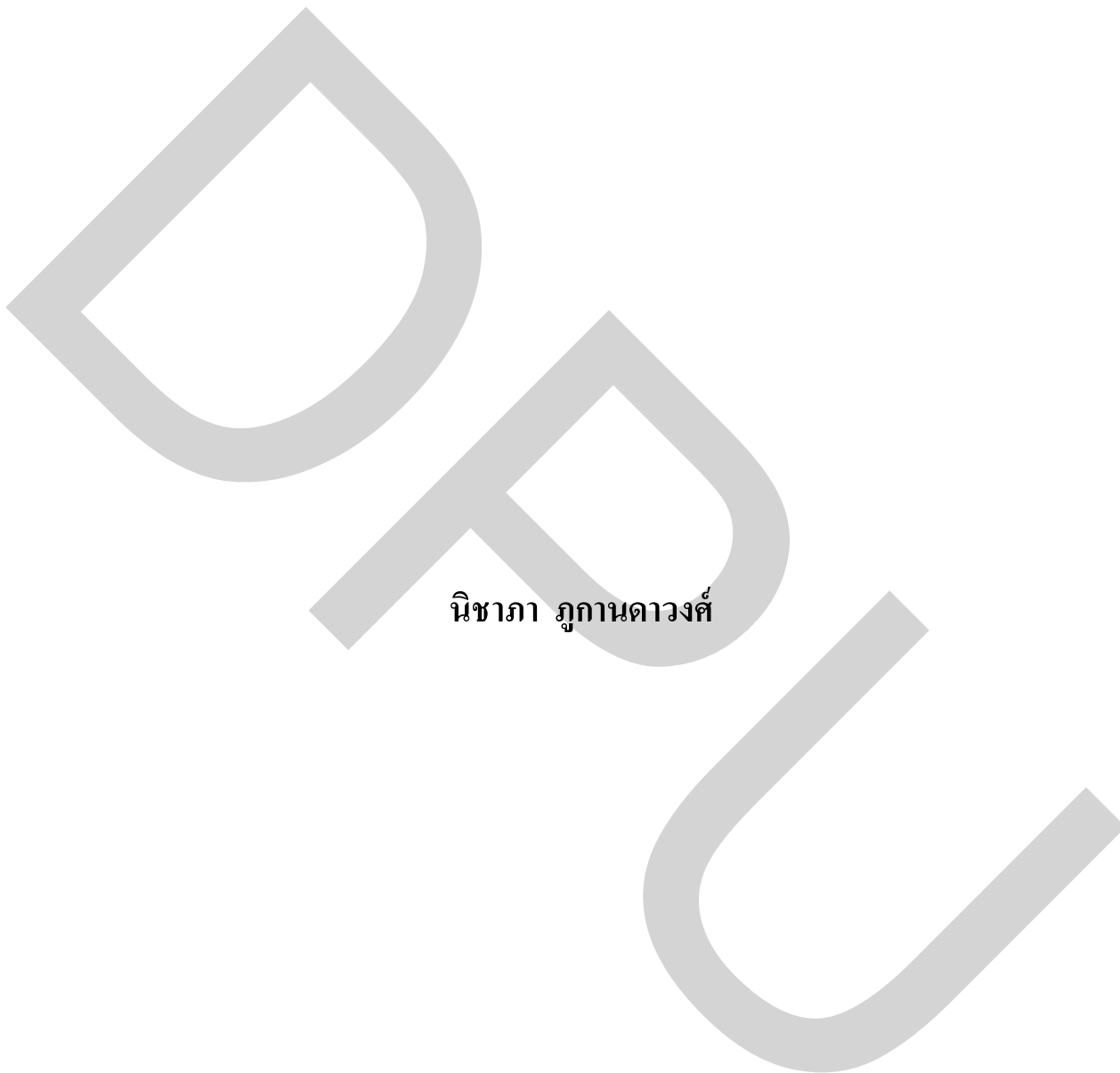


มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสถานะวิกฤตทางเศรษฐกิจ  
ในประเทศไทย



นิชานา ฎานดาวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**LEGAL MEASURES TO PROTECT THE LABOR EMPLOYMENT  
DURING THE SITUATION OF ECONOMIC CRISIS IN THAILAND**



**NICHAPA POOKANDAVONG**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**for the Degree of Master of Laws**

**Department of Law**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2010**

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เป็นอย่างสูงที่เมตตาสละเวลาอันมีค่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษาต่างๆ ในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตั้งแต่เสนอหัวข้อค้นคว้า ข้อมูลข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอปัญหาให้ชัดเจน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุลประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ท่านศาสตราจารย์ปัญญา สุทธิบดี ผู้พิพากษาอาวุโสศาลฎีกา และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์ ผู้พิพากษาอาวุโสศาลอุทธรณ์ กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนตั้งข้อสังเกตในประเด็นปัญหาสำคัญๆ ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเฉพาะคณะนิติศาสตร์ ที่เป็นแหล่งข้อมูลให้ผู้เขียนได้ค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณผู้แต่งหนังสือต่างๆ ท่านที่ผู้เขียนได้นำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ท้ายสุดผู้เขียนขอกราบเท้าบิดามารดา ผู้ให้ชีวิตและทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้เขียนและขอกราบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้เขียน นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบพระคุณพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอ มาจนผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ หากวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษายู้ง่าง ผู้เขียนขอมอบความดีเหล่านี้ เป็นกตเวทิตาแก่ท่านเหล่านี้ ส่วนข้อบกพร่องทั้งหมด ผู้เขียนขอน้อมรับและขออภัยมา ณ โอกาสนี้

นิชาภา ภูกานดาวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
<b>บทที่</b>	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
<b>2. วิวัฒนาการ ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และการคุ้มครองการจ้างงาน.....</b>	<b>5</b>
2.1 วิวัฒนาการของการจ้างงาน.....	5
2.1.1 วิวัฒนาการของการจ้างงานในต่างประเทศ.....	5
2.1.2 วิวัฒนาการของการจ้างงานของไทย.....	8
2.2 ความหมายของการจ้างงาน.....	9
2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองการจ้างงาน.....	14
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน.....	23
2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน.....	23
2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน.....	24
2.5 มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง.....	24
2.5.1 การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	24
2.5.2 การคุ้มครองโดยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครอง.....	25
2.5.3 การคุ้มครองโดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย.....	25
2.6 การคุ้มครองการจ้างงาน.....	25
2.6.1 ผลกระทบต่อการเลิกจ้าง.....	25
2.6.1.1 ผลกระทบต่อนายจ้าง.....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6.1.2 ผลกระทบต่อลูกจ้าง.....	27
2.6.1.3 ผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์.....	27
2.6.1.4 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ.....	28
2.6.1.5 ผลกระทบต่อสภาพสังคม.....	28
2.7 มาตรการในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ.....	29
2.7.1 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงระหว่างปี 2540 – 2543.....	30
2.7.1.1 ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ.....	30
2.7.1.2 สถานการณ์การเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2540 – 2543.....	32
2.7.2 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี 2550.....	33
2.7.2.1 ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของไทย.....	33
2.7.2.2 สถานการณ์การเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2550 – 2552.....	35
2.8 มาตรการอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ.....	36
2.8.1 การชะลอการตงงาน.....	37
2.8.1.1 การตกลงลดชั่วโมงทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา.....	38
2.8.1.2 การส่งเสริมให้ลูกจ้างบางส่วนลาพักเรียนหรืออบรมเพิ่มเติม.....	38
2.8.1.3 ลูกจ้างตกลงผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน.....	38
2.8.1.4 การตกลงปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน.....	38
2.8.1.5 การตกลงพักงานชั่วคราว.....	38
2.8.1.6 การตัดหมาช่วงงานบางประเภทให้ลูกจ้าง.....	39
2.8.1.7 นายจ้างควบกิจการ.....	39
2.8.1.8 การร่วมกันลดค่าใช้จ่ายทุกประเภท.....	39
2.8.1.9 การพ้องถ่ายลูกจ้างไปสู่โครงการสร้างงานสาธารณะ.....	39
2.8.2 การใช้มาตรการทางด้านภาษี.....	40
2.8.3 การใช้มาตรการทางการเงิน.....	40
2.8.4 การใช้มาตรการทางการตลาด.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.8.5 มาตรการด้านวิกฤตน้ำมันในตลาดโลก.....	42
2.8.6 การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ.....	43
<b>3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในต่าง ประเทศและในประเทศไทย.....</b>	<b>47</b>
3.1 มาตรการตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	47
3.1.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอแนะ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วย การเลิกจ้างโดย นายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม.....	48
3.1.2 ข้อเสนอแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วย การสิ้นสุด การจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง (R119 Termination of Employment Recommendation, 1963).....	52
3.2 มาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ.....	58
3.2.1 ประเทศอังกฤษ.....	58
3.2.1.1 กฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ (Trade Union and Labour Relations Act, 1974).....	58
3.2.1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ.1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978).....	59
3.2.1.3 กฎหมาย Industrial Relations Code of Practice.....	64
3.2.2 ประเทศฝรั่งเศส.....	65
3.2.2.1 ตามประมวลกฎหมายแรงงาน.....	65
3.2.2.2 กฎหมาย National Inter Occupational Agreement on Security of Employment.....	67
3.2.2.3 กฎหมาย Ordinance Concerning Placement of Workers and Control of Employment.....	68
3.2.3 ประเทศเยอรมัน.....	68
3.2.4 ประเทศอิตาลี.....	71

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.5 ประเทศญี่ปุ่น.....	72
3.2.6 ประเทศสิงคโปร์.....	75
3.2.7 ประเทศเกาหลี.....	75
3.3 มาตรการตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน.....	77
3.3.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	77
3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	80
3.3.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	86
3.3.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.....	91
<b>4. วิเคราะห์มาตรการในการคุ้มครองการจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจสำหรับ ประเทศไทย.....</b>	<b>94</b>
4.1 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ กับ มาตรการทางกฎหมายของไทย	95
4.1.1 การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ.....	95
4.1.2 การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่.....	96
4.1.3 การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน.....	96
4.1.4 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสม.....	97
4.1.5 การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่.....	98
4.1.6 การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างโดยการจ่ายค่าชดเชย.....	98
4.2 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานของไทย.....	99
4.2.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	99
4.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	101
4.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	103
4.2.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.....	104
4.2.5 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.	105
<b>5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>108</b>
5.1 บทสรุป.....	108

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	124



หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	นิชภา ฎากานดาวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

เนื่องจากในปัจจุบันนายจ้างประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างมาก จึงมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างหลังการเลิกจ้างเท่านั้น แต่ยังไม่มีความมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้เพียงพอและเหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการเลิกจ้างงานทั้งสองฝ่าย ซึ่งนายจ้างอาจถูกลูกจ้างฟ้องร้องกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทั้งที่ฝ่ายนายจ้างต้องประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจอยู่ จึงต้องทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานเพื่อนำมาใช้เป็นมาตรการช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งกฎหมายแรงงานของต่างประเทศมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเทศต่างก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไปแต่ทั้งนี้ก็ล้วนแต่มุ่งเน้นการคุ้มครองทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างเหมาะสม

จากการศึกษาพบว่ามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานฉบับต่างๆ ซึ่งก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในหลายกรณี แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายของไทยยังไม่มีบทบัญญัติมาตรการทางกฎหมายในการช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างเหมือนกฎหมายของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างเป็นธรรมในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรที่จะนำมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศมาบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานของไทยด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะความเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และการเพิ่มมาตรการเสริมอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานใน

ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการคุ้มครองการจ้างงานทั้งฝ่ายนายจ้างและ  
ลูกจ้างในช่วงเวลาที่ทั้งสองฝ่ายประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ



Thesis Title	Legal Measures to Protect The Labor Employment During The Situation of Economic Crisis in Thailand
Author	Nichapa Pookandavong
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

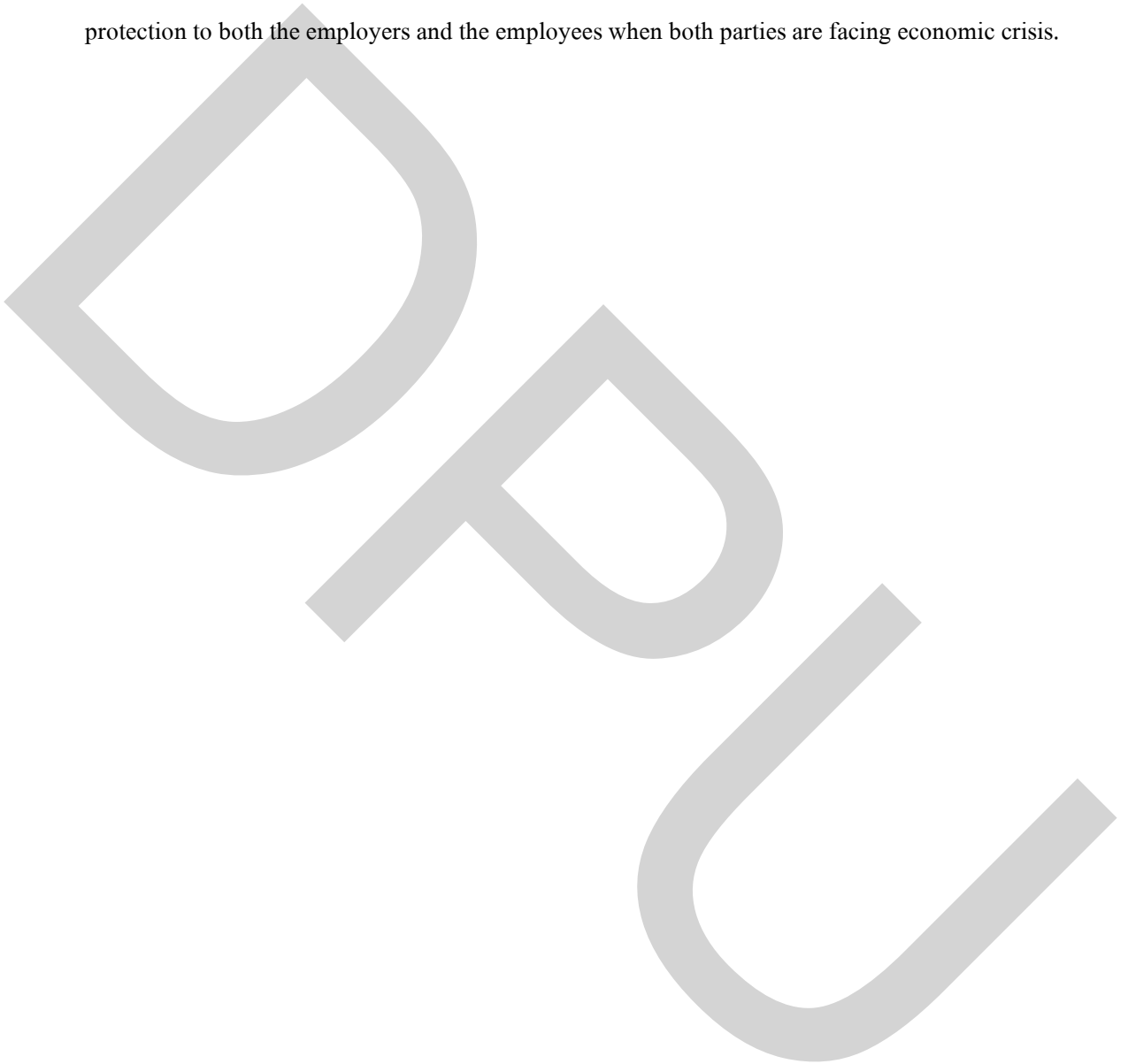
### **ABSTRACT**

At present employers are facing huge economic crisis to the extent of employment termination of their employees. At the same time, the labor protection laws currently being enforced in Thailand only aim at protecting the employees after the employment termination. There are yet no sufficient and appropriate legal measures to protect both the employers and the employees. This results in unfair employment termination to both parties. The employers may be sued for unfair employment termination even though the employers themselves are facing economic crisis. Studies of legal measures in various countries regarding employment protection are therefore required to assist both the employers and the employees facing economic crisis. The labor laws in various foreign countries contain substantial provisions to provide employment protection, especially termination of employment of the employees in various cases. Each country has either similar or different methods, procedures and criteria. All emphasize appropriate protection to both the employers and the employees.

Studies found that Thai legal measures stipulated in various labor protection laws already provide protection to the terminated employees in various cases, but certain legal measures required in assisting employers and employees are still lacking in Thai laws in comparison with those of some foreign countries. In order to provide protection to both the employers and the employees whose employment is unfairly terminated during the economic crisis, the author therefore sees the necessity to adopt certain foreign legal measures into Thai employment protection laws.

The author proposes that amendment be made to Thai laws relating to employment protection under the Civil and Commercial Codes, The Labor Protection Act B.E. 2540 (A.D.

1997), The Labor Relation Act B.E. 2518 (A.D. 1975), The Labor Court Establishment Act and The Labor Case Procedural Methods B.E. 2522 (A.D. 1979) and other supporting measures to solve employment problems during economic crisis. This is to provide fairness in employment protection to both the employers and the employees when both parties are facing economic crisis.



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันซึ่งได้รับผลกระทบจากปัญหาหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากสถานะทางธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิต สถานการณ์ทางการเมืองที่ปั่นป่วนนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล การกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจที่ไม่ชัดเจน การประท้วงของกลุ่มต่างๆ รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มชะลอตัวลงเนื่องจากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2551 นำมาสู่ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รวมทั้งปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโลกที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดวิกฤตด้านแรงงานที่รุนแรงได้ ทั้งนี้เนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นและชะลอการลงทุนในประเทศ สถานประกอบการไม่สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ความต้องการจ้างงานขยายตัวได้น้อยลง หรือบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในท้ายที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือนร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งบรรยากาศการลงทุนของประเทศ

ทั้งนี้ ปัญหาการเลิกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางวิกฤติเศรษฐกิจนั้นอาจมาจากกรณีที่หลายกิจการประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริงจนต้องเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนบางกิจการต้องปิดกิจการเพราะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ก็มีหลายกิจการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอ้างปัญหาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง เพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยนายจ้างจำนวนมากฉวยโอกาสอ้างปัญหาเศรษฐกิจทำการเลิกจ้าง ปลดลูกจ้างออกจำนวนมากอย่างไร้มนุษยธรรม เพื่อลดต้นทุนการผลิตหรือเพื่อโยกย้ายฐานการผลิตไปสู่พื้นที่อื่น โดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชย หรือบางกรณีนายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างปัญหาเศรษฐกิจซึ่งนายจ้างอาจจะมีได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริง และการหยุดกิจการชั่วคราวนี้อาจเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างลาออกเนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราว

นอกจากนี้แล้ว รัฐบาลก็ไม่มีมาตรการและนโยบายที่ปกป้องสิทธิของคนงาน ไม่สร้างความเป็นธรรมให้กับคนงาน กลับปล่อยให้ นายจ้างอาศัยช่องว่างทางกฎหมายเอาเปรียบคนงานและ

ฉวยโอกาสจากวิกฤตเศรษฐกิจทำลายสหภาพแรงงาน เสมือนรัฐรู้เห็นเป็นใจด้วย ตลอดทั้งนโยบายต่างๆของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาคนตกงานโดยคนงานไม่มีส่วนร่วมในนโยบายดังกล่าวแต่อย่างใด เช่น นโยบายดันกล้าอาชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นผลให้การแก้ไขปัญหาผู้ใช้แรงงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มี ความมั่นคงในอาชีพอย่างแท้จริง

ดังนั้น ในการเลิกจ้างลูกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ควรมีมาตรการทางกฎหมาย ที่จะให้ความคุ้มครองแก่การจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทั้งฝ่ายนายจ้างลูกจ้างเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาทางเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นไปด้วย โดยกฎหมายที่มีอยู่นั้นยังไม่มี มาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่การจ้างงานกรณีวิกฤตเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ

ฉะนั้น จึงควรมีการหามาตรการต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง และควรมีมาตรการทางกฎหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้มิงานทำ ไม่ถูกเลิกจ้างได้โดยง่ายหรือเมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ลูกจ้างก็ควรที่จะมีหน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบ เหตุผลทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

ซึ่งมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤต ทางเศรษฐกิจนั้นยัง ไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตทาง เศรษฐกิจ อาทิ การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่รัฐตามกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษซึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มิได้มีบทบัญญัติดังกล่าวรองรับไว้ หรือ การหยุดงาน ของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ตามกฎหมายของประเทศเยอรมัน ซึ่งกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิดังกล่าวของลูกจ้าง หรือ การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้า ทำงานก่อนกรณีคนล้นงานตามกฎหมายประเทศฝรั่งเศสซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มิได้มีบทบัญญัติดังกล่าวรองรับไว้ หรือ การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่ เหมาะสมตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อเสนอองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มใน ส่วนของการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้ กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

ดังนั้น จึงควรมีมาตรการต่างๆของกฎหมายต่างประเทศดังที่กล่าวมาข้างต้นมาเป็น แนวทางในการศึกษาเพื่อพัฒนาและแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหา การจ้างแรงงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยที่กำลังประสบปัญหาอยู่ขณะนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดความเป็นมา ความหมาย รูปแบบ และหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาหาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างงานในสภาวะเศรษฐกิจ เพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานของไทยให้มีความเหมาะสมต่อไป

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พบข้อบกพร่องเนื่องจากความไม่ชัดเจนและขาดมาตรฐานการคุ้มครองหลายประการ เช่นการไม่มีบทนิยามของคำว่า ปิดกิจการ ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การไม่มีบทบัญญัติเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การไม่มีมาตรการหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนกรณีคนล้นงานเพื่อรับรองสิทธิของลูกจ้าง การขาดมาตรการในการชะลอการเลิกจ้าง เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานและความมั่นคงในการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความชัดเจนโดยเพิ่มบทบัญญัติในส่วนของบทนิยาม ในส่วนของมาตรการชะลอการเลิกจ้าง และในส่วนบทกำหนดโทษกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการตีความกฎหมายให้หมดไปและเพื่อรับรองสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างมากยิ่งขึ้น

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาถึงปัญหาการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยทำการศึกษา

เปรียบเทียบกับบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤต เศรษฐกิจตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศต่างๆ อาทิ อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เป็นต้น

### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก โดยทำการค้นคว้ารวบรวมจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย บทความวารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำรากฎหมาย เอกสารประกอบการสัมมนา ประมวลกฎหมาย บทความทางวิชาการต่างๆ คำพิพากษาศาล รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ทำให้ทราบแนวคิดและหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
- 1.6.3 ทำให้ทราบถึงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เป็นต้น
- 1.6.4 ทำให้ทราบถึงแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ และแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานของไทยให้มีความเหมาะสมต่อไป



## บทที่ 2

### วิวัฒนาการ ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และการคุ้มครองการจ้างงาน

#### 2.1 วิวัฒนาการของการจ้างงาน

แต่เดิมนั้นการใช้แรงงานมักจะใช้ในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต่อเมื่อหันมาสนใจและดำเนินการด้านอุตสาหกรรมกันขึ้น การใช้แรงงานจึงเปลี่ยนจากการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมด้วย การเปลี่ยนระบบแรงงานจากเกษตรกรรมมาเป็นระบบแรงงานอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นมามาก เพราะการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระบบกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานก็ได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูง ปัญหาต่างๆ ในการใช้แรงงานจึงไม่เกิดขึ้น เมื่อแรงงานเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีระเบียบแบบแผนและวิธีดำเนินการที่แตกต่างไปจากงานเกษตรกรรม แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงมีความเคยชินกับระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเวลาทำงาน ค่าจ้าง วันหยุด ฯลฯ อันเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสื่อมถอยลง ถ้าปล่อยให้ปัญหาเหล่านี้ดำเนินต่อไป อาจจะก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสังคมและประเทศชาติได้ จึงควรที่จะกำหนดมาตรการในการใช้แรงงานขึ้นเพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

#### 2.1.1 วิวัฒนาการของการจ้างงานในต่างประเทศ

“แรงงานทาส” เป็นแรงงานในยุคดั้งเดิมที่ถูกนำมาใช้ในทุกประเทศ แรงงานทาสมีลักษณะเสมือนสินค้าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการของนายจ้าง ไม่มีสิทธิมีเสียงใดๆ ทั้งสิ้น ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างแต่ผู้เดียว

ในระยะต่อมา นอกจากแรงงานทาสแล้ว ในยุโรปกลางเกิดระบบศักดินา (Feudalism) มีข้าแผ่นดินเกิดขึ้นจึงได้มีการใช้แรงงานจากข้าแผ่นดินโดยเจ้าของที่ดินขึ้นมามี

เมื่อระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลงจึงเกิดช่างฝีมือ (Craftman) รับจ้างทำงานฝีมือต่างๆ ในบ้านเรือน เกิดระบบการจ้างงานในครัวเรือนขึ้น ต่อเมื่อการผลิตขยายตัวมากขึ้น การจ้างงานใน

ครัวเรือนไม่เพียงพอ จึงได้มีการจ้างช่างฝีมือเข้าไปทำงานในโรงงาน แต่ในระบายนั้ก็ยังไม่ได้มีการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาบังคับใช้กัน

กฎหมายแรงงานได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศตะวันตกเมื่อต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีการเคลื่อนไหวในด้านอุตสาหกรรม เป็นยุคที่เรียกว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความเดือดร้อนแก่คนงานหลายประการ รัฐบาลในประเทศตะวันตก โดยเฉพาะอังกฤษ เห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กอย่างเต็มที่ จำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายคุ้มครองเป็นพิเศษ จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายฉบับแรกในปี ค.ศ. 1802 เรียกกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า The Health and Moral of Apprentice Act 1802 กฎหมายนี้มีบทบัญญัติวางแนวการใช้แรงงานของผู้ฝึกงาน โดยกำหนดชั่วโมงทำงานอย่างสูง กำหนดค่าจ้างไว้ เพราะผู้ฝึกงานก่อนหน้านี้ได้ถูกใช้ทำงานอย่างหนัก และเป็นงานซึ่งไม่ได้ช่วยในการฝึกอบรมฝีมือต่างๆ ตลอดจนถึงค่าจ้าง การดูแลก็น้อยมาก ความสนใจในเรื่องกฎหมายแรงงานก็เริ่มตั้งแต่นั้น ต่อมาก็ขยายขอบเขตไปถึงคนงานทั่วไป โดยอังกฤษมีพระราชบัญญัติโรงงานประกาศใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1833 โดยมีข้อกำหนดชั่วโมงทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน และวางเงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กเป็นรายละเอียดอีกด้วย หลังจากที่มีการริเริ่มขึ้นในประเทศอังกฤษ ประเทศอื่นๆ ในยุโรปก็ได้ออกกฎหมายในด้านโรงงานขึ้นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน มีการกำหนดชั่วโมงทำงานต่างๆ อย่างเช่น ประเทศฝรั่งเศสได้มีกฎหมายโรงงานประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1874 ประเทศเยอรมนีมีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1878 ประเทศรัสเซียในครั้งเดิมในปี ค.ศ. 1882 ประเทศเบลเยียมในปี ค.ศ. 1889 ประเทศเนเธอร์แลนด์ในปี ค.ศ. 1889

ในช่วงทศวรรษเดียวกันนี้ ประเทศทางทวีปยุโรปก็ได้มีกฎหมายออกมารับรองสิทธิของคนงานในการก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน และสิทธิที่จะทำการต่อรองกับนายจ้าง รวมทั้งการนัดหยุดงาน ประเทศอังกฤษได้มีกฎหมายออกมาในปี ค.ศ. 1824 ประเทศฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1866

ส่วนประเทศทางภูมิภาคเอเชีย ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 การจ้างงานยังมีน้อย แต่บางประเทศเช่น อินเดีย ศรีลังกา มาเลเซีย ซึ่งเริ่มงานอุตสาหกรรม และได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตก<sup>1</sup> อย่างเช่น ประเทศอินเดียได้ประกาศใช้กฎหมายโรงงานเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1891 ประเทศอินโดนีเซียซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศเนเธอร์แลนด์ เริ่มใช้กฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. 1908 ประเทศศรีลังกา ในปี ค.ศ. 1923 ประเทศฟิลิปปินส์ ปี ค.ศ. 1939 และประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1940 เป็นต้น

<sup>1</sup> อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศยุโรป.

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1<sup>2</sup> ได้มีการเปิดการประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้น ณ เมืองแวร์ซายส์ ในการประชุมนี้ ได้หยิบยกปัญหาการชำระหนี้ซึ่งสันติภาพถาวรและความมั่นคงระหว่างประเทศขึ้นพิจารณาด้วย ต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า สันติภาพถาวรของโลกจักชำระอยู่ได้ย่อมต้องอาศัย “ความยุติธรรมทางสังคมเป็นมูลฐาน” และคนงานย่อมมีความเกี่ยวข้องกับปัญหานี้อย่างมากประกอบกับการทำนุบำรุงฐานะของบุคคลจำพวกนี้ก็ยังหาเป็นการเพียงพอไม่ จึงอาจนำความไม่สงบราบคาบมาสู่โลกได้อีกจึง เห็นว่าควรช่วยเหลือบุคคลจำพวกนี้โดยด่วน เช่น วางข้อบังคับการจ้างคนงาน กำหนดป้องกันกรไ้รงาน กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานให้เพียงพอแก่การยังชีพ คຸ້ມครองสุขภาพอนามัยและอุบัติเหตุจากการทำงาน คຸ້ມครองการใช้แรงงาน เด็ก สตรี และคนชรา ให้อยู่ในเงื่อนไขอันเหมาะสมเหล่านี้เป็นต้น ที่ประชุมคราวนี้จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิเศษขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนมหาประเทศทั้ง 5 คือ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส อิตาลี และญี่ปุ่น และผู้แทนของประเทศเบลเยียม เชคโกสโลวาเกีย คิวบา โปแลนด์ ได้รับมอบหมายให้สอบสวนภาวะการจัดหางานจากทัศนระหว่างประเทศ และพิจารณาวิธีการระหว่างประเทศที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องเกี่ยวกับภาวะการจัดหางาน และการจัดทำข้อเสนอแนะในเรื่องรูปของสำนักงานถาวรที่จะจัดตั้งขึ้นเพื่อการสอบสวนและพิจารณาปัญหาคนงาน ในที่สุดได้ยกร่างธรรมนูญขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศเป็นที่เรียบร้อย โดยถือเป็นส่วนหนึ่งแห่งสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ซายส์ จึงนับได้ว่า “องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ” หรือที่เรียกว่า International Labor Organization ชื่อย่อว่า I.L.O. ได้อุบัติขึ้น เมื่อวันที่ 11 เมษายน ค.ศ. 1919 วัตถุประสงค์อันยิ่งใหญ่ขององค์การนี้ ก็เพื่อปรับปรุงแก้ไขภาวะแรงงานอันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การบรรเทาความขัดแย้งกันทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างนานาชาติ ซึ่งได้เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า เป็นมูลเหตุสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดจนถึงกับทำสงครามกันทางอาวุธ นำความทุกข์อย่างแสนสาหัสมาสู่มวลมนุษยชาติบทบัญญัติภาค 13 ของสนธิสัญญาสันติภาพเมืองแวร์ซายส์ กำหนดให้สมาชิกของสันนิบาตชาติ (League of Nations) ทุกประเทศเป็นสมาชิกขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศโดยอัตโนมัติ แต่ในทางปฏิบัติแม้ประเทศที่มีได้เป็นสมาชิกของสันนิบาตชาติ และมีได้ให้สัตยาบันสนธิสัญญาสันติภาพเมืองแวร์ซายส์ ก็เคยได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกได้ เช่น สหรัฐอเมริกาได้เข้าเป็นสมาชิกเมื่อปี ค.ศ. 1934

สนธิสัญญาสันติภาพแห่งเมืองแวร์ซายส์นอกจากจะวางบทบัญญัติของธรรมนูญแห่งองค์การกรรมกรระหว่างประเทศแล้ว ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมและคนงานไว้ในข้อ 427 เพื่อให้บรรดาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นข้อบังคับสำหรับการทำงาน ดังนี้

1. แรงงานไม่ควรถือเป็นสินค้าหรือวัตถุแห่งสินค้า

<sup>2</sup> ค.ศ. 1914 – 1918.

2. สิทธิของนายจ้างและคนงาน ต่างมีสิทธิตั้งสมาคมได้เมื่อไม่เป็นการผิดกฎหมาย
3. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่สภาพความเป็นอยู่ของคนงาน
4. กำหนดเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
5. หยุดพักผ่อนทำงานสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย
6. เลิกจ้างเด็กทำงาน ส่วนชายหนุ่มหญิงสาวควรงจ้างแต่ที่จำเป็น เพื่อเปิด โอกาสให้ได้รับการศึกษาและความเจริญก้าวหน้า
7. กำหนดอัตราค่าจ้างเท่ากัน ไม่นิยมว่าเป็นเพศใด เมื่องานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน
8. ข้อบังคับวางเงื่อนไขการทำงานของประเทศหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้สำหรับคนงานชาติของตนประการใด คนงานชาติอื่นซึ่งอยู่ในประเทศนั้น ควรได้รับประโยชน์และการคุ้มครองเช่นเดียวกัน
9. ทุกประเทศควรจัดตั้งกรรมการตรวจรายงานขึ้นคณะหนึ่งรวมทั้งสตรีด้วย สำหรับคอยระมัดระวังให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อคุ้มครองป้องกันประโยชน์ของคนงาน<sup>3</sup>

### 2.1.2 วิวัฒนาการของการจ้างงานของไทย

จากวิวัฒนาการทางแรงงานของสังคมมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากสังคมบุพกาล อันเป็นสังคมที่มีชนชั้นต่างๆ ต่อมาจึงสังคมทาส สังคมศักดินา ซึ่งมีการระดมไพร่บ้านพลเมืองเข้าสังกัดหมวดหมู่กับมูลนาย จากแรงงานที่ต้องถูกเกณฑ์เข้ามารับใช้ราชการแผ่นดินกลายมาเป็นแรงงานเสรี โดยเปลี่ยนฐานันดรจากไพร่ไปสู่ขุนนาง และมีการลดหย่อนการเกณฑ์แรงงานทำให้ไพร่บ้านพลเมืองมีอิสระในการใช้แรงงานประกอบอาชีพอิสระของตนเอง

ประเทศไทยมีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในทางเกษตรกรรมเป็นหลัก ในระยะแรกปัญหาด้านแรงงานจึงมีไม่มากนัก ต่อมารัฐบาลมุ่งพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรม เมื่อประเทศมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น สภาพสังคมเกษตรกรรมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตและการบริการ แทนการทำไร่ทำนาเพิ่มมากขึ้น ปัญหาที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานจึงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ<sup>4</sup>

ในยุคแรกของการใช้แรงงานในประเทศไทย ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่างๆ ที่เรียกว่า “ไพร่”

<sup>3</sup> นิกร พรายแสงเพชร. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. หน้า 5-7.

<sup>4</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2552). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 6.

กฎหมายในระยะต่อมาจากการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงาน “ไพร่” ก็เปลี่ยนเป็นการใช้แรงงาน “ทาส” เนื่องจากทาสเป็นแรงงานอันสำคัญยิ่งในสมัยนั้นที่ผู้เป็นนายได้ใช้สอยงานทุกอย่าง พวกที่มีฐานะยากจนจึงมักจะยอมขายตัวเป็นทาส เพราะได้อาศัยนายเลี้ยงชีวิตทาสจึงมีจำนวนมากมาย ทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้ เพื่อกำหนดประเภทของทาสฐานะความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาสเป็นจำนวนหลายฉบับ

การใช้แรงงานในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่าเป็นการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดยผู้ที่มีอำนาจทางสังคมที่เหนือกว่า ความสัมพันธ์ในทางแรงงานจึงมีลักษณะเป็นเจ้านายกับทาสหรือบ่าวไพร่ ความสัมพันธ์ในทางแรงงานเช่นนี้ มีอยู่จนถึงสมัยรัตนโกสินทร์

## 2.2 ความหมายของการจ้างงาน

ความหมายของ งาน หรือ แรงงาน

คำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labor” ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน เช่น

ศาสตราจารย์ ดร. จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงงานไว้ว่า “งานบุคคล หรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึงการกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้<sup>5</sup>

จากคำอธิบายของท่านเช่นนี้ทำให้พิจารณาได้ว่าแรงงานนั้น จะต้องเป็นแรงงานของบุคคลหรือแรงงานของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ ผลของการทำงานจากพลังแรงงานของเครื่องจักรหรือกำลังแรงงานของสัตว์นั้น มิได้เรียกว่า “แรงงาน” เพราะมันเป็นเพียงแรงงานทดแทนเท่านั้น เนื่องจากว่าหากขาดเสียซึ่งแรงงานของมนุษย์แล้ว แรงงานทดแทนจากเครื่องจักรและสัตว์จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย เพราะปราศจากผู้ที่ควบคุมบังคับบัญชาให้เครื่องจักรหรือสัตว์ทำงานได้ ถ้าพลังแต่เครื่องจักรย่อมไม่สามารถที่จะเดินเครื่องได้เลยถ้าปราศจากคนที่จะกดปุ่มเปิดสวิตซ์ หรือบังคับเครื่องจักรนั้นๆ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามประเภทของเครื่องจักรนั้นๆ ดังนั้น แรงงานที่สำคัญและเป็นบ่อเกิดแห่งเศรษฐกิจทั้งหลายนั้นก็คือแรงงานของมนุษย์นั่นเอง และการที่มนุษย์ได้ใช้แรงงานของตนไปนั้นก็ย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนแรงงานของตนที่ได้กระทำไปแล้วด้วย คือการได้รับ “ค่าจ้าง” หรือ “สินจ้าง” เพื่อผลตอบแทนการทำงานของตนที่ได้กระทำไปเพื่อที่จะได้นำเอาค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นๆ มาใช้สนองความต้องการของตนสุดแล้วแต่ว่าค่าจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของตามแต่จะตกลงกัน

<sup>5</sup> จี๊ด เศรษฐบุตร. (2479). คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร.

ศาสตราจารย์ Dale Yodor ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “แรงงานหมายถึงแรงงานทั้งหมดของมนุษย์ซึ่งว่าจ้างกันได้ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์”

Melvin W. Blodgett ให้ความหมายกว้างๆ ว่า “แรงงาน” หมายถึงบุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา”<sup>6</sup>

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้นิยามของ คำว่า “แรงงาน” หมายถึง คนงานหรือผู้ใช้แรงในการทำงาน ทั้งนี้ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร หรือผู้ต้องขัง”

กล่าวโดยสรุปแรงงานอาจมีความหมายได้หลายนัยคือ

1. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึงประชากรวัยทำงานทุกคน ซึ่งรวมถึงผู้ที่ทำงานอยู่ ผู้ที่กำลังว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ ตามความหมายนี้รวมถึงผู้ประกอบการอิสระ นายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาชีพต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงแรงงานในทางทหารด้วย

2. ความหมายอย่างแคบหมายถึง ผู้ที่หาเลี้ยงชีพโดยได้รับค่าจ้าง (Wage and Salary Earners) ตามความหมายนี้หมายถึงบุคคลที่เลี้ยงชีพโดยอาศัยค่าจ้างจากนายจ้างหรือรัฐบาล ปกติมักเรียกกันว่า “ลูกจ้าง”

ดังนั้น งานหรือแรงงานนั้นจึงหมายถึงกำลังแรงงานของมนุษย์ซึ่งรวมทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิดสติปัญญาด้วย มิใช่ว่าแรงงานหมายแต่เฉพาะกำลังทางร่างกายเท่านั้น ผู้ที่ใช้แต่เพียงสติปัญญาความคิดมันสมองในการทำงานเพียงอย่างเดียว ก็เรียกได้ว่าเป็นผู้ใช้แรงงานด้วย มิใช่ว่าผู้ใช้แรงงานจะหมายถึงแต่เพียงผู้ที่ทำงาน โดยอาศัยกำลังกายเท่านั้น แต่ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกายมากกว่าสมอง หรือผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังสมองมากกว่ากำลังกาย ก็จะต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสมองควบคู่กันไปทั้งสิ้น มิใช่จะใช้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ขนาดและปริมาณของการใช้กำลังกายและกำลังสมองย่อมแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน

ส่วนนิยามของคำว่า “คุ้มครอง” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายความว่า ป้องกันรักษา ระวังรักษา ปกป้องรักษา

ความหมายของการเลิกจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรคสอง ได้บัญญัตินิยามความหมายของการเลิกจ้างไว้ หมายถึง

“การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

<sup>6</sup> เศษแก้วชาญศิลป์. (2511). การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี. หน้า 1.

ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย”

จากบทบัญญัติดังกล่าวอาจสรุปความหมายของการเลิกจ้างออกเป็น 2 กรณี คือ

ก. กรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดเจน ได้แก่ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน ไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร โดยที่นายจ้างมีเจตนาที่จะไม่จ้างลูกจ้างต่อไป

ข. กรณีที่กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ได้แก่ นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง กรณีเหล่านี้เกิดเนื่องจากการที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างต่อไปแต่ไม่ยอมแสดงเจตนาเลิกจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องปรากฏข้อเท็จจริงทั้งสามประการ คือ ประการแรกนายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ประการที่สองการที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานนั้นนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ด้วย และประการสุดท้ายการกระทำทั้งสองประการข้างต้นนายจ้างต้องมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง หากขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน

การใช้แรงงานมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่ในสมัยสังคมโบราณ ซึ่งแต่เดิมนั้นการใช้แรงงานอาจจะมิขึ้นระหว่างบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ต่อมาอาจจะมีการใช้แรงงานของบุคคลอื่นในรูปของการเกณฑ์แรงงาน การใช้แรงงานทาส หรือการแลกเปลี่ยนแรงงานในระหว่างกันเองก็ตาม ดังจะเห็นได้บ่อยๆ ในภาคเกษตรกรรม แต่เมื่อมีการยกเลิกระบบทาสไปและการแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างกันก็มีวงจำกัด ความต้องการใช้แรงงานของคนที่ยังมีอยู่และยิ่งทวีความต้องการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม ซึ่งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมดังกล่าวมุ่งที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นจึงต้องมีการว่าจ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานจึงได้เกิดขึ้น<sup>7</sup> สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง ซึ่งในประเทศอุตสาหกรรมใหญ่ๆ ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ได้ตกลงไว้ และตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่ว่าจะป็นงาน

<sup>7</sup> ไพทิจิต เอกจริยกร. (2548). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. หน้า 19.

ใช้สมองหรือกำลังกายก็ตาม และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องชำระหรือจ่ายสินจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน จึงมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนและยังมีลักษณะพิเศษต่างไปจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งแรงงานของตน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ในขณะที่นายจ้างต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการ แก่ลูกจ้างด้วย<sup>8</sup>

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของ สัญญาจ้างแรงงานไว้ใน มาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่ บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “สัญญาจ้าง” ไว้ดังนี้คือ สัญญาจ้างหมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และ นายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

#### ความหมายของการจ้างงาน

ในประเทศเกษตรกรรม ในสมัยสังคมศักดินา ผู้มีศรัทธาหรือเป็นขุนนางทั้งหลายมักจะเป็นเจ้าของที่ดินซึ่งประกอบกิจการทางเกษตร บรรดาเจ้าของที่ดินเหล่านี้จะมีคนงานที่ทำงานในไร่นาที่จัดสรรให้ ผลผลิตที่ได้ตกเป็นของเจ้าของที่ดิน คนงานได้รับส่วนแบ่งของผลผลิตตามกฎหมายที่เจ้าของที่ดินกำหนด ซึ่งไม่แตกต่างจากระบบทาสแต่อย่างใด อาจเรียกระบบนี้ว่าระบบ ลูกนาหรือข้าแผ่นดิน ภายหลังระบบนี้ก็เลิกราไป เกิดระบบการทำงานโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยนเข้าแทนที่ ซึ่งเรียกว่า “ระบบการจ้างงาน”<sup>9</sup>

การจ้างงาน หมายถึง “การที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า นายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง ได้จ้างบุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งเรียกว่าลูกจ้างหรือผู้รับจ้างทำงานให้กับตน โดยนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างดังกล่าว ยินดีจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้”<sup>10</sup>

<sup>8</sup> วิจิตรา (ทุ่งถัดดา) วิเชียรชม ก (2544). การเลิกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (รายงานการวิจัย). หน้า 6.

<sup>9</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2546). หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. หน้า 31.

<sup>10</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์. (2546, มกราคม-มิถุนายน). “มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานและคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย.” กฎหมายธุรกิจบัณฑิตย์, 3:1. หน้า 1-3.



จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจ้างงานแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การจ้างงานในระบบ และ 2) การจ้างงานนอกระบบ

1) การจ้างงานในระบบ คือ การจ้างงานที่มีสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างนั้นจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้โดยบุคคล 2 ฝ่าย เรียกว่านายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้ที่เป็นลูกจ้างยินดีทำงานให้ เพื่อรับค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นจากนายจ้าง และผู้ที่เป็นนายจ้างยินดีจ่ายค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนให้เพื่อประโยชน์ในการผลิต และการจำหน่ายในทางธุรกิจการค้าของตน

การจ้างงานในระบบจะต้องอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น และคุ้มครองกับแรงงานในภาคเอกชนเท่านั้น

2) การจ้างงานนอกระบบ คือ การจ้างงานที่โดยส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างและไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานใดๆ เช่น แรงงานภาคเกษตร ภาคขนส่งทางทะเล แรงงานอิสระต่างๆ เช่น คนเก็บขยะ มอเตอร์ไซค์รับจ้าง ทำขนมขาย หรืองานรับจ้างอื่นๆ ที่ไม่มีนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งแรงงานนอกระบบเหล่านี้ ขณะนี้มีมากกว่า 25 ล้านคนในประเทศไทย

ความหมายของการจ้างงาน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างงานได้ให้ความหมายว่า การจ้างแรงงานคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

การจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนชนิดหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการตกลงใจของทั้งสองฝ่ายที่จะเข้ามาเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน และทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่มีต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง ซึ่งถ้าลูกจ้างอ้างว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษก็ต้องแสดงฝีมือให้ตามอ้างได้ด้วย มิฉะนั้นนายจ้างก็อาจเลิกสัญญา หรือที่เรียกว่าเลิกจ้างได้

สำหรับนายจ้างนั้น มีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับตน ตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยนายจ้างอาจออกระเบียบข้อบังคับขึ้นเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยไม่ขัดต่อกฎหมายก็ได้ และเมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติงานแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ได้ระบุไว้

สัญญาจ้างไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้นแม้เป็นการตกลงด้วยวาจา หรืออาการกริยาที่เป็นที่รับรู้เข้าใจกันก็คือการจ้างงานได้

การเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาไว้ นั้น จะทำได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญา ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน

สามเดือน หรือนายจ้างจะจ่ายครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาที่เป็นผลเลิกสัญญาขึ้นในเวลาที่ยกเลิกสัญญาเสียเลย เพื่อให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงทันทีก็ได้ เป็นจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง

### 2.3 ความเป็นมาของการคุ้มครองการจ้างงาน

ความเป็นมาของการคุ้มครองการจ้างงานในประเทศไทย สรุปได้ ดังนี้

#### 1) ก่อนปีพุทธศักราช 2467

ในยุคแรกของการใช้แรงงานในประเทศไทย ไม่มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ เพียงแต่มีการออกบทบัญญัติเกี่ยวกับคนงานเป็นครั้งคราว กฎหมายที่ได้ถือว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของไทยฉบับแรกน่าจะได้แก่ กฎมณเฑียรบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งตราขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกและรับใช้งานราชการในสังกัด เจ้าขุนมูลนายต่างๆ ที่เรียกว่า “ไพร่”

ในระยะต่อมาจากกฎหมายการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงาน “ไพร่” ก็คือ กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน “ทาส” ซึ่งได้ประกาศในปี พ.ศ. 2181 ในสมัยแผ่นดินของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรก เนื่องจากทาสเป็นแรงงานอันสำคัญยิ่งในสมัยนั้นที่ผู้เป็นนายได้ใช้สอยงานทุกอย่าง พวกที่มีฐานะยากจนจึงมักจะยอมขายตัวเป็นทาส เพราะได้อาศัยเลี้ยงชีวิตทาสจึงมีจำนวนมากมาย ทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้ เพื่อกำหนดประเภทของทาสฐานะความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาสเป็นจำนวนหลายฉบับ

การใช้แรงงานในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่าเป็นการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานโดยผู้ที่มีอำนาจทางสังคมที่เหนือกว่า ความสัมพันธ์ในทางแรงงานจึงมีลักษณะเป็นเจ้านายกับทาสหรือบ่าวไพร่ ความสัมพันธ์ในทางแรงงานเช่นนี้ มีอยู่จนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ ดังจะเห็นได้จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายลักษณะทาส พระราชบัญญัติเกณฑ์จ้าง ร.ศ. 119 (พ.ศ. 2443) พระราชบัญญัติทาสรัตนโกสินทร์ ศก 114 (พ.ศ. 2483) เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2444 ชาวต่างประเทศซึ่งได้เข้ามาประกอบกิจการและตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ได้ร้องเรียนว่าคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศเหล่านี้ชอบลักทรัพย์แล้วหนีหายไป กรมตำรวจจึงได้มีข้อบังคับของกรมตำรวจเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ ซึ่งมีลักษณะการควบคุมลูกจ้างมากกว่าการดูแล เพราะการจดทะเบียนดังกล่าวนี้ก็เพื่อที่จะป้องกันมิให้คนที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศทำการมิดีมิชอบ ฉะนั้นกฎหมายฉบับนี้แม้จะเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายแรงงาน โดยตรง แต่ก็มุ่งไปในด้านที่จะควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง

และบทบัญญัติที่มีความสำคัญต่อเรื่องแรงงานไทยฉบับแรกก็ได้แก่ พระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพาใน ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ซึ่งประกาศโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยกำหนดห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างให้แก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท อันน่าจะถือว่าเป็นรากฐานแห่งบทบัญญัติในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย และในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระปิยมหาราชทรงพระกรุณาฯ เลิกทาส ระบบการบังคับใช้แรงงานจึงถูกยกเลิกไป และอาจกล่าวได้ว่าระบบการจ้างแรงงานที่เกิดจากความสมัครใจของคู่สัญญาได้เข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์

ในปี พ.ศ. 2456 มีการออกระเบียบปลดทาส เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนไทยเมื่อเกิดอุบัติเหตุและกำหนดอายุผู้ที่จะลากรับจ้างต้องมีอายุในระหว่าง 18-40 ปี พุทธภาษาไทยได้กำหนดว่าพุทธภาษาไทยได้นั้นเนื่องจากว่ากรรมกรลากรถในสมัยนั้นส่วนใหญ่เป็นชาวจีนที่อพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทย จึงถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ เป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมการใช้แรงงานของคนต่างด้าว

#### (2) ระหว่างพุทธศักราช 2467-2500<sup>11</sup>

ปี พ.ศ. 2467 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2467 เป็นต้นมา ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 มีเนื้อหากล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง กฎหมายนี้ถือเป็นกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2475 ซึ่งเป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองแผ่นดิน มีการประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและคุ้มครองคนงาน 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 มีเนื้อหากำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในทางจัดหางานจะต้องได้รับอนุญาตจากเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย หากฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางอาญา ได้แก่ โทษปรับ ส่วนกฎหมายอีกฉบับได้แก่ พระราชบัญญัติสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 กำหนดให้มีสำนักจัดหางานกลางขึ้น ในกรุงเทพและสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องผลประโยชน์อันมีอยู่ต่อกันในส่วนของการงาน

<sup>11</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524). *กฎหมายแรงงาน*. หน้า 5-22. และ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. (2546, มกราคม-มิถุนายน). “มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานและคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย.” *กฎหมายธุรกิจบัณฑิตย์*, 3:1. หน้า 7-10.

ปี พ.ศ. 2482 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 ซึ่งภายหลังถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512

ปี พ.ศ. 2484 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 กำหนดอาชีพและวิชาชีพบางชนิดเป็นอาชีพและวิชาชีพของคนไทยไว้เป็นการเฉพาะ และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2484 บัญญัติเกี่ยวกับการจัดการรักษาความสะอาดสวัสดิการในโรงงาน และการกำจัดวัตถุมีพิษ

ปีถัดมา มีการตรากฎหมายเป็นพระราชบัญญัติจัดหางานให้ผู้ไร้อาชีพ พ.ศ. 2484 เพื่อจัดหางานให้แก่ผู้ไม่มีอาชีพหรือรายได้สำหรับบำรุงเลี้ยงตนเองและครอบครัว

ปี พ.ศ. 2492 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพคนไทย เพื่อให้มีอาชีพที่สงวนไว้ให้คนไทยโดยเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2496 ได้ออกพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสมาคมแรงงาน

ปี พ.ศ. 2497 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 กฎหมายฉบับดังกล่าวจัดให้มีการประกันสังคมขึ้นในประเทศไทย โดยจัดตั้งกรมประกันสังคม สังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นหน่วยงานในการดำเนินการ แต่กฎหมายดังกล่าวถูกคัดค้านจนในที่สุดต้องเลื่อนการบังคับใช้ออกไป

ในปี พ.ศ. 2498 มีปัญหาการนัดหยุดงานมากขึ้น มีการร้องทุกข์จากคนงานเสมือนต่างๆ ว่าทำงานโดยไม่มีวันหยุดและมีปัญหาหลายด้าน และบังเอิญในช่วงนั้นรัฐบาลภายใต้การนำของจอมพล ป.พิบูลสงคราม กำลังปรับปรุงนโยบายต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่จะเป็นรัฐบาลประชาธิปไตย จึงได้เร่งรัดให้ทางกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานให้ทันในสมัยต่อไป คือในปี พ.ศ. 2499 โดยเหตุผลดังกล่าวนี้ กรมประชาสงเคราะห์จึงได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งหมดที่ร่างไว้ด้วยกัน 5 ฉบับ คือ

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
2. พระราชบัญญัติสภาพแรงงาน
3. พระราชบัญญัติยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก
5. พระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดงานของสถานร้านค้า และก็ได้มีการเริ่มตรวจ

กับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในที่สุดก็เห็นสมควรรวมเป็น 3 ร่าง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยรวมพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็กเข้าด้วยกัน พระราชบัญญัติสภาพแรงงาน และพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาท ร่างกฎหมายทั้งสามฉบับในการ

พิจารณาครั้งนี้ได้ให้โอกาสผู้แทนหน่วยราชการ องค์การลูกจ้าง องค์การนายจ้าง ตลอดจนเจ้าของโรงงานต่างๆ รวมทั้งผู้แทนสื่อมวลชนเข้ามาพิจารณาหลายครั้ง โดยเฉพาะในด้านคนงานเองก็ได้ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ โดยวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2499 อันเป็นวันกรรมกรแห่งชาติ ผู้แทนกรรมกรหน่วยงานต่างๆ ได้จัดให้มีการอภิปรายร่างพระราชบัญญัติแรงงานทั้งสามฉบับนี้ หลักจากได้ประมวลข้อคิดเห็นทั้งของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว คณะเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าควรจะรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งสามเข้าด้วยกัน โดยให้ชื่อว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยคนงาน ในการตรวจตราครั้งสุดท้ายซึ่งได้สิ้นสุดลงในวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2499 กรมประชาสงเคราะห์ก็ยังได้นำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวส่งให้บรรดาหนังสือพิมพ์และประชาชนแสดงความคิดเห็น ประชาชนส่วนใหญ่ก็เห็นชอบ การพิจารณาครั้งสุดท้ายเสร็จสิ้นลงเมื่อต้นเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2499 และได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นพระราชบัญญัติแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2499

วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499 คณะรัฐบาลก็ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้มีการพิจารณากันและในที่สุดก็ได้ลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติแรงงาน และในวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2499 ก็ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 อันนี้ก็เป็นที่เจตนาของรัฐบาลในตอนนั้นที่จะให้กฎหมายแรงงานซึ่งเป็นธรรมนูญฉบับแรกของผู้ใช้แรงงานทั้งหลายทันต้นถึงพุทธกาล คือปี พ.ศ. 2500 ซึ่งเป็นปีที่รัฐบาลในขณะนั้นเห็นว่าเป็นปีมงคลสำคัญของบ้านเมือง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวพุทธ

### (3) ระหว่างพุทธศักราช 2500-2515

การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย<sup>12</sup> มีทั้งหมด 152 มาตรา เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับส่วนที่เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ส่วนแรกเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อยู่ในลักษณะที่ 1 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เนื้อหากล่าวถึงการจ้างงาน สวัสดิการ การตรวจตราและการควบคุม ส่วนที่สองเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ในลักษณะที่ 2-4 มีเนื้อหากล่าวถึง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและความสัมพันธ์แรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อ

<sup>12</sup> หยุด แสงอุทัย. (2500). คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. หน้า 75-78.

พิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานงคจ้าง รวมทั้งการกระทำอันไม่เที่ยงธรรมด้วย เป็นที่น่าเสียดายที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับได้ไม่นานก็ถูกยกเลิกไป<sup>13</sup>

ต่อมาในปี พ.ศ. 2508 เกิดข้อพิพาทแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะนั้น จอมพลถนอม กิตติขจร ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน มีทั้งสิ้น 28 มาตรา มีข้อสังเกตว่ากฎหมายฉบับนี้ไม่ได้บัญญัติรับรองสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ปี พ.ศ. 2511 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 มีผลยกเลิกพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2474 พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486 และพระราชบัญญัติสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2474 ที่เคยใช้อยู่เดิม

#### (4) ระหว่างพุทธศักราช 2515 จนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2515 จอมพลถนอม กิตติขจร ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

1) ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508

2) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกข้อกำหนด เพื่อจัดให้มีการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆ

3) จัดให้มีกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคมเพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานแทนนายจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนกระทำโดย “คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน”

<sup>13</sup> หลังจากใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้เพียงปีเศษ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยให้เหตุผลว่า “...โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้เป็นเครื่องมือของสังคมนิยมให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายเป็นเครื่องมือขูดลูกจ้างในทางมิชอบอันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การเดินทางเศรษฐกิจเพื่อความรุ่งเรืองของประเทศ” พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงถูกยกเลิกไป.

4) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกร้อยของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน หลักเกณฑ์การปิดงานและการนัดหยุดงาน ฯลฯ เป็นต้น

5) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนและคดีมีมูล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานไว้หลายสิบฉบับ ฉบับที่สำคัญ ได้แก่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ ค่าชดเชย เงินทดแทนและสวัสดิการต่างๆ

ปี พ.ศ. 2518 ขณะที่นายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับสำคัญฉบับหนึ่งของไทย กฎหมายฉบับนี้มีเนื้อหากล่าวถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งข้อเรียกร้อย การระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2521 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรชำนาญพิเศษในรูปศาลแรงงานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะต่างหากจากศาลที่พิจารณาคดีแพ่งทั่วไปโดยถือหลัก สะดวก ประหยัด รวดเร็วและเป็นธรรม ต่อมาวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 ศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการเป็นศาลแรงงานแห่งแรกของประเทศไทย<sup>14</sup>

ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีผลยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

<sup>14</sup> อุดม เพ็ญพุ่ม. “ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน.” ทำเนียบผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน. หน้า 55-61.

ปี พ.ศ. 2533 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน รวมทั้งให้การสงเคราะห์ลูกจ้างและผู้ประกันตนในกรณีทุพพลภาพ คลอดบุตร ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน กฎหมายฉบับนี้มีทั้งสิ้น 104 มาตรา ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2533 ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ตามลำดับ

ปีถัดมา หลังจากคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (ร.ส.ช.) ยึดอำนาจ ได้มีการผลักดันให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหลุดพ้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ และให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเป็นการเฉพาะ ได้แก่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534<sup>15</sup> กฎหมายฉบับนี้มีผลทำให้ลูกจ้างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่อาจรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่จะต้องจัดตั้งในรูปสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแทน อีกทั้งยังมีการกำหนดห้ามไม่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงานหรือดำเนินกิจกรรมใดๆ ในลักษณะที่เป็นการนัดหยุดงานอีกด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับเรื่องวันและเวลาทำงาน การคุ้มครองพนักงานหญิง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เงินทดแทน สวัสดิการ ค่าชดเชย ฯลฯ

ปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการบริหารแรงงานของชาติเป็นการเฉพาะ มีวัตถุประสงค์ในการจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และกรมประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.

<sup>15</sup> โดยให้เหตุผลไว้ท้ายพระราชบัญญัตินี้กล่าวว่า "...โดยที่รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน มีหลายรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการแก่ประชาชนมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับรัฐ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน สมควรมีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐ การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์ องค์กรทำหน้าที่ พิจารณาชี้ขาดข้อเสนอเป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรเอกชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้..."



2536 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงรับโอนอำนาจในส่วนของกรอกข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งเดิมเป็นของกระทรวงมหาดไทย และได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อจัดให้มีการคุ้มครองแรงงานไว้หลายฉบับ

ปี พ.ศ. 2537 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างผู้เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งแต่เดิมเคยบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กฎหมายฉบับนี้ได้นำหลักเกณฑ์ที่เคยมีมาแก้ไขปรับปรุงและบัญญัติไว้ในรูปของพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2541 หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มีผลใช้บังคับมา กว่า 25 ปี รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>16</sup> กฎหมายฉบับนี้มีผลเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับสำคัญที่สุด และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ถูกยกเลิกไปโดยผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543<sup>17</sup> กฎหมายฉบับนี้มีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อีกครั้ง แต่อย่างไรก็ดี ยังคงมีบทบัญญัติห้ามการนัดหยุดงานหรือการดำเนินการในทำนองเดียวกันไว้เช่นเดิม

ปี พ.ศ. 2546 มีการปรับปรุงหน่วยงานราชการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเปลี่ยนแปลงเป็นกระทรวงแรงงาน มีหน่วยงานในสังกัดได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงาน

<sup>16</sup> โดยให้เหตุผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ว่า “เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น...จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

<sup>17</sup> เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้คือ “สมควรที่จะปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในขอบเขตที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540”

ปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม<sup>18</sup>

ปี พ.ศ. 2551 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

จากการศึกษาถึงความเป็นมาของการคุ้มครองการจ้างงานของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจึงเห็นได้ว่าปัจจุบันนั้นได้มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานไทยด้วยกัน 4 ส่วน คือ กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติเงินทดแทน, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายทั้งสามส่วนดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นกฎหมายสารบัญญัติเพื่อใช้บังคับในความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้กฎหมายสารบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นต้องมีบทบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยให้ศาลมีอำนาจในการควบคุมและใช้บังคับกฎหมายสารบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>19</sup>

ส่วนสุดท้ายก็คือ กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานอันได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

โดยกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายเอกชน ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานมีสถานะเป็นสัญญาในทางแพ่ง ดังนั้นจึงต้องนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษนอกเหนือไปจากคู่สัญญาในทางแพ่งโดยทั่วไป เนื่องจากลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่มีฐานะเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจมิได้มีฐานะเสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าทำสัญญา รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาคุ้มครองโดยการบัญญัติกฎหมายออกใช้บังคับทั้งในการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างและการให้สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อให้มีพลังในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง กฎหมายทั้งสามส่วนดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นกฎหมายสารบัญญัติเพื่อใช้บังคับในความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้กฎหมายสารบัญญัตินี้ดังกล่าวมี

<sup>18</sup> ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน 2528 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>19</sup> วิจิตร (ฟุ้งกล้า) วิเชียรรม ข (2442). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน*. หน้า 3.

ผลใช้บังคับอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นต้องมีบทบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยให้ศาลมีอำนาจในการควบคุมและใช้บังคับกฎหมายสารบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>20</sup>

กล่าวโดยสรุป ความเป็นมาของการคุ้มครองการจ้างงาน โดยกฎหมายแรงงานไทยซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดยใช้เวลารุ่งศตวรรษ ได้มีการริเริ่มจากฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการ แต่กว่าที่จะมีพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกต้องใช้เวลาในการพยายามทั้งหมดถึง 2 ปี และหลังจากที่ได้มีการล้มเลิกกฎหมายแรงงานฉบับแรกไป และกว่าจะมีกฎหมายในทำนองเดียวกันก็ใช้เวลาอีก 15 ปี

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน

### 2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เพราะมีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสิทธิหน้าที่ ที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยและปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่แต่เพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วยแม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการผลิต โดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง เป็นผู้จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนให้แก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อผลผลิตดีกิจการก็มีความเจริญ นายจ้างก็จะได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างนอกจากจะได้ค่าจ้างประจำที่จะเลี้ยงดูครอบครัวแล้ว ก็อาจจะได้รับเงินโบนัสหรือรายได้เพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม งานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของลูกจ้างและความมั่นคงในงานเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง<sup>21</sup> ซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตกงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป

<sup>20</sup> แหล่งเดิม.

<sup>21</sup> เมธี คุณยจินดา. (2520). เหนื่อยตายดีกว่าอดตาย. หน้า 183. และ สุชาติ สุขสมิตร. (2524, ธันวาคม). “การเลิกจ้างและความเสียหาย(1).” วารสารศาลแรงงาน, เล่ม 2. หน้า 3.

#### 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

เป็นแนวคิดใหม่ที่ว่า ในความเป็นจริงผู้คนใช้ชีวิตส่วนมากไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้และอนาคตของเขาจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อยๆ สำหรับลูกจ้างแล้วการเลิกจ้างถือเป็นความโชคร้าย และสำหรับบางคนก็อาจทำให้เขาเสียเพื่อนพ้องและครอบครัว บางครั้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมากต้องเผชิญกับการหางานยาก การที่ลูกจ้างได้ลงทุนความชำนาญ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจของเขาอุทิศให้แก่งาน จึงเปรียบเสมือนผลประโยชน์ในทางทรัพย์สินจากการทำงาน สำหรับลูกจ้างแล้วงานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา (job property)<sup>22</sup> หรืออีกนัยหนึ่งแรงงานเทียบได้กับทรัพย์สินและลูกจ้าง หรือเจ้าของแรงงานเทียบได้กับเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อเจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิ์ในทรัพย์สินของเขาเขาจึงควรมีสิทธิ์ได้รับความมั่นคงซึ่งมีราคาคำนับปี<sup>23</sup>

#### 2.5 มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้มีการแสวงหามาตรการต่างๆ ในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 3 กรณี กล่าวคือ<sup>24</sup>

##### 2.5.1 การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การคุ้มครองโดยวิธีนี้เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน เช่น การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดเหตุและกรณีที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือการที่ต้องมีการพิจารณาาร่วมกัน กับผู้แทนของสหภาพแรงงานเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง การคุ้มครองโดยวิธีการนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง ลูกจ้างในกิจการเล็กๆ หรือกิจการที่ไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานจะไม่ได้รับการคุ้มครอง ข้อเสียอีกประการหนึ่งคือ วิธีการนี้ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น จึงมีขอบเขตการคุ้มครองที่จำกัดเฉพาะลูกจ้างเพียงบางกลุ่ม

<sup>22</sup> John Mesher. (1976). *Compensation for Unemployment*. p.12.

<sup>23</sup> J.R. Carby-Hell. (1976). *Study in Three Termination A spectrs of Modern Employment, in Studies in Labour Law*. p.206.

<sup>24</sup> สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. (2530). มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ. หน้า 5-6.

### 2.5.2 การคุ้มครองโดยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครอง

เป็นการคุ้มครองโดยการแทรกแซงของรัฐ<sup>25</sup> ด้วยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและมาตรการอื่นตลอดจนมีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการตรวจตรา ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยกำหนดโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย การคุ้มครองในกรณีนี้กฎหมายจะระบุกรณีและเหตุผลที่จะให้สิทธินายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง และจะต้องเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การเลิกจ้างจะต้องมีขั้นตอนและวิธีการ เช่น จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนนานเท่าไร จะต้องมียุติบัตรใดในการร่วมวินิจฉัยในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และใครจะเป็นผู้มีอำนาจชี้ขาด เป็นต้น

### 2.5.3 การคุ้มครองโดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย

ค่าชดเชย (Severance Allowance) เป็นการคุ้มครองในรูปของการให้ความช่วยเหลือทางการเงินซึ่งจ่ายโดยนายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่นายจ้างมีอยู่ตามกฎหมายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป โดยทั่วไปแล้วถือว่าค่าชดเชยมีลักษณะเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องตกงาน โดยนายจ้างไม่ได้ให้โอกาสลูกจ้างที่จะหางานใหม่ ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนมีการเลิกจ้าง มากกว่าที่จะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งในกรณีนี้จะมีระบบกองทุนเงินสะสม บำเหน็จบำนาญ หรือการประกันการชราภาพอยู่แล้ว<sup>26</sup>

## 2.6 การคุ้มครองการจ้างงาน

### 2.6.1 ผลกระทบจากการเลิกจ้าง

สืบเนื่องจากเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดขึ้นนับตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา ได้แผ่ขยายไปในทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย ดังจะเห็นได้จากมีการปิดกิจการ หรือลดกำลังการผลิตในสถานประกอบการทั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กเมื่อกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบการกิจการของนายจ้างได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำโดยตรง ทำให้ขาดทุนจำเป็นต้องลดต้นทุนในการผลิตลง โดยต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งที่นายจ้าง

<sup>25</sup> B.W.Napier , J.C.Javillier & P.Verge. (1982). *Comparative Dismissal Law*. p.4.

<sup>26</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2525). “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.” วารสารนิติศาสตร์, เล่ม 12.

สามารถจำกัดให้ลดลงได้ก็คือลูกจ้างซึ่งนายจ้างมีสิทธิในการเลิกจ้างลูกจ้างได้เสมอ โดยถือเป็นดุลยพินิจของนายจ้าง

การเลิกจ้างโดยไม่ว่านายจ้างจะอ้างว่าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจหรือไม่นั้น เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างมากขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางทั้งต่อตัวลูกจ้างเอง ต่อนายจ้าง หรือต่อเศรษฐกิจของประเทศ เกิดปัญหาสภาพสังคมตามมาหลายประการ ซึ่งอาจสรุปผลกระทบจากการเลิกจ้างในด้านต่างๆ ได้ดังนี้<sup>27</sup>

#### 2.6.1.1 ผลกระทบต่อนายจ้าง

การเลิกจ้างย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อนายจ้างหลายประการ ดังต่อไปนี้

##### 1) การสูญเสียตัวลูกจ้าง

การเลิกจ้างเป็นการสิ้นสุดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างทำงานให้ตนได้อีกต่อไป นายจ้างเพียงแต่มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานต่างๆ ที่ค้างชำระแก่ลูกจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้ถูกต้องเท่านั้น ดังนั้นการเลิกจ้างลูกจ้างย่อมทำให้นายจ้างไม่มีตัวลูกจ้างหรือสูญเสียตัวลูกจ้างที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้กับตนไปอย่างถาวร ซึ่งถ้าหากว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนั้นเป็นลูกจ้างที่มีฝีมือหรือจำนวนลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างมีเป็นจำนวนมากแล้ว ก็อาจทำให้ กิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบการของนายจ้างต้องชะลอหรือหยุดการผลิตสินค้าหรือบริการได้

##### 2) การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่

นอกจากนายจ้างจะต้องสูญเสียค่าตอบแทนในการทำงานต่างๆ ที่ค้างชำระแก่ลูกจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายแล้ว นายจ้างอาจจะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่มาทำงานแทนลูกจ้างที่ได้เลิกจ้างไป จะทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการสรรหาบุคลากร (เช่น การประกาศรับสมัครงาน การสัมภาษณ์ การคัดเลือก การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน) และเสียค่าเสียหายอันเกิดแก่ความไม่ชำนาญของลูกจ้างใหม่ และอาจทำให้ คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการบกพร่องหรือลดลง ส่งผลไปถึงความเชื่อถือหรือความนิยมของลูกค้า<sup>28</sup> และผลกำไรของนายจ้างที่จะได้รับกลับมาด้วย

##### 3) การถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดี

<sup>27</sup> วิทย์ ชะนะภักย์. (2545). การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย. หน้า 20-22.

<sup>28</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2539). การเลิกจ้างและการลาออก. หน้า 18-19.

การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาทำความตกลงในข้อเรียกร้องหรือการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น นายจ้างอาจถูกกล่าวหาและได้รับโทษอาญาถึงขั้นจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนั้นลูกจ้างอาจนำคดีไปสู่ศาลด้วยการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานหรือศาลอื่นๆ ในทางแพ่งได้<sup>29</sup> ว่าการเลิกจ้างนั้นไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

#### 2.6.1.2 ผลกระทบต่อลูกจ้าง

การเลิกจ้างเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างหลายประการ ดังต่อไปนี้

##### 1) การขาดรายได้และสวัสดิการ

การเลิกจ้างลูกจ้างย่อมทำให้นายจ้างหมดหน้าที่ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างย่อมตกอยู่ในฐานะคนว่างงานหรือไม่มีงานทำ รายได้ประจำจากค่าตอบแทนในการทำงานต่างๆ ของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้าง ต้องขาดหายไปทั้งจำนวน อีกทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายจ้างได้จัดไว้ให้นั้นก็จะต้องขาดหายไป ด้วยเช่นกัน

##### 2) การหางานใหม่ทำ

การเลิกจ้างลูกจ้างนอกจากจะทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะคนว่างงานหรือไม่มีงานทำต้องขาดรายได้และสวัสดิการจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอาจต้องประสบกับปัญหาการมีงานทำหรือการหางานใหม่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าลูกจ้างนั้นมีอายุมากหรือมีความรู้ น้อย หรือเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ โอกาสที่จะหางานใหม่ทำนั้นแทบจะไม่มีเลย หรือมีน้อยมาก

##### 3) การดำรงชีวิต

เมื่อลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างแล้ว ต้องขาดรายได้และสวัสดิการต่างๆ จากที่เคยได้รับจากนายจ้าง และประสบกับปัญหาการหางานใหม่ทำแล้ว ก็จะส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ทั้งของตัวลูกจ้างเองและครอบครัว ค่าใช้จ่ายต่างๆ ของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นกับรายได้ประจำที่ต้องนำมาใช้จ่ายลดลงหรือไม่มีเลย ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งรวมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างต้องได้รับความลำบากและเดือดร้อนในการดำรงชีวิตเป็นอย่างยิ่ง

#### 2.6.1.3 ผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์

การเลิกจ้างลูกจ้างย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์หลายประการ ดังต่อไปนี้

##### 1) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

<sup>29</sup> แหล่งเดิม.

การเลิกจ้างย่อมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างย่อมมีความคิดว่าการเลิกจ้างของนายจ้างต่อตนเองเป็นสิ่งที่นายจ้างไม่สมควรกระทำ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในภายหลังการเลิกจ้าง โดยลูกจ้างอาจไปเผยแพร่กระจายไขว่ขว้างถึงการเลิกจ้างลูกจ้างไปในทางที่ไม่ดีหรือเสื่อมเสียแก่นายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการบริหารที่มีอยู่ของนายจ้างและความน่าเชื่อถือของตัวสินค้าและบริการของนายจ้างต่อสายตาของบุคคลภายนอก

### 2) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่กับนายจ้าง

แม้ลูกจ้างที่ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง โดยยังไม่ถูกเลิกจ้าง แต่ลูกจ้างดังกล่าวย่อมเกิดความหวั่นไหวต่อความมั่นคงในการทำงาน ยิ่งถ้าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นเสียไป ความภักดีต่อนายจ้างจะลดลง ความเป็นปฏิปักษ์กับนายจ้างจะเพิ่มขึ้น แรงงานสัมพันธ์จะเลวลงตามลำดับ ซึ่งย่อมเกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง

### 3) การนัดหยุดงาน

การเลิกจ้างลูกจ้าง โดยเฉพาะคราวละมากๆ ลูกจ้างย่อมเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อตัวนายจ้าง โดยมักจะเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม ซึ่งก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างนั้นลูกจ้างก็อาจจะใช้สิทธิในอันที่จะเรียกร้องให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างการทำงาน โดยใช้สิทธิในการนัดหยุดงานเพื่อเป็นการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของตน ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญต่อแรงงานสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในกิจการ ธุรกิจ สถานประกอบการกิจการของนายจ้างและประเทศได้

#### 2.6.1.4 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

โดยปกติลูกจ้างทุกคนย่อมดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งส่วนใหญ่ก็คือ ค่าจ้าง แต่เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมหมดหน้าที่ในการจ่ายและลูกจ้างย่อมหมดสิทธิในการรับค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างดังกล่าวนี้เป็นเงินสำหรับการจับจ่ายใช้สอยที่จำเป็นแก่การดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว เมื่อถูกเลิกจ้างแล้วเงินที่จะนำไปใช้สอยต่างๆ ก็ลดลงหรืออาจไม่มีเลย จึงส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่างๆ ทำให้มีรายได้จากการขายสินค้าและบริการลดลงตามไปด้วย ซึ่งจะเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจเหล่านั้นวนเวียนอย่างไม่รู้จบ อีกทั้งรัฐเองก็ขาดรายได้จากการจัดเก็บภาษี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ

#### 2.6.1.5 ผลกระทบต่อสภาพสังคม

1) การว่างงาน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนั้นจะมีเพียงส่วนน้อยเท่าที่สามารถหางานใหม่ได้ทันที หรือต่อเนื่องกันไป อย่างน้อยต้องมีช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ลูกจ้างจะต้องตกอยู่ในภาวะ



ว่างงานซึ่งระยะเวลาการว่างงานจะยาวนานเท่าใดก็ขึ้นอยู่กับอายุ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้างเป็นหลัก ถ้าลูกจ้างอายุมาก ความรู้ น้อย คือความสามารถ ขาดประสบการณ์ ระยะเวลาการว่างงานอาจจะยาวนานหรืออาจจะตกอยู่ในฐานะคนว่างงานอย่างถาวรเลยก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างอายุน้อย ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมีมาก ระยะเวลาการว่างงานก็อาจจะเป็นเวลาไม่นานหรือไม่มีเลย

ซึ่งช่วงระยะเวลาการว่างงานดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างและครอบครัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องขาดรายได้มาใช้เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ซึ่งเมื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนั้นขาดรายได้มาเป็นระยะเวลานานๆ ก็อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นในสังคม เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาโสเภณี ปัญหาการพนัน เป็นต้น

2) การอพยพของแรงงาน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยปกติแล้วย่อมต้องมีการแสวงหางานใหม่ทำ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับอายุ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบกับการเป็นแรงงานประเภทฝีมือ กึ่งฝีมือ หรือไร้ฝีมือของลูกจ้าง และความต้องการของตลาดแรงงานด้วย โดยลูกจ้างที่เป็นแรงงานฝีมืออาจจะอพยพหรือเคลื่อนย้ายตัวเองไปหางานใหม่ภายในท้องถิ่นดั้งเดิม หรือเข้าสู่เมืองหรือออกไปยังต่างประเทศได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ ส่วนลูกจ้างที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่ก็จะเคลื่อนย้ายจากท้องถิ่นเดิมเข้าสู่ในตัวเมืองมากกว่า

ซึ่งการอพยพหรือเคลื่อนย้ายแรงงานอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือถูกหลอกให้ไปทำงานใช้แรงงานโดยทารุณกรรม เช่น งานประมงจับปลากลางทะเลหลวง เป็นต้น หรือลูกจ้างที่เป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมืออาจถูกหลอกเรียกเงินเพื่อส่งไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศโดยผิดกฎหมายซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย

## 2.7 มาตรการในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจนั้นส่งผลต่อการเลิกจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจครั้งที่สำคัญๆ ซึ่งส่งผลให้มีการปิดกิจการหรือสถานประกอบการ และการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมากในประเทศไทยที่สำคัญๆ นั้น มีอยู่ 2 ครั้งด้วยกัน โดยครั้งแรกเกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2540 และในปัจจุบัน พ.ศ. 2550 ดังนี้

### 2.7.1 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงระหว่างปี 2540-2543

มีการกล่าวกันว่าสาเหตุประการหนึ่งของการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นในประเทศไทยมาจากกรณีที่ นายจอร์จ โซรอส ซึ่งเป็นนักการเงินโลกชาวอเมริกัน เชื้อสายยิว เป็นเจ้าของกองทุนควอนตัม ซึ่งมีอิทธิพลต่อตลาดการเงินของโลก มีธุรกิจอันกระทบต่อตลาดการเงินในเอเชีย และเป็นผู้เคยโจมตีค่าเงินปอนด์ของประเทศอังกฤษมาด้วย<sup>30</sup> ได้เข้ามาเก็งกำไรจากค่าเงินบาทเมื่อ 4 ปีก่อน ด้วยการโจมตีค่าเงินบาทไทย ทำให้รัฐบาลต้องปล่อยให้ค่าเงินบาทลอยตัวหรือลดค่าเงินบาทหลายครั้ง จนก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมาก ซึ่งวิกฤตทางเศรษฐกิจไทยที่เกิดขึ้นนี้ได้แพร่กระจายอย่างรวดเร็วไปสู่ประเทศอื่นบางประเทศในทวีปเอเชียและกลายเป็นวิกฤตของระบบทุนนิยมโลกในที่สุดด้วย

#### 2.7.1.1 ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนี้

วิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทยครั้งนี้เกิดขึ้นพร้อมกันเป็น 3 ระยะ กล่าวคือ<sup>31</sup>

ระยะแรก วิกฤตเศรษฐกิจ “ระยะยาว” เกิดขึ้นจากกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลักโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการสูญเสียต้นทุนทางสังคมเป็นจำนวนมาก

ระยะที่สอง “ระยะกลาง” เป็นวิกฤตเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ปรากฏในรูปของโครงสร้างการผลิตที่ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ทำให้ประเทศไทยสูญเสียความได้เปรียบในเชิงการผลิตแรงงานเข้มข้น เป็นเศรษฐกิจที่ขยายตัวในเชิงปริมาณแต่ขาดคุณภาพหรือประสิทธิภาพ หรือที่เรียกว่า “เศรษฐกิจแบบฟองสบู่” ทำให้เศรษฐกิจไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกไปอย่างรวดเร็ว

ระยะที่สาม วิกฤตเศรษฐกิจ “ระยะสั้น” เป็นวิกฤตของกระบวนการตัดสินใจทั้งในธุรกิจภาคเอกชนและภาครัฐบาล ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดวิสัยทัศน์ และขาดจริยธรรมในการบริหารอย่างแท้จริง ภาคเอกชนมีกระบวนการตัดสินใจในการกู้เงินกู้ยืมต่างประเทศที่ดอกเบี้ยต่ำจำนวนมากเพื่อนำมาปล่อยกู้ให้แก่ธุรกิจแบบฟองสบู่ภายในประเทศด้วยอัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่ามากเนื่องจากความโลภและหวังกำไร โดยไม่คำนึงภัยจากการแตกของเศรษฐกิจแบบฟองสบู่

โดยอาจสรุปปัญหาทางเศรษฐกิจตามที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรมในประเทศไทยครั้งนี้ได้ ดังต่อไปนี้<sup>32</sup>

<sup>30</sup> ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ นักเศรษฐศาสตร์ กล่าวสัมภาษณ์ในรายการ “เกาะติดเศรษฐกิจโลก” (Global Economic Inside) ทางสถานีวิทยุ F.M. 96.5 (Business Radio) วันจันทร์ที่ 29 มกราคม 2544 เวลา 15.25 น.

<sup>31</sup> วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2542). วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ การเลิกจ้าง และความไม่เท่าเทียมกันในสังคม (รายงานการวิจัยเบื้องต้น). หน้า 5.

### 1) การขาดสภาพคล่อง

การขาดสภาพคล่องของสถานประกอบการเกิดขึ้น เนื่องจากการขาดเงินทุนหมุนเวียนสำหรับใช้ในการผลิต เช่น เคยได้รับการพิจารณาให้เงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันการเงินแห่งหนึ่งเป็นประจำ แต่ต่อมาประสบปัญหาไม่สามารถส่งออกหรือขายสินค้าได้ตามเป้าหมายทำให้รายได้ลดลง จนไม่สามารถชำระหนี้เงินกู้ได้ตามกำหนด ธนาคารหรือสถาบันการเงินที่เคยปล่อยเงินกู้ก็ระงับการให้เงินกู้ หรือเคยกู้เงินจากเจ้าหนี้ชาวต่างชาติ แล้วไม่สามารถชำระหนี้คืนได้ตามกำหนดเนื่องจากถูกผลกระทบกระเทือนจากการที่รัฐบาลโดยธนาคารแห่งประเทศไทยได้ปล่อยให้ค่าเงินบาทลอยตัวอันทำให้เงินบาทมีค่าน้อยลง เป็นผลให้จะต้องชำระหนี้ด้วยเงินบาทที่มีจำนวนสูงขึ้นมาก จนไม่สามารถหาเงินมาชำระหนี้คืนได้ตามกำหนด เจ้าหนี้ชาวต่างชาติที่เคยให้กู้ ก็ไม่ยอมปล่อยเงินให้กู้ยืมต่อไป เพราะหนี้เดิมก็ยังไม่สามารถชำระคืนได้ เป็นต้น รัฐบาลที่ผ่านมามีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกสินค้าการลงทุนจากต่างชาติ และการท่องเที่ยว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยการลงทุนจำนวนมากเกิดจากการย้ายฐานการผลิตสินค้าของบริษัทข้ามชาติ และการอาศัยเงินทุน เทคโนโลยีและตลาดต่างประเทศมากขึ้นเรื่อยๆ โดยใช้กลยุทธ์การลดค่าจ้างแรงงาน การให้สิทธิพิเศษทางภาษีอากรและการลดบทบาทการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวต่อรองกับนายจ้างของลูกจ้าง เพื่อจูงใจให้ต่างชาติมาลงทุนมากขึ้น อันส่งผลให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจเฉลี่ยร้อยละ 10 ต่อปีในระหว่างปี 2530-2533 ซึ่งเป็นสัญญาณของการก่อตัวของระบบเศรษฐกิจแบบ “ฟองสบู่” ในเวลาต่อมา<sup>32</sup> จนกระทั่งในที่สุดกลายเป็นระบบเศรษฐกิจแบบ “ฟองสบู่แตก” อันเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ปรากฏขึ้นและส่งผลกระทบทำให้เกิดการเลิกจ้างเป็นจำนวนมากต่อเนื่องมาเรื่อยๆ เช่นกัน

### 2) การประสบภาวะขาดทุน

เนื่องจากการบริหารงานไร้ประสิทธิภาพของผู้บริหารกิจการหรือของนายจ้าง หรือเนื่องจากการเลือกผลิตสินค้าที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดหรือผู้บริโภค ทำให้รายได้น้อยกว่ารายจ่าย จนจำเป็นต้องยุบเลิกแผนกบางแผนก หรือลดขนาดของกิจการ หรือปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต หรือการบริการ เพื่อลดค่าใช้จ่าย หรือจนจำเป็นต้องควบกิจการหรือปิดกิจการ หรือต้องยอมให้ถูกฟ้องล้มละลาย เพราะเป็นหนี้จำนวนมากจากการประสบภาวะขาดทุนจนไม่สามารถชำระหนี้ได้

### 3) การทุจริตอันมีผลกระทบเกี่ยวกับการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ

<sup>32</sup> วิจิตรา (ฟุ้งสัดดา) วิเชียรชม ก เล่มเดิม. หน้า 10-11.

<sup>33</sup> วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. เล่มเดิม. หน้า 1-3.

เนื่องจากการทุจริตในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานเกิดขึ้นในธนาคารหรือสถาบันการเงิน ด้วยการปล่อยเงินกู้โดยไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันอย่างเพียงพอจนกลายเป็นหนี้ที่ไม่สามารถเรียกชำระคืนได้ หรือหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ซึ่งมีผลกระทบต่อการเงินการคลังและเศรษฐกิจของประเทศ จนทำให้รัฐบาลต้องเข้าไปช่วยเหลือรับประกันผู้ฝากเงิน และเจ้าหนี้ทั้งในและต่างประเทศของสถาบันการเงินอย่างเต็มที่ ทำให้กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาาระบบสถาบันการเงินมีภาระหนี้สินและความเสียหายที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบหนักขึ้น ซึ่งรัฐบาลก็ได้ใช้วิธีการควบกิจการสถาบันการเงินดังกล่าวเพื่อแก้ไขสถานการณ์วิกฤตนั้น แต่ก็ไม่มีดีขึ้นจนในที่สุดรัฐบาลต้องสั่งปิดกิจการของธนาคารหรือสถาบันการเงินเหล่านั้น อันส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจที่แท้จริง (Real Sector) หรือกิจการภาคเอกชน โดยทั่วไปทำให้เกิดปัญหาการขาดสภาพคล่องตามมาด้วย

2.7.1.2 สถานการณ์การเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงระหว่างปี 2540-2543

จากข้อมูลเกี่ยวกับการเลิกจ้างของไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รวบรวมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 จนถึง 30 มีนาคม 2543 ปรากฏว่า

ในปี พ.ศ. 2541 มีจำนวนสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง เลิกกิจการ และหยุดกิจการชั่วคราว รวม 5,864 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวม 356,367 คน

ในปี พ.ศ. 2542 มีจำนวนสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง เลิกกิจการและหยุดกิจการชั่วคราว รวม 4,484 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวม 84,415 คน

ปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง เลิกกิจการ และหยุดกิจการชั่วคราวรวม 616 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวม 24,190 คน<sup>34</sup>

สรุปแล้วมีจำนวนสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง เลิกกิจการ และหยุดกิจการชั่วคราว รวม 10,964 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งสิ้น 464,972 คน ซึ่งนับว่า เป็นจำนวนที่มากมายพอสมควร โดยจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่มีสาเหตุการเลิกจ้างมาจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ อันทำให้สถานประกอบการ หรือนายจ้างต้องตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้าง

<sup>34</sup> นกัศสร. (2542, พฤษภาคม-มิถุนายน). “สถานการณ์การเลิกจ้าง.” วารสารแรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 40, ฉบับที่ 3. หน้า 25.

## 2.7.2 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี 2550

การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจของโลกในขณะนี้ เริ่มต้นจากการเกิดวิกฤตภาคอสังหาริมทรัพย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 2550 ที่เกิดภาวะฟองสบู่แตก จึงได้ชื่อว่าวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ ทำให้ราคาอสังหาริมทรัพย์ตกต่ำลง จนเกิดปัญหาหนี้เสียของสินเชื่ออสังหาริมทรัพย์ที่มีลูกหนี้คุณภาพต่ำ ซึ่งมีความเสี่ยงสูงที่ไม่สามารถชำระหนี้คืนได้ มีผลให้สถาบันการเงินที่ปล่อยสินเชื่อเกิดปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาโดยรวมให้เกิดการชะลอครั้งยิ่งใหญ่เป็นประวัติการณ์ นอกจากนั้นแล้วยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย

### 2.7.2.1 ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของไทย ดังนี้

#### (1) ปัจจัยจากภายนอกประเทศ

การเกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของโลกส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากประเทศไทยพึ่งพาการส่งออกถึงร้อยละ 72 ของ GDP และประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นตลาดส่งออกหลักที่สำคัญของประเทศไทย ซึ่งมีสัดส่วนการส่งออกในปี 2551 ถึงร้อยละ 11.4 นอกจากนั้นตลาดส่งออกของไทยกระจายไปยังประเทศในภูมิภาคต่างๆ เช่น สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น อาเซียน และตะวันออกกลาง ประเทศเหล่านี้ล้วนได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ มีผลให้การส่งออกของไทยหดตัวลงในไตรมาสสุดท้ายของปี 2551 ที่คิดลดร้อยละ 10.6 และลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงเดือนมกราคมและกุมภาพันธ์ 2552 โดยมีอัตราการส่งออกคิดลดที่ร้อยละ 26.5 และ 11.0 ตามลำดับ<sup>35</sup>

ผลของการหดตัวของ การส่งออกของไทย ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อภาคการผลิตให้เกิดการหดตัวตามไปด้วย ทำให้ผู้ประกอบการลดการผลิต เกิดการลดเวลาการทำงาน และปลดคนงานออกตามลำดับ รวมทั้งการลงทุนชะงักงันเนื่องจากนักลงทุนขาดความมั่นใจ

#### (2) ปัจจัยจากภายในประเทศ ได้แก่ ปัญหาทางการเมือง

เนื่องจากการเมืองเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจในหลายทางด้วยกัน กล่าวคือ หนึ่ง ประเทศใดที่การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้ นโยบายเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นการยากที่ภาคธุรกิจจะปรับตัวตามได้

สอง ฝ่ายการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ หากขาดนักการเมืองคุณภาพที่มีวิสัยทัศน์หรือยินดีที่จะดึงที่ปรึกษาที่มีวิสัยทัศน์เข้าร่วมงานแล้ว จะทำให้

<sup>35</sup> วิมล ชะตามินา. (2552). นโยบายการคลังในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี 2551. (โครงการวิจัย สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง). หน้า 1.

การกำหนดนโยบายไปทิศทางและการพัฒนาประเทศล่าช้าลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างมาก

สาม การเมืองส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการตรวจสอบการทำงาน หากการเมืองไม่เข้มแข็ง ประชาชนไม่ร่วมกระบวนการการเมืองเพื่อบริหารประเทศและตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร จะทำให้เกิดการทุจริต การทำงานแบบไร้ประสิทธิภาพ ผลคือ ประเทศจะทำงานด้วยประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งกระทบกับเศรษฐกิจด้วย

สี่ บรรยากาศทางการเมืองมีผลกับความมั่นใจของผู้บริโภคและการลงทุน ซึ่งการเมืองที่ไม่ดีจะส่งผลตรงกับเศรษฐกิจ ดูได้จากการเปลี่ยนแปลงของตลาดหุ้น

จากปัญหาทางการเมืองของประเทศที่ยังคงมีสถานการณ์ความขัดแย้งอยู่ตลอดเวลา มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย อีกทั้งมีการประท้วงรัฐบาลจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยเป็นระยะๆ ความบอบช้ำที่ประเทศไทยได้รับ จากมือระเบิดเพลิงที่ปิดสนามบินสุวรรณภูมิในช่วงก่อนหน้านี้นี้ยังคงอยู่ในช่วงฟื้นฟูและเยียวยา แต่กลับต้องมาเจอกับฤทธิ์เดชของมือระเบิดแดงที่แผลงฤทธิ์ก่อเหตุจลาจลจนลุกลามบานปลายแทบจะกลายเป็นสงครามกลางเมือง ในห้วงเทศกาลมหาสงกรานต์ถล่มซ้ำเข้าไปอีกนั้น ปฏิเสธไม่ได้ว่าได้ทำให้เศรษฐกิจไทยที่สำคัญพินาศจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกเป็นทุนเดิมอยู่แล้วต้องบอบช้ำสาหัสสากรรจ์เข้าไปอีก

ซึ่งปัจจุบันนี้ปัญหาการเมืองไทยที่ไม่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการชะลอตัว ทั้งทางด้านการบริโภคและการลงทุน ถ้ายังปล่อยให้สภาวะทางการเมืองเป็นอยู่อย่างนี้ก็จะส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงจากที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยในเรื่องการค้าการลงทุน ชาวต่างชาติที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศเราก็จะขาดความเชื่อมั่นและไม่กล้าที่จะเข้ามาลงทุนในไทย รวมถึงในเรื่องอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ซึ่งนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศที่จะเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยก็ลดน้อยลงไปด้วยเพราะยังไม่มั่นใจในสถานการณ์ทางการเมือง ดังจะเห็นได้จากการประมาณการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงที่เกิดความรุนแรงจากเหตุการณ์การเมืองในช่วงที่มีการปิดสนามบิน<sup>36</sup> หรือข้อมูลนักท่องเที่ยวที่ลดลงในช่วงการประท้วงของมอ

<sup>36</sup> ข้อมูลจากศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย คาดการณ์ว่าผลกระทบจากการปิดสนามบิน ทำให้ประเทศไทยสูญเสียรายได้จากการท่องเที่ยว คิดเป็นมูลค่า 150,000 ล้านบาท ขณะที่ผลกระทบต่อการส่งออก คิดเป็นมูลค่าประมาณ 40,000-70,000 ล้านบาท การบริโภคชะลอตัวลดลงเป็นมูลค่าประมาณ 30,000 ล้านบาท รวมถึงการลงทุน เสียหายเป็นมูลค่าประมาณ 25,000 ล้านบาท คิดเป็นมูลค่าผลกระทบโดยรวมต่อเศรษฐกิจถึงประมาณ 250,000 ล้านบาท ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่ 4 ปี 2551 จะขยายตัวเพียง 1-1.5% และเศรษฐกิจทั้งปีจะขยายตัวแค่ 4% และสำหรับปี 2552 ประเทศไทยจะได้รับผลกระทบทั้งจากสถานการณ์

เสื้อแดง<sup>37</sup> เห็นได้จากเที่ยวบินจากจีน และเกาหลีได้มากกว่า 40 เที่ยวบิน ที่ยืนยันไว้ก่อนหน้าว่าจะเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยในช่วงสงกรานต์ต่างพากันยกเลิกเที่ยวบินกันเป็นพรวน ขณะที่นักท่องเที่ยวที่อยู่ในประเทศต่างหวาดผวากันเช็กเอาต์จากโรงแรมที่พัก บางส่วนกระวีกระวาดเดินทางกลับประเทศทันที

ทั้งนี้เมื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงก็ย่อมมีผลต่อกิจการหรือสถานประกอบการบางแห่งที่ไม่สามารถที่จะแก้ไขวิกฤตดังกล่าวได้ ก็จำเป็นต้องลดขนาดธุรกิจลงหรือปิดกิจการ อันจะส่งผลให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างได้

#### 2.7.2.2 สถานการณ์การเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2550-2552

ในปี 2550 สถิติการปิดกิจการของสถานประกอบการ มีทั้งหมด 153 แห่ง มีลูกจ้าง 29,915 คน

โดยผู้ว่างงานทั่วประเทศในเดือนพฤศจิกายน 2550 จำนวน 4 แสน 2 หมื่นคน โดยมีผู้ว่างงานอยู่ในภาคกลางมากที่สุด คือ 1 แสน 4 หมื่น คน รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 แสนคน ภาคใต้ 8 หมื่นคน ภาคเหนือ 7 หมื่นคน และกรุงเทพมหานครมีผู้ว่างงานน้อยที่สุด คือ 3 หมื่นคน<sup>38</sup>

ปี 2551 ตั้งแต่เดือนมกราคม-ตุลาคม 2551 มีสถานประกอบการปิดกิจการทั้งหมด 120 แห่ง มีลูกจ้าง 13,903 คน โดยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภท การผลิตเครื่องเรือน เครื่องประดับ เครื่องแต่งกาย รองลงมา ประเภทอาหารและเครื่องดื่ม และสิ่งทอ เป็นต้น

เดือนมิถุนายน 2552 มีผู้ว่างงานทั้งสิ้น 4.8 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราว่างงาน 1.2% แยกเป็นผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 3 แสนคน ซึ่งเป็นผู้ว่างงานที่มาจากภาคการผลิตมากที่สุด 1.4 แสนคน ภาคการบริการและการค้า 1.3 แสนคน และภาคเกษตรกรรม 30,000 คน ส่วนผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนจำนวน 1.8 แสนคน<sup>39</sup>

---

เศรษฐกิจโลก และผลกระทบจากวิกฤตทางการเมือง ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวได้ไม่เกิน 1% และจะมีคนตกงาน 900,000-1,000,000 คน.

<sup>37</sup> สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (สทท.) ประเมินสถานการณ์ท่องเที่ยวไทย หลังจากวิกฤตความขัดแย้งขึ้นรุนแรงทางการเมืองของประเทศครั้งนี้ไว้ว่า ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยอย่างมาก ทำให้คาดว่าตลอดทั้งปี 2552 จะมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเหลือเพียง 10.862 ล้านคน หรือคิดลด 22.86% ลดลงจากปี 2551 มากถึง 4 ล้านคน.

<sup>38</sup> ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.).

<sup>39</sup> ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.).

จากการศึกษาข้อมูลการเลิกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทั้ง 2 ครั้งนั้น ก็จะพบว่าจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่มีสาเหตุการเลิกจ้างมาจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ หรือนายจ้างต้องตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าว อันจะทำให้ลูกจ้างจำนวนมากเหล่านี้ต้องได้รับความเดือนร้อน ทั้งนี้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวแม้จะพยายามจะป้องกัน บรรเทา หรือระงับความเดือนร้อนด้วยการพยายามหางานทำใหม่แล้ว แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก เพราะยังมีผู้สำเร็จการศึกษาออกจากสถานศึกษาที่ต้องว่างงานอยู่อีกเป็นจำนวนมากด้วย อันทำให้การแข่งขันกันเพื่อสอบคัดเลือกเข้าทำงานมีมากขึ้นอีก ลูกจ้างยังคงต้องประสบความเดือนร้อนต่อไปจากการที่ไม่สามารถหางานทำได้ เพราะนอกจากจะมีลูกจ้างอื่นที่ตกงานและว่างงานอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว ยังมีผู้สำเร็จการศึกษาที่ต้องว่างงานอยู่อีกเป็นจำนวนมากด้วย ทำให้ตำแหน่งงานว่างเกือบจะไม่มีในขณะที่จำนวนคนตกงานและว่างงานกลับมีเป็นจำนวนมาก

## 2.8 มาตรการอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า การใช้มาตรการทางกฎหมายต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นแต่เพียงอย่างเดียว อาจไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างจากการปิดกิจการของนายจ้างได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาของนายจ้างมิใช่อยู่ที่การให้สวัสดิการที่ดีหรือการให้เงินเดือนที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างเท่านั้น ปัญหาที่แท้จริงอันเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยภายนอก ซึ่งนายจ้าง (ผู้ประกอบการ) ไม่สามารถควบคุมได้ อาทิ ปัญหาด้านการเมือง ของประเทศกำลังประสบปัญหาวิกฤตขาดเสถียรภาพ ความมั่นคงแม้แต่ประชาชนในชาติยังไม่มี ความมั่นใจในรัฐบาลที่จะเข้ามาบริหารจัดการแก้ไขปัญหาวิกฤตดังกล่าวอย่างไร ฉะนั้นยิ่งชาวต่างชาติโดยเฉพาะนักลงทุนย่อมขาดความมั่นใจไม่กล้าเสี่ยงที่จะลงทุน เนื่องจากขาดความมั่นใจในรัฐบาลจึงต้องย้ายฐานการลงทุนไปยังประเทศอื่นที่มีเสถียรภาพมากกว่าประเทศไทย

จากปัญหาด้านแรงงานของลูกจ้างที่เรียกร้องด้านสิทธิและผลประโยชน์ในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการค่าตอบแทน ซึ่งได้รับการเยียวยาโดยทางด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ฝ่ายนายจ้างและรัฐบาลได้ตอบสนองความต้องการตามข้อเรียกร้องดังกล่าว โดยรัฐบาลเข้ามาเป็นผู้ควบคุม ให้ฝ่ายนายจ้างยอมรับและปฏิบัติตามข้อเรียกร้องดังกล่าวเพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินการต่อไปโดยหวังว่าคนงานจะไม่นัดหยุดงาน นายจ้างจะไม่ปิดกิจการ และรัฐบาลผู้เจรจาไกล่เกลี่ยจะไม่เสียหายนั้น แต่ในส่วนของความเป็นจริงที่เกิดขึ้นฝ่ายผู้ประกอบการ (นายจ้าง) ก็ยังไม่ได้รับการเยียวยาจากวิกฤตที่เกิดขึ้น นอกจากจะไม่ได้รับการเยียวยาแล้วกลับกลายเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวเร่งให้นายจ้างต้องปิดกิจการเร็วยิ่งขึ้น โดยในการแก้ไขปัญหาวิกฤต



เศรษฐกิจของนายจ้างซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน อาทิ เกิดสภาพคล่อง หาดตลาดไม่ได้ วัสดุต่างๆที่นำมาใช้ในการผลิตมีราคาสูงขึ้น ค่าแรงและผลประโยชน์ของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นตามข้อเรียกร้องต่างๆ ค่าภาระต่างๆ ค่าเช่า ค่าภาษี ส่วนปัจจัยภายนอกในเรื่องน้ำมันแพง การแข่งขันสูงจากต่างประเทศ สินค้าขายไม่ออกเนื่องจากเป็นสินค้าที่มีราคาแพง ซึ่งสืบเนื่องจากตลาดแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าต่างประเทศ เป็นเหตุให้นักลงทุนต่างชาติเลิกจ้างประเทศไทย ผลิตสินค้าและย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีฐานการผลิตที่ถูกกว่าดังที่กล่าวมาข้างต้น

ดังนั้นการแก้ไขปัญหาเพื่อมิให้นายจ้างต้องปิดกิจการจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการแก้ไขที่แตกต่างจากที่ผ่านมาซึ่งการนำกฎหมายเท่าที่ดำเนินการอยู่นั้นยังไม่เพียงพอต่อการผ่านพ้นวิกฤตเศรษฐกิจที่กำลังรุมเร้าประเทศไทย ณ ปัจจุบันลงได้ โดยต้องอาศัยมาตรการต่างๆ ควบคู่กับการใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจดังต่อไปนี้

### 2.8.1 การชะลอการตกงาน

ผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจของสหรัฐและในประเทศอื่นๆ เริ่มส่งผลกับประเทศไทยขึ้นเรื่อยๆ สัญญาณการชะลอตัวการส่งออกในปีหน้า การเข้มงวดสินเชื่อ ราคาพืชผลตกต่ำ และการชะลอตัวของค่าใช้จ่ายมีส่วนนำไปสู่การเริ่มปลดคนงานบางส่วน of สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมสำคัญ อาทิ สมุทรปราการ ลำพูน อัญญา เป็นต้น

หน่วยงานของราชการเริ่มออกมาตรการในการจะดูแลปัญหาและเตรียมช่วยเหลือคนตกงาน แต่ที่สุดแล้วการป้องกันหรือหามาตรการที่จะยับยั้งการปลดออกจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะสำหรับคนทำงานอยู่แล้วไม่มีอะไรสำคัญมากไปกว่าการรักษาตำแหน่งงานที่ทำอยู่ให้นานที่สุด

การจะดูแลหรือหรือชะลอคนซึ่งมีงานทำอยู่แล้วมิให้ถูกปลด เป็นมาตรการซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำ ในส่วนของลูกจ้างในสถานประกอบการมีปัญหาอาจจำเป็นต้องยอมรับมาตรการบางอย่างที่อาจกระทบต่อการลดลงของรายได้ความสะดวกสบายที่เคยมีเพื่อรักษาตำแหน่งงานเอาไว้เสมือนการยอมเสียอวัยวะ เพื่อรักษาชีวิต รวมถึงการยอมที่จะเข้ารับการอบรมทักษะใหม่ๆ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยีหรือแม้กระทั่งการโยกย้ายจากสถานที่เดิมไปยังที่ห่างไกล ในส่วนของนายจ้างนั้นจะต้องคำนึงว่าวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมิใช่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตแต่เป็นเรื่องของการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ขาดกำลังซื้อ การลดลงของการสั่งซื้อสินค้า เมื่อไหร่ที่วิกฤตผ่านไปการฟื้นฟูก็จะกลับมา ฉะนั้นทางใดที่จะรักษาคนทำงานอยู่แล้วไว้ให้นานที่สุด น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าเสียในส่วนภาครัฐอาจส่งเสริมด้วยการ

ช่วยเหลือการฝึกงานลูกจ้าง โดยสมทบค่าใช้จ่าย การป้องกันเงินเฟ้อ และการส่งเสริมสวัสดิการ เป็นต้น

มาตรการหรือวิธีการที่จะชะลอการเลิกจ้างหรือปลดออกที่มีการใช้ โดยทั่วไปที่พอสรุปได้มี อาทิ

#### 2.8.1.1 การตกลงลดชั่วโมงทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา

ด้วยวิธีนี้กระบวนการผลิตอาจไม่เต็มที่ แต่นายจ้างจะมีค่าใช้จ่ายลดลง โดยผลิตหรือเดินเครื่องในส่วนที่จำเป็นเพื่อรองรับการสั่งซื้อ ในส่วนของลูกจ้างจะมีรายได้ลดลงแต่งานยังมีทำแม้จะไม่เต็มเวลาหรือเต็มที่ การใช้วิธีนี้ปฏิบัติต่อด้านจากลูกจ้างมีน้อย

#### 2.8.1.2 การส่งเสริมให้ลูกจ้างบางส่วนลาพักเรียนหรืออบรมเพิ่มเติม

วิธีนี้ลูกจ้างและนายจ้างได้รับประโยชน์ ลูกจ้างมีโอกาสกลับสู่โรงเรียนใช้เวลาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะ นายจ้างอาจกำหนดเงื่อนไขโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายบางส่วนแต่คงรักษาตำแหน่งไว้ให้ลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานภายหลังจบการศึกษา อบรม วิธีการนี้ภาครัฐอาจเข้ามามีส่วนร่วมโดยส่งเสริมสมทบค่าใช้จ่าย เพราะเป็นการช่วยให้กำลังแรงงานกลับไปรับการฝึกอบรมใหม่

#### 2.8.1.3 ลูกจ้างตกลงผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน

ในยามวิกฤตงานไม่เข้าหรือเข้ามาน้อย การสลับหรือหมุนเวียนการทำงานระหว่างลูกจ้างจะช่วยทำให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายลดลง ขณะเดียวกันลูกจ้างพอมีรายได้บ้างไม่มีถึงกับขาดรายได้ทั้งหมดโดยเฉพาะในสถานประกอบการซึ่งมีระบบจ่ายค่าจ้างรายวัน วิธีนี้ลูกจ้างจะขาดรายได้ค่อนข้างมากจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลือด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้วย

#### 2.8.1.4 การตกลงปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

วิธีนี้จะปรับเปลี่ยนค่อนข้างรุนแรง เพราะอาจมีผลต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพในการทำงานด้วย อาทิ การเปลี่ยนจากสภาพลูกจ้างประจำเต็มเวลา เป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างทำงานบางเวลา หรือรับงานไปทำที่บ้าน วิธีนี้ลูกจ้างอาจพอใจเพราะมีโอกาสและเวลาอยู่บ้านนานขึ้น หรือมีเวลารับงานอื่น หรือมีเวลาทำธุรกิจที่ตนเองสนใจ

#### 2.8.1.5 การตกลงพักงานชั่วคราว

ด้วยวิธีนี้ลูกจ้างจะพักงานชั่วคราว โดยมีระยะเวลาตามแต่ละตกลงกัน ในส่วนของลูกจ้างจะมีเวลาพักหรือใช้เวลาไปทำสิ่งอื่น หรือแม้แต่ธุรกิจอื่นที่สนใจ ในส่วนของนายจ้างจะมีค่าใช้จ่ายลดลงและไม่สูญเสียลูกจ้าง

#### 2.8.1.6 การตัดเหมาช่วงงานบางประเภทให้ลูกจ้าง

วิธีนี้ลูกจ้างจะรับความเสี่ยงแต่มีสิ่งท้าทายใหม่ๆ เกิดขึ้น ลูกจ้างจะต้องขวนขวายทำงานหนักขึ้น เพราะรับผิดชอบรับช่วงงานไปบริหารงานเอง ด้วยวิธีนี้นายจ้างควรสนับสนุนช่วยเหลือลูกจ้างในระยะเริ่มต้น

#### 2.8.1.7 นายจ้างควบกิจการ

ด้วยวิธีนี้จะลดค่าใช้จ่ายลงได้มาก แต่บางส่วนอาจจำเป็นต้องมีการปลดคนงานบ้าง แต่ก็ยังสามารถรักษาคนงานบางส่วนไว้ได้

#### 2.8.1.8 การร่วมกันลดค่าใช้จ่ายทุกประเภท

วิธีการนี้ควรทำเป็นปกติวิสัย และเพิ่มความเข้มข้นในช่วงวิกฤต การลดค่าใช้จ่ายทุกประเภท รวมทั้งการชะลอโครงการใหม่ๆ ที่ยังไม่ชัดเจน จะช่วยพุงฐานะทางการเงินของสถานประกอบการได้ มาตรการนี้อาจรวมถึงการลดรายได้ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้ง เงินโบนัสหรือเงินรางวัลประจำปี

#### 2.1.8.9 การส่งถ่ายลูกจ้างไปสู่โครงการสร้างงานสาธารณะ

ปกติคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมในเมืองของประเทศไทยก็คือแรงงานที่อพยพมาจากต่างจังหวัดฉะนั้นโครงการช่วยเหลือจากภาครัฐไปสู่ชนบท อาจผันส่วนหนึ่งเป็นการช่วยเหลือคนจากชนบทที่มาทำงานในเมือง โดยขึ้นทะเบียนคนที่มีแนวโน้มจะถูกปลด ให้เข้าทำงานในโครงการสร้างงานของสาธารณะได้ โดยอาจทำในจังหวัดที่ทำงานหรือกลับไปทำที่ภูมิลำเนาเดิม

วิธีการที่นำเสนอข้างต้น จำเป็นต้องอาศัยความจริงใจ และการยอมรับถึงสถานการณ์ร่วมกัน รวมถึงความพร้อมที่จะหาหรือแก้ไขปัญหา นายจ้างที่ใช้นโยบายตัดสินใจข้างเดียวปกติจะได้รับผลกระทบไม่ทางตรงก็ทางอ้อม แม้สถานการณ์อาจจะเกื้อกูลให้นายจ้างตัดสินใจฝ่ายเดียว แต่ในระยะยาวผลกระทบจะเกิดกับนายจ้างในระดับหนึ่ง การหาทางออกโดยพยายามผ่อนคลายสถานการณ์และเสนอมาตรการในลักษณะชั่วคราว น่าจะเป็นแนวทางที่ดีกว่า และปกติจะมีการใช้กันทั่วไปโดยเฉพาะในประเทศยุโรป

สถานการณ์การเลิกจ้างจะทยอยออกมาเรื่อยๆ เพราะความไม่ลงตัวและไม่คลี่คลายที่ชัดเจนของปัญหา โดยเฉพาะการเข้มงวดในเรื่องสินเชื่อ การลดอัตราดอกเบี้ย และการขาดกำลังซื้อในตลาด สองสิ่งนี้หากแก้ไขคล่อง ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคอย่างน้อยผู้บริโภคในประเทศจะช่วยเหลือสถานการณ์การเลิกจ้างมิให้ต้องเลวร้ายลงไป ที่กล่าวมาเช่นนี้ต้องการยืนยันว่าการแก้ไขปัญหาการตกงานเป็นเรื่องของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการร่วมกัน เพราะท้ายสุดหากไม่มีการจับจ่าย ไม่มีการลงทุน งานใหม่ก็ไม่เกิด งานเก่าก็อาจต้องยุบ

### 2.8.2 การใช้มาตรการทางด้านภาษี

การใช้มาตรการทางด้านภาษีที่เรียกเก็บจากนิติบุคคลและประเภทต่างๆ ให้มีการลดหรืองด การเรียกเก็บภาษีบางตัว อาทิ วัสดุที่นำมาผลิต การลดภาษีเงินได้สิทธิ การยกเว้นไม่เรียกเก็บเงินได้สุทธิเป็นช่วงระยะเวลาตามที่เงื่อนไขกำหนดไว้ โดยการอิงกฎหมาย และมาตรการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่ 2) กล่าวถึงภาษีเงินได้นิติบุคคลปกติจะเรียกเก็บในอัตราร้อยละ 30 แต่รัฐบาลควรลดภาษีเงินได้นิติบุคคลคงเรียกเก็บเพียงร้อยละ 15-20 ทั้งนี้เพื่อชดเชยค่าวัสดุต่างๆ ที่มีราคาสูงขึ้น ณ ปัจจุบัน ส่วนกิจการใดซึ่งได้ดำเนินการตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่รัฐ ก็ให้มีการผ่อนปรนในลักษณะลดเรียกเก็บตามช่วงระยะเวลา อาทิ 3 ปี 5 ปี 7 ปี โดยขึ้นอยู่กับ ลักษณะของกิจการว่าเป็นประโยชน์และส่งเสริมแรงงาน (ลูกจ้าง) ภายในประเทศ และก่อให้เกิดการจ้างแรงงานรวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรภายในประเทศเป็นตัวผลิต โดยเฉพาะภาคการเกษตร เป็นหลัก ซึ่งประเทศไทยถือได้ว่าเป็นครัวของโลกศักยภาพด้วยผลผลิตทางการเกษตรยังมีคุณภาพสูงและเป็นผู้นำชั้นแนวหน้า หากนำมาส่งเสริมในภาคอุตสาหกรรมเป็นตัวผลิต ธุรกิจสินค้าด้านการเกษตร ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องการประกอบการของผู้ประกอบการดังกล่าว ต่อไปซึ่งอาจลดพันวิฤตทางเศรษฐกิจได้ในอีกรูปแบบหนึ่ง ก่อให้รายได้และสภาพคล่องตัว

ในส่วนของผู้ประกอบการที่ต้องนำเข้าซึ่งวัตถุดิบจากต่างประเทศซึ่งได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม นำวัตถุดิบที่มีเป้าหมายผลิตเพื่อส่งออก ซึ่งลักษณะดังกล่าวในต่างประเทศได้ดำเนินการตามที่กล่าวมานั้นนอกจากนี้รัฐบาลต่างประเทศยังให้เงินอุดหนุนและเงินชดเชยในทางลับเพื่อให้กิจการของผู้ส่งออก เกิดความได้เปรียบในเชิงการค้าระหว่างประเทศซึ่งก่อให้เกิดปัญหาโต้แย้งในเรื่องราคาสินค้าส่งออกระหว่างประเทศซึ่งมีต้นทุนการผลิตที่แตกต่างกันมาก ดังนั้นในส่วนของประเทศไทย นอกจากรัฐบาลไม่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังและการส่งออกและการนำเข้ามาขายภายในประเทศก็ควรได้รับการผ่อนผันในเรื่องภาษีลดลงบ้างโดยคำนึงถึงวัตถุดิบ ที่นำเข้ามาก่อให้เกิดการจ้างแรงงานไม่น้อยเพียงใดเป็นตัวกำหนดในการเก็บภาษีในส่วนนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการมีกำลังใจ ในการผลิตและไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องตกงาน

### 2.8.3 การใช้มาตรการทางการเงิน

เนื่องจากผู้ประกอบการต่างๆ ตามที่กล่าวข้างต้นจะประสบปัญหาทางการเงินเป็นหลัก ใหญ่ รัฐบาลจึงควรเข้ามาเยียวยาในด้านสภาพคล่องเพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนในวงจรธุรกิจของผู้ประกอบการเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายค่าวัสดุ ค่าแรงงาน โดยรัฐบาลควรที่ เป็นผู้ดำเนินการ อาทิ หา

แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ให้ระยะเวลาผ่อนชำระยาวแก่ผู้ประกอบการรายย่อย และรัฐเข้าค้าประกันเงินกู้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงการประกอบกิจการนั้นว่าเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและเศรษฐกิจโดยรวม อาทิ เกิดการจ้างแรงงานจำนวนมากน้อยเพียงใดรวมถึง ความเป็นไปได้ของธุรกิจของผู้ประกอบการมาเป็นตัวชี้วัดกำหนดรูปแบบทิศทางการเจริญเติบโต ดังนั้นการปล่อยวงเงินสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการ รัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลือในด้านคำปรึกษาแนะนำให้ความรู้และกำกับ ดูแลการวางแผนทางการเงิน โดยผู้เชี่ยวชาญให้เหมาะสมกับ ธุรกิจแต่ละประเภทของผู้ประกอบการรายนั้นๆ เพื่อป้องกันการสูญเปล่าเนื่องจากรัฐบาลเป็นผู้ค้ำประกันด้านการเงิน นอกจากนี้รัฐบาลควรมีนโยบายทางการคลังมุ่งเน้นส่งเสริมธุรกิจต่างๆ ของผู้ประกอบการเพื่อให้มีเม็ดเงินจะได้หมุนเวียนอยู่ในระบบธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นๆ อันเป็นแนวทางที่จะแก้ปัญหาการขาดสภาพคล่องของผู้ประกอบการทั้งวางแผนรองรับในระยะสั้นและระยะยาวอีกทางหนึ่งด้วย ในส่วนของลูกจ้างรัฐควรให้คำแนะนำส่งเสริมในเรื่องการออมหรือสนับสนุนให้คำแนะนำเพื่อให้ลูกจ้างมีทุนสำรองที่สามารถนำไปร่วมลงทุนกับนายจ้างหรือแปลงหนี้ระหว่างนายจ้างที่ค้างชำระค่าจ้างกับลูกจ้างเป็นทุนเพื่อให้ลูกจ้างได้เข้าไปถือหุ้นในกิจการร่วมกับนายจ้างทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานเปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างมาเป็นผู้ถือหุ้นอีกทั้ง ยังเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในสถานประกอบการให้ดีขึ้นโดยไม่ต้องปิดกิจการ

#### 2.8.4 การใช้มาตรการด้านการตลาด

จากข้อเท็จจริงและวิกฤตต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการประสบปัญหาด้านการตลาดสินค้าผลิตภัณฑ์ต่างๆ ขายได้น้อยลง เนื่องจากสินค้าที่ผลิตมีราคาสูงขึ้นรัฐบาลควรเป็นผู้เข้ามาเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมผู้ประกอบการดังกล่าว โดยใช้มาตรการดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบายส่งเสริมให้คนในชาติใช้ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ประกอบการเหล่านั้นผลิตขึ้นโดยมุ่งเน้นถึงเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการยังชีพเน้นวิถีเศรษฐกิจพอเพียง โดยวิธีการส่งเสริมให้ส่วนราชการและข้าราชการเน้นใช้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตขึ้นภายในประเทศจากผู้ประกอบการดังกล่าว เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนในวงเงินที่รัฐได้เข้ามาสนับสนุน ให้ส่วนราชการจัดให้มีโครงการจำหน่ายสินค้าที่ผู้ประกอบการผลิตขึ้นในราคาถูกทั้งในส่วนราชการ โรงเรียนต่างๆ ได้ใช้สินค้าที่ได้มาตรฐานและมีราคาถูก โดยรัฐบาลจะเป็นผู้สนับสนุนการเงินโดยชดเชยเงินค่าสินค้าที่ลดราคาขายให้แก่ผู้บริโภค ตามชนิดราคาและปริมาณที่ผลิตออกมาจำหน่ายให้แก่ส่วนราชการตามโครงการข้างต้น

- 2) ในส่วนตลาดต่างประเทศ รัฐบาลควรจัดให้กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอื่นๆ ที่มีศักยภาพในด้านการตลาดเข้ามามีบทบาทเพื่อขยายตลาดสินค้าของไทยที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากต่างประเทศมาเป็นเวลาช้านานแล้ว อาทิกระทรวงการต่างประเทศให้ช่วยจัดงาน

ประชาสัมพันธจัดโครงการ แสดงสินค้า Road show ออกไปแนะนำสินค้าร่วมกับ ผู้ประกอบการที่ได้รับ การส่งเสริมจากภาครัฐตามนโยบายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้สินค้าผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ ได้รับการส่งเสริมออกสู่ตลาดโลกได้ง่ายขึ้น เกิดหมุนเวียนของเม็ดเงินจากภายนอก นอกจากนี้ควรมีนโยบายให้กระทรวงการต่างประเทศหาแนวทางเปิดตลาดใหม่ของสินค้าไทยในแถบประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นประเทศที่มีกำลังซื้อสูงเนื่องจากไม่มีผลผลิตทางการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติล้วนเป็นน้ำมันและสินค้าไทยส่วนใหญ่ประเทศในตะวันออกกลางยังไม่เป็นที่แพร่หลาย จึงควรทำการประชาสัมพันธให้มาก ส่วนในแถบภาคพื้นเอเชียด้วยกัน กระทรวงพาณิชย์ ควรหันมาเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพด้านการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานผลผลิตของสินค้าจะได้สูงกว่าประเทศจีน อินเดีย และเวียดนาม

### 2.8.5 มาตรการด้านวิกฤตน้ำมันในตลาดโลก

จากภาวะน้ำมันตลาดโลกสูงขึ้นถึง 3 เท่าตัว อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนการถือครองเงินเหรียญสหรัฐมาเป็นการถือครองทรัพย์สินแทน ซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นการถือหุ้นน้ำมันโดยการเกร็งกำไรคาดว่าราคาน้ำมันในตลาดโลกจะสูงขึ้น อันสืบเนื่องจากโรงกลั่นน้ำมันทั่วโลกมีกำลังผลิตที่จำกัด โดยเฉพาะเครื่องจักรสำรอง ของประเทศที่ผลิตน้ำมันมีสภาพเสื่อมถอยทำให้กำลังการผลิตการกลั่นน้ำมัน ในอนาคตต้องเกิดปัญหาอย่างแน่นอน ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ ก็ได้เกิดขึ้นจริงตามที่กลุ่มผู้เกร็งกำไรน้ำมัน ได้คาดการณ์ไว้เป็นผลให้ราคาน้ำมันสูงขึ้นกว่าราคาปกติ ซึ่งปัญหาในเรื่องราคาน้ำมันที่สูงขึ้นนั้นรัฐบาลของทุกประเทศทั่วโลกได้พยายามหาทางแก้ไขวิกฤตด้านน้ำมันอยู่ โดยหาแหล่งพลังงานทดแทนต่างๆ ซึ่งแม้แต่ประเทศไทย หันมาผลิตก๊าซโซฮอลล์เพื่อใช้เป็นพลังงานทดแทน แต่ก็ยังไม่สามารถหยุดยั้งการขึ้นราคาของน้ำมัน ซึ่งเป็น ตัวก่อให้เกิดทุนการผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นต้นเหตุทำให้สินค้าแพงได้และในการที่จะรอให้ราคาน้ำมันตลาดโลกลดลง ก็เป็นการยากโรงงานผู้ประกอบการทั้งหลายไม่อาจจะรอดไปอีกต่อไป ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยวิธีการติดต่อกับผู้ผลิตน้ำมันโดยตรง โดยการนำสินค้าที่ผลิตได้ภายในประเทศที่ได้รับการส่งเสริมตามโครงการของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการเกษตร ไปแลกเปลี่ยนกับน้ำมันจากประเทศที่เป็นผู้ผลิตน้ำมันวิธีการแก้ไขวิกฤตโดยตรง ลักษณะนี้รัฐบาลต้องกระทำการโดยไม่ต้องผ่านคนกลางในการติดต่อโดยวิธีการแลกเปลี่ยน สินค้าซึ่งทำให้ราคาน้ำมันที่ ประเทศไทยจะซื้อขายจากผู้ผลิตน้ำมันถูกลงถึง 3 เท่า อีกทั้งเป็นการระบายสินค้าที่ผลิตขึ้นภายในประเทศไทยได้ โดยเฉพาะสินค้าด้านการเกษตรซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดโลก ลักษณะดังกล่าวเป็นผลให้ประเทศไทยมีกำลังการสำรองเมื่อนำไปเทียบกับราคาน้ำมัน ซึ่งเป็นราคา

ที่แท้จริงจากโรงกลั่นของประเทศผู้ผลิตน้ำมันโดยตรง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อภาคต้นทุนการผลิตที่จะนำเข้าน้ำมันในราคาถูก ช่วยเหลือผู้ประกอบการได้โดยตรงอีกทางหนึ่ง

#### 2.8.6 การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ<sup>40</sup>

หลายองค์การดำเนินการเลิกจ้างพนักงานไปท่ามกลางการต่อต้านของพนักงานหรือทำให้พนักงานเสียขวัญกำลังใจ เกิดม็อบอาชญากรรมร้ายต่อบุคลากรที่ไม่มีทางเลือกหรือบอกให้ลูกจ้างได้ทราบได้เตรียมตัวก่อน การถูกเลิกจ้างส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมีหน้าซ้ำบางองค์การมีการเลิกจ้างพนักงานไปโดยจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชยที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ยอมจ่าย ยิ่งกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างให้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีอีกหลายองค์การได้ดำเนินการหลากหลายวิธีการที่จะไม่เลิกจ้างพนักงานหรือหากจะเลิกจ้างก็จะเป็นวิธีสุดท้าย แต่ได้มีมาตรการที่หลากหลายที่ทำให้ลูกจ้างได้เข้าใจ ยอมรับและร่วมมือกันที่จะลดค่าใช้จ่ายหรือร่วมกันพัฒนาธุรกิจ ให้พลิกฟื้นจากสถานการณ์วิกฤติได้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ก็คือ การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations) มีบทบาทค่อนข้างมากทีเดียว

การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีบทบาทค่อนข้างมากในการดำเนินนโยบาย หรือกำหนดกลยุทธ์เพื่อการลดขนาดทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเป้าหมายของการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ได้แก่การสร้าง ความเข้าใจที่ดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง หรือลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกันนั้น ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การยอมรับไว้ใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน การสร้างความเข้าใจ จะต้องใช้ “การสื่อสาร” เป็นเครื่องมือที่สำคัญ กิจกรรมการสื่อสาร จะต้องมีความมุ่งหมายเพื่อการอธิบาย ชี้แจงเหตุผล การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดังนั้น การลดขนาดขององค์การ เช่น การลดกำลังคน ยุบเลิกหน่วยงาน ฯลฯ หรือการลดขนาดทางการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งหมายถึง การปรับลดค่าตอบแทน สิทธิผลประโยชน์ การชะลอหรือระงับการจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร หรือกิจกรรมพนักงาน ฯลฯ เป็นการลดค่าใช้จ่ายทางการบริหาร เป็นการดำเนินการที่สวนทางกับกระแสความรู้สึกของพนักงาน ที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ได้รับสิ่งที่อำนวยความสะดวก หรือความสุขเพิ่มขึ้น แต่การลดขนาดขององค์การหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวคิดของการดำเนินการในทางตรงกันข้าม อาจจะ

<sup>40</sup> อภิชาติ ศรีเมือง. “บทความการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ.” สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2552, จาก [http://www.hrcenter.co.th/column\\_detail.php?column\\_id=699&page=1](http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=699&page=1).

ทำให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ชำนาญ ความมั่นคงในการทำงาน หรือรายได้ในการทำงานลดลง รวมทั้งความมีเกียรติ มีหน้ามีตา หรือความสุขในการทำงาน อาจจะน้อยลงไปด้วย  
อย่างไรก็ดี การลดขนาดขององค์กร หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนต่อไปได้ หรือทำให้ธุรกิจฟื้นตัวขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้นการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้พนักงานเกิดการยอมรับ หรือไม่เกิดปัญหาความวุ่นวาย จึงเป็นประเด็นภารกิจทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่จะต้องมีการบริหารจัดการ ให้เป้าหมายการลดขนาดองค์กรหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถขับเคลื่อนไปได้

#### 1) ลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

การที่นายจ้าง ฝ่ายจัดการและลูกจ้างมีทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีเข้าใจเหตุผลและการดำเนินการของอีกฝ่ายหนึ่ง และมีความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน หากมีข้อขัดแย้งหรือการแสดงข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างให้นายจ้างหรือฝ่ายจัดการสนองความต้องการ ก็มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งหรือความต้องการให้สามารถคลี่คลายหรือยุติลงได้ด้วยความเข้าใจหรือเป็นที่ยอมรับกันได้

#### 2) ลักษณะแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดี

คือลักษณะในเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมีทัศนคติในทางลบต่อกันและไม่มีวิธีการที่จะคลี่คลายแก้ไขปัญหา การไม่สนองตอบต่อความต้องการหรือข้อเรียกร้องของอีกฝ่ายหนึ่ง กลายเป็นความขัดแย้ง ความไม่ร่วมมือ และเกิดการรังเกียจต่อกัน นอกจากนี้ปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ อาจจะมีที่มาจาก การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การมีอคติ ลำเอียง การให้ข้อมูลเท็จหรือปิดบังข้อมูล การกลั่นแกล้ง หรือ การบีบบังคับทางด้านจิตใจหรือทางกาย จนทำให้อีกฝ่ายไม่อาจจะทนทำงานต่อไปได้ การดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานฯ พฤติกรรมเหล่านี้กลายเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายจัดการกับพนักงาน การแสดงออกที่สื่อถึงปัญหาดังกล่าว ได้แก่

(1) พนักงานไม่พอใจผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน มีทัศนคติที่ไม่ดี เกิดการต่อต้าน ไม่เห็นด้วยในนโยบาย ซึ่งจะเป็นที่มาของความไม่ร่วมมือ

(2) การตำหนิ คำว่า วิจารณ์บริษัท ผู้บริหารให้เกิดความเสียหาย

(3) การใช้มาตรการบีบบังคับ เมื่อได้ยื่นข้อเรียกร้องให้ฝ่ายนายจ้างดำเนินการ แต่ฝ่ายนายจ้างไม่ดำเนินการตามที่ต้องการ จึงเกิดการประท้วง ทำให้งานเสียหาย

(4) ปัญหาข่าวลือ ข่าวที่ไม่เป็นความจริง ซึ่งทำให้พนักงานเข้าใจผิด หวาดระแวง หวาดกลัว

#### 3) สถานการณ์ที่อาจจะส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์



- (1) การย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ทำให้ได้รับความเดือดร้อน
- (2) การออกคำสั่งขู่นหน่วยงาน
- (3) การขึ้นเงินเดือนที่ พนักงานรู้สึกว่าเป็นธรรม
- (4) การกระทำที่พนักงานมีความคิดว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่เสมอภาค
- (5) การดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ
- (6) การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขสภาพการจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง

#### ทราบ

- (7) การบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงานไม่ได้
- (8) ข่าวลือต่างๆ เช่น บริษัทกำลังจะปลดพนักงาน การนำเครื่องจักรมาทำงานแทนกำลังคน การเปลี่ยนระบบการจ้างงานจากพนักงานประจำ เป็นพนักงานจ้างเหมาแรงงาน

#### 4) เครื่องมือที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ

เมื่อสถานการณ์ของธุรกิจเผชิญกับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ การดำเนินการ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการใช้วิธีการลดกำลังคน จะต้องมีการจัดเตรียมการโดยเครื่องมือ กลไกเหล่านี้

##### (1) แผนงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์

จะต้องมีแผนงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแผนที่เน้นด้านการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงานให้เห็นว่า องค์กรมีเหตุผล และความจำเป็นอย่างไร มีขั้นตอนที่จะสื่อสารอย่างไร มีแผนงานการป้องกันเหตุความวุ่นวายหรือความไม่สงบที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งมีแผนงานที่จะให้บุคลากรกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ทำหน้าที่ในการเสริมสร้างความเข้าใจ หรือกำหนดบทบาทการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

##### (2) บทบาทของนายจ้าง

นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติตัดสินใจ ในสถานการณ์ที่สำคัญทุกคน รอการตัดสินใจของผู้บริหารที่เป็นนายจ้าง นายจ้างควรจะได้รับ การให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับมาตรการ หรือวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม ถูกต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย

##### (3) บทบาทของผู้บริหารในสายงาน และหัวหน้างาน

จะต้องมีบทบาทในการควบคุมดูแลพฤติกรรมการทำงานของลูกน้อง การสื่อสารทำความเข้าใจ ให้กำลังใจ การจัดสรรกำลังคนในหน่วยงาน การเคลื่อนย้ายกำลังคนทดแทน การสอนงานพัฒนาความรู้แก่พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ การประเมินผลงาน หรือกำหนดพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่ควรจะเลิกจ้างงาน

## (4) บทบาทของคณะกรรมการตัวแทนพนักงาน

จะต้องได้รับการสื่อสารให้ทราบข้อมูล สถานการณ์ข้อเท็จจริงต่างๆ มีหน้าที่สื่อสารข้อมูลไปยังพนักงาน การสอบถามประเด็นปัญหาข้อสงสัยจากผู้บริหาร มีบทบาทในการสนับสนุนบริษัทในการสื่อสาร และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร

## (5) โครงการกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

หน่วยงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จะต้องมีการดำเนินโครงการกิจกรรมต่างๆ เช่น

- การจัดประชุมผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อรับทราบสถานการณ์ต่างๆ
- การจัดประชุมคณะกรรมการตัวแทนพนักงาน
- การจัดประชุมพนักงานทั้งหมด ในกรณีที่องค์กรมีพนักงานจำนวนไม่มาก
- การออกประกาศ จดหมายข่าว ข้อมูลแถลงการณ์ต่างๆ
- การรับฟังปัญหาความรู้สึก ความต้องการของพนักงาน
- โครงการผู้รับความคิดเห็นของพนักงาน การศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ความ

ต้องการของพนักงาน ตอบคำถาม หรือชี้แจงข้อสงสัยแก่พนักงาน

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทักษะคติที่ไม่เข้าใจหรือไม่เป็นที่ยอมรับ จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจ การสร้างการยอมรับให้ความร่วมมือ รวมทั้งการดำเนินการที่ให้ความเป็นธรรม สอดคล้องกับกฎหมาย ผู้บริหาร หัวหน้างาน ตลอดจนนักบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องให้ความสำคัญมีขั้นตอนที่จะปฏิบัติ คำนึงถึงผลกระทบต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายการลดขนาดองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จและเป็นพลังที่จะพลิกฟื้นธุรกิจให้สามารถฝ่าฟันเอาชนะวิกฤติการณ์ได้ในที่สุด

### บทที่ 3

## มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ในต่างประเทศและในประเทศไทย

สืบเนื่องจากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโลกอันจะส่งผลทำให้คนว่างงาน คนทำงานที่ยากจน และคนทำงานที่ไม่มั่นคงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งรัฐบาลหลายประเทศทราบดีและกำลังแก้ไขปัญหาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการให้มาตรการการสร้างงาน การขยายและเพิ่มการให้ความคุ้มครองทางสังคม และการให้การเจรจาต่อรองทางสังคมเพื่อแก้ปัญหา ล้วนเป็นประเด็นของวาระการสร้างงานที่มีคุณค่าทั้งสิ้น

ส่วนมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานกรณีนายจ้างปิดกิจการ และเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจนั้นก็มีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการให้ความคุ้มครองการจ้างงานมีการศึกษาและพัฒนากฎหมายตั้งแต่ในระดับของกฎหมายระหว่างประเทศ และมีพัฒนาการอย่างเป็นลำดับในประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจาก วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจนั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและหนีไม่พ้นที่จะกระทบต่อความมั่นคงของการประกอบกิจการของนายจ้าง

ดังนั้นในบทนี้จะศึกษาถึงกฎหมายขององค์การระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงมาตรฐานและความเป็นสากลที่นานาประเทศยอมรับ อีกทั้งทราบว่าประเทศต่าง ๆ นั้นมีมาตรการทางกฎหมายที่นำมาใช้แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการจ้างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างไร เพื่อจะได้นำมาปรับใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

#### 3.1 มาตรการตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานกรณีนายจ้างปิดกิจการและเลิกจ้างเนื่องจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ จะปรากฏออกมาในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วย การเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม รวมไปถึงข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ฉบับที่ 119 ว่าด้วย การสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างนั้น หลักการของอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าว จะรวมเอาหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขในการดำเนินการตั้งแต่ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการเลิกจ้างไปจนกระทั่งถึงการเลิกจ้างว่ามีกระบวนการดำเนินการอย่างไร โดยสามารถแยกพิจารณาได้เป็นกรณีต่อไปนี้

### 3.1.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วย การเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วย การเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ.1982 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไว้ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ 7 หัวข้อดังต่อไปนี้ คือ

#### ข้อ 1 เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการ สถานประกอบการ หรือสถานบริการนั้น

#### ข้อ 2 กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวังหรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไข ตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับกระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 การเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้น ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสดูแลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหา นั้น เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

2.2 การเลิกจ้างไม่ควรกระทำในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศซึ่งกำหนดว่า จะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

2.3 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำโดยสาเหตุปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่เหมาะสมเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควรแล้ว และลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ

2.4 นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

### ข้อ 3 กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

3.1 ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างงานไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีใกล้เคียงเพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตนที่มีอยู่อย่างชัดเจน

3.3 ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ กิจกรรม หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจตัดสินว่ามีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และหรือสั่งหรือเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ องค์กรนั้นก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

### ข้อ 4 ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับคำตอบแทนชัดเจนการแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพาศติพิศอย่างร้ายแรง

ข้อ 5 การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรปฏิบัติก่อนเลิกจ้าง ดังนี้

### 5.1 การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

5.1.1 เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างและนายจ้างได้ไตร่ตรองแล้วเห็นว่า ควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวน ประเภท ของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบและช่วงเวลาที่เขาคาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

5.1.2 นายจ้างควรปรึกษาหารือ กับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น และมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

5.1.3 กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับภายในประเทศอาจจำกัดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

### 5.2 การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

5.2.1 นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเหตุผลแห่งการ เลิกจ้าง ตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุดภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

5.2.2 เพื่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

### 5.3 มาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้าง

5.3.1 มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยขจัด หรือทำให้การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสาเหตุอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลดน้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจาย การลดกำลังแรงงานออกไปในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อเปิด โอกาสให้การลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบ้านาก่อนเกษียณ โดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

5.3.2 หากพิจารณาแล้วเห็นว่า การลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราว จะช่วยขจัดหรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมีการพิจารณาถึงการจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เสียไปโดยใช้เงินสนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

### ข้อ 6 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างไว้ ดังนี้

6.1 ในการเลิกจ้างคนงานเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างควรที่จะคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการ สถานบริการ หรือสถาน ประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

6.2 หลักเกณฑ์การเลิกจ้างควรที่จะกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาดหรือคำพิพากษา ของศาล หรือโดยลักษณะการอย่างอื่น อันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศตามความสำคัญก่อนหลัง และความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

#### ข้อ 7 การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ผลที่เกิดตามมานอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียความพอใจในงาน สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสียโอกาสในการจะได้รับบำเหน็จ ถ้ามี ฯลฯ แล้วยังส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัวของ ลูกจ้างต้องลดลง เกิดความไม่มั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างด้วย และยังคงส่งผลกระทบต่อปัญหา การว่างงานของสังคมติดตามมา ฉะนั้นเมื่อเกิดการเลิกจ้างควรแสวงหามาตรการบรรเทาผลกระทบ ของการเลิกจ้าง ดังนี้

7.1 ในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการเลิกจ้างนี้ ควรได้รับการบรรจุ เข้าในงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ตามความ เหมาะสม ทั้งนี้ควรได้รับการส่งเสริมโดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของ ประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่ เป็นไปได้

7.2 นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างนี้หางานใหม่ที่เหมาะสมโดย อาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้

7.3 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสม หรือ ได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่

7.4 เพื่อบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้าง ซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุทาง เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้ การคุ้มครองด้านรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่ ตลอดจน

ช่วยเหลือในการคืนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการหางานและเข้ารับงานใหม่ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย

7.5 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงินเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตามมาตรการตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ”

จากมาตรการทางกฎหมายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วย การเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น โดยได้กำหนดถึงวิธีการหรือข้อควรปฏิบัติก่อนการเลิกจ้าง เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจเอาไว้อย่างชัดเจน นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ และหามาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้างเสียก่อน ซึ่งตามกฎหมายของไทยคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 ได้กำหนดไว้เพียงแต่กรณีที่ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ที่ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น มิได้บัญญัติ กำหนดถึงกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจเอาไว้ด้วยว่านายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีดังกล่าวนี้จะต้องใช้วิธีการหรือมีข้อควรปฏิบัติก่อนการเลิกจ้างอย่างไรบ้าง ซึ่งถ้าหากได้มีการนำหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทย โดยกำหนดให้มีความชัดเจนและแน่นอนในหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขการเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจแล้ว การเลิกจ้างลูกจ้างก็อาจจะลดลงได้ ถ้าหากการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เข้าหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือเงื่อนไขของกฎหมายแล้ว นายจ้างก็ไม่อาจอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุของการเลิกจ้างลูกจ้างได้

3.1.2 ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วย การสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่าย นายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง (R119 Termination of Employment Recommendation, 1963)

ตามข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วย การสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ.1963 เป็นเสมือนมาตรฐานแรงงานสากลที่ประเทศสมาชิก ต่างๆ พึงรับไปปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการคุ้มครองการเลิกจ้างได้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

“ข้อ 1. วิธีการใช้



ข้อนี้จะให้ผลทางกฎหมาย หรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับในการทำงาน การตัดสินใจของอนุญาโตตุลาการ หรือการวินิจฉัยของศาล หรือวิธีอื่นที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของประเทศ ซึ่งเห็นว่าเป็นการเหมาะสมตามสภาพของประเทศ

ข้อ 2. มาตรฐานการใช้โดยทั่วไป

1. การบอกเลิกจ้างไม่ควรจะให้เกิดขึ้น นอกจากจะมีเหตุผลอันควรในการบอกเลิกจ้าง ซึ่งเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของพนักงาน หรือเนื่องจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

2. การพิจารณาหรือแปลความของคำว่า เหตุผลอันสมควร ควรจะเป็นเรื่องของวิธีการใช้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.

3. ข้อความต่อไปนี้ ไม่ควรนับเป็นเหตุผลอันสมควรเกี่ยวกับการบอกเลิกจ้าง

(1) การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการร่วมกิจกรรมของสหภาพนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงาน หากนายจ้างเห็นชอบด้วย

(2) แสวงหาตำแหน่งหรือกำลังดำรงตำแหน่งหรือได้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้แทนพนักงาน

(3) การยื่นคำร้องโดยสุจริตใจ หรือการเข้าร่วมในขบวนการต่อต้านนายจ้างที่ละเมิดต่อกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ หรือ

(4) เชื้อชาติ ศิพ พิศ สถานภาพการสมรส ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การสืบเชื้อสายหรือสังคมเดิม

4. พนักงานที่ทราบว่าการทำงานของตนต้องสิ้นสุดลง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ย่อมมีสิทธิอุทธรณ์ภายในเวลาอันสมควร ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนเจรจาต่อคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามข้อตกลงร่วมหรือคณะกรรมการกลาง เช่น ศาล อนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ หรือคณะกรรมการที่คล้ายคลึงกัน หากว่ามีได้มีการพิจารณาเรื่องนี้ตามระเบียบการดังกล่าวภายในสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ ซึ่งอาจจะมียู่หรืออาจจะกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับข้อแนะนำ

5. (1) คณะกรรมการที่อ้างถึงในข้อ 4. ย่อมมีอำนาจที่จะพิจารณาเหตุผลในการบอกเลิกจ้าง และเหตุการณ์อื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ และวินิจฉัยเหตุผลในการบอกเลิกจ้าง

(2) จะต้องไม่แปลความหมายในวรรค (1) ไปในทางที่ว่าคณะกรรมการกลางมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงในการกำหนดขนาดคนทำงานของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

6. ถ้าปรากฏว่า การบอกเลิกจ้างนั้นไม่มีหลักฐานเหตุผลเพียงพอ คณะกรรมการที่อ้างถึงในข้อ 4. ย่อมมีอำนาจสั่งคนงานที่เกี่ยวข้องซึ่งถ้าไม่ได้กลับเข้าทำงานตามเดิมและยังมีได้รับค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายให้ได้รับเงินชดเชยตามสมควร หรือให้ได้รับความช่วยเหลือประการอื่นเช่นที่กำหนดไว้ตามวิธีการใช้ในข้อ 1. หรือให้ได้รับเงินชดเชยและความช่วยเหลืออย่างอื่นตามแต่จะกำหนดไว้

7. (1) คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับแจ้งล่วงหน้าจากนายจ้างหรือให้ได้รับเงินชดเชยในระยะเวลาอันสมควร

(2) ในระหว่างการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า คนงานย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างเพื่อจะได้หางานใหม่ทำ

8. (1) คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างแล้ว ในระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างย่อมมีสิทธิจะได้รับใบรับรองจากนายจ้าง ระบุวันเข้าทำงานและวันสิ้นสุดการจ้าง และชนิดของงานที่ทำ

(2) ใบรับรองดังกล่าวนี้ไม่ควรมีข้อความใดๆ อันเป็นการมิชอบต่อคนงาน

9. ควรให้ความคุ้มครองรายได้แก่คนงานที่ถูกบอกเลิกจ้าง การคุ้มครองเช่นนี้อาจรวมทั้งการประกันการว่างงาน หรือความมั่นคงทางสังคมรูปอื่นๆ หรือเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์ทดแทนประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ต่างหาก หรือประโยชน์ทดแทนจ่ายรวมกัน ทั้งนี้แล้วแต่กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน และนโยบายส่วนตัวของนายจ้าง

10. ปัญหาที่ว่าคนงานควรจะปรึกษาหารือกับผู้แทนคนงานก่อนจะมีการวินิจฉัยครั้งสุดท้ายในเรื่องการบอกเลิกจ้างหรือไม่นั้น ควรจะเป็นเรื่องของวิธีการใช้ ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 1.

11. (1) ในกรณีให้ออกจากงานอันเนื่องมาจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า หรือจ่ายเงินชดเชยแก่คนงาน และอาจจะยับยั้งไม่จ่ายเงินช่วยเหลือ เมื่อออกจากงาน หรือประโยชน์ทดแทนต่างหากประเภทอื่นก็ได้

(2) การให้ออกจากงานเนื่องมาจากคนงานกระทำผิดอย่างร้ายแรงจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อนายจ้างไม่สามารถจะใช้วิธีอื่นใดแล้ว

(3) ให้ถือว่านายจ้างสละสิทธิในการให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้านายจ้างมิได้กระทำในระยะเวลาอันสมควรภายหลังจากที่ได้รับทราบถึงการกระทำผิดอย่างร้ายแรงนั้นแล้ว

(4) ให้ถือว่าคนงานสละสิทธิในการอุทธรณ์ต่อการที่นายจ้างให้ออกจากงานเนื่องจากการทำผิดอย่างร้ายแรง ถ้าลูกจ้างไม่ยื่นอุทธรณ์ภายในระยะเวลาอันสมควรภายหลังจากที่ได้รับแจ้งให้ออกจากงานแล้ว

(5) ก่อนที่การวินิจฉัยให้คนงานออกจากงานเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง จะมีผลในขั้นสุดท้าย ควรจะให้คนงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวของเขาโดยรับคำวน โดยมีตัวแทนของคนงานเป็นผู้ช่วยเหลือในเมื่อเป็นการสมควร

(6) ในการบังคับใช้วรรคนี้ คำนิยามหรือการตีความของคำว่า “การกระทำผิดอย่างร้ายแรง” และการกำหนด “ระยะเวลาอันสมควร” ควรจะให้เป็นเรื่องของวิธีการใช้ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ 1.

ข้อ 3. บทบัญญัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลดจำนวนคนทำงาน

12. คู่กรณีที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมให้มีการหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนคนว่างงานลงให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ โดยการรับรองมาตรฐานที่เหมาะสม มิให้เกิดผลร้ายต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

13. (1) เมื่อคำริจะลดจำนวนคนทำงาน ควรจะมีการปรึกษาหารือผู้แทนคนงานเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเสียแต่เนิ่นๆ เท่าที่จะกระทำได้

(2) ปัญหาซึ่งจะทำการปรึกษาหารือกัน ควรจะรวมมาตรการเพื่อเลี่ยงการลดจำนวนคนทำงาน การจำกัดงานล่วงเวลา การฝึกและการกลับฝึกใหม่ การโยกย้ายระหว่างแผนกงาน การขยายระยะเวลาการสิ้นสุดสัญญาจ้างออกไปชั่วคราวหนึ่ง มาตรการที่ให้ผลกระทบถึงการลดคนงานน้อยลงที่สุด และการคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกจากงานเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงาน

(3) ในขณะที่และในเมื่อการปรึกษาหารือกัน ทั้งสองฝ่ายควรจะระลึกว่า อาจจะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะช่วยในการปรึกษาหารือดังกล่าว

14. ถ้าการที่จะให้ลดจำนวนคนทำงานมีขนาดที่สัมพันธ์กันอย่างน่าสังเกตกับสภาพการณ์ของกองกำลังคนในเขต หรือในหน่วยงานเศรษฐกิจ นายจ้างควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการลดดังกล่าวนี้

15. (1) การคัดเลือกคนงานที่จะให้ออกไปเนื่องจากการลดคนทำงานควรจะทำอย่างมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน หลักเกณฑ์ที่จะต้องวางไว้ล่วงหน้าและควรจะรักษาผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ และผลประโยชน์ของคนงานด้วย

(2) หลักเกณฑ์เหล่านี้ให้รวมถึง

1) ความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการธุรกิจการค้า หรือบริการ ให้มีประสิทธิภาพ

2) ความสามารถ ความชำนาญ ฝีมือและคุณสมบัติในการประกอบอาชีพของคนงานแต่ละคน

- 3) ระยะเวลาที่ทำงาน
- 4) อายุ
- 5) สถานะทางครอบครัว หรือ
- 6) หลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมตามสภาพของประเทศ

หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะใช้อย่างไร หนักไปในทางใดแล้วแต่  
ขนบธรรมเนียมประเพณีและการปฏิบัติของประเทศนั้นๆ

16. (1) ในเมื่อนายจ้างจะทำการว่าจ้างคนงานใหม่ ก็ควรจะว่าจ้างคนงานที่ถูก  
บอกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงานเป็นอันดับแรก

(2) ในเมื่อเป็นการเหมาะสม โอกาสในการว่าจ้างใหม่ดังกล่าวแล้ว อาจ  
กำหนดในระยะเวลาเวลาดังที่ระบุไว้ ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสิทธิในฐานะผู้อาวุโส ควรจะกำหนด  
ตามกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ การตกลงร่วมกัน หรือการปฏิบัติอย่างอื่นของประเทศ

(3) ในการว่าจ้าง ควรจะถือเอาหลักการที่วางไว้ในข้อ 15 มาพิจารณา

(4) อัตราค่าจ้างของคนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานอีกครั้งหนึ่งจะต้องไม่เสีย  
ไปเพราะเหตุที่คนงานต้องออกจากงานเมื่อครั้งก่อน เมื่อได้พิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างงาน  
เก่าและงานใหม่ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นเกี่ยวกับค่าจ้างของสถาน  
ประกอบการ บริษัท ห้างร้าน หรือบริการ

17. ควรจะใช้สำนักจัดหางานของต่างประเทศหรือสำนักอื่นๆ ที่เหมาะสม ให้  
ได้ประโยชน์เต็มที่ เพื่อประกันว่าคนงานที่ถูกบอกเลิกจ้างเนื่องจากการลดจำนวนคนทำงานนั้นได้มี  
งานอื่นทำโดยเร็วที่สุด

#### ข้อ 4. ขอบเขต

18. ข้อแนะนำนี้ใช้แก่งานเศรษฐกิจทุกสาขา และคนงานประเภทต่างๆ โดยมี  
เงื่อนไขว่าอาจยกเว้นไม่รวมข้อความต่อไปนี้ในขอบเขตได้

(1) คนงานที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือให้ทำงานที่  
ระบุไว้ ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงาน ไม่มีระยะเวลากำหนดแน่นอนเนื่องจากลักษณะของงาน

(2) คนงานที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าและ  
ทำงานในระยะเวลาพอสมควร

(3) คนงานที่ทำงานชั่วคราวครั้งชั่วคราวในระยะเวลาอันสั้น

(4) ข้าราชการฝ่ายบริหารของรัฐเฉพาะที่บทกฎหมายไม่ใช้แก่เขาตาม  
บทบัญญัติแห่งข้อแนะนำนี้

19. ตามที่วางไว้ในมาตรา 19 วรรคสี่แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อแนะนำนี้ไม่กระทบกระเทือนต่อบทบัญญัติใดๆ ที่ให้ประโยชน์แก่คนงานที่เกี่ยวข้องดีกว่าที่กำหนดไว้ ณ ที่นี้

20. ควรพิจารณาและนำข้อแนะนำนี้ไปใช้แก่คนงานที่มีกฎหมายหรือข้อบังคับพิเศษวางไว้เกี่ยวกับสภาพการทำงานอย่างน้อยที่สุดเท่าที่เทียบกับที่กำหนดในข้อแนะนำนี้”

จากข้อแนะนำดังกล่าว อาจสรุปเป็นสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง เป็นระยะเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวแสวงหางานใหม่ และในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้ โดยไม่สูญเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้มีเวลาหางานใหม่

2) การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเหตุผลนั้นอาจเป็นเหตุผลอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือเนื่องมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรแล้ว ถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิร้องเรียนยังหน่วยงานที่เป็นกลาง ซึ่งมีอำนาจให้สั่งรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือให้ได้รับเงินค่าเสียหายอย่างอื่นตามแต่เห็นสมควร

3) การให้ความคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นสาเหตุสำคัญซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการยังชีพ ซึ่งการคุ้มครองในกรณีนี้อาจกระทำในรูปของการประกันสังคม เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน หรือค่าชดเชยตามแต่จะเห็นควรว่าจะกำหนดในรูปใด

4) การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุลูกจ้างลี้หนาง ซึ่งเป็นมาตรการพิเศษ เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมากๆ ย่อมมีผลกระทบกระเทือนที่ร้ายแรงกว่าการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป และอาจก่อให้เกิดปัญหาแก่เศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้นจึงมีการกำหนดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีนี้เป็นพิเศษต่างหากจากการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างทั่วๆ ไป

## 3.2 มาตรการทางกฎหมายระหว่างประเทศ

### 3.2.1 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่ใช้ระบบคอมมอนลอว์ ซึ่งคำพิพากษาของศาลเป็นบ่อเกิดของกฎหมายที่สำคัญนอกเหนือไปจากกฎหมายลายลักษณ์อักษรซึ่งออกโดยรัฐสภา การศึกษา มาตรการต่างๆ ทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการจ้างงานของประเทศอังกฤษจึงต้องศึกษา ทั้งจากกฎหมายคอมมอนลอว์ ตามคำพิพากษาของศาลและจากกฎหมายลายลักษณ์อักษรควบคู่กัน ไป

มาตรการต่างๆ ทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน อาจสรุปได้ดังนี้

3.2.1.1 กฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ (Trade Union and Labour Relations Act, 1947)

กำหนดให้สหภาพแรงงานได้รับการยอมรับ (RECOGNITION) จากนายจ้าง แล้วเท่านั้นจึงจะเจรจาต่อรอง และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ คู่กรณีก็อาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดว่าสหภาพแรงงานใด มีสิทธิในการเจรจากับนายจ้าง สำหรับสหภาพแรงงาน กฎหมายบัญญัติไว้ว่าสหภาพแรงงานรูปแบบใหม่หมายถึง การรวมกันของ ลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ดังนั้นสหภาพแรงงานที่ไม่จดทะเบียนอาจเป็น องค์การที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่อาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

สัญญาการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพ แรงงานจะต้องจดทะเบียนไว้ที่นายทะเบียนของกระทรวงแรงงาน ทั้งต้องบอกด้วยว่า สัญญานั้น ผูกพันนายจ้างใดบ้าง และสหภาพแรงงานใดในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ ก็มีสิทธิที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณีกฎหมายได้เขียนถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและสมาชิกด้วย โดย ไม่แยกภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น

1. สหภาพแรงงานจะปฏิเสธ ไม่รับลูกจ้างในประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกของ สหภาพ แรงงานนั้นไม่ได้
2. สมาชิกสหภาพแรงงานจะเข้าจะออกเมื่อไรก็ได้ตามความสมัครใจ トラบใด ที่ทำตามระเบียบของสหภาพแรงงานแล้ว
3. สมาชิกที่มีสิทธิจะถูกห้ามมิให้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการของสหภาพ แรงงานไม่ได้
4. การลงคะแนนเสียงในสหภาพแรงงานต้อง “ลับ” นายจ้างหรือสมาชิกหรือ ใครจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวไม่ได้
5. สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกกีดกันแกล้งจากผู้อื่นไม่ได้

6. สหภาพแรงงานจะลงโทษสมาชิก โดยไม่ให้โอกาสแก่สมาชิกแก้ตัวก่อนไม่ได้ และต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐานเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้ง

7. สมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกปลดออกจากงานหรือถูกลดค่าจ้าง โดยปราศจากเหตุผลไม่ได้

ประเทศอังกฤษมีกฎหมายที่คุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ และเนื่องจากประเทศอังกฤษใช้กฎหมายระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) กฎหมายมีที่มาจากจารีตประเพณี โดยมีบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยมิชอบ (wrongful dismissal) และมีกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ.1978 (Employment Protection Act 1978)

3.2.1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ.1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978)

มีบัญญัติถึงการคุ้มครองเลิกจ้างไว้ทั้งที่เป็นธรรมและเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างดังนี้

1. การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้าง มาตรา 49 ดังนี้<sup>1</sup>

(1) การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ขึ้นไป

ก. จะต้องบอกกล่าวไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ต่อระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

ข. จะต้องบอกกล่าวเพิ่มอีก 1 สัปดาห์ต่อระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้นทุกๆ ปี หากระยะเวลาทำงานมากกว่า 2 ปีแต่ไม่ถึง 12 ปี

ค. จะต้องบอกกล่าวไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ หากระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป

(2) การบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ขึ้นไปแก่นายจ้างจะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

(3) หากมีข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 4 สัปดาห์ขึ้นไปสั้นกว่าที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัตินี้ ให้ใช้บทบัญญัติข้างต้นมาบังคับ แต่อย่างไรก็ตามมาตรานี้จะไม่คุ้มครองคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหากตกลงกันสละ

<sup>1</sup> B.A. Hepple, Paul O'higgins. (1979). **Lord Wedderborn of Charlton, Labour Relations Statutes and Materials.** p.468.

สิทธิที่จะต้องได้รับการบอกกล่าวไม่ว่าในกรณีใดๆ หรือในกรณีที่มีการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้าง

(4) สัญญาจ้างแรงงานที่มีการกำหนด ระยะเวลาการจ้างแน่นอน ไม่เกิน 4 สัปดาห์ แต่หากได้มีการทำงานต่อมาติดต่อกันครบ 12 สัปดาห์ขึ้นไป ให้มีผลบังคับเสมือนเป็น สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน และให้นำบทบัญญัติ (1) และ (2) ข้างต้นมาใช้ บังคับ

(5) มาตรการนี้จะไม่มีผลบังคับใช้กับคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในอันที่จะใช้ สิทธิบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยเหตุผลเพราะการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งทำ ให้ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวเช่นนั้น

(6) คำนิยามคำว่า สัปดาห์ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 153 (1) ไม่ให้นำมาใช้ บังคับกับมาตรานี้

นอกจากกฎหมายจะให้ความคุ้มครองโดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการ บอกกล่าวแล้ว ยังได้มีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างเป็นลาย ลักษณ์อักษร ภายใน 14 วัน นับแต่วันเลิกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นจะได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่ก็ตามหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน<sup>2</sup>

กฎหมายฉบับดังกล่าวยังได้บัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง เกี่ยวกับรายได้ขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้างในระหว่างระยะเวลาที่นายจ้างบอกกล่าว<sup>3</sup> แม้ว่าลูกจ้างจะไม่สามารถทำงานได้เพราะความเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บหรือหยุดงานในระหว่าง วันหยุด<sup>4</sup>

การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาบอกกล่าวขั้นต่ำถือว่าการนายจ้างเป็นผู้ผิด สัญญา และต้องรับผิดชอบจากการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ชอบ โดยต้องชดเชยค่าเสียหายเนื่องจากผิด สัญญาตามหลักกฎหมายสัญญาทั่วไป<sup>5</sup> ซึ่งโดยทั่วไปได้แก่ ค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่เลิกจ้าง จนถึงวันที่สัญญาจ้างควรจะสิ้นสุดลงโดยชอบด้วยกฎหมาย<sup>6</sup>

## 2. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

<sup>2</sup> EPCA 1978, Section 53.

<sup>3</sup> EPCA 1978, Section 50.

<sup>4</sup> EPCA 1978, Schedule 3 ข้อ 2 และข้อ 3.

<sup>5</sup> Bill Wedderborn. (1986). **The Work and the law.** p.203.

<sup>6</sup> คดี Gunton V, Richmond-upon-Thames London Borough Council (1980) I.C.R 755.



(ก) ความหมายของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มาตรา 57 บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนี้

(1) ในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างจะต้องแสดงให้เห็นถึง

ก. อะไรคือเหตุผลในการเลิกจ้าง และ

ข. ต้องเป็นเหตุผลตาม (2) หรือเหตุผลที่สำคัญประการอื่นๆ

(2) เหตุผลที่กล่าวใน (1) (ข) ได้แก่

ก. ความสามารถและคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่

นายจ้างให้กระทำ

ข. เหตุผลเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง

ค. ลูกจ้างลี้ภัย

ง. ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้โดยฝ่าฝืนหน้าที่ หรือ

ข้อจำกัดที่กฎหมายกำหนด

(3) เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดใน (1) การพิจารณาว่าการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ ให้พิจารณาเหตุผลที่นายจ้างแสดงว่าในพฤติการณ์เช่นนั้นนายจ้างได้กระทำไปโดยมีเหตุผลนั้นจะต้องเป็นเหตุผลที่ชอบธรรม

กล่าวโดยสรุปก็คือ การเลิกจ้างจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสองประการ คือ นายจ้างจะต้องแสดงเหตุผลที่จะเลิกจ้าง และเหตุผลนั้นจะต้องเป็นเหตุผลที่เป็นธรรม

(ข) การเยียวยาการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ได้บัญญัติไว้ 2 กรณีกล่าวคือ

(1) การรับกลับเข้าทำงานดังเดิมในมาตรา 67-71 ซึ่งเมื่อปรากฏว่ามีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม รวมทั้งให้นายจ้างชดเชยลูกจ้างในความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับระหว่างช่วงออกจากงาน ในการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้นลูกจ้างจะยังคงมีสิทธิและผลประโยชน์เช่นที่ตนได้รับตอนเลิกจ้าง เว้นแต่การที่จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิมจะทำให้เกิดความไม่ถูกต้องอย่างรุนแรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในความซื่อสัตย์สุจริตหรือก่อให้เกิดความไม่สงบสุขในการอุตสาหกรรม<sup>7</sup>

<sup>7</sup> คดี Coleman V, Magnet Joinery (1974) I.R.L.R.343.

ตามมาตรา 62 (1) (a) ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้างชั่วคราวหรือปิดงานชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขในการทำงานที่นายจ้างกำหนด หากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ ไว้ ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

(2) การชดเชยค่าเสียหาย หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ต้องชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 72 โดยแยกค่าเสียหายเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นค่าเสียหายขั้นต้น ซึ่งมีจำนวนไม่เกิน 3,600 ปอนด์ ซึ่งค่าเสียหายนี้อาจถูกลดลงหากศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างมีส่วนนำตำหนิในการถูกเลิกจ้างหรือปฏิเสธไม่ยอมกลับเข้าทำงานค่าเสียหายในส่วนที่สองเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายที่แท้จริง ซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลที่จะสั่งให้นายจ้างชดเชยตามความเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อชดเชยความสูญเสียอันเกิดจากการเลิกจ้างและมีจำนวนมากที่สุดไม่เกิน 6,250 ปอนด์ ค่าเสียหายในส่วนนี้อาจถูกลดจำนวนหากลูกจ้างไม่พยายามหางานใหม่ที่คล้ายคลึงกัน หรือกระทำเป็นปฏิปักษ์ต่อการกลับเข้าทำงานดั้งเดิม หรือไม่พยายามหาวิธีการลดความเสียหายเท่าที่จะกระทำได้

นอกจากนี้ตามที่กฎหมายประเทศอังกฤษ ได้บัญญัติเรื่องปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราว ไว้ในมาตรา 62 (1) (a) โดยได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือปิดงานชั่วคราวในลักษณะที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ถ้าหากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ ไว้ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายอังกฤษก็ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการปิดสถานที่ทำงาน (lock out) หรือปิดงานชั่วคราว<sup>8</sup>

### 3. การเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน

(ก) ความหมายของการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน โดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยเนื่องจากกรณีคนล้นงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี และลูกจ้างนั้น

ก. ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างของตนเองเพราะสาเหตุคนล้นงาน หรือ

ข. ถูกเลิกจ้างชั่วคราว หรือถูกลดเวลาทำงานให้สั้นลงตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ อย่างไรก็ตามเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานมีนิยามใน มาตรา 81(2)

มาตรา 81(2) ซึ่งบัญญัติว่า “ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานหากการเลิกจ้างนั้นทั้งหมดหรือเป็นส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจาก

<sup>8</sup> Gwyneth Pitt. (1992). **Employment Law**. p.160.

ก. ข้อเท็จจริงที่ว่านายจ้างได้หยุด หรือตั้งใจจะหยุดดำเนินกิจการ เพราะเหตุที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้าง หรือนายจ้างได้หยุด หรือตั้งใจจะหยุดดำเนินกิจการในสถานประกอบการที่ได้ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือ

ข. ข้อเท็จจริงที่ว่าความจำเป็นของธุรกิจที่จะต้องให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเป็นพิเศษหรือต้องใช้ลูกจ้างปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่นั้นหมดสิ้นลง หรือลดน้อยลง หรือคาดหวังได้ว่าจะหมดสิ้นลง หรือลดน้อยลง

ตัวอย่างประเภทของสถานการณ์ที่เข้าข่ายกรณีคนล้นงาน ตามบทบัญญัติข้างต้น เช่น การค้าทรุดลงทำให้ความต้องการคนงานลดน้อยลง หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงาน<sup>9</sup> เช่น จากธุรกิจการทำไม้มาเป็นการใช้วัสดุใยแก้ว (fiber-glass) ซึ่งทำให้ช่างไม้ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป<sup>10</sup>

(ข) อัตราชดเชยในกรณีคนล้นงาน ตามกฎหมายอัตราเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน (Redundantly Payment) กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

ก. ให้นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างสัปดาห์ครั้งในแต่ละปีที่ทำงานหากลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

ข. ให้นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างหนึ่งสัปดาห์ในแต่ละปีที่ทำงานหากลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 22 ปี ขึ้นไป

ค. ให้นายจ้างจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างครึ่งสัปดาห์ในแต่ละปีที่ทำงานหากลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

อัตราเงินชดเชยในกรณีคนล้นงานอาจต้องลดลงหากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานได้รับเงินหรือประโยชน์อื่นจากนายจ้าง

(ค) ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเรียกร้องเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน มีบัญญัติไว้ในมาตรา 101 ที่ว่า

(1) แม้จะมีบทบัญญัติใดๆ ก่อนหน้านี้ก็ตาม ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน เว้นแต่ก่อนที่จะสิ้นสุดการจ้าง 6 เดือน

ก. ได้มีการตกลงและจ่ายเงินชดเชยนั้น หรือ

<sup>9</sup> สมศักดิ์ สุนทรธาราวงศ์. (2530). *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ*. หน้า 93.

<sup>10</sup> คดี *Hindle V. Percival Boats Ltd*, (1969) All.E.R. 836.

ข. ลูกจ้างได้เรียกร้องให้จ่ายเงินชดเชยโดยการบอกกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังนายจ้าง หรือ

ค. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างอันเกี่ยวกับเงินชดเชย หรือเกี่ยวกับจำนวนเงินชดเชยได้เสนอไปยังศาลแรงงาน หรือ

ง. การฟ้องร้องเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างได้กระทำโดยลูกจ้างภายใต้มาตรา 67

(2) ภายใต้บังคับของ (1) ลูกจ้างจะไม่สูญเสียสิทธิในเงินชดเชยในกรณีคนล้นงาน ถ้าในระหว่างช่วงระยะเวลา 6 เดือนรวมกับช่วงระยะเวลาที่กำหนดในอนุมาตรา ดังกล่าว ลูกจ้าง

ก. เรียกร้องสิทธิตามข้อ ข. ของอนุมาตราดังกล่าว

ข. เสนอปัญหาดังกล่าวไปยังศาลแรงงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ค ของอนุมาตราดังกล่าว หรือ

ค. กระทำการร้องเรียนดังที่กำหนดในข้อ ง. ของอนุมาตราดังกล่าว

### 3.2.1.3 กฎหมาย Industrial Relations Code of Practice

เป็นมาตรการทางกฎหมายที่นำมาใช้ป้องกันการเลิกจ้าง โดยมาตรา 132-133 กำหนดให้นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ชี้แจงข้อกล่าวหาพร้อมสิทธิในการมีผู้แทนช่วยเหลือ ทั้งนี้ตามกฎหมาย Redundancy Payments Act., 1965 มาตรา 30 นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงหน้า 14 วัน หากเลิกจ้างไม่เกิน 10 คน และแจ้งล่วงหน้า 21 วัน หากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป และในกฎหมายฉบับเดียวกันนี้ยังกำหนดในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยว่าหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมานานและนายจ้างปลดออกเพราะต้องการลดกำลังคน (Redundancy) หรือให้ทำงานน้อยลงกว่าปกติ (Short-time) จนทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในสัปดาห์ต่ำกว่าค่าจ้างกึ่งหนึ่งของค่าจ้างต่อสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 1 สัปดาห์ครึ่งสำหรับการทำงานในแต่ละปี และลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 41 ปีจ่าย 1 สัปดาห์สำหรับการทำงานในแต่ละปี และลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า 22 ปี จ่าย ½ สัปดาห์สำหรับการทำงานในแต่ละปี เป็นต้น<sup>11</sup>

อย่างไรก็ดี การรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานต่อนั้นก็ถือเป็นการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วสามารถที่จะกลับเข้าทำงานอยู่กับ

<sup>11</sup> นลาด ทองคำสุก. (2539). การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน: มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง. หน้า 47.

นายจ้างเดิมอีกครั้งหนึ่ง โดยกฎหมาย Industrial Relations Code of Practice มาตรา 130-131 กำหนดว่าการไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามคำสั่งศาลมีโทษทางอาญา

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองการจ้างงานตามกฎหมายของอังกฤษดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าในส่วนที่เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง กฎหมายอังกฤษได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างเอาไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวเลิกจ้างยาวนานตามระยะเวลาการทำงานซึ่งจะเห็นว่ามาตรการดังกล่าวนี้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

ในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กฎหมายอังกฤษได้กำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับความหมายของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเอาไว้ และมีบทบัญญัติระบุสาเหตุบางประการที่การนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เหล่านี้แล้ว กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นข้อสันนิษฐานเด็ดขาด อีกทั้งยังให้สิทธิลูกจ้างในการร้องขอไปยังนายจ้างเพื่อให้นายจ้างแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและหากนายจ้างปฏิเสธไม่แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอาจต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างอีกด้วย

สำหรับความคุ้มครองการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้น แม้กฎหมายอังกฤษจะไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่กรณีดังกล่าวไว้โดยตรง แต่อังกฤษมีบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน ซึ่งจากความหมายของคนล้นงานนั้น จึงอาจเป็นกรณีที่เกิดจากปัญหาเศรษฐกิจได้ บทบัญญัติดังกล่าวจึงสามารถนำไปใช้ในการคุ้มครองการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจได้ โดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว (Lay-Off) หรือ ลดเวลาการทำงาน (Short-Time) จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามปกติในหนึ่งสัปดาห์เป็นเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน หรือรวมกันถึง 6 สัปดาห์ใน 13 สัปดาห์ กรณีนี้ถือວ່านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน

### 3.2.2 ประเทศฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสนั้นมีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนี้

#### 3.2.2.1 ตามประมวลกฎหมายแรงงาน

ประเทศฝรั่งเศส มีการบัญญัติถึงกฎหมายแรงงานอยู่ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) หรือ Labour Code ซึ่งได้รวบรวมกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน การเลิกจ้าง ตลอดจนการพิจารณาคดีแรงงานทั้งหมดไว้ด้วยกัน และได้มีการ

แก้ไขเพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่เสมอมา นอกจากนั้นยังได้รวบรวมคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้องเอาไว้ด้วย โดยมีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนี้

1. การจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา L.122-14-4 กำหนดว่า ในการเลิกจ้างที่กระทำโดยมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการตามที่กำหนดไว้โดยกฎหมาย แต่มีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรในการเลิกจ้าง ศาลจะสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีการดังกล่าว และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนไม่สูงกว่าค่าจ้าง 1 เดือน

นอกจากนี้ ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา L.122-9 ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยที่มิได้กระทำผิดร้ายแรง หากได้ทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปี ติดต่อกัน มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างขั้นต่ำตามมาตรา R.122-2 ซึ่งคำนวณตามจำนวนปีที่ทำงานได้แก่ค่าชดเชย 1 ปี หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้รับค่าชดเชย 20 ชั่วโมง หากจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนได้ค่าชดเชย 1 ใน 10 ของเดือน คำนวณจากค่าเฉลี่ยของค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้าย

2. การเลิกจ้างโดยสาเหตุทางด้านเศรษฐกิจ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ฝรั่งเศส มาตรา L.321-1 หมายถึง การเลิกจ้างที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง โดยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งหรือหลายๆ สาเหตุ ที่ไม่เกี่ยวกับลูกจ้าง แต่เกี่ยวเนื่องมาจากการยุบ หรือการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของสัญญาจ้างอันสืบเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือ มาตราที่ว่าด้วย การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจต้องมีสาเหตุที่เป็นจริงและมีเหตุผลสมควรเช่นเดียวกับการเลิกจ้าง โดยทั่วไปหากไม่มีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร ในการเลิกจ้างแล้ว การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางด้านเศรษฐกิจก็ไม่ใช่เป็นธรรมดา

ในการพิจารณาว่า การเลิกจ้างรายใดเป็นการเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจหรือไม่นั้น ศาลต้องพิจารณาว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือไม่ และหากการ เลิกจ้างเกิดจากทั้งสาเหตุทางเศรษฐกิจและสาเหตุส่วนตัวควบคู่กัน ไป ศาลก็ต้องพิจารณาว่า สาเหตุใดสำคัญกว่าและทำให้เกิดการตัดสินใจเลิกจ้าง

3. การยุบตำแหน่งงานอันเกิดจากการปิดโรงงาน เพราะได้ใช้งานมาเป็นเวลานาน เป็นการเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางด้านเศรษฐกิจเช่นกัน ส่วนกรณีของการเลิกจ้างด้วยสาเหตุ ลูกจ้างมีอายุมากเกินไป เป็นสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง ไม่เป็นการเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจ

การเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจนั้น มีวิธีการเช่นเดียวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมดา นั่นคือ หากเลิกจ้างในสาเหตุทางเศรษฐกิจ เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมดา คือ ไม่มีสาเหตุที่เป็นจริงหรือสมควรในการเลิกจ้าง ศาลมีอำนาจเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง

เดิม หรือหากได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีได้กระทำผิดร้ายแรง ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกับการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป

สำหรับประเทศฝรั่งเศส การหยุดกิจการจะอยู่ในลักษณะของการเลิกจ้างโดยสาเหตุทางเศรษฐกิจ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) มาตรา L.321-1 ซึ่งก็ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไว้เช่นเดียวกัน โดยอยู่ในลักษณะของการที่นายจ้างจะอ้างสาเหตุของการเลิกจ้างด้วยสาเหตุทางเศรษฐกิจที่จะต้องมีสาเหตุที่เป็นจริง และมีเหตุผลสมควรเช่นเดียวกับการเลิกจ้างโดยทั่วไป มิฉะนั้นแล้วก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยสาเหตุทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม<sup>12</sup>

4. การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง ตาม Labour Code, Act. No. 73-4 ลงวันที่ 2 มกราคม 1973 มาตรา 24 d กำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือนหากทำงานเกินกว่า 6 เดือนแต่ไม่เกิน 2 ปี และบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือนหากทำงานเกินกว่า 2 ปีขึ้นไป

5. มาตรา 24L – 24 M กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ ถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง

6. การที่ลูกจ้างดำรงตำแหน่งหรือกระทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้าง มาตรา L.420-22 นายจ้างจะเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นหรือทำหน้าที่ผู้แทนลูกจ้าง ต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจากพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือศาล

7. การที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน มาตรา L. 412-2 นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานไม่ได้

### 3.2.2.2 กฎหมาย National Inter Occupational Agreement on Security of Employment

ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 1969 มาตรา 13-14 กำหนดว่า ในการเลิกจ้างลูกจ้างกรณีมีเหตุผลทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่า 8 วัน กรณีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 10-49 คน ไม่น้อยกว่า 15 วัน กรณีลูกจ้างจะเลิกจ้าง 50-99 คน และไม่น้อยกว่า 1 เดือน กรณีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 100 คนขึ้นไป หากมีแผนการจะเลิกจ้างใน 6 เดือน ต้องหารือก่อนอย่างน้อย 1 เดือน กรณี มีลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 10-199 คน อย่างน้อย 2 เดือน กรณีมีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 200-299 คน และ อย่างน้อย 3 เดือน มีจำนวนลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง 300 คนขึ้นไป<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Code du Travail. (1999). pp. 75-77.

<sup>13</sup> สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 69.

มาตรา 25 กำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังจากการเลิกจ้างในกรณีที่มิคนั่นงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งงานว่างลงอีกครั้งหนึ่ง

### 3.2.2.3 กฎหมาย Ordinance Concerning Placement of Workers and Control of Employment

ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 1945 มาตรา 10 กำหนดให้นายจ้างกำหนดมาตรฐานในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างแล้วและหากจะต้องมีการเลิกจ้าง Labour Code มาตรา 24L-24 M กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง โดยมาตรา 24d กำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน หากทำงานเกินกว่า 6 เดือนแต่ไม่ถึง 2 ปี และบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน หากทำงานเกินกว่า 2 ปีขึ้นไป<sup>14</sup>

อย่างไรก็ดี National Inter Occupational Agreement on Employment Security ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 1969 มาตรา 25 ยังกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับกลับเข้าทำงานก่อนโดยให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังจากมีการเลิกจ้าง ในกรณีที่มิคนั่นงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งงานว่างลงอีกครั้งหนึ่ง

### 3.2.3 ประเทศเยอรมัน

ในประเทศเยอรมันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการเรียกว่า เป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เพราะเป็นระบบที่มีการร่วมมือกันและ โนม์เอียงไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาส ให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างให้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และมีระบบพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือมีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining System) ระหว่างสหภาพแรงงาน และ สหพันธ์นายจ้างในระดับอุตสาหกรรม หรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยอิสระจากการแทรกแซงของรัฐบาล รวมทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ดังเช่นที่ประเทศไทยนำระบบนี้มาใช้แล้ว คือ สหภาพแรงงาน และ คณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ซึ่งตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างจะมีส่วนร่วมกัน กำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน และ สภาพการทำงานต่างๆ ในบริษัท (Co-Determination) และ ลูกจ้างมีสิทธิในการรับทราบข่าวสารข้อมูลของบริษัททั้ง

<sup>14</sup> สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. แหล่งเดิม. หน้า 39-43.



ในด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านการเงินในระดับโรงงาน หรือ สถานประกอบการ (Plant Level)

ในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เศรษฐกิจของเยอรมันเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสนใจในข้อดี และการลดต้นทุนของรูปแบบการแรงงานสัมพันธ์ของเยอรมันเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามเนื่องจากต่อมากการขยายตัวของเศรษฐกิจของเยอรมันที่ถดถอยลงประกอบด้วย อัตราการว่างงานสูงขึ้นในยุค ค.ศ.1990-2000 ทำให้มีการโต้เถียงกันอย่างมากมายเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของระบบนี้ และ ความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อรองรับการแข่งขันที่สูงขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีทั้งการ บูรณาการของกลุ่มประเทศยุโรป การรวมกันของเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตก การปรับเปลี่ยน โครงสร้างของการจ้างงานไปสู่อุตสาหกรรม IT และอุตสาหกรรมบริการมากขึ้น รวมไปถึงได้มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคมเกิดขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ซึ่งมีชีวิตความเป็นอยู่แบบอิสระและมีเอกภาพมากขึ้น

การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศเยอรมันสำหรับแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นระหว่าง สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานทั้งอุตสาหกรรม หรือ บางภาคของอุตสาหกรรม แต่ถ้า อุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่มีสภาพและเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ และ สังคมที่มีความ หลากหลายมาก อาจมีการต่อรองกันในแต่ละกลุ่มย่อย หรือ สาขาได้ อย่างเช่นสหภาพแรงงานของ คนงานด้านอุตสาหกรรมโลหะ (Metal Workers Union) อาจแบ่งออกเป็น กลุ่มเหล็ก กลุ่มโลหะ และไฟฟ้า กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก เป็นต้น ถ้ามีการตกลงกันระหว่างสหภาพแรงงานและ กลุ่มสมาคมนายจ้างในระดับภูมิภาคหรือตามพื้นที่ ข้อตกลงนั้นเรียกว่า ข้อตกลงร่วมระดับสมาคม (Association Collective Agreement) ข้อตกลงนี้ส่วนมากจะเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับ ค่าจ้าง เงินเดือน ข้อตกลงต่างๆ ไป และข้อตกลงเสริม ซึ่งมีผลใช้กับนายจ้างทุกบริษัท และลูกจ้างที่เป็นสมาชิก หรือไม่เป็นสมาชิก สหภาพ ทุกคน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ

โดยประเทศเยอรม มีมาตรการทางกฎหมายสำหรับคุ้มครองการเลิกจ้างดังต่อไปนี้ตาม

1. กฎหมายรัฐธรรมนูญ เกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการ The Works Constitution Act 1972 ให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 4 คนขึ้นไปให้มี คณะกรรมการลูกจ้างได้ และ

2. กฎหมาย The Employee Co-Determination Act ในปี 1976 ให้สิทธิลูกจ้างในองค์กร ที่มีลูกจ้างมากกว่า 2000 คนซึ่งต่อมาได้ปรับมาเป็นอย่างน้อย 500 คนขึ้นไปสามารถส่งตัวแทน 10 คนเข้าร่วมกับตัวแทนทางฝ่ายนายจ้างอีก 10 คน จัดตั้งเป็น คณะกรรมการกำกับของบริษัท (Supervisory Board) ในระดับบริหารร่วมกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารของบริษัทอีกด้วย ทั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์นายจ้างได้มีบทบาทอย่างมากในการออกแบบและทบทวนแก้ไข

กฎหมายแรงงาน และ กระบวนการพิพาทแรงงาน เมื่อไม่นานนี้ทางรัฐบาลเยอรมันได้เริ่มการพูดคุยในระดับสูงกับสหภาพแรงงาน และ สหพันธ์นายจ้างในเรื่อง “การร่วมมือกันเพื่อสร้างสรรค์งาน และคุณภาพของลูกจ้าง (Alliance for Jobs and Qualification)” เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างงาน และลดการว่างงาน

การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศเยอรมันสำหรับแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นระหว่างสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของคนงานทั้งอุตสาหกรรม หรือ บางภาคของอุตสาหกรรม แต่ถ้าอุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่มีสภาพและเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ และ สังคมที่มีความหลากหลายมาก อาจมีการต่อรองกันในแต่ละกลุ่มย่อย หรือ สาขาได้ อย่างเช่นสหภาพ แรงงานของคนงานด้านอุตสาหกรรมโลหะ (Metal Workers Union) อาจจะแบ่งออกเป็น กลุ่มเหล็ก กลุ่มโลหะ และไฟฟ้า กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก เป็นต้น ถ้ามีการตกลงกันระหว่างสหภาพ แรงงานและกลุ่มสมาคมนายจ้างในระดับภูมิภาคหรือตามพื้นที่ ข้อตกลงนั้นเรียกว่า ข้อตกลงร่วมระดับสมาคม (Association Collective Agreement) ข้อตกลงนี้ส่วนมากจะเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับ ค่าจ้าง เงินเดือน ข้อตกลงต่างๆ ไป และข้อตกลงเสริม ซึ่งมีผลใช้กับนายจ้างทุกบริษัท และลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพ ทุกคน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ

3. ตาม Work constitution Act. มาตรา 111-113 กำหนดว่า นายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบถึงความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะมีผลเสียอย่างยิ่งต่อพนักงานหรือลูกจ้างส่วนมากรวมทั้งขบวนการหรือปิดกิจการทั้งหมดหรือส่วนสำคัญบางส่วน การโอนหน่วยงานที่สำคัญไปทั้งหมดหรือบางส่วน การควบบริษัทหรือธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรที่สำคัญ การนำวิธีการทำงานแบบใหม่หรือขบวนการผลิตแบบใหม่มาใช้แทนวิธีการแบบเดิมทั้งหมด ตลอดจนข้อมูลแสดงให้เห็นเหตุผลที่เสนอแผนการเช่นนั้น และต้องให้โอกาสสหภาพแรงงาน ผู้แทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น เจจาปรึกษา และร่วมกันหาข้อมูลในการใช้มาตรการใด หากไม่สามารถหาข้อยุติได้ ก็จะต้องผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท

4. ตามกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง (Kündigungsschutz) ปี 1951 กำหนดว่าในกรณีการเลิกจ้างจำนวนมากคนจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่บริหารแรงงานของท้องถิ่นทราบล่วงหน้า ซึ่งเจ้าหน้าที่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งห้ามการเลิกจ้างหรือยับยั้งการเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้<sup>15</sup> และ

<sup>15</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524, สิงหาคม). “การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง (1).” วารสารแรงงาน 2. หน้า 13-19.

5. ตาม Protection Against Dismissal Act มาตรา 17-18 การเลิกจ้างถือว่าไม่มีผลบังคับ หากได้กระทำภายใน 1 เดือน ก่อนแจ้งให้คณะกรรมการร่วมทราบ เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตแล้ว ระยะเวลาห้ามเลิกจ้างนี้อาจขยายออกไปอีก 2 เดือน นับแต่วันที่ได้แจ้งแก่คณะกรรมการร่วมทราบ<sup>16</sup>

6. กฎหมาย Works Constitution Act. มาตรา 95 หากจะต้องมีการเลิกจ้าง ลูกจ้าง กำหนดให้นายจ้างและกรรมการลูกจ้างร่วมกันกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง

7. ตาม Civil Code

Article 622. โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง 6 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน ในกรณีลูกจ้างรายเดือน และ 2 สัปดาห์ถึง 3 เดือน กรณีมิใช่ลูกจ้างรายเดือน

Article 629. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร

8. Protection Against Dismissal Act. ลงวันที่ 10 สิงหาคม 1951 Article 17-18 กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่แจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้าในกำหนดระยะเวลา 1 เดือน

อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตกเป็น โฆษะ หรือไม่มีผลบังคับใช้ และเป็นผลให้ความสัมพันธ์ทางการจ้างไม่ขาดช่วงไป<sup>17</sup>

มาตรา 15 นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่จะมีเหตุร้ายแรงในการเลิกจ้างโดยพลัน หรือเพราะสถานประกอบกิจการปิดทำการ

### 3.2.4 ประเทศอิตาลี

โดยมีมาตรการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

1. มาตรการป้องกันการเลิกจ้าง ตาม Act. No. 604 มาตรา 2, ตาม Act. No. 300 1979 มาตรา 7 กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างได้แถลงชี้แจงข้อกล่าวหา โดยลูกจ้างมีสิทธิมีผู้แทนในการช่วยเหลือ

2. การจ่ายค่าชดเชย ตามประมวลกฎหมายแพ่ง ปี 1942 มาตรา 1220 กำหนดค่าชดเชย ในกรณีการเลิกจ้าง นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้างปีละ 1 เดือนตามจำนวนปีที่ลูกจ้างทำงาน

<sup>16</sup> สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 72.

<sup>17</sup> แหล่งเดิม. หน้า 62-63.

3. การที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน Act. No. 604 1966 มาตรา 15 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน

Act. No. 300 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 1970 มาตรา 15 นายจ้างจะเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนัดหยุดงานไม่ได้

4. การที่ลูกจ้างดำรงสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งในสังคม ตาม Act. No. 604 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 1966 มาตรา 4 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการเมืองและศาสนา

### 3.2.5 ประเทศญี่ปุ่น

ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุด คนงานญี่ปุ่นรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพียงร้อยละ 3.2 แต่เมื่อมีการออกกฎหมายให้สิทธิในการรวมตัวกันในปี 1945 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แล้ว ในปี 1946 ตัวเลขการรวมตัวกันของคนงานญี่ปุ่นเพิ่มสูงขึ้นไปถึงร้อยละ 41.5

ในยุคต้นๆ สหภาพแรงงานของญี่ปุ่นอยู่ภายใต้อิทธิพลของพรรคการเมืองคอมมิวนิสต์และสังคมนิยม มีการนัดหยุดงานบ่อยครั้งและรุนแรง บริษัทต่างๆ ได้จัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการขึ้น ทำให้เกิดการปะทะกันกับสหภาพแรงงานฝ่ายซ้าย อย่างไรก็ตามสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 50 ของกำลังแรงงานในช่วงทศวรรษปี 1950

ในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ของฝ่ายจัดการกับฝ่ายแรงงานมีความกลมเกลียว แรงงานสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากันค่อยๆ เปลี่ยนไปเป็นความร่วมมือ อันเนื่องจากเศรษฐกิจของญี่ปุ่นมีความเติบโตสูงและมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนงานก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานลดน้อยลง อาจกล่าวได้ว่าทั้งความมั่นคงของระบบแรงงานสัมพันธ์และความเติบโตทางเศรษฐกิจมีบทบาทเสริมกันอย่างสำคัญในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีความร่วมมือกัน

การร่วมปรึกษาหารือของนายจ้างกับลูกจ้างอาจแยกได้ 3 ระดับได้แก่ ระดับชาติ (national level) ระดับอุตสาหกรรม (industrial level) และระดับสถานประกอบการ (establishment level) โดยในระดับชาติมีการจัดตั้งเป็นสภาไตรภาคีเรียกว่า Sangyo Rodo Konwa-Kai (การประชุมโต๊ะกลมด้านแรงงานและอุตสาหกรรม) ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายจัดการและฝ่ายประโยชน์สาธารณะ อันได้แก่ผู้แทนรัฐบาลและผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ โดยประชุมกันตามกำหนดเวลาเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและอุตสาหกรรม นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้จัดให้มีสภาไตรภาคีหลายคณะเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและสังคม เป็นเวทีสำคัญในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานและการออก

กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ซึ่งเนื้อหาของร่างกฎหมายจะพิจารณาและตัดสินกันในสภาเหล่านี้ ก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภาไดเอท

ในระดับอุตสาหกรรม บริษัทขนาดใหญ่และกลางและสหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกันมักจะจัดตั้งสภาร่วมหารือแรงงานสัมพันธ์กันโดยสมัครใจ เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานะของอุตสาหกรรมนั้นๆ สภาพการจ้างการทำงานและยุทธศาสตร์เพื่อความเติบโตของอุตสาหกรรมและการปรับปรุงสวัสดิการของคนงาน

ในระดับสถานประกอบการ แม้ว่ากฎหมายจะไม่ได้กำหนดให้ต้องมีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือของนายจ้างกับลูกจ้าง แต่สถานประกอบการหลายแห่งก็เห็นความสำคัญและได้ตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือขึ้นโดยความสมัครใจ

สำหรับญี่ปุ่น เส้นแบ่งความแตกต่างระหว่างการร่วมปรึกษาหารือกับการร่วมเจรจาต่อรองค่อนข้างคลุมเครือ เพราะการร่วมปรึกษาหารือกับการร่วมเจรจาต่อรองต่างก็เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมหรือโรงงานระดับเดียวกันและผู้เกี่ยวข้องก็เป็นคนกลุ่มเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ เรื่องที่หารือหรือเจรจากันก็มักเป็นเรื่องซ้ำซ้อนกัน เช่น เวลาทำงาน วันหยุด วันพักผ่อน การเปลี่ยนวิธีทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง โบนัส ตลอดจนการเลิกจ้าง ค่าชดเชย เป็นต้น ปกติการร่วมปรึกษาหารือจะเกิดขึ้นก่อนการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนั้น ถ้าคู่ภาคีตกลงกันได้ในเรื่องที่หารือ ก็ไม่จำเป็นต้องมีการเจรจาต่อรองกันอีกทำให้การร่วมปรึกษาหารือเข้ามาแทนที่การร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ ข้อมูลชีพิตักษัยของการเปลี่ยนแปลงจากลักษณะบังคับเป็นความสมัครใจ จากแบบอย่างที่เป็นทางการเปลี่ยนเป็นไม่เป็นทางการ จากปรีภักษ์เป็นความร่วมมือ จากรูปแบบของการเจรจาขึ้นปลายเป็นรูปแบบการเจรจาขึ้นต้น เมื่อนายจ้างมีหน้าที่ต้องเจรจาต่อรองในเรื่องที่บังคับไว้ตามกฎหมาย จึงมักจะปฏิเสธที่จะเจรจาในเรื่องที่ไม่บังคับไว้ เช่น เรื่องที่เห็นว่าเป็นสิทธิของฝ่ายจัดการ เพราะลักษณะอันเป็นปรีภักษ์ของการร่วมเจรจาต่อรอง ทำให้นายจ้างมองสภาพแรงงานเป็นฝ่ายตรงข้าม ตรงกันข้ามกับการร่วมปรึกษาหารือที่เกิดจากความสมัครใจและมีกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ ไม่อยู่ใต้บังคับของกฎหมาย ทำให้คู่ภาคีหารือกันได้ทุกเรื่อง ดังนั้น นายจ้างญี่ปุ่นจะมองสภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการปัญหาการจ้างงาน และนำเอาความเห็นของลูกจ้างมาผนวกเข้าในนโยบายของฝ่ายจัดการได้ หากนายจ้างไม่ทำเช่นนั้น สภาพแรงงานอาจปฏิเสธการร่วมปรึกษาหารือและใช้การร่วมเจรจาต่อรองแทน ซึ่งท้ายสุดก็สามารถกดดันและใช้การนัดหยุดงานเป็นอาวุธได้

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ นั้น เนื่องจาก กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นโดยส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายในประเทศแถบตะวันตก ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากสงครามโลกครั้งที่สอง โดยภายหลังจากสงครามนั้น ไม่นานก็

ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ.1947 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่วไป ซึ่งในส่วนของกรหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 26 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการที่นายจ้างจะหยุดงานเพราะสาเหตุที่นายจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยต้องจ่ายเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของค่าจ้าง โดยเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ในระหว่างที่ธุรกิจต้องหยุดกิจการชั่วคราว<sup>18</sup> วัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้เพื่อความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย สำหรับตัวลูกจ้างกฎหมายนี้จะช่วยประกันความมั่นคงในการดำรงชีพขั้นต่ำของลูกจ้าง ในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักลงโดยมิได้ มีสาเหตุจากลูกจ้าง สำหรับนายจ้างกฎหมายนี้จำกัดให้นายจ้างรับผิดชอบในกรณีสาเหตุที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักนั้นมาจากตัวนายจ้างเท่านั้น นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบหากธุรกิจหยุดชะงักด้วยเหตุสุดวิสัย หรือสาเหตุที่ไม่ได้มาจากนายจ้าง

การหยุดชะงักของธุรกิจ (Business Interruptions) หมายถึง การที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน ซึ่งงานนั้นอาจจะเป็นงานของทั้งกลุ่ม หรือเป็นงานของลูกจ้างคนหนึ่งคนใดก็ได้ การหยุดชะงักของธุรกิจมีผลครอบคลุมทั้งกรณีที่เป็นการหยุดงานตลอดทั้งวัน หรือหยุดงานในบางช่วงของวันทำงาน ทั้งนี้สาเหตุโดยทั่วไปที่ทำให้ธุรกิจต้องหยุดชะงักโดยนายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือ ได้แก่ การทดสอบสภาพเครื่องจักรอุปกรณ์ การขาดแคลนวัตถุดิบหรือทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดจากความบกพร่องในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐและการขาดเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่<sup>19</sup>

ส่วนกรณีของการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง นั้น Labour Standard Law, 1947 มาตรา 20 และ มาตรา 21 กำหนดว่า ลูกจ้างรายเดือนที่มีอายุงานเกิน 2 เดือนและไม่ใช้ลูกจ้างทดลองงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน ลูกจ้างประเภทอื่นและลูกจ้างทดลองงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 14 วัน หากเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าต้องจ่ายเงินแทนเท่ากับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าว

<sup>18</sup> Labour Standards Law of Japan. Article 26.

<sup>19</sup> Kazuo Sugeno. (1955). *Japanese Labor Law*, translated by Leo Kanowitz. pp.186-187.

### 3.2.6 ประเทศสิงคโปร์

The Employment Act, 1968 กำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยบอกกล่าวล่วงหน้า 1 วัน หากอายุงานน้อยกว่า 6 สัปดาห์ 1 สัปดาห์ หากอายุงาน 6 สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 2 ปี 2 สัปดาห์ หากอายุงานครบ 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี 4 สัปดาห์ หากอายุงาน 5 ปีขึ้นไป หากเลิกสัญญาโดยไม่บอกกล่าวต้องจ่ายเงินค่าจ้างแทนเท่ากับจำนวนวันที่ต้องบอกกล่าว

และยังกำหนดว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะต้องการลดค่าใช้จ่ายหรือจัดองค์กรใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้รับเงินชดเชย (Retrenchment Benefit) ส่วนจะเป็นจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับภาระจากตนเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

### 3.2.7 ประเทศเกาหลี

การเจรจาต่อรองในบริษัทส่วนใหญ่ซึ่งมีสภาพแรงงานจะเจรจาเบื้องต้นในระดับบริษัท ตามโครงสร้างสหภาพของวิสาหกิจ มีข้อยกเว้นบางวิสาหกิจ เช่น การขนส่ง (ตัวอย่างเช่น แท็กซี่ และรถประจำทาง) และอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งสามารถเจรจาต่อรองได้ในระดับภูมิภาค หรือระดับภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่พระราชบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาสภาพแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ (The Trade Union and Labor Relations Adjustment Act-TULRA Act) ซึ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2540 กำหนดว่าข้อตกลงร่วมให้ผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี การเจรจาต่อรองร่วมสำหรับบริษัทซึ่งมีสหภาพให้เจรจาได้ทุกปี ในทางปฏิบัตินั้น การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสัญญาจ้างจะมีการเจรจากันทุกปี แต่จะเจรจาเรื่องสภาพการทำงานทุก 2 ปี แม้ว่าโครงสร้างการเจรจาต่อรองจะเป็นแบบกระจายอำนาจ ศูนย์กลางระดับชาติจะใช้อิทธิพลเหนือการเจรจาต่อรองระดับบริษัท ศูนย์กลางระดับชาติ 2 แห่ง ได้แก่ สหพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (The Federation of Korean Trade Unions-FKTU) กับสมาพันธ์สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย (The Korean Confederation of Trade Unions-KFTU) ในช่วงต้นปีของทุกๆ ปี จะมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองทั่วประเทศในเรื่องการเพิ่มค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ในสัญญาจ้าง (ตัวอย่างเช่น การลดชั่วโมงทำงานและความมั่นคงในการทำงาน) โดยจะให้แนวทางแก่สหภาพแรงงานในการเจรจาทันทีกับบริษัท ในการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องดังกล่าวเหล่านี้ สหพันธ์นายจ้างแห่งประเทศไทย (The Korean Employers Federation-KEF) ก็จะให้แนวทางการเจรจาต่อรองของตนต่อบริษัทซึ่งเป็นสมาชิกในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

คณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน (The labor-management councils) เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือกันระหว่างลูกจ้างกับผู้บริหาร ตลอดจน

ส่งเสริมความมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ทั้งนี้ คณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานซึ่งจัดตั้งภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมความมีส่วนร่วมของแรงงานและความร่วมมือ (The Act on Promotion of Worker Participation and Cooperation) พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดว่าทุกบริษัทซึ่งมีลูกจ้าง 30 คนขึ้นไป ควรจัดตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งและจัดประชุมเป็นการประจำทุกๆ 3 เดือน พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังให้อำนาจแก่คณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน โดยกำหนดว่าเรื่องที่มีข้อผูกพันจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เช่น โครงการฝึกอบรมคนงานและสวัสดิการของบริษัทกล่าวได้ว่าสภาพแรงงานหลายแห่งได้ใช้การประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อขยายผลในการเจรจาต่อรองร่วม ดังนั้น ในทางปฏิบัติคณะกรรมการฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานของหลายบริษัทกลายเป็นสถานที่เพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองร่วม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission-LRC) จะแสดงบทบาทของส่วนกลางในฐานะองค์กรของรัฐในการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาสภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ จะมีขอบเขตที่แคบกว่าและมีความเข้มงวดมากกว่าในการชี้ขาดโดยสภาพบังคับสำหรับงานบริการของภาครัฐ จะแบ่งเป็นงานบริการทั่วไปและงานบริการที่จำเป็น ทั้งนี้ เฉพาะงานบริการที่จำเป็นเท่านั้นที่จะอยู่ภายใต้การชี้ขาดโดยสภาพบังคับ ซึ่งได้แก่ งานประปา ไฟฟ้า ก๊าซ น้ำมัน โทรคมนาคม รถไฟ และโรงพยาบาล

สำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1) หากธุรกิจใดๆ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย เกินกว่าค่าจ้างตามปกติ ในกรณีนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้

2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวงเล็บหนึ่ง นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่งสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้<sup>20</sup> โดยทั่วไปธุรกิจที่ต้องหยุดชะงักชั่วคราว มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง นายจ้างหรือจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ซึ่ง

<sup>20</sup> Labour Standards Act of Korea, Article 26.



ลูกจ้างจะทำงานแลกกับค่าจ้าง ดังนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่ง มีหลักการว่า นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่สาเหตุมาจากลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นเสียแต่ว่าได้พบบัญชีพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นสาเหตุที่มาจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามที่บัญญัติไว้ทั้งประมวลกฎหมายแพ่งและพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย การลดขนาดกิจการ ลูกค้าสั่งสินค้าลดลง และปัญหาการบริหารจัดการภายใน และสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่บัญญัติไว้เฉพาะพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ มีหนังสือจากรัฐบาลให้ลดขนาดกิจการ เกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและทางวัตถุดิบ เนื่องจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่ อย่างไรก็ตาม หากธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากลูกจ้างนัดประท้วงหยุดงาน กรณีนี้เป็นประเด็นทางกฎหมายว่า นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสาเหตุและสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการประท้วงนัดหยุดงาน

การจ่ายค่าจ้างสำหรับธุรกิจที่หยุดกิจการชั่วคราว จะได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ้างเฉลี่ย แต่หากธุรกิจที่ต้องหยุดชะงักเนื่องจากเหตุสุดวิสัย เช่น ภัยธรรมชาติ หรือสงคราม กรณีเช่นนี้ นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยได้ หากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>21</sup>

### 3.3 มาตรการตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยแยกพิจารณาความคุ้มครองตามกฎหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้<sup>22</sup>

#### 3.3.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะและสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนความระงับ

<sup>21</sup> Korea International Labour Foundation, Korea's Wage System A Practical Guide. (1999). pp.36-38.

<sup>22</sup> วิจิตรา (ฟุ้งศักดิ์) วิเชียรชม. (2544). การเลิกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (รายงานการวิจัย). หน้า 23.

ของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างทุกประเภท ทั้งในกิจการทั่วไป รัฐวิสาหกิจและลูกจ้างของทางราชการด้วย<sup>23</sup>

สำหรับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีดังต่อไปนี้

(1) การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง (มาตรา 582) ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องกระทำให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างก็เพียงเพื่อต้องการให้ลูกจ้างได้รู้ตัวล่วงหน้า จะได้เตรียมตัวหาหนทางในการมีโอกาสด้านใหม่ หรือหาหนทางในการแก้ไขปัญหาจากการที่ถูกเลิกจ้างต่อไป ซึ่งนายจ้างที่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างแทน<sup>24</sup>

(2) กรณีไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า การจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณี ต่อไปนี้

- การจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน เป็นกรณีที่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน เป็นวัน เป็นเดือน หรือเป็นปี ซึ่งหากครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ได้ตกลงไว้แล้ว นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอีก

- การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นของงาน เป็นกรณีที่นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเมื่องานนั้นเสร็จสิ้นแล้วสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง อันเป็นการเลิกจ้างไปในตัว ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดแน่นอน<sup>25</sup>

- ลูกจ้างทดลองงาน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานภายในระยะเวลาทดลองงานที่กำหนด ก็ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง เพราะสัญญาจ้างลูกจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่มีข้อตกลงให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดแน่นอน<sup>26</sup>

<sup>23</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์. (2543). กฎหมายแรงงานนักรบริหาร. หน้า 13.

<sup>24</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวตั้งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้.”

<sup>25</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3022/2526.

<sup>26</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2480/2525.

(3) การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะทำได้ เพียงแต่นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจนถึงเวลาที่จะมีผลเป็นการเลิกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคสอง

(4) การกระทำของลูกจ้าง ทำให้นายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า อีกทั้งนายจ้างไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย หากลูกจ้างได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

จากการศึกษาบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น เมื่อพิจารณาถึงสิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้าง ก็จะเห็นได้ว่าแม้ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามเหตุใดๆ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 582<sup>27</sup> นายจ้างก็ยังมีสิทธิเลิกจ้างได้ทุกเมื่อ นายจ้างเพียงแต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างเท่านั้น นอกจากนี้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างในทันทีเลยก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าสำหรับงวดถัดไปให้แก่ลูกจ้าง สิทธิเลิกจ้างจึงเป็นของนายจ้างอยู่โดยไม่มีข้อจำกัดแต่อย่างใด นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดและด้วยเหตุใดหรือไม่มีเหตุในการเลิกจ้างก็อาจทำได้<sup>28</sup>

จากบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกรณีคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีปกติทั่วไป ไม่ได้กำหนดโดยเฉพาะเจาะจงสำหรับการเลิกจ้างลูกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ แต่ทั้งนี้ก็สามารถที่จะนำไปใช้แก่กรณีการเลิกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ด้วยเหมือนกัน

<sup>27</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้.”

<sup>28</sup> จำรัส เหมะจารุ. (2523, กรกฎาคม). “การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” วารสารแรงงาน เล่ม 1. หน้า 2.

### 3.3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีพื้นฐานมาจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 166 มาตรา เนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ คณะกรรมการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การพักงาน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการเลิกจ้างการในกรณีต่าง ดังต่อไปนี้

1) การบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 17 วรรคสอง “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2) การหยุดงานบางส่วน หรือทั้งหมด เป็นการชั่วคราว

มาตรา 75 “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง”

3) การแจ้งล่วงหน้า

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

#### 4) การจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง

นอกเหนือจากได้รับความคุ้มครองในเรื่องการแจ้งล่วงหน้าแล้ว ลูกจ้างยังอาจได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย

##### 4.1 กรณีปกติ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีความผิด ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องมีการกระทำของนายจ้างอันเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเสียก่อน ซึ่งถ้านายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ส่วนค่าชดเชยการเลิกจ้างจะมากน้อยเพียงใดเป็นตามที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงาน

นั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”

#### 4.2 กรณีพิเศษ

นอกจากลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 แล้ว ลูกจ้างอาจมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษอีกด้วย กล่าวคือ

##### (1) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ก. กรณีนายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้าดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ตามมาตรา 120 วรรค 2) ซึ่งค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา (ตามมาตรา 120 วรรค 3)

ข. กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย (ตามมาตรา 121 วรรค 2)

##### (2) ค่าชดเชยพิเศษ

ก. กรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้าดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยและได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 (มาตรา 120 วรรค 1)

ข. กรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างตามปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

โดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 122 วรรค 1) และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี (มาตรา 122 วรรค 2)

#### 5) ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยทันทีที่เลิกจ้างหรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง (มาตรา 70 วรรคสอง) นายจ้างก็ตกเป็นผู้ผิดนัดจ่ายเงินดังกล่าว<sup>29</sup> อันทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเอาดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี (มาตรา 9 วรรคหนึ่ง) ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน (มาตรา 9 วรรคสอง) กรณีที่นายจ้างจะไม่ต้องมีความรับผิดชอบในดอกเบี้ยและเงินเพิ่มต่อไปก็คือ เมื่อนายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินดังกล่าว ก็ต้องนำเงินไปวางหรือมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะไม่ต้องเสียเงินดังกล่าวตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ (มาตรา 9 วรรคท้าย)

6) ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ที่เลิกจ้างตามส่วนและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างซึ่งมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 119<sup>30</sup> มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อน

<sup>29</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 204 วรรคสอง.

<sup>30</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือนหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด



ประจำปีสะสม ตามมาตรา 30<sup>31</sup> มาตรา 76<sup>32</sup> โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างดังกล่าวด้วย รวมทั้งค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ตามมาตรา 70 วรรค 2

#### 7) ค่าเสียหายเนื่องจากการผิดสัญญา

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือ ไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”

<sup>31</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้”

<sup>32</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง.

กรณีที่เป็นสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน แล้วนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลานั้น ลูกจ้างก็จะมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา (มาตรา 215)

จากความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จะได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม รวมทั้งอาจได้รับดอกเบี้ยและเงินเพิ่มกรณีที่นายจ้างผิดนัดจ่ายเงินดังกล่าวและจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันควร นอกจากนี้ยังอาจได้รับค่าเสียหายจากการผิดสัญญา ถ้าเป็นกรณีสัญญาจ้างแรงงานนั้นกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน และนายจ้างได้เลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย โดยการให้ความคุ้มครองในเรื่องต่างๆดังที่กล่าวนั้นเป็นการกำหนดให้ความคุ้มครองโดยทั่วไปแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง สำหรับการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจนั้นก็มีสิทธิที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวด้วย

### 3.3.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกันเป็นบทบัญญัติกำหนดให้สิทธินายจ้างลูกจ้างที่จะจัดตั้งองค์กรในรูปแบบนิติบุคคลเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย เช่น ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสมาคม นายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์กรนายจ้างเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของฝ่ายตนได้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทั้งโดยวิธีการสมัครใจ และวิธีการบังคับ

#### 3.3.3.1 การเลิกจ้างในระหว่างยื่นข้อเรียกร้อง

มาตรา 31 “เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน”

บทบัญญัติข้างต้นมุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างในการใช้สิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาทำข้อตกลง โดยปกติแล้ว เมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องนายจ้างมักจะพอใจโดยถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการก่อความ เป็น การทรยศต่อการจ้างงานของนