

แนวคิดทางทฤษฎีและเรื่องที่ปรากฏ: การเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูง

The oretical concept and the evidence: The dismissal of employees at higher wage

อนุวัต ชีค็อด¹

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการเรื่องนี้อาศัยข้อมูลส่วนหนึ่งจากรายงานวิจัยที่ผู้เขียนได้ศึกษาเสร็จสิ้นแล้ว โดยมุ่งแสดงความจริงเฉพาะเรื่องการเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง ข้อมูลดังกล่าวนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานอธิบายปรากฏการณ์การจ้างแรงงานค่าจ้างสูงกับการจ้างแรงงานค่าจ้างต่ำในสภาพการทำงานที่คล้ายกัน และผลที่ปรากฏคือ แรงงานค่าจ้างสูงมักถูกเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูงถึงระดับหนึ่ง ส่วนแรงงานค่าจ้างต่ำจะยังคงทำงานได้ต่อไปยาวนานกว่า แนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่นำมาอธิบายได้ อย่างมีเหตุผลมากที่สุด คือ ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง (Wage) กับความสามารถที่แรงงานจะทำรายได้ให้นายจ้าง (VMP_L) ในทางปฏิบัติ เมื่อนายจ้างคิดหรือคาดเดาว่าลูกจ้างคนใดหรือกลุ่มใดมีสภาพ $Wage > VMP_L$ ก็จะเลิกจ้าง หน่วยธุรกิจที่ให้ค่าจ้างสูงและมักเลิกจ้างแรงงานเมื่อค่าจ้างสูงมากถึงระดับหนึ่ง คือ หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ ส่วนบริษัทที่คนไทยเป็นเจ้าของจะให้ค่าจ้างต่ำกว่า แต่การเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูง มีปรากฏน้อย

คำสำคัญ การเลิกจ้าง การจ้างงานตลอดชีวิต บริษัทต่างชาติ มูลค่าเพิ่มของแรงงาน

Abstract

This paper used a part of data from my complete research report for explaining the phenomenon of the high wage dismissal in factories at Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. The descriptive statistical method was a tool for analysis the data together with labour economics theory to explain the phenomena of higher and lower wage employment of similar work conditions. The evidence was the higher wage employees were liable to be dismissed when they received a level of high wage while lower wage employees could maintain their work. The most suitable economics theory for explaining the phenomenon was the relation between wage and marginal productivity of labour (W vs VMP_L). In practice, employers never calculate an employee's VMP_L but they tried to figure out whoever were in the case of $Wage > VMP_L$ would be dismissed. In practice the employer merely just whether one's performance was worth his or her wage; they would dismiss an employee or a group of employees whose performance was not worth that wage.

The evidence showed that American or European firms gave higher wage than that of Asian firms but they would dismiss their employees when those employees reached a certain high wage level while the Asian firms rarely did so.

Keywords: dismissal, lifetime employment, foreign firm, Value of Marginal Product of Labour (VMP_L)

¹นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี-เชียงใหม่

ความนำ

คนต่างชาติมาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทย นานมาแล้วจนไม่สามารถค้นหาหลักฐาน ที่เชื่อถือได้ว่ามี การลงทุนมาตั้งแต่เมื่อใด หลายธุรกิจของคนต่างชาติที่ ดำเนินธุรกิจไม่สามารถใช้แรงงานในครอบครัวของตนเอง ได้ ต้องจ้างแรงงานคนไทยทำงาน โดยปกติการจ้างงาน ระหว่างนายจ้างต่างชาติกับลูกจ้างคนไทย นายจ้าง ต่างชาติมักมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้างคนไทย เพราะว่าแรงงานไทยมีให้นายจ้างเลือกมากมาย แต่ฝ่าย แรงงานทางานทำได้ยาก มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ รอสภาพการว่างงานไม่ได้นาน เมื่อเป็นเช่นนั้นนายจ้างจึงเป็น ผู้กำหนดเงื่อนไขการจ้างต่าง ๆ เช่น ลักษณะการทำงาน การเข้าออกจากการงาน สวัสดิการที่มีให้ เป็นต้น ลูกจ้างมัก เป็นฝ่ายต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ที่แตกต่างกันเนื่องจาก นายจ้างต่างชาติมีหลายเชื้อชาติสัญชาติ มาจาก สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และ ความเชื่อต่างกัน จึงกำหนด เงื่อนไขการจ้างงานต่างกัน แม้นายจ้างจะต้องโอนอ่อน ตามวัฒนธรรมและประเพณีไทยบ้าง แต่วัฒนธรรมและ ความเชื่อของนายจ้างต่างชาติย่อมเป็นหลักสำคัญว่า นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่านั่นเอง

