยขยันมีความหมายเฉพาะเจาะจง
หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ขยันทำงาน เช่นจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานโดยไม่ลาหยุด
หรือขาดงาน เงินรางวัลหรือเบี้ยขยันนี้อาจจ่ายให้เป็นเงิน สิ่งของหรือผลประโยชน์อย่าง
อื่นก็ได้

๒. ค่าเที่ยวรถ

ค่าเที่ยวรถ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานในกิจการ
รถโดยสารประจำทาง ที่ทำจำนวนเที่ยวที่รถวิ่งได้ตามที่กำหนดไว้หรือมากกว่าหรือจ่าย
ไปตามจำนวนเที่ยว

๓. ค่าตัวพิเศษ

ค่าตัวพิเศษ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารใน
กิจการรถโดยสารประจำทาง ที่สามารถขายตั๋วได้จำนวนตามที่กำหนดไว้หรือมากกว่า

เงินประเภทดังกล่าวนี้ แม้จะเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างทำให้
แก่นายจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการจ่ายให้ นอกเหนือจากกฎเกณฑ์การทำงานตามปกติ ซึ่งต้อง
อาศัยความสามารถหรือความขยันของลูกจ้างเป็นพิเศษ และเมื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์

ของนายจ้างในการจ่ายตามแนวคิดดังกล่าวแล้ว เงินประเภทนี้ไม่น่าจะอยู่ในความหมายของค่าจ้างที่เป็นมาตรฐาน เว้นแต่เงินค่าเบี้ยหวัดที่จ่ายให้ตามจำนวน เบี้ยหวัดที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งมีลักษณะ เป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานภายใต้กฎเกณฑ์การทำงานตามปกติมากกว่า

๓. จ่ายเพื่อรู้งใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ

การจ่ายเพื่อรู้งใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษนี้ ตามปกติลูกจ้างทำงานในสภาพอย่างหนึ่ง แต่เมื่อนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในสภาพอีกอย่างหนึ่ง นายจ้างก็ควรมีวิธีการรู้งใจลูกจ้างโดยจ่ายให้ เป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ ซึ่ง เป็นการจ่ายให้ นอกเหนือจากกฎเกณฑ์การทำงานตามปกติได้แก่

ก. ค่าวันหรือค่ารถ เเวรคิก หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่ออกรถ เบี้ยหวัดหรือเที่ยวอื่น ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

ข. เงินกะกึก (Night shift premium) หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในกะกลางคืนหรือกะดึก สำหรับกิจการโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรเป็นส่วนสำคัญและต้อง เกล็น เครื่องตลอดทั้งวันทั้งคืน

ค. เงินค่าทำงานหนักหมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในการทำงานบางอย่างที่เป็นงานหนักหรือมีความเสี่ยง เป็นพิเศษมากกว่างานในหน้าที่ปกติ

ง. เบี้ยเลี้ยง เดินทางหมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เดินทางไปทำงานนอกสถานที่หรือต่างจังหวัด

การจ่ายเพื่อรู้งใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษดังกล่าว โดยปกติไม่น่าจะถือว่าเป็นค่าจ้างมาตรฐาน เว้นแต่งานพิเศษดังกล่าวนี้ เป็นงานในหน้าที่ปกติของลูกจ้างที่จะต้องสับ เปลี่ยนหมุนเวียนกันทำและได้กำหนดไว้แน่นอน

๔. จ่ายเพื่อรู้งใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น

การจ่ายเพื่อรู้งใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น หมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานหรือวันทำงานที่นายจ้างได้กำหนดไว้ตามปกติ นายจ้างจึงควรมีวิธีการรู้งใจลูกจ้าง เช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเวลาและวันดังกล่าว เป็นเวลาที่ลูกจ้างควรจะได้รับค่าตอบแทนน้อยนิจบ้าง กฎหมายแรงงานจึงได้ให้ความคุ้มครองและกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายไว้ดังนี้

