

U

มนุษย์เงินเดือน: คนงานคอปกขาวและคนงานคอปก น้ำเงิน

Salaryman: White Collar Workers and Blue Collar Workers

ศาสตราจารย์
ศาสตราจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

E-mail: sakornsom@pim.ac.th

บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้เป็นผลของการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เงินเดือน เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับผู้สนใจศึกษามนุษย์เงินเดือนในระยะเริ่มต้น โดยได้นำเสนอ ความหมาย ที่มา ประเภท และวิถีชีวิตของมนุษย์เงินเดือน โดยมีข้อสรุป ดังนี้ มนุษย์เงินเดือน คือ คนทำงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน มีที่มาตั้งแต่ยุคศักดินาของยุโรปและปรากฏให้เห็น ชัดเจนภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการขยายตัวของระบบทุนนิยม มนุษย์เงินเดือนนี้ มีอยู่ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ คนงานคอปกขาว มีลักษณะการทำงานโดยใช้ความคิดตรรกะตรง มากกว่าการใช้กำลังร่างกาย ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และคนงานคอปก น้ำเงิน มีลักษณะการทำงานโดยใช้กำลังร่างกายมากกว่าการใช้ความคิดตรรกะตรง ทำงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี สังคมโดยทั่วไปมักจะมองว่าคนงานคอปกขาวเป็น มนุษย์เงินเดือน ส่วนคนงานคอปกน้ำเงินเป็นลูกจ้างหรือกรรมกรที่มีเกียรติภูมิของอาชีพต่ำ ส่วนวิถีชีวิตของมนุษย์เงินเดือนจะเกี่ยวข้องกับโลกการทำงานที่พวกเขา มักขาดอิสระในด้าน ความคิดและการกระทำ เพราะพวกเขาจำต้องทำงานตามเงื่อนไขขององค์กรเพื่อแลกกับ เงินเดือน นอกจากนี้พวกเขายังเกี่ยวข้องกับโลกนอกการทำงานที่เป็นสังคมทุนนิยมเสรีทำให้ พวกเขาไม่มีความสุข และกระทำตามอิทธิพลของสังคมนั้นผ่านกิจกรรมการบริโภคเพื่อความ สะดวกสบาย

คำสำคัญ: มนุษย์เงินเดือน คนงานคอปกขาว คนงานคอปกน้ำเงิน

Abstract

This article is the result of an analytical and synthetic study regarding the fundamental knowledge of a salaryman for beginners. This work discusses the definition of a salaryman, the background of the position and the nature of the salaryman's way of life. The salaryman, by definition, is a worker who gets paid monthly. The salaryman position originated from the European feudal system and appeared after the industrial revolution and the expansion of capitalism. There are two main groups of salarymen, which are the "white collar workers" working with their thoughts more so than their strength and tend to work in a positive working environment, while the "blue collar workers" use their strength as their main ability and tend to work in a less desirable working environment. Typically, society may consider those deemed as white-collar workers to be salarymen and blue-collar workers to hold a lower ranking of laborers. In general, blue-collar worker positions also bring with them a lower level of occupation dignity. The salaryman's way of life is affected by their work in the sense that they usually lose some of their freedom in thinking and acting due to the fact that they must follow their organization's conditions in trade for their salary; moreover, they are also involved with a liberally capitalist society which is the external world of the working class. This involvement and relationship prompts them to think and act by consuming products and services for their convenience.

Keywords: Salaryman, White collar workers, Blue collar workers

บทนำ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2553: 1-2) ได้ทำการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร เดือนเมษายน 2553 พบว่า จากจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.26 ล้านคน เป็นผู้ทำงานภาคเกษตรกรรมประมาณ 12.48 ล้านคน (เช่น การเกษตร การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง) หรือร้อยละ 33.5 ของผู้มีงานทำ และทำงานนอกภาคเกษตรกรรมประมาณ 24.78 ล้านคน (เช่น การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ และของใช้ส่วนบุคคลและครอบครัว การผลิต เป็นต้น) หรือคิดเป็นร้อยละ 65.5 ของผู้มีงานทำจากข้อมูลนี้จะเห็นว่า ขณะนี้คนไทยผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวนสูงกว่าผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม ซึ่ง

สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรกว่า 24.78 ล้านคน ดำรงชีวิตด้วยการทำงานแลกกับค่าจ้างและเงินเดือน

หากจะกล่าวว่าปัจจุบันมนุษย์เงินเดือนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในหลายด้านคงจะไม่ผิดนัก กล่าวคือ ในด้านเศรษฐกิจ มนุษย์เงินเดือนเป็นกลไกสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ในขณะเดียวกันมนุษย์เงินเดือนเองก็เป็นกลุ่มผู้บริโภคสินค้าและบริการที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้มนุษย์เงินเดือนยังเป็นผู้จ่ายภาษีให้รัฐมากที่สุด เพราะวามมนุษย์เงินเดือนทุกคนต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย อีกด้านหนึ่งในฐานะเป็นผู้บริโภคหลักของชาติ มนุษย์เงินเดือนก็ต้องจ่าย