เนื้อหา

ในฐานะที่ผู้เขียนเคยทำงานเป็นลูกจ้างในระดับ ต่าง ๆ กับธุรกิจของคนต่างชาติ ซึ่งได้เงินเดือนและ สวัสดิการสูงกว่าทำงานกับธุรกิจของคนไทยหรือคนไทย เชื้อสายจีน และในบรรดาธุรกิจของคนต่างชาติ คนไทย เชื่อว่าธุรกิจที่เจ้าของเป็นคนอเมริกัน- ยุโรปที่เรียกว่า บริษัทฝรั่ง ให้ค่าจ้างและสวัสดิการสูงกว่าธุรกิจของคน เอเชีย ซึ่งอาจมีส่วนจริงอยู่บ้างบางเรื่อง แต่จาก ประสบการณ์และการสังเกตการจ้างงานของธุรกิจ ต่างชาติ มักพบว่า ธุรกิจของคนอเมริกัน- ยุโรปจะเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับค่าแรงสูงมากระดับหนึ่ง ผู้เขียนได้ใช้

ข้อมูลจากงานวิจัยดังกล่าว ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ข้อมูลโดย

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากการสัมภาษณ์ พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ชีบอร์ด
2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ และข้อมูลจากเอกสารบทความ วารสาร รายงานวิจัย เว็บไซต์ ตัวเลขสถิติจากหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ในภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ข้อมูลที่ได้นำมาหาค่ามัธยฐาน (median) ซึ่งเหมาะสำหรับกรณีนี้ คือ เมื่อเหตุเป็นอย่าง เดียวกันหรือมีค่าเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่ผลที่ เกิดขึ้นแตกต่างกันมาก การศึกษาทางเศรษฐศาสตร์ แรงงานนิยมใช้ค่ามัธยฐานแทนที่จะเป็นค่าเฉลี่ยด้วย เหตุผลดังกล่าว การนำค่ามัธยฐานมาวิเคราะห์ ใน ลักษณะสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ส่วนตัว แปรที่ไม่เป็นตัวเลข เช่น ลักษณะการทำงาน นโยบายการ บริหารของบริษัทที่ปฏิบัติจริง ความจริงของข้อมูลของตัว แปรเหล่านี้ หาด้วยวิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารเกือบทุกบริษัทที่ ศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในทำงาน รู้ความ จริง และกล้าเปิดเผยความจริงกับผู้เขียนที่เคยทำงาน ร่วมกันมาก่อน จึงได้ความจริงมากกว่าการสุ่มตัวอย่าง ถามโดยผู้ให้ข้อมูลไม่คุ้นเคยกันมาก่อนเลย

มีผู้เขียนบทความได้แสดงความแตกต่างของ นโยบายการจ้างงานในบริษัทของคนอเมริกันและนำมา เปรียบเทียบกับบริษัทของคนญี่ปุ่นชี้ให้เห็นว่า บริษัทของ คนอเมริกันเป็นเจ้าของนั้นมีนโยบายการจ้างงานที่ไม่ ยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อลูกจ้างได้เงินเดือนสูงก็จะปลดออก มีลูกจ้างส่วนน้อยที่ได้เงินเดือนสูงจะได้ทำงานจน เกษียณอายุ 55 ปี หรือ 60 ปี ตามเงื่อนไขของบริษัทนั้นๆ ถ้าเทียบกับธุรกิจที่คนต่างชาติเอเชียเป็นเจ้าของ โดยเฉพาะเจ้าของที่เป็นคนญี่ปุ่น ปรากฏว่ามีผู้พบว่า ใน การไปลงทุนในต่างประเทศ ธุรกิจของคนญี่ปุ่นจ้างแรงงาน

ตั้งแต่ยังหนุ่มสาวและรักษาแรงงานไว้ในระยะยาวกว่าธุรกิจของคนอเมริกัน (Stucker, Kristen. and Bird, Allan, 2014)