ก. ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติของวันทำงานที่นายจ้างประกาศกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่ง เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ^๑ เช่นตามปกติลูกจ้างทำงานตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา โดยมีเวลาหยุดพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง รวมลูกจ้างทำงานวันละ ๗ ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน วันละ ๓๐ บาท เฉลี่ยลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตรา ๑๐ บาทต่อชั่วโมง ดังนั้น ในกรณีมีงานเร่งด่วน นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานถึงเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา ช่วงเวลาทำงานระหว่าง ๑๖.๐๐ - ๒๐.๐๐ นาฬิกา รวม ๔ ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ ๑๕ บาท รวมเป็นเงิน ๖๐ บาท หรือในกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานเป็นรายชิ้น ชิ้นละ ๕ บาท ช่วงเวลาทำงานระหว่าง ๑๖.๐๐ - ๒๐.๐๐ นาฬิกา นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติไม่น้อยกว่าชิ้นละ ๗.๕๐ บาท และในช่วงเวลาดังกล่าว ถ้าลูกจ้างทำงานได้ ๘ ชิ้น นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติรวมเป็นเงิน ๖๐ บาท เป็นต้น

ข. ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด และถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ภายในกำหนดเวลาทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่ง เท่าของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

^๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ และ ข้อ ๓๔.

ให้แก่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าสอง เท่าของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ^๑ เช่นในกรณี
 ดังกล่าวข้างต้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์
 ของลูกจ้าง โดยให้ทำงานตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา รวม ๔ ชั่วโมง นายจ้าง
 จะต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดให้แก่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ ๒๐ บาท รวมเป็นเงิน
 ค่าทำงานในวันหยุด ๘๐ บาท หรือในกรณีที่ เป็นลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้าง เป็นรายเดือน
 เดือนละ ๒,๑๐๐ บาท ซึ่งถือว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามสิทธิของ
 ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ถ้าหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดดังกล่าว
 นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดให้แก่อลูกจ้างต่างหากจากเงินเดือนอีก ๘๐ บาท
 เป็นต้น

ค. ค่าล่วง เวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่อลูกจ้าง เป็นการ
 คอบแทนการทำงานในวันหยุด ในส่วนที่ทำเกิน เวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งนายจ้าง
 จะต้องจ่ายค่าล่วง เวลาให้แก่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าสาม เท่าของอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ^๒
 เช่นในกรณีดังกล่าวข้างต้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำ
 สัปดาห์ของลูกจ้าง โดยให้ทำงานตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ - ๒๐.๐๐ นาฬิกา โดยมีเวลา
 หยุดพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง รวมลูกจ้างทำงาน ๑๑ ชั่วโมง ซึ่งมากกว่าจำนวน
 ชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานในวันทำงาน ๔ ชั่วโมง จำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลา
 ทำงานปกตินี้ นายจ้างจะต้องจ่ายเป็นค่าล่วง เวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ ๓๐ บาท
 รวมเป็นเงินค่าล่วง เวลาในวันหยุด ๑๒๐ บาท ต่างหากจากค่าทำงานในวันหยุด รวม ๘
 ชั่วโมง เป็นเงิน ๑๔๐ บาท เป็นต้น

^๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน
 ๒๕๑๕ ข้อ ๒, ข้อ ๓๔ และข้อ ๔๐.

^๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน
 ๒๕๑๕ ข้อ ๒ และข้อ ๔๒.

๕. การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่น ๆ

การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่น ๆ ได้แก่

ก. เงินค่าตำแหน่งหรือเงินค่าน้ำมันรถหรือเงินรับรอง

เงินดังกล่าวนี้เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งทำงานในหน้าที่สำคัญ มีหน้าที่ที่จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นค่าเดินทาง หรือมีหน้าที่ที่จะต้องต้อนรับรับรองลูกค้า โดยการประมาณเหมาะสมเป็นจำนวนแน่นอน และไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้อะไรไปมากน้อยเพียงใด

ข. เงินค่าล่วงเวลา

เงินค่าล่วงเวลาหมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่กำหนดให้พนักงานเก็บค่าโดยสารมีหน้าที่ดูแลความสะอาดค่ารถด้วย การจ่ายในลักษณะเช่นนี้เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามหน้าที่และตำแหน่งที่ลูกจ้างทำเป็นประจำ

ค. เงินช่วยเหลือจากรัฐบาล

ในกิจการโรงเรียนราษฎร์ เพื่อเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจการเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล รัฐบาลจะให้เงินจำนวนหนึ่งแก่เจ้าของกิจการโรงเรียนราษฎร์ เพื่อให้นำไปจ่ายเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างครู

การจ่ายในลักษณะอื่น ๆ ดังกล่าว เป็นการจ่ายให้ภายใต้กฎเกณฑ์การทำงานของลูกจ้างตามปกติและเป็นค่าจ้างมาตรฐานที่ควรจะได้รับพิจารณาด้วย

สวัสดิการ (Welfare)

คำว่า "สวัสดิการ (Welfare)" โดยทั่วไปหมายถึงสภาพที่เกี่ยวข้องกับความผาสุก ความอยู่ดีกินดี สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการดำรงชีวิตของบุคคล ดังนั้น สวัสดิการสำหรับลูกจ้างจึงครอบคลุมถึงสภาพ

วิจิตร ระวิวงศ์, สวัสดิการอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : เอกสารโรเนียว คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๑.

แนวคิดในการทำงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างคนงานได้รับความ
 สุขสบาย มีสุขภาพอนามัยและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งรวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

แนวความคิดในการจัดสวัสดิการให้แกลูกจ้าง เริ่มมีขึ้นในยุโรปตั้งแต่สมัย
 ปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ และไคมีวิวัฒนาการจนเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความ
 สำคัญกับลูกจ้างมากเท่า ๆ กับค่าจ้าง ความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการในระยะเริ่มแรกเป็น
 เรื่องความมีมนุษยธรรมของนายจ้าง จนต่อมาค่อย ๆ เปลี่ยนเป็นวิธีการในการจูงใจให้
 ลูกจ้างขยันทำงานและเป็นวิธีการที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
 ทำให้ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง มีความผูกพันกับสถานที่ทำงาน และเกิดความตั้งใจ
 ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ^๒ รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้เล็งเห็นความ
 สำคัญของการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง จึงได้มีการออกกฎหมายตลอดจนกำหนด
 นโยบายแผนงานเพื่อจัดสวัสดิการให้แกลูกจ้าง ทั้งโดยวิธีที่รัฐเป็นผู้จัดให้เอง และโดย
 การบังคับให้ถือว่าอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจัดให้แกลูกจ้าง แต่ในที่นี้
 ผู้เขียนจะกล่าวเฉพาะสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้จัดให้แกลูกจ้าง ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่ง
 ของต้นทุนการผลิต (Cost of Production) ของนายจ้าง

ก. สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง

สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างได้แก่ สวัสดิการ
 เกี่ยวกับการจัดสถานที่ทำงานใหม่มีความสะอาดถูกหลักอนามัย มีน้ำสะอาดดื่ม ห้องน้ำ
 ห้องส้วม มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างพอเพียง และการจัดอุปกรณ์สำหรับการปฐมพยาบาล

^๑ พร อุกมพงษ์, "สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง" ใน ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์
ในอุตสาหกรรมไทย (พระนคร : สมาคมเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕),
 หน้า ๔๕.

^๒ International Labour Office Geneva, Wages A Workers'
Education Manual, p. 82.

ตลอดจนเครื่องมือในการป้องกันอันตราย เพื่อให้มีความปลอดภัยแก่การทำงานของผู้จ้าง นอกจากนี้ยังรวมถึงเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุดงาน และบริการอื่น ๆ อันเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้จ้างด้วย สวัสดิการเหล่านี้นายจ้างจะจัดให้แก่ผู้จ้างเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีมากกว่าที่จะให้เป็นแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้จ้าง หรือมิฉะนั้น ก็เป็นเรื่องที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดให้

ข. สวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสังคมหรือการสงเคราะห์ผู้จ้าง

สวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสังคมหรือการสงเคราะห์ผู้จ้างหมายถึง สวัสดิการเพื่อประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิตของผู้จ้างและครอบครัว ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญ ๆ และควรจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง กฎหมายแรงงานก็จะกำหนดไว้โดยเฉพาะ แต่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ยังมีผลประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างจัดให้เป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้จ้าง (Fringe Benefit) โดยการริเริ่มของนายจ้างเอง หรือโดยการเรียกร้องจากฝ่ายผู้จ้าง ผลประโยชน์เหล่านี้นายจ้างจัดให้แก่ผู้จ้างโดยไม่คำนึงถึงงานที่ผู้จ้างทำให้ แต่ก็มีผลในการจูงใจผู้จ้างให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิตของผู้จ้างและครอบครัวเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ผู้จ้างได้รับตามปกติ °

สวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสังคมหรือการสงเคราะห์ผู้จ้างนี้ บางประเภทมีลักษณะใกล้เคียงกับค่าจ้างมาก แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของสวัสดิการ ไม่ว่าผู้จ้างจะทำงานมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม จะมีส่วนได้รับสวัสดิการ เสมอกันเช่น

- การจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันลา โดยที่ผู้จ้างไม่ได้ทำงาน

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน" วารสาร
สังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๓ : ๗๗.

- การจ่ายเบี้ยประกันภัย เพื่อให้ลูกจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์ เช่น การประกันชีวิต การประกันการประสบอุบัติเหตุให้แกลูกจ้าง
- การจ่ายเพื่อช่วยในการประกันสังคม เช่น เงินช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างว่างงาน บำเหน็จหรือบำนาญเมื่อออกจากงาน เงินช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสมอันตราย หรือตาย
- เงินช่วยการศึกษาของบุตรของลูกจ้าง
- เงินช่วยค่าครองชีพ
- โบนัสประจำปี
- การจักร ตรีบส่งหรือจ่ายเป็นค่าพาหนะ
- การจัดอาหาร จัดสถานที่สำหรับจำหน่ายอาหาร หรือจ่ายเป็นค่าอาหาร
- การจัดที่พักอาศัย จ่ายเป็นค่าเช่าบ้าน หรือเงินช่วยผ่อนส่งบ้านหรือสร้างบ้าน
- การจ่ายเงินสะสมในส่วนสมทบเพื่อช่วยในการออมทรัพย์หรือกองทุน

เงินสงเคราะห์ของลูกจ้าง

- การให้ส่วนลดในการซื้อสินค้า หรือให้ส่วนลดค่าเช่าทำงาน
- การให้สิทธิลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
- การจัดบริการอื่น ๆ เช่น บริการทางบ้านคนตรี กีฬา สโมสร การพักผ่อนหย่อนใจ ห้องสมุด การฝึกอบรม การฝึกฝนอาชีพ

ค. สวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน

สวัสดิการตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยในปัจจุบัน ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ นั้น เป็นสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง โดยกำหนดไว้ดังนี้ °

° ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔ หมวด ๘ ว่าด้วยสวัสดิการ.

๑. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
๒. ให้นายจ้างจัดให้มีบริการในการปฐมพยาบาลหรือการรักษายาบาล เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
๓. ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง และทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน
๔. ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย
๕. ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจร่างกายลูกจ้างประจำปี

เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าจ้างตอบแทนการทำงานและสวัสดิการตามกฎหมาย แรงงานนั้นแตกต่างกันมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในทางปฏิบัติดังกล่าวแล้ว สวัสดิการหลายอย่างที่ให้เป็นเงินหรือสิ่งของ ในลักษณะที่เป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้าง (Fringe Benefit) มีลักษณะคล้ายกับค่าจ้างตอบแทนการทำงานมากกว่าสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่เป็นปัญหาต่อความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการตีความกฎหมายแรงงาน

ง. สวัสดิการที่เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่สำคัญ

สวัสดิการที่เป็นการสงเคราะห์หรือช่วยเหลือลูกจ้างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับค่าจ้างตอบแทนการทำงานมากได้แก่

๑. เงินช่วยค่าครองชีพ (cost-of-living allowances)

ค่าครองชีพ (cost of living) หมายถึงราคาสินค้าและบริการที่จำเป็นสำหรับการบริโภคและใช้สอย ณ ห้องที่ใดห้องที่หนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับราคาของสินค้าและบริการในระยะเวลาที่ผ่านไป จะทำให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงว่า ค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นหรือต่ำลง ในกรณีที่ภาวะค่าครองชีพสูงขึ้นมาก นายจ้างมักจะจ่ายเงินช่วยค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน และเมื่อภาวะเงินเฟ้อสิ้นสุดลง ราคาก็

ราคาสินค้ามีความเหมาะสมและคงที่แล้ว ก็จะมีเงินช่วยค่าครองชีพกับค่าจ้างปกติ (Basic Wages) เข้าด้วยกันเป็นค่าจ้างปกติอัตราใหม่^๑ หรืออาจยกเลิกเสียก็ได้ เมื่อภาวะค่าครองชีพลดลงตามเดิม ซึ่งตามสภาพความเป็นจริง กรณีเช่นนี้เป็นไปได้ยาก

ดังนั้น โดยลักษณะของการจ่ายเงินช่วยค่าครองชีพจึงเป็นสวัสดิการที่เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

๒. โบนัสประจำปี (annual bonuses)

โบนัสประจำปีเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบการแบ่งปันกำไร (profit-sharing schemes) ซึ่งเกิดจากความคิดของนายจ้างฝรั่งเศสชื่อ E.J. Leclaire ในกลางคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยคิดจากกำไร ซึ่งเป็นส่วนที่เหลือจากการหักค่าใช้จ่ายและการแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นแล้ว ตามปกติทั่วไปจำนวนเงินโบนัสที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างจะเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือนหรือ ๒ เดือน และเป็นการจ่ายพิเศษ (ex gratia payments) ที่เกิดจากความดีริเริ่มของนายจ้าง ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างในการกำหนดวิธีการและจำนวนที่จะจ่ายหรือจะต้องจ่ายในปีต่อไป แต่ในบางประเทศเช่น ฝรั่งเศสและเวเนซุเอลา ได้กำหนดไว้ในกฎหมายให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่ลูกจ้างด้วย^๒

ดังนั้น โดยลักษณะของการจ่ายเงินโบนัสประจำปีจึงเป็นสวัสดิการที่เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นผู้สร้างผลผลิตก่อให้เกิดกำไรแก่นายจ้าง

^๑ International Labour Office Geneva, Wages, A Workers' Education Manual, p. 48.

^๒ Ibid., pp. 88 - 93.

การกำหนดนโยบายค่าจ้าง

อาจกล่าวได้ว่าเท่าที่ผ่านมาประเทศไทยไม่เคยมีการกำหนดนโยบายค่าจ้างที่แน่นอน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างในภาคของเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้แกลูกจ้าง จนกระทั่งต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จึงได้มีการกำหนดนโยบายค่าจ้างเป็นครั้งแรก ในเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ^๑ ซึ่ง เป็นนโยบายค่าจ้างที่ชัดเจนและมีผลในทางปฏิบัติ ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้นประม หนึ่งแสนคน^๒ แต่เนื่องจากค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญของการจ้างแรงงานในทางเศรษฐกิจ ค่าหนึ่งค่าจ้างนั้นเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งในการประกอบกิจการผลิตสินค้าหรือบริการของนายจ้าง อีกค่าหนึ่งค่าจ้างเป็นรายได้ของลูกจ้างอันจะนำไปใช้จ่ายแลกเปลี่ยนสิ่งของและบริการที่ต้องการในการครองชีพ ค่าจ้างจึงมีอิทธิพลเป็นตบกระทบกระเทือนต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอันมาก โดยเฉพาะในประเทศที่การพัฒนาทางอุตสาหกรรมเจริญก้าวหน้าเช่นสหรัฐอเมริกา มีผู้ประมาณว่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ของรายได้ส่วนบุคคล (Personal Income) ทั้งหมด มาจากค่าจ้าง และเงินเดือนทั้งสิ้น^๓ ดังนั้น ค่าจ้างในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง จึงมีผลต่ออำนาจซื้อของประเทศ ทั้งนี้ก็เพราะค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้จ่ายในการอุปโภคและบริโภค

ความสำคัญของค่าจ้างดังกล่าวนี้ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าปัญหาเรื่องค่าจ้าง เป็นปัญหาที่มีความสำคัญ และข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ก็เป็นการพิพาทกันในเรื่องค่าจ้าง ฉะนั้น นโยบายค่าจ้างจึงมิใช่การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่เพียงอย่างเดียว แต่รัฐจะกำหนดนโยบายค่าจ้างอย่างไคนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัญหาในเรื่องค่าจ้างที่เป็นปัญหาทั้งในทางเศรษฐกิจและทางกฎหมายด้วย

^๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

^๒ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย, หน้า ๑๒๑.

^๓ เรณู สุวรรณสิทธิ์, "บทบาทของค่าจ้างในทางเศรษฐกิจ" ใน การแรงงาน ๒, หน้า ๕.

ก. ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง

อาจกล่าวได้ว่าปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างในปัจจุบัน เป็นผลของการดำเนินนโยบายของนายจ้างในอดีต เช่น การกำหนดค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การใช้แรงงานเกินขอบเขต การให้ลูกจ้างทำงานในสภาพที่ไม่มีความปลอดภัย และการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้น ในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างจึงควรจะได้พิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ปัจจัยทางด้านนายจ้าง

เนื่องจากนายจ้างเป็นเจ้าของกิจการมีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง ควบคุมดูแลการทำงานตามระเบียบข้อบังคับ และเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างให้แกลูกจ้าง ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างที่เกิดจากการกระทำของนายจ้างมักจะมีสาเหตุดังนี้

ก. การเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยปกตินายจ้างลงทุนประกอบ

กิจการก็เพื่อแสวงหากำไรให้มากที่สุดเท่าที่ใจ๋องใจและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมจะเอื้ออำนวยให้นายจ้างสามารถกระทำได้ ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจึงมักจะกำหนดในอัตราต่ำที่สุดไว้ก่อน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการประกอบกิจการของตน และนอกจากนี้ในระบบเศรษฐกิจที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเสรี การดำเนินกิจการใด ๆ ส่วนใหญ่จะมีการแข่งขันกัน จึงทำให้นายจ้างที่ไม่มีความสามารถในการดำเนินกิจการหันมาใช้วิธีการในการกดขี่ขูดรีดแรงงานของลูกจ้างมากขึ้น เนื่องจากการกดขี่ขูดรีดแรงงานของลูกจ้างสามารถกระทำได้อย่างกว้าง

ข. การบริหารงานของนายจ้าง ในการบริหารงานนอกจากนายจ้างจะต้อง

มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดีแล้ว นายจ้างยังจะต้องมีความรู้ในการบริหารงานเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างด้วย กล่าวคือ นายจ้างจะต้องรู้ถึงแนวความคิดและวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินหรือสิ่งของที่ตนจะนำมาใช้ หรือวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ตนได้ใช้อยู่ และควรจะต้องรู้ว่าวิธีการดังกล่าวก่อให้เกิดผลทางกฎหมายเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ใช้ใหญ่ถูกต้องและแนะนำทำความเข้าใจกับลูกจ้างให้ทราบเช่นเดียวกัน



ก. ขนาดของสถานประกอบการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ในประเทศไทย เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๕๐ คน^๑ จากการสำรวจจำนวน สถานประกอบการในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เฉพาะในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร^๒ สมุทรปราการ^๓ นนทบุรี^๔ และปทุมธานี^๕ จำนวนสถานประกอบการรวมทั้งหมด ๔๐,๐๗๑ แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ - ๔๕ คน จำนวน ๓๗,๘๓๘ แห่ง และในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ - ๔ คน จำนวน ๒๒,๘๖๐ แห่ง กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ - ๔๕ คน จำนวน ๘,๓๐๖ แห่ง ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กดังกล่าว นายจ้างมักจะไม่ค่อยมีความรู้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คน นอกจากนายจ้างไม่ค่อยจะมีความรู้ ในการบริหารงานแล้ว การทำงานของลูกจ้างก็อยู่ในสภาพทำ มีจำนวนชั่วโมงทำงานมาก แต่ได้รับค่าจ้างน้อย สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานแทบจะไม่มี ประเภทของ กิจการเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้แก่ โรงกลึงขนาดเล็ก โรงซ่อมรถ โรงพิมพ์ขนาดเล็ก และโรงผลิตชิ้นส่วนโลหะต่าง ๆ^๖

^๑ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย, หน้า ๗๒.

^๒ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, อุตสาหกรรมและคนทำงานปี ๒๕๒๑ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๓), หน้า ๕๕.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๓.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๕.

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

^๖ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย, หน้า ๗๓ - ๗๕.

เกี่ยวกับด้านแรงงาน ตลอดจนการวางแผนงานจัดหางาน และแนวอาชีพ ฝึกอบรม อาชีพ สํารวจแรงงานและการออกกฎหมายควบคุมกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน เป็นต้น การบริหารแรงงานดังกล่าวในปัจจุบัน จัดให้ความคุ้มครองชํางานตามหลักของการ บริหารแรงงาน ๕ ประการคือ^๑

๑. การปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน (Improvement of Working Condition)
๒. การส่งเสริมให้เกิดสันติสุขในวงอุตสาหกรรม (Promotion of Industrial Peace)
๓. การพัฒนาแรงงานมนุษย์ (Human Resource Development)
๔. การส่งเสริมให้คนมีงานทำ (Employment Promotion)
๕. รัฐสวัสดิการ (Welfare State)

ส่วนการกำหนดนโยบายค่าจ้างนั้น เริ่มมีการกำหนดนโยบายค่าจ้างที่แน่นอนและ เคนซัดในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งให้อํานาจ กระทรวงมหาดไทย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เรียกว่า "คณะกรรมการค่าจ้าง" ขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ^๒ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดนโยบาย ค่าจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอย่างเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอ เพราะความ จริงนั้น ประเทศไทยมิใช่ประเทศที่ยากจนมากนัก เนื่องจากมีทรัพยากรธรรมชาติที่ อุดมสมบูรณ์และจำนวนประชากร เมื่อเทียบอัตราส่วนกับพื้นที่ก็ยังนับว่าไม่มากจนเกินไป ปัญหาจึงอยู่ที่การพัฒนากำลังคนใหม่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน และการกระจายรายได้ให้แก่ประชากรในชาติ ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่จะตกอยู่

^๑ นิคม จันทรวีฑูร, แรงงานไทย, หน้า ๑๓๖.

^๒ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๒.

กับคนกลุ่มน้อยเพียงไม่กี่คน แต่คนส่วนใหญ่กลับไม่ได้รับรายได้จากการพัฒนาประเทศ
เท่าที่ควร ฉะนั้น ในเรื่องนี้รัฐควรจะได้มีการประกันรายได้ของลูกจ้างดังนี้^๑

๑. กำหนดให้มีการปรับปรุงค่าจ้างประจำปีตามภาวะค่าครองชีพ
๒. กำหนดมาตรการการควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นแก่การครองชีพอย่างมี

ประสิทธิภาพ

๓. กำหนดโครงการประกันสังคมและสวัสดิการ โดยรัฐเป็นผู้จัดให้แก่

ลูกจ้าง

ทั้งนี้ก็ควรเหตุผลที่ว่า ความสำคัญของค่าจ้างนั้นมีไคอยู่ที่จำนวนเงิน (Money Wages) เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับอำนาจซื้อ ซึ่งเป็นมูลค่าของตัวเงินค่าจ้างที่เรียกว่า "ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wages)" กล่าวคือ ถึงแม้ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่เงินจำนวนนี้อาจนำไปซื้อสิ่งของได้น้อยกว่าจำนวนเงินค่าจ้างที่เคยได้รับ ในกรณีเช่นนี้ทำให้เห็นว่าค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wages) ของลูกจ้างมิได้เพิ่มขึ้นเลย และกลับลดน้อยยิ่งกว่าเดิมเสียอีก^๒ เช่นสมมติว่าในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ลูกจ้างคนงานก่อสร้างคนหนึ่งได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๐๐ บาท เงินจำนวน ๕๐๐ บาทนี้ ลูกจ้างสามารถซื้อข้าวสารได้ ๑ กระสอบ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ลูกจ้างคนนั้นทำงานที่นายจ้างจึงขึ้นเงินเดือนให้เป็นเดือนละ ๖๕๐ บาท แต่เงินจำนวนนี้ลูกจ้างกลับซื้อข้าวสารได้ไม่ถึง ๑ กระสอบ เนื่องจากภาวะค่าครองชีพสูงขึ้น ราคาข้าวสารจึงเพิ่มขึ้นเป็นกระสอบละ ๗๐๐ บาท เป็นต้น และตามสภาพความเป็นจริง ภาวะค่าครองชีพในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเร็วมาก^๓ แต่รัฐบาลก็ไม่เคยมีนโยบายที่แน่นอนในเรื่องนี้แต่ประการใด

^๑ จ้างงค์ สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ, หน้า ๓๐๘.

^๒ International Labour Office Geneva, Wages & Workers' Education Manual, p. 5.

^๓ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย, หน้า ๑๒๒ - ๑๒๓.

ดังนั้น นโยบายของรัฐในเรื่องค่าจ้าง จึงควรที่จะกำหนดนโยบายให้ชัดเจน
ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. ประกันความแน่นอนในการจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้
ที่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอแก่การที่จะเก็บออม การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด
เวลา ทำให้ลูกจ้างต้องประสบกับความยุ่งยากเดือดร้อนได้

๒. ประกันอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม กล่าวคือ อัตราค่าจ้างนั้นควรจะทำให้
ลูกจ้างเกิดความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการผลิตอย่างเต็มความสามารถ และมีโอกาส
ปรับปรุงยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้น

๓. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอตามอัตรภาพ กล่าวคือ นโยบาย
ค่าจ้างนั้น อย่างน้อยก็ควรที่จะหาทางป้องกันมิให้มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และ
ต้องเพียงพอแก่การดำรงชีวิตตามอัตรภาพของลูกจ้างและครอบครัว

๔. ปรับปรุงการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ การให้หลักประกัน
ในลักษณะที่ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wages) สูงขึ้นด้วย มิใช่ปรับปรุง
การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว

๕. คงไว้ซึ่งความสมดุลและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจากรายได้
ส่วนใหญ่จากค่าจ้างนี้ ลูกจ้างจะนำไปใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคและบริโภค ค่าจ้างจึงเป็น
ตัววัดอำนาจซื้อของลูกจ้าง อัตราค่าจ้างทั่วประเทศจึงควรที่จะอยู่ในระดับที่สมดุลย์กับ
ความสามารถในการผลิตของประเทศ และมีความสัมพันธ์กับรายได้ประชาชาติด้วย

พ. เศรษฐกิจ, อรุณไพจิตร, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๑), หน้า ๘๒ - ๘๔.

ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้น เนื่องจากไม่มีทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างทฤษฎีใดที่สามารถวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แน่นอนลงไปได้ในทุกสถานการณ์ ฉะนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยทั่วไป จึงพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัวในการดำรงชีพ
๒. ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ
๓. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง
๔. ภาวะตลาดแรงงาน
๕. ประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกันสังคม
๖. มาตรฐานการครองชีพของคนในกลุ่มอื่นของสังคม
๗. องค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น ๆ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพ

ในการผลิต หรือระดับการมีงานทำ