ภาษีมูลค่าเพิ่มหรือภาษีผู้บริโภค (ศิริวรรณ สมนึก, 2547)

ในด้านสังคม เนื่องจากว่ามนุษย์เงินเดือนเป็นกลุ่มคนที่ต้องรับการดูแลกลุ่มประชากรที่ไม่สามารถหารายได้ด้วยตัวเองไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเด็ก เยาวชน คนชรา หรือกลุ่มผู้พิการ ซึ่งการดูแลในที่นี้ไม่ใช่แค่เพียงการดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในการยังชีพพื้นฐานเท่านั้น แต่รวมไปถึงสนับสนุนด้านการศึกษา อบรม การดูแลสุขภาพอนามัย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้มนุษย์เงินเดือนจึงเป็นเสมือนแรงหนุนเสริมให้สมาชิกสังคมทุกกลุ่มสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

สำหรับด้านการเมืองนั้น มนุษย์เงินเดือนเป็นกลุ่มประชากรที่มีสิทธิพื้นฐานทางการเมือง โดยเฉพาะสิทธิการเลือกตั้งผู้แทนเข้าไปทำงานภายใต้กลไกทางการเมืองการปกครองในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่น และระดับชาติ นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มผลประโยชน์สำคัญในการเรียกร้อง ต่อรอง กับผู้มีอำนาจในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้มีอำนาจหรือกลุ่มนายจ้างในสถานประกอบการ ตลอดจนผู้มีอำนาจภายใต้กลไกของรัฐ เพื่อผลักดันให้ความต้องการหรือสภาพปัญหาของกลุ่มตนได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการแก้ไข

ดังนั้นการดำเนินชีวิตของมนุษย์เงินเดือนจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสังคมประเทศชาติในหลากหลายมิติ หากการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนี้ทำให้พวกเขาเองและผู้คนรอบข้างเกิดประโยชน์สุข สังคมประเทศชาติโดยรวมย่อมเกิดประโยชน์สุขด้วยตรงข้ามหากการดำเนินชีวิตของพวกเขาบกพร่อง พวกเขาและผู้คนรอบข้าง รวมทั้งสังคมประเทศชาติโดยรวมย่อมไม่เจริญก้าวหน้า

เมื่อมนุษย์เงินเดือนและการดำเนินชีวิตของพวกเขา มีความสำคัญเช่นนี้ สังคมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพวกเขามากน้อยแค่ไหน อย่างไร หรือเข้าใจพวกเขาแค่เพียงว่าเป็นกลุ่มคนที่ดำรงชีวิตเพื่อเงินเดือน ที่ทำงานเพื่อเงินเดือน ที่มีเป้าหมายเป็นเงินเดือนเป็นที่พึ่งเท่านั้น ไม่มีอะไรมากไปกว่านี้ หากเข้าใจเพียงเท่านี้ก็อาจจะไม่เป็นธรรมสำหรับคนหรือกลุ่มคนที่ถูกเรียกว่า “มนุษย์เงินเดือน” เท่าไรนัก แนวทางหนึ่งที่จะสามารถสร้างความเป็นธรรมให้กับมนุษย์เงินเดือน คือ การสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์เงินเดือนอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง โดยการศึกษามนุษย์เงินเดือนในมิติต่างๆ คือ การให้ความหมายหรือคำจำกัดความมนุษย์เงินเดือน ที่มา และประเภทของมนุษย์เงินเดือน รวมทั้งวิถีชีวิตของมนุษย์เงินเดือน ซึ่งจะได้นำกล่าวในรายละเอียดต่อไปเป็นลำดับ

ความหมายของมนุษย์เงินเดือน

หลายคนอาจคุ้นเคยกับคำว่า “มนุษย์เงินเดือน” เพราะรับรู้เกี่ยวกับคำนี้ผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ อยู่เป็นประจำ หรือไม่ก็อยู่ในฐานะของมนุษย์เงินเดือนเสียเอง แต่อาจจะมีน้อยคนที่จะรู้และเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์เงินเดือนอย่างแท้จริง

มนุษย์เงินเดือน คือใคร? คำถามนี้ถึงแม้จะเป็นคำถามสั้นๆ ง่ายๆ แต่ก็ยากในการอธิบาย ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่ปรากฏคำนี้ อย่างไรก็ตามใน Investment Wiki ซึ่งเป็นระบบสารานุกรม ภายใต้เว็บไซต์ Investment Education Portal¹ ได้มีการกล่าวถึงมนุษย์เงินเดือนญี่ปุ่นที่เรียกว่า “Salaryman” โดยหมายถึงพนักงาน

¹ Investment Wiki เป็นระบบสารานุกรม ภายใต้เว็บไซต์ Investment Education Portal ซึ่งเทคโนโลยีที่ใช้เป็นเว็บไซต์แบบพิเศษที่เรียกว่า วิกี โดยมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ โดยผู้อ่านร่วมกันสร้างขึ้นและแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ใช้สามารถแก้ไขได้ภายใต้เงื่อนไขการใช้เว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาความรู้ตลาดทุน (TSI) ซึ่งการแก้ไขทุกครั้งจะถูกเก็บไว้ทั้งหมดในส่วนของประวัติในแต่ละหน้า

บริษัทผู้ขายที่รับเงินเดือนประจำ ส่วนผู้หญิงเรียกว่า “Office Lady” หรือ OL คำว่ามนุษย์เงินเดือนนี้จะไม่รวมคนงานในโรงงาน แม้จะได้เงินเดือนประจำ หรือแพทย์ตามโรงพยาบาล ศิลปิน ทนายความ นักการเมือง ในสังคมญี่ปุ่นมนุษย์เงินเดือนนับเป็น กลไกที่สำคัญของการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ประเทศ (วีระชาติ ชูตินันท์วโรดม, 2551)

ในสังคมไทยมีการกล่าวถึงมนุษย์เงินเดือนเป็น ภาษาพูดมากกว่าภาษาวิชาการและมีความหมาย โหม่เอียงไปในทางที่ประชดประชัน เช่น มนุษย์เงินเดือน เป็นมนุษย์ที่อยู่เพื่อเงินเดือน ที่ทำเพื่อเงินเดือน ที่มี เป้าหมายเป็นเงินเดือน ที่มีเงินเดือนเป็นที่พึง (รจนา ณ เจริญ, 2553) ตามความหมายนี้ดูราวกับว่า มนุษย์เงินเดือนพึ่งตัวเองไม่ได้เลย นอกจากการพึ่ง เงินเดือนจากนายจ้าง

ในแวดวงวิชาการมีการกล่าวถึงความเกี่ยวข้องกับ มนุษย์เงินเดือนอย่างกว้างขวางและจริงจัง โดยเฉพาะ แวดวงวิชาการทางเศรษฐศาสตร์แรงงานแต่ก็ไม่ เลือกใช้คำว่ามนุษย์เงินเดือนโดยตรง โดยจะใช้คำว่า คนทำงาน คนงาน หรือแรงงานมากกว่า อย่างไรก็ตาม ก็มีนักวิชาการมองว่ามนุษย์เงินเดือน คือ ผู้ยังชีพ ด้วยค่าจ้าง (ศิริวรรณ สมนึก, 2547)

ผู้เขียนขอสรุปว่ามนุษย์เงินเดือน คือ “คนทำงาน ที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน” แนนอนคนทำงานตาม ความหมายนี้คงไม่ใช่คนทำงานที่เป็นผู้ประกอบการ หรือเป็นเจ้าของกิจการอิสระเป็นแน่แท้ เพราะพวกเขา ต้องทำงานแลกกับเงินเดือนซึ่งต้องผูกพันอยู่กับ นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเงินเดือน และคนทำงานเหล่านี้ มีทั้งเพศชายและหญิง

ที่มาของมนุษย์เงินเดือน

หากพิจารณาในทางประวัติศาสตร์จะพบว่า การ จ้างแรงงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน (salaried workers) นั้นเกิดขึ้นครั้งแรกในยุคศักดินาของยุโรป เมื่อปี ค.ศ. 1291 ในช่วงจังหวะของการขยายตัวของ

เมือง และการพัฒนาขึ้นทางการค้าและอุตสาหกรรม ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับสินค้าอุปโภคบริโภคเป็นหลัก โดยมี การทำงานในรูปบริษัทที่จ้างบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะเข้าทำงาน (Mundy, 1973, pp. 162-179 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543: 16) นอกจากนี้ในแง่ของการบริหารเมือง เมืองต่างๆ ใน ยุโรปได้มีคณะบริหารที่ได้รับการเลือกตั้งจากชาวเมือง และในบางแห่งมีระบบการทำงานแบบมืออาชีพที่รับ เงินเดือนและมีวาระการบริหารงานทำงาน (Mundy, 1973, pp. 426-427 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543: 18) จะเห็นได้ว่าเงินเดือนเป็นค่าจ้างของ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะและคณะผู้บริหาร เมืองซึ่งคนเหล่านี้มีลักษณะการทำงานโดยใช้ความคิด ตรikirตรองมากกว่าการใช้กำลังแรงกาย

การมองที่มาของมนุษย์เงินเดือนข้างต้นเป็นการ มองโดยใช้เกณฑ์การให้ค่าจ้างที่เป็นเงินเดือน แต่ หากมองในแง่ของการใช้แรงงานเป็นเกณฑ์จะพบว่า การใช้กำลังแรงกายทำงานมีพัฒนาการมายาวนาน ในทางประวัติศาสตร์เศรษฐกิจสังคมนับตั้งแต่สังคม ระบบทาส (slave system) (ประมาณ 5,000 ปี ก่อน ค.ศ.-ค.ศ. 500) ที่มนุษย์ต้องทำงานโดยใช้กำลัง แรงกายรับใช้นายทาสในทุกรูปแบบนับตั้งแต่งานใน ไร่ นา งานหัตถกรรม งานในบ้าน งานสร้างสิ่งก่อสร้าง ต่างๆ เช่น เทวสถาน ปิรามิด วัด เป็นต้น เพื่อแลก กับการที่นายทาสปกครองดูแลให้ที่พักและอาหาร เปลี่ยนสู่สังคมระบบศักดินา (feudal system) (ประมาณ ค.ศ. 400-1517) ที่ไพร่หรือชาวนาต้อง ทำงานในที่ดินพร้อมทั้งส่งดอกผล ค่าเช่าให้กับขุนนาง หรือเจ้าของที่ดิน เพื่อแลกกับการที่ขุนนางหรือ เจ้าของที่ดินให้สิทธิของการทำประโยชน์ในที่ดินและ ได้ผลิตผลบางส่วนเพื่อยังชีพ และในช่วงปลายของ ระบบศักดินาต่อเนื่องไปถึงระบบทุนนิยม (capitalism) (ประมาณ ค.ศ. 1600-ปัจจุบัน) (วิทยากร เชียงกุล, 2552) ที่ลูกจ้างหรือกรรมกรต้องทำงานในโรงงาน หรือสถานประกอบการแลกกับเงินค่าจ้างของนายทุน

เห็นได้ชัดว่าการทำงานที่ใช้ความคิดตรรกะตรอง และได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนปรากฏขึ้นครั้งแรกใน สังคมศักดินา ส่วนการทำงานที่ใช้พลังร่างกายและ ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนนั้นอาจปรากฏขึ้นเป็น ครั้งแรกในสังคมทุนนิยมเพราะมีการจ้างแรงงาน กรรมกรเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามในระยะแรกการให้ ค่าจ้างเป็นเงินเดือนนั้นยังไม่ถือว่าเป็นปรากฏการณ์ โดยทั่วไปของโลกแห่งการทำงานจนกระทั่งมีการ ปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 18 พร้อมๆ กับ การขยายตัวของระบบทุนนิยมและการพัฒนาขึ้นของ องค์การการทำงานที่มีการบริหารจัดการภายใต้หลัก ของเหตุผล การทำงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน จึงปรากฏขึ้นอย่างกว้างขวาง

การปฏิวัติอุตสาหกรรมเริ่มแห่งแรกในโลกที่ อังกฤษประมาณ ค.ศ. 1780 และขยายผลชัดเจน ประมาณ ค.ศ. 1830 แล้วเผยแพร่ไปในภาคพื้นทวีป ยุโรป ในช่วงหลังของศตวรรษที่ 19 คือ หลังจาก ค.ศ. 1850 เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมในฝรั่งเศสและ เยอรมนี และในช่วงหลังของศตวรรษที่ 19 ได้เกิด การปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นในสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น ด้วย เดวิด เอส แลนด์ส (David S. Landes) กล่าวว่า หัวใจของการปฏิวัติอุตสาหกรรมคือ การเกิดขึ้น ต่อเนื่องของการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี ซึ่งเกิดขึ้น ใน 3 ส่วน คือ การใช้เครื่องจักรแทนฝีมือของมนุษย์ การใช้กำลังของสิ่งที่ไม่มีชีวิตแทนกำลังของมนุษย์ และสัตว์โดยเฉพาะใช้กำลังไอน้ำ และการปรับปรุง การใช้วัตถุดิบ โดยเฉพาะโลหะและวัตถุดิบที่เกิดขึ้น พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเครื่องมือและกระบวนการ ผลิต จนเกิดองค์กรรูปแบบใหม่ที่หน่วยการผลิต มีขนาดใหญ่ขึ้น มีการใช้เครื่องจักรและลักษณะของ กำเนิดของกำลังทำให้ต้องการรวมการผลิตเป็นกระจุก แทนที่จะผลิตในร้านหรือในท้องตามบ้านอย่างแต่เดิม ก็เปลี่ยนเป็นการผลิตในโรงงานที่แบ่งคนออกเป็น นายจ้างผู้จัดให้มีเครื่องจักร ซึ่งเป็นทุนในการผลิต ฝ่ายหนึ่ง และกรรมกรผู้ให้แต่แรงงานอีกฝ่ายหนึ่ง

(David S. Landes, 1977: 83 อ้างถึงใน จักรทิพย์ นาถสุภา, 2539: 7)

โดยที่มาของกลุ่มนายจ้าง คือ บรรดากลุ่มคนที่ เคยรับใช้ขุนนางในการดูแลผลประโยชน์ได้เริ่มใช้ ความรู้และประสบการณ์ที่เคยได้รับการจัดการ ผลประโยชน์ภายใต้ระบบศักดินาฉวยโอกาส ขณะที่ ระบบการค้าและอุตสาหกรรมกำลังรุดหน้าอย่าง รวดเร็วภายในเมืองต่างๆ ในการสะสมปัจจัยการผลิต ในท้ายที่สุดก็สามารถเปลี่ยนสถานะภาพของตนให้ กลายเป็นผู้ครอบครองทุน และปัจจัยการผลิตที่ใช้ใน การประกอบอุตสาหกรรม บุคคลกลุ่มนี้เองที่ มาร์กซ์ ได้จัดเป็นชนชั้นนายทุน หรือชนชั้นผู้ครอบครองทุน หรือปัจจัยการผลิต (Bourgeoisie หรือ Capitalist)

ส่วนที่มาของกลุ่มลูกจ้างก็คือ กลุ่มอิสระชน จำนวนมากที่วิวัฒนาการมาจากทาส และไพร่หรือ ชาวนาซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ปราศจากทรัพย์สิน (หรือมีก็ เพียงส่วนน้อย) และต้องทำงานในระบบโรงงานซึ่งคน กลุ่มนี้กลายเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของระบบทุนนิยม โดยรับจ้างทำงานกับนายทุนและเป็นชนชั้นที่ มาร์กซ์ เรียกว่า ชนชั้นแรงงาน (Proletariat หรือ Working Class หรือ Labouring Class) (สุรพล ปธานวนิช, 2543: 51) นอกจากนี้ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ดำเนินไปก็ปรากฏชนชั้นใหม่ขึ้น คือ ชนชั้นกลาง อันได้แก่ พวกอาชีพอิสระ วิศวกร ครู นักขาย ผู้ทำงานสำนักงาน นักบัญชี เจ้าของร้านขนาดเล็ก ฯลฯ (จักรทิพย์ นาถสุภา, 2539: 284-286)

กล่าวได้ว่าภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมและ การขยายตัวของระบบทุนนิยมทำให้สังคมแบ่งเป็น 3 ชนชั้นใหญ่ๆ คือ นายทุน คนชั้นกลาง และกลุ่ม ผู้ใช้แรงงาน อย่างไรก็ตามในรายละเอียดแล้วชนชั้น ต่างๆ ในสังคมทุนนิยมยังมีการแบ่งย่อยออกไป ตามความคิดของมาร์กซ์แล้ว การแบ่งชนชั้นใน รายละเอียดของสังคมทุนนิยมขณะนั้นสามารถ จำแนกได้ 5 ชนชั้น (Abrahamson, Mizruchi and Horunung, 1976, pp. 170-171; Kerbo, 1983,

p. 183 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543: 51-52) ได้แก่

1. ชนชั้นผู้ปกครอง (Aristocracy) ซึ่งมีความสืบเนื่องจากชนนางในระบบดั้งเดิม
2. ชนชั้นนายทุน ผู้ครอบครองปัจจัยการผลิต และเป็นผู้จ้างชนชั้นแรงงานในอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก
3. นายทุนน้อย (Petty Bourgeoisie) ได้แก่ เจ้าของกิจการขนาดเล็กต่างๆ
4. ชนชั้นแรงงาน
5. ชนชั้นล่าง (Lumpenproletariat) ได้แก่ คนยากไร้และไม่มีส่วนในการสร้างความมั่งคั่ง เช่น คนจรจัด นักโทษที่ถูกปลดปล่อย นักต้มตุ๋น แมงดา ฯลฯ

ชนชั้นที่ 3 นายทุนน้อย (รวมทั้งนักวิชาชีพ ผู้ประกอบการอิสระ) จัดเป็นคนชั้นกลางเก่า ส่วนชนชั้นที่ 4 ชนชั้นแรงงานนั้น บางส่วนจัดอยู่ในกลุ่มคนชั้นกลาง บางส่วนจัดอยู่ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยส่วนที่จัดอยู่ในกลุ่มคนชั้นกลางประกอบด้วย พนักงานฝ่ายบริหารและจัดการ ลูกจ้างที่เป็นนักวิชาชีพ พนักงานขาย ครู และพนักงานสำนักงานทั้งหลาย โดยเรียกคนกลุ่มนี้ว่า คนชั้นกลางใหม่ (Mills, 1956 อ้างถึงใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2544: 31)

สำหรับกลุ่มผู้ใช้แรงงานนั้น มีการจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม (Szymanski, 1983, pp. 231-233 อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543: 54) คือ 1. คนงานภาคอุตสาหกรรม (Industrial Workers) ประกอบด้วย ช่าง (Craftworkers) ที่ไม่ใช่หัวหน้าคนงาน คนงานคุมเครื่อง (Operatives) และคนงาน (Nonfarm labor) 2. คนงานภาคเกษตร (Farm Laborers) และ 3. คนงานภาคบริการ (Service Workers) ไม่รวมตำรวจ ซึ่งแยกเป็นคนที่ทำงานตามบ้าน และที่ไม่ทำงานตามบ้าน

ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะแรกส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชนบทและเมืองอย่างมาก

โดยเมืองกลายเป็นศูนย์กลางของระบบการผลิต โรงงานอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ทำให้แรงงานในชนบทอพยพเข้ามาเป็นแรงงานในเมืองจำนวนมาก ส่งผลให้เมืองขยายตัวอย่างรวดเร็ว

เมืองต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบทุนนิยมอุตสาหกรรม ได้จัดหาโลกที่อยู่อาศัยที่เป็นรูปธรรม ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ซึ่งแรงงานย่อมรับรู้ถึงตำแหน่งแห่งที่ของตนเองได้ กล่าวได้ว่าในเมืองกลุ่มชนชั้นผู้ใช้แรงงานคือ ผู้กระทำการทางสังคมที่มีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ บนพื้นที่ที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน เมื่อเมืองได้กลายเป็นสถานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในวิถีการผลิต และทำให้ระบบทุนนิยมก่อร่างสร้างรูปธรรมทางสังคม และรูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มคนชนชั้นต่างๆ มากขึ้น (เกษม เพ็ญภินันท์ ใน นลินี ดันฐวนิตย์, 2550: 243-244)

จากพลวัตการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา ได้ขับเคลื่อนความเป็นเมืองไปในทิศทางของการเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจต่างๆ และการเมืองการบริหาร มีการโยกย้ายภาคการผลิตออกไปอยู่ชานเมืองหรือนอกเมือง มีการจัดแบ่งเขตต่างๆ เช่น ที่อยู่อาศัย สถานที่ประกอบการทางธุรกิจ ย่านการค้า สถานที่ราชการ ในขณะเดียวกันก็มีการผลิตสร้างและธำรงรักษารูปแบบทางวัฒนธรรม มีการจัดการด้านภูมิทัศน์ให้เกิดความสวยงามเพื่อประโยชน์ทางด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เกิดภาคบริการเพิ่มขึ้นรายได้และค่าครองชีพก็สูงตามสภาวะการณ์เช่นนี้ บุคคลที่ประกอบอาชีพและอาศัยอยู่ในเมืองโดยไม่ถูกบีบรัดทางเศรษฐกิจ เป็นเพียงกลุ่มคนบางจำพวก คือ พนักงานบริษัท เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลที่มีความสามารถในสายวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ ศิลปิน หรือสถาปนิก รวมทั้งผู้ประกอบการรายใหญ่และรายย่อย ส่วนกรรมกรผู้มีรายได้น้อย ถูกผลักดันให้ออกจากชุมชนเมืองไปอยู่ตามชานเมือง เพราะอาชีพ สถานที่ทำงาน และแหล่งที่มาของรายได้นั้น ได้ย้ายฐานการผลิตไปอยู่

ชานเมือง และนิคมอุตสาหกรรมนอกเมือง (เกษม เพ็ญภินันท์ ใน นลินี ดันฐานิตย์, 2550: 245) และเนื่องจากว่าในเมืองและชานเมืองมีการติดต่อสัมพันธ์กันในหลายๆ รูปแบบทำให้คนทำงานในเมืองและคนทำงานตามชานเมืองมีวิถีชีวิตไม่แตกต่างกันมากนัก

ประเภทของมนุษย์เงินเดือน

จากที่มาของมนุษย์เงินเดือนข้างต้น เราอาจแบ่งประเภทมนุษย์เงินเดือนซึ่งอยู่ในฐานะแรงงานในระบบออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ตามลักษณะของการใช้แรงงาน คือ กลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน และมักจะเป็นพวกที่ใช้แรงงานสมองมากกว่าแรงงานกาย เช่น คนงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชี วิศวกรรม สถาปัตยกรรม งานเขียน งานที่เกี่ยวกับการเงิน ราชการ ฯลฯ ในทางวิชาการแรงงานเรียกคนกลุ่มนี้ว่า คนงานคอปกขาว (white collar workers) และอีกกลุ่มคือกลุ่มคนผู้ใช้แรงกายเป็นเครื่องยังชีพ ทำการผลิตอย่างง่าย ใช้ความรู้และทักษะง่ายๆ เช่น แยกหมาก ทอผ้า คนงานในโรงงาน ฯลฯ สังคมไทยอาจเรียกคนกลุ่มนี้ว่า “กรรมกร” หรือในทางวิชาการแรงงานเรียกว่า คนงานคอปกน้ำเงิน (blue collar workers) (ศิริวรรณ สมนึก, 2547)

คำว่า “คนงานคอปกขาว” และ “คนงานคอปกน้ำเงิน” ใช้กันโดยทั่วไปในวิชาการแรงงาน โดยหยิบเอาลักษณะการแต่งกายและแบบแผนของการทำงานในสถานประกอบการมาเป็นสัญลักษณ์ โดยหากเป็นคนงานคอปกขาว จะแต่งตัวชุดทำงานที่ดูสะอาด สะอาด เสื้อมักจะมียี่ห้อหรือสีอ่อน ไม่ใช่สีน้ำเงิน สีดำ หรือสีเทา เสื้อผ้าจะไม่มีรอยเปื้อนอะไรมากมาย หรือรอยที่แสดงให้เห็นว่าต้องทำงานอยู่หน้าเครื่องจักรตลอดเวลา หรือไม่มีรอยของการทำงานขนถ่าย แยกหมากที่ทำให้เสื้อเปื้อนอะไรมากมาย เช่น คนงานคอปกน้ำเงิน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2548: 30)

อย่างไรก็ตามไม่ใช่ว่าคนงานคอปกขาว และคนงาน

คอปกน้ำเงินทุกคนจะมีฐานะเป็นมนุษย์เงินเดือน หากคนทำงานทั้งสองกลุ่มได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงินที่จ่ายให้เป็นรายเดือน เช่น รายวัน รายสัปดาห์ หรือได้ค่าจ้างเป็นสิ่งของหรือจ้างแบบเหมาจ่าย ก็ไม่นับว่าคนงานนั้นอยู่ในฐานะมนุษย์เงินเดือนในความหมายที่ว่า “คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน” ซึ่งผู้เขียนได้นิยามไว้แล้วในตอนต้น

คำว่า “มนุษย์เงินเดือน” คงไม่ได้หมายความว่าเฉพาะ “กลุ่มคนทำงาน” ที่สวมสูทสีเข้ม และเสื้อเชิ้ตสีอ่อน บุคลิกดูเรียบร้อยสะอาดสะอ้าน ทำงานในสำนักงานหรือตึกสูง หรือถือกระเป๋าเอกสารหรือโน้ตบุ๊ก ซึ่งกำลังเดินอย่างเร่งรีบอยู่ตามบาทวิถีของถนนสายต่างๆ หรือตามสถานีรถไฟฟ้า ฯลฯ เท่านั้น “กลุ่มคนงาน” ที่สวมชุดสีน้ำเงินหรือฟ้า บุคลิกอาจจะดูไม่เรียบร้อยนัก ทำงานตามโรงงาน หรือถือถุงข้าวแกงกลับบ้านหลังเลิกงาน ฯลฯ ก็จัดเป็นมนุษย์เงินเดือนเช่นกัน แต่ดูราวกับว่าผู้คนทั่วไปจะมอง “กลุ่มคนทำงาน” เป็นมนุษย์เงินเดือน ส่วน “กลุ่มคนงาน” เป็นลูกจ้างหรือกรรมกรซึ่งมีเกียรติภูมิของอาชีพค่อนข้างต่ำ

วิถีชีวิตของมนุษย์เงินเดือน

หากพิจารณาตำแหน่งแห่งที่ของมนุษย์เงินเดือนภายใต้โลกทางสังคมแล้ว อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เงินเดือนเป็นคนสองโลก กล่าวคือ ในโลกหนึ่งของพวกเขาคือโลกการทำงาน และอีกโลกหนึ่งคือ โลกนอกรการทำงาน โดยโลกของการทำงานนั้น มักจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ในที่ทำงานที่พวกเขาไม่อาจมีส่วนกำหนดหรือมีส่วนกำหนดน้อยมาก ทำให้ชีวิตของพวกเขาขาดความอิสระทางความคิดและการกระทำตามเจตจำนงของตัวเองพอสมควร ชีวิตของพวกเขาส่วนใหญ่แล้วจะทำงานเพื่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้มีอำนาจเหนือพวกเขา ส่วนโลกนอกรการทำงานมักจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

เงินเดือนจนได้ข้อค้นพบว่า

มนุษย์เงินเดือน คือ คนทำงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนซึ่งจัดเป็นแรงงานในระบบแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ตามเกณฑ์ของลักษณะการใช้แรงงาน คือ กลุ่มที่ใช้แรงงานสมองมากกว่าแรงงานกาย ลักษณะการทำงานมีการใช้ความคิดตรึงตรอง คนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ชดแด่ร่างกายมีโอกาสเปราะเปื้อนได้น้อยจึงนิยมใส่ชุดทำงานสีอ่อน เช่น ผู้บริหาร พนักงานในออฟฟิศ ซึ่งเรียกว่า คนงานคอปกขาว พวกเขามักอยู่ในแหล่งที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและบริการในเมือง วิถีชีวิตส่วนใหญ่ผูกติดกับการบริโภคเพื่อความสะดวกสบาย อีกกลุ่มคือกลุ่มที่ใช้แรงงานกายมากกว่าแรงงานสมอง ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีนัก ชดแด่ร่างกายมีโอกาสเปราะเปื้อนได้มาก จึงนิยมใส่ชุดทำงานสีน้ำเงินหรือฟ้า ชดแด่ร่างกายมีโอกาสเปราะเปื้อนได้ง่าย เช่น คนงานในโรงงาน คนงานแบกหาม เรียกว่า คนงานคอปกน้ำเงิน คนกลุ่มนี้มักทำงานในแหล่งศูนย์กลางทางการอุตสาหกรรมบริเวณชานเมือง หรือบริเวณการขนส่งสินค้า เนื่องจากว่าคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพจากชนบท ภาพที่ปรากฏกับการดำเนินชีวิตของพวกเขา คือ การผสมผสานกันระหว่างความเรียบง่ายแบบคนชนบทและความฟุ่มเฟือยแบบคนเมือง

เราไม่สามารถปฏิเสธการดำรงอยู่และการขับเคลื่อนชีวิตของมนุษย์เงินเดือนได้ ด้วยเหตุที่ว่าพวกเขามีตัวมีตนอยู่จริง และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต หากสังคมยังคงเข้าใจพวกเขาอย่างผิวเผินในทำนองว่า มนุษย์เงินเดือน คือ ผู้ที่ประทั่งชีวิตอยู่ได้ด้วยเงินเดือนเพียงเท่านั้น คุณประโยชน์ที่อาจมีได้ในตัวพวกเขาอาจมีเพียงน้อยนิดหรืออาจไม่มีเลย แต่หากสังคมมองมนุษย์เงินเดือนให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งรอบด้านแล้วจะพบว่า มนุษย์เงินเดือน คือ เงื่อนไขและปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ พวกเขาเป็นแรงงานผู้ผลิตและผู้บริโภคกลุ่มสำคัญ ด้านสังคม พวกเขา คือ ผู้ที่

ดูแลสวัสดิการต่างๆ แก่สมาชิกในช่วงวัยเด็ก วัยชรา และผู้ด้อยโอกาส และในด้านการเมือง พวกเขาเป็นผู้ส่งเสริมและต่อรองกับกลไกแห่งอำนาจเพื่อความ เป็นธรรมในสังคม

ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราจะหันมาให้ความสำคัญกับมนุษย์เงินเดือนอย่างจริงจัง ผู้เขียนเห็นว่าการให้ความสำคัญดังกล่าวควรอยู่บนฐานของการทำความเข้าใจมนุษย์เงินเดือนในสามมิติ คือ มิติที่ว่ามนุษย์เงินเดือน คือ ผู้มีสิทธิที่ต้องได้รับความคุ้มครองในการทำงานในฐานะที่พวกเขาเป็น บุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร มิติที่ว่ามนุษย์เงินเดือน คือ ผู้มีสิทธิที่ต้องได้รับความ เป็นธรรมในทางกฎหมายในฐานะที่พวกเขาเป็น พลเมืองที่มีคุณค่าของประเทศ และมิติที่ว่ามนุษย์เงินเดือน คือ ผู้มีสิทธิที่ต้องได้รับความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีจากเพื่อนในสังคมเดียวกันในฐานะที่พวกเขาเป็น มนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคม

บรรณานุกรม

- เกษม เพ็ญภินันท์. (2550). กลุ่มคนชั้นกลางในสังคมเมือง. ใน นลินี ดันธุนันต์ (บรรณาธิการ). *คนชั้นกลาง*. (น. 223-271). กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2539). *ประวัติศาสตร์การปฏิวัติอุตสาหกรรมเปรียบเทียบ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชรรวมสาร.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2548). คนคอปกขาวในระบบเศรษฐกิจการเมืองไทย (พ.ศ. 2475-2535). ใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ). *คนชั้นกลางไทยในกระแสทุนนิยม*. (น. 25-109). กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โปรดักส์.
- รจนา ณ เจริญ. (2553). *รจนารำพึง (ภาคมนุษย์เงินเดือน)*. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2553, จาก <http://www.noknoi.com/magazine/series.php?id=2913>

- วิทยาการ เชิงกุล. (2552). *ปรัชญาการเมือง เศรษฐกิจ สังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วีระชาติ ชุตินันท์วโรดม. (2551). *มนุษย์เงินเดือน ญี่ปุ่น*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2553, จาก [http://guru.sanook.com/search/มนุษย์เงินเดือน ญี่ปุ่น](http://guru.sanook.com/search/มนุษย์เงินเดือนญี่ปุ่น).
- ศิริวรรณ สมนึก. (2547). *พลังของมนุษย์เงินเดือน. A day weekly, 10 (10)*.
- สุรพล ปธานวนิช. (2543). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ฟรีดริค แอแบร์ท.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). *สรุปผลการสำรวจภาวะทำงานของประชากร เดือนเมษายน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Abrahamson, Mark, Mizruchi, Ephraim H. and Horunung, Carlton A. (1976). *Stratification and Mobility* New York, Macmillan Publishing Co., Inc.. อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช. (2543). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ฟรีดริค แอแบร์ท.
- David S. Landes. (1977). *The Unbound Prometheus, Technological change and industrial development in Western in Europe*

from 1750 to the present. Cambridge: Cambridge University Press. อ้างถึงใน ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2539). *ประวัติศาสตร์การปฏิวัติอุตสาหกรรมเปรียบเทียบ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- Mill, C.W. (1951) 1956. *White collar: the American middle class*. New York, Oxford University Press. อ้างถึงใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2548). *คนคอปกขาวในระบบเศรษฐกิจการเมืองไทย (พ.ศ. 2475-2535)*. ใน *ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ). คนชั้นกลางไทยในกระแสทุนนิยม*. (น. 25-109). กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.
- Mundy, John. (1973). *Europe in the High Middle Ages 1150-1309*. London, Longman Group Limited. อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช. (2543). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ฟรีดริค แอแบร์ท.
- Szymanski, Albert. (1983). *Class Structure-A Critical Perspective*, New York, Praeger Publishers. อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช. (2543). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ฟรีดริค แอแบร์ท.



Mr. Sakorn Somsert received his Master of Arts (Sociology) from Chulalongkorn University, his Bachelor of Arts (Politics) from Ramkhamhaeng University and Bachelor of Arts (Social Development Management) from Khon Kaen University. He is currently a Lecturer in Faculty of Liberal Arts, Panyapiwat Institute of Management. His main interests are in A way of life of salaryman.