ถ้าเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานในธุรกิจของคนอเมริกันกับของญี่ปุ่น ธุรกิจอเมริกันให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัวของแรงงานมากกว่าธุรกิจของญี่ปุ่น คือให้เวลากลับตรงเวลา ได้อยู่กับครอบครัวมาก ไม่ใช้งานเกินเวลา ให้ความสำคัญของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life balance) ส่วนธุรกิจญี่ปุ่นถืองานเป็นศูนย์กลางชีวิต แรงงานต้องมีส่วนร่วม ต้องทุ่มเทช่วยกันจนงานบรรลุเป้าหมาย การพบปะสังสรรค์รื่นเริงจะทำงานที่บริษัทกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าปล่อยโอกาสให้กลับไปรื่นเริงที่บ้านกับครอบครัว ส่วนการเข้าออกจากงานแรงงานในธุรกิจของคนอเมริกันจะไม่ผูกพันกับธุรกิจมาก เพราะว่าการออมเงินเพื่อความเป็นอยู่หลังวันเกษียณแรงงานต้องช่วยตัวเองอย่างมากธุรกิจมีส่วนช่วยเพียงเล็กน้อย ในขณะที่ธุรกิจญี่ปุ่นอยากให้แรงงานอยู่นาน ๆ จึงช่วยเหลือออกเงินออมให้พนักงานสำหรับความเป็นอยู่หลังวันเกษียณ จนแรงงานไม่อยากออกจากงาน ด้วยเสียดายเงินที่ธุรกิจออมไว้ให้ (Bureau of Labor Statistics, 2014)

ถ้ามองในความคิดจากนายจ้าง ก็แสดงว่าธุรกิจของคนอเมริกันไม่เน้นให้แรงงานอยู่กับธุรกิจของตนนาน ๆ ซึ่งคิดตรงข้ามกับธุรกิจของคนญี่ปุ่น อีกด้านหนึ่งความเคยชินของวัฒนธรรมการทำงานของธุรกิจที่มีคนอเมริกันเป็นเจ้าของและดำเนินธุรกิจอยู่ในสหรัฐอเมริกา ก็ไม่จ้างงานกันยาวนาน เช่น สำนักงานสถิติแรงงานกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้สำรวจเมื่อเดือนมกราคม ปี ค.ศ. 2014 ปรากฏว่า ค่ามัธยฐาน (median) ของเวลาที่แรงงานได้ทำงานกับธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ 4.6 ปี (ชาย 4.7 ปี หญิง 4.5 ปี) (Bureau of Labor Statistics. Employee Tenure

Summary. United States Department of Labor., 2014) คือ ไม่อยู่นานเกิน 10 ปีอย่างที่ธุรกิจของคนเอเชีย

ตารางที่ 1 ความยาวในการทำงานของแรงงานในสหรัฐอเมริกา ตามอายุ และ ปี ค.ศ. ต่าง ๆ เป็นค่ามัธยฐาน (median)

อายุ/ค.ศ.	2004	2006	2008	2010	2012	2014
16 ถึง 17 ปี	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7
18 ถึง 19 ปี	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8	0.8
20 ถึง 24 ปี	1.3	1.3	1.3	1.5	1.3	1.3
25 ถึง 34 ปี	2.9	2.9	2.7	3.1	3.2	3.0
35 ถึง 44 ปี	4.9	4.9	4.9	5.1	5.3	5.2
45 ถึง 54 ปี	7.7	7.3	7.6	7.8	7.8	7.9
55 ถึง 64 ปี	9.6	9.3	9.9	10.0	10.3	10.4
> 65 ปี	9.0	8.8	10.2	9.9	10.3	10.3

ที่มา: United States Department of Labor

พิจารณาตามตารางที่ 1 แรงงานอายุน้อยจะทำงานในหน่วยธุรกิจไม่นาน มีการเปลี่ยนงาน และจะทำงานนานขึ้นเรื่อย ๆ เมื่ออายุมากขึ้น สำหรับแรงงานที่มีอายุ 55 ปี ถึง 64 ปี ค่ามัธยฐานจำนวนปีที่ทำงานในหน่วยธุรกิจนี้ เมื่อปี ค.ศ. 2004 เท่ากับ 9.6 ปี ลดลงเล็กน้อยในปี ค.ศ. 2006 จากนั้นก็ทำงานนานขึ้นเรื่อยๆ จนถึง 10.4 ปี แต่ถึงแม้แรงงานอายุมากจะทำงานในหน่วยธุรกิจนี้มา 10.4 ปี ก็แสดงว่าได้ออกจากการทำงานหน่วยธุรกิจอื่นมาก่อนแล้ว ค่ามัธยฐานการทำงานจึงไม่มาก ระดับ 20-30 ปี ลักษณะการจ้างงานที่ไม่ยาวนานในหน่วยธุรกิจของคนอเมริกัน และได้นำมาปฏิบัติในประเทศไทยหรือไม่ เป็นคำถามที่สมควรหาคำตอบ โดยเฉพาะเมื่อนายจ้างต้องการลดต้นทุนซึ่งมักปฏิบัติกันอยู่ในสมัยนี้ (Legal Issues with Dismissal of Older and Higher Paid Employees., 2014)

ในด้านของแรงงาน ถ้าการเปลี่ยนงานไม่ทำให้ชีวิตดีขึ้นมากนัก แรงงานก็ไม่อยากเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และถ้าหากหน่วยธุรกิจมีนโยบายหรือความตั้งใจที่จะเลิกจ้างเมื่อเงินเดือนสูงขึ้น ก็ไม่เป็นธรรมแก่แรงงาน เพราะแรงงานอาจว่างงานนานระหว่างหางานใหม่ หรือไม่ได้งานทำอีกเลย และจะกลายเป็นความไม่ภาคภูมิใจขององค์กร

แนวคิดทางทฤษฎีเรื่องนโยบายการจ้างงาน

หน่วยธุรกิจมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อหากำไร กำไรเกิดจากรายได้ (Revenue) ลบด้วย ต้นทุน (Cost) หน่วยธุรกิจจึงพยายามทำให้รายได้ห่างจากต้นทุนให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ หรือ เท่าที่ต้องการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องให้ได้มากที่สุดภายใต้ข้อจำกัด ปกติหน่วยธุรกิจย่อมหาทางเพิ่มรายได้ให้มากขึ้น ด้วยการขายให้มากขึ้น และตั้งราคาให้เหมาะสม การเพิ่มรายได้เป็นเรื่องของเทคนิคการขาย ซึ่งในทางปฏิบัติมักไม่มีความแน่นอน คาดเดายาก ถ้าไม่มีอำนาจผูกขาดพอ การสร้างรายได้ย่อมขึ้นกับปัจจัยภายนอกที่ตลาดกำหนดมาให้ส่วนหนึ่ง กับคุณภาพสินค้าและบริการ และ ความสามารถในการขายอีกทางหนึ่ง ปัจจัยสองอย่างนี้จัดการควบคุมได้เพียงบางส่วน หน่วยธุรกิจจึงหันมาจัดการกับต้นทุน ซึ่งหน่วยธุรกิจมีอำนาจควบคุมได้ดีกว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายมีหลายอย่าง ค่าจ้างรวมทั้งเงินตอบแทนช่วยเหลืออื่น ๆ ก็เป็นต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เป็นสัดส่วนสูงต่ำตามลักษณะงาน ฉะนั้นการลดค่าใช้จ่ายการจ้างงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการลดต้นทุนด้วย

ข้อพิจารณาของหน่วยธุรกิจ

ในด้านธุรกิจ ความคุ้มค่าของแรงงานเป็นเรื่องหลักในการพิจารณาการจ้างงาน หมายความว่า เมื่อจ่ายค่าจ้างรวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างคนหนึ่ง สมมุติเป็นเงิน W บาท ในช่วง 1 ปี หน่วยธุรกิจก็ต้องคาดหวังว่าเฉพาะความสามารถของลูกจ้างรายนี้ ซึ่งเศรษฐศาสตร์เรียกว่า VMP_L คือ Value of Marginal Physical Product

of Labour (ไม่รวมองค์ประกอบอื่นๆ ที่ช่วยให้ลูกจ้างทำงานได้ดี) สามารถทำงานให้เกิดรายได้แก่หน่วยธุรกิจมากกว่า W บาท หรืออย่างน้อยก็ได้เท่ากับ W บาท ในช่วง 1 ปี มิฉะนั้นหน่วยธุรกิจก็ขาดทุนจากลูกจ้างรายนี้

1. ถ้าความสามารถที่ลูกจ้างคนนี้ทำรายได้ คือ $VMP_L > W$ บาท หน่วยธุรกิจยินดีจ้าง เพราะรายได้ที่แรงงานทำให้หน่วยธุรกิจมากกว่าที่หน่วยธุรกิจจ่ายให้แรงงาน เกิดส่วนเกินรายได้จากแรงงาน

2. ถ้าความสามารถที่ลูกจ้างคนนี้ทำรายได้ คือ $VMP_L = W$ บาท หน่วยธุรกิจยินดีจ้าง เพราะรายได้ที่แรงงานทำให้หน่วยธุรกิจเท่ากับที่หน่วยธุรกิจจ่ายให้แรงงาน ไม่มีส่วนขาดหรือส่วนเกินของรายได้จากแรงงาน

3. ถ้าความสามารถที่ลูกจ้างคนนี้ทำรายได้ คือ $VMP_L < W$ บาท หน่วยธุรกิจไม่จ้าง เพราะรายได้ที่แรงงานทำให้หน่วยธุรกิจน้อยกว่าที่หน่วยธุรกิจจ่ายให้แรงงาน เกิดส่วนขาดทุนจากแรงงาน

ในความเป็นจริง การทำรายได้ของหน่วยธุรกิจมากหรือน้อยมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของลูกจ้างเพียงอย่างเดียว และมิได้เกิดจากความสามารถของปัจจัยอื่นๆ ที่ประกอบการทำงาน แต่ยังขึ้นกับสภาวะตลาดและความสามารถในการขายของหน่วยธุรกิจอีกด้วย ฉะนั้นการที่ลูกจ้างจะได้รับการจ้างหรือถูกปลดออก นอกจากความสามารถในการทำงานของลูกจ้างเป็นสาเหตุแล้ว ก็ยังขึ้นกับสภาพตลาดของสินค้าที่ผลิตและจำหน่ายด้วย ยามที่สภาวะตลาดที่ดี สินค้าขายได้มาก ได้ราคาสูงขึ้น ลูกจ้างก็มีโอกาสได้รับค่าจ้างสูงขึ้น หรืออย่างน้อยก็ไม่ถูกปลดออก ในสภาวะตลาดไม่ดี สินค้าขายได้น้อย ราคาต่ำลง ลูกจ้างก็มีโอกาสรับผลร้ายลดค่าจ้างหรือถูกปลดออกจากราน แต่ไม่ว่าจะให้เหตุผลทางด้านความสามารถของแรงงานหรือทางด้านการตลาดของสินค้า เหตุผลที่พิจารณา VMP_L เปรียบเทียบกับ W ก็ยังคงเป็นจริง ดังนี้

$$VMP_L = P_Q \cdot \frac{\Delta Q}{\Delta L}$$

โดย VMP_L : ความสามารถที่ลูกจ้างคนนี้ทำ
รายได้เพิ่มขึ้น จากการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย (เช่น 1
เดือน)

P_Q : ราคาของสินค้า

Q : ปริมาณสินค้าที่ผลิต

L : ปริมาณแรงงานที่ใช้ในการผลิต

พิจารณาต่อไป

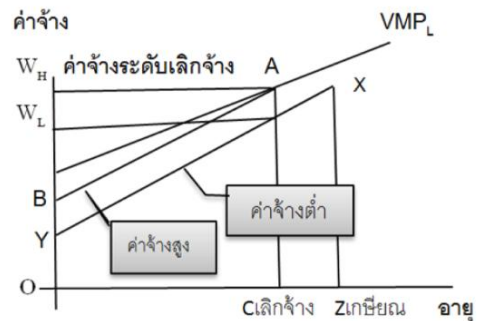
$P_Q \cdot \Delta Q$ = มูลค่าสินค้าที่เพิ่มขึ้นที่เป็น
ผลงาน(ทางการเงิน)ของแรงงานผู้นี้

ΔQ เป็นผลงานของแรงงานผู้นี้ และผลงานนี้
จะทราบได้เมื่อได้ขายสินค้า

P_Q ก็เป็นเรื่องที่จะทราบเมื่อได้ขายสินค้า

ซึ่ง P_Q และ ΔQ เป็นเรื่องที่ไม่แน่นอนขณะผลิต
จนกว่าขายสินค้าได้เงินมาถึงหน่วยธุรกิจแล้ว ฉะนั้นใน
ระหว่างการผลิต ค่า P_Q และ ΔQ ก็เป็นแต่เพียงตัวเลข
จากการคาดการณ์ ถ้าคาดว่า P_Q คุณ ΔQ มีค่าสูง ก็
คาดการณ์ต่อไปว่า VMP_L ของแรงงานมีค่าสูง และ ยินดี
จ่ายค่าแรงสูง หรือจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหรือไม่เลิกจ้าง
แรงงาน ถ้าคาดเหตุการณ์ตรงข้ามก็จ่ายค่าแรงต่ำ หรือ
ลดแรงงาน คือ เลิกจ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้ ตัวแปรหน่วย ธุรกิจ
จะใช้ตัดสินใจได้แน่นอนในการจ้างก็เหลือเพียงค่าจ้าง
ของลูกจ้าง ซึ่งกำหนดได้ทันที

แนวคิดทางทฤษฎีเรื่อง VMP_L กับค่าจ้างนี้ตอบ
คำถามได้ว่า ในลักษณะงานคล้ายกัน ทำไมหน่วยธุรกิจที่
ให้ค่าจ้างสูงจึงมักจ้างแรงงานไม่นานถึงเกษียณอายุการ
ทำงาน ส่วนหน่วยธุรกิจที่ให้ค่าจ้างต่ำมักจ้างแรงงานนาน
ถึงเกษียณอายุการทำงาน ขอแสดงคำอธิบายดังกล่าว
ด้วยภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของค่าจ้าง ระดับเลิกจ้าง และ
เกษียณอายุของแรงงาน

พิจารณาตาม ภาพที่ 1 แรงงานคนนี้มี
ความสามารถในการทำงานให้เกิดรายได้แก่หน่วยธุรกิจ
ตามเส้น VMP_L หากเขาเลือกทำงานกับหน่วยธุรกิจที่ให้
ค่าจ้างสูง ค่าจ้างของเขาจะเพิ่มไปตามเส้น BA ถ้าเขา
เลือกทำงานกับหน่วยธุรกิจที่ให้ค่าจ้างต่ำ ค่าจ้างของเขา
จะเพิ่มไปตามเส้น YX

หากแรงงานคนนี้ทำงานค่าจ้างสูง ระดับสูงสุด
ของค่าจ้างที่หน่วยธุรกิจจะรับได้คือ W_H ซึ่งเท่ากับค่า
 VMP_L เมื่อค่าจ้างสูงกว่านี้ หน่วยธุรกิจจะเสียผลประโยชน์
ส่วนเกิน จึงเลิกจ้างแรงงานคนนี้ ทั้งที่ยังไม่เกษียณอายุ
การทำงาน เช่น เลิกจ้างเมื่ออายุ 45 ปี (จุด C) แทนที่จะ
ทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี (จุด Z) ส่วนแรงงานทำงานค่าจ้าง
ต่ำ ระดับค่าจ้างไม่เกิน VMP_L ฝ่ายหน่วยธุรกิจไม่เสีย
ผลประโยชน์ส่วนเกินแก่แรงงาน จึงจ้างแรงงานต่อไปได้
เรื่อยๆ จนเกษียณอายุการทำงาน (จุด Z)

แนวคิดทางทฤษฎีนี้สามารถนำมาใช้อธิบาย
ปรากฏการณ์ที่หน่วยธุรกิจของคนอเมริกัน-ยุโรปให้
ค่าแรงสูง และเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุการทำงาน
ในขณะที่หน่วยธุรกิจเอเชียให้ค่าจ้างต่ำกว่า และจ้าง
ยาวนานถึงเกษียณอายุการทำงาน ทั้งบางครั้งจ้างต่อไป
อีกระยะหนึ่งหลังเกษียณอายุการทำงาน

ตัวอย่างในประเทศไทย

เพื่อเป็นการทดสอบความเชื่อทางแนวคิด ทฤษฎีนี้ จึงหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่าย บุคคล 3 คน จากหน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็น เจ้าของทั้งหมด และ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 3 คน จาก ผู้จัดการหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของทั้งหมด เพื่อให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันโดยเลือกสถาน ประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิปบอร์ด (ระยอง) ที่ผลิตและส่ง ขึ้นส่วนยานยนต์ให้กับโรงงานประกอบรถยนต์โดยตรง (Tier1) จำนวนพนักงานในแต่ละโรงงาน 180 คน ถึง 250 คน โรงงานมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 120 ล้านบาท ถึง 200 ล้านบาท ได้ทราบลักษณะการปฏิบัติต่อพนักงาน ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 นโยบายค่าจ้างและความยาวใน การจ้างงานของหน่วยธุรกิจ

รายการ	หน่วยธุรกิจ ที่คนอเมริกัน-ยุโรป เป็นเจ้าของ	หน่วยธุรกิจ ที่คนเอเชีย เป็นเจ้าของ
แนวคิดการรับคน เข้าทำงาน	ต้องการจ้างแรงงาน ที่มีประสิทธิภาพ ใช้ วิธีซื้อตัว	ต้องการฝึกคน
ค่าจ้างแรกเข้า ทำงาน	เงินเดือนแรกเข้าสูง กว่าในตลาด แรงงาน	เงินเดือนแรกเข้า เท่ากับค่าแรงใน ตลาดแรงงาน
การปรับเงินพิเศษ	การปรับเงินพิเศษ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ แน่นนอน(ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหาร)	การปรับเงินพิเศษ มีหลักเกณฑ์ที่ แน่นนอน

ตารางที่ 2 (ต่อ) นโยบายค่าจ้างและความยาว ในการจ้างงานของหน่วยธุรกิจ

รายการ	หน่วยธุรกิจ ที่คนอเมริกัน-ยุโรป เป็นเจ้าของ	หน่วยธุรกิจ ที่คนเอเชีย เป็นเจ้าของ
ระบบอาวุโส	ไม่คำนึงถึงระบบ ออาวุโส	คำนึงถึงระบบ ออาวุโส
การปรับเปลี่ยน แรงงานหรือการให้ ออกก่อนเกษียณ เวลาอายุการ ทำงาน	การกำหนดนโยบาย 10 % Bottom up	ไม่มีนโยบายจ้าง พนักงานออกก่อน เกษียณเวลาอายุ การทำงาน

ที่มา: จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 3 คน จากหน่วย ธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของทั้งหมดและผู้จัดการฝ่าย บุคคล 3 คน จากผู้จัดการหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ ทั้งหมด ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ชิปบอร์ด 5 - 8 พ.ย. 2557

จากตารางที่ 2 หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรป เป็นเจ้าของให้ค่าจ้างสูงกว่าหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็น เจ้าของ แต่หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของมี นโยบายเลิกจ้างแรงงานก่อนเกษียณอายุการทำงาน โดย ลดแรงงานหรือเปลี่ยนแรงงานขึ้นล่างปีละ 10 % ในขณะที่ หน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของจ้างแรงงานจน เกษียณอายุการทำงาน ไม่มีนโยบายเลิกจ้างก่อน เกษียณอายุการทำงาน

หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของมี แนวคิดเลิกจ้างเมื่อค่าแรงสูง จะเกิดขึ้นแก่ระดับผู้จัดการ ซึ่งค่าแรงอยู่ในระดับสูง หากเปลี่ยนผู้จัดการคนใหม่ที่ อายุการทำงานน้อยกว่า ค่าจ้างต่ำกว่า ก็เป็นการ ประหยัดค่าแรงงานแก่หน่วยธุรกิจ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถิติค่ามัธยฐาน การเลิกจ้างและจ้างคนใหม่ทดแทนแรงงานระดับผู้จัดการ ในหน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรป และ คนเอเชีย เป็นเจ้าของในช่วง พ.ศ. 2551-2556

รายการ	หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ	หน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ
ออก	5	1
เข้าใหม่	4	0

ที่มา: จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 3 คน จากหน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ ทั้งหมดและ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 3 คน จากผู้จัดการหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ ทั้งหมด 5 - 8 พ.ย. 2557

ตัวเลขที่แสดงในตารางที่ 3 คือ ค่ามัธยฐาน ซึ่งถือเป็นค่าตัวแทนของ 1 หน่วยธุรกิจ โดยสัมภาษณ์จาก 3 หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ และ จาก 3 หน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ สังเกตได้ว่า ในรอบ 6 ปี พ.ศ.2551 - 2556 หน่วยธุรกิจ(หนึ่งแห่ง)ที่คนอเมริกัน-ยุโรป เป็นเจ้าของ ได้มีการเลิกจ้างแรงงานระดับผู้จัดการ 5 ราย และ จ้างใหม่ทดแทน 4 ราย เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยธุรกิจ(หนึ่งแห่ง)ที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ มีการเลิกจ้าง 1 ราย และมิได้จ้างคนใหม่ทดแทน นี่เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ยืนยันว่า หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรป เป็นเจ้าของ มักมีนโยบายเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ซึ่งแรงงานระดับผู้จัดการมีค่าจ้างสูง ขณะที่หน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของไม่ปรากฏนโยบายชัดเจนว่ามีการเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การใช้ค่ามัธยฐานแสดงแทนที่จะใช้ค่าเฉลี่ย เนื่องจากหน่วยธุรกิจแต่ละแห่งมีค่าตัวเลขการเลิกจ้างต่างกันมาก ค่าเฉลี่ยจะไม่เป็นตัวแทนที่ดีของหน่วยธุรกิจทั้งหมด 6 แห่ง

นอกจากนั้น สถิติที่ได้จากการสัมภาษณ์แหล่งเดิม ยังชี้ชัดว่า ในช่วง 6 ปี พ.ศ. 2551-2556 โดยค่ามัธยฐาน

จาก 3 หน่วยธุรกิจ หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของไม่มีการต่ออายุแก่แรงงานที่เกษียณอายุ ส่วนหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ แรงงานเกษียณอายุ 3 คน ต่ออายุการทำงานเป็นรายปีทั้ง 3 คน ยิ่งเป็นการยืนยันว่า นโยบายที่จ้างงานให้ค่าจ้างสูงมักเลิกจ้างเมื่อแรงงานได้ค่าจ้างสูงถึงระดับหนึ่ง และความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีน้อย สำหรับหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ ให้ค่าจ้างต่ำกว่าหน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ และจ้างได้ยาวนาน ก็เป็นเพราะว่าค่าจ้างของแรงงานยังไม่สูงกว่า VMP_L ของแรงงาน หากค่าจ้างสูงกว่า VMP_L ของแรงงาน หน่วยธุรกิจย่อมไม่ยอมขาดทุนในส่วนค่าใช้จ่ายค่าแรงงาน

บทสรุป

การเลิกจ้างเมื่อแรงงานมีค่าจ้างสูงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย แต่มักให้เหตุผลเพียงว่า หน่วยธุรกิจต้องการลดค่าใช้จ่าย โดยจ้างแรงงานค่าจ้างต่ำกว่ามาทดแทน แต่ความเชื่อนี้เป็นเพียงส่วนเดียวของเหตุผลการเลิกจ้างแรงงานค่าจ้างสูง เพราะในเชิงธุรกิจ การประหยัดเงินมีใช้หลักสำคัญ แต่ต้องการให้เงินที่จ่ายออกไปสามารถสร้างรายได้ให้มากกว่าที่จ่ายออกไป ทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่า ต้องการให้ $VMP_L > Wage$ การที่หน่วยธุรกิจเลิกจ้างแรงงานค่าจ้างสูง เพราะเชื่อว่าความสามารถทำรายได้ของแรงงานผู้นั้นน้อยกว่าค่าจ้าง คือ $VMP_L < Wage$ ซึ่งก็เป็นการคาดเดาเพราะว่าไม่สามารถคำนวณได้จริงในทางปฏิบัติ จากการทบทวนเอกสารและสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้พบว่า หน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ มีการเลิกจ้างแรงงานค่าแรงสูงหลายครั้ง แต่มักไม่ค่อยมีการปฏิบัติเช่นนี้ในหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ เนื่องจากในสภาพการทำงานที่เหมือนกัน แรงงานที่ทำงานในหน่วยธุรกิจที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็น

เจ้าของ มักได้ค่าจ้างมากกว่าแรงงานที่ทำงานในหน่วยธุรกิจที่คนเอเชียเป็นเจ้าของ อย่างไรก็ตาม เป็นการยากที่จะวิจัยจนสำเร็จและได้ผลถูกต้องเพื่อหาค่า VMP_L ของแรงงานในระดับต่างๆ ของหน่วยงานที่มีคนอเมริกัน-ยุโรปและคนเอเชียเป็นเจ้าของ

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็น มีรายได้สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทของคนเอเชีย แต่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย ดังนั้นพนักงานในบริษัทที่คนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของจึงควรพยายามพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนเองให้บริษัทเห็นคุณค่าว่า มีความสามารถในการทำรายได้ให้บริษัทได้มากขึ้น (VMP_L สูงขึ้นมากกว่าค่าจ้าง) เพื่อการพิจารณาจ้างงานอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันก็ต้องเก็บออมและเตรียมอาชีพหรืองานใหม่ เพื่อเตรียมตัวรองรับการถูกเลิกจ้างที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า

2. ด้วยความเป็นจริงเรื่องลักษณะการจ้างงานของบริษัทต่างประเทศดังที่กล่าวมา หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ควรเผยแพร่เรื่องนี้ให้แรงงานทั้งหลายได้รับทราบ เพื่อเตรียมตัวได้อย่างถูกต้องกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยมิได้คาดคิดมาก่อน

3. เนื่องจากข้อมูลปรากฏว่า พนักงานมีความผูกพันและคาดหวังความผูกพันกับบริษัท แต่บริษัทกลับทำเสมือนคนเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งไม่ต่างจากเครื่องยนต์ในโรงงาน ผู้บริหารที่เป็นคนต่างชาติของ

บริษัทที่มีคนอเมริกัน-ยุโรปเป็นเจ้าของ ควรเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพันที่ดีของพนักงานต่อบริษัท และสร้างความร่วมมือช่วยกันแก้ปัญหาทั้งระบบการผลิตและการตลาด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากและได้ผลดีมากสำหรับคนไทยซึ่งต้องการความผูกพัน อันจะเกิดผลประโยชน์แก่บริษัทมากกว่าการบริหารโดยไม่มี ความผูกพัน

เอกสารอ้างอิง

Bureau of Labor Statistics, Employee Tenure Summary, United States Department of Labor. (2014). **E-database**. <<http://www.bls.gov/news.release/tenure.t01.htm>> (12 November).

Legal Issues with Dismissal of Older and Higher Paid Employees. (2014). **E-database**. <<http://www.interactivethailand.com/2013/02/wrongful-dismissal-in-thailand/>> (7 November).

Stucker, Kristen. and Bird, Allan, Japanese-style versus American-style Human Management Overseas, Graduate School of Business. Columbia University. New York, NY. (2014). **E-database**. <<http://academiccommons.columbia.edu/catalog/ac%3A99258>> (9 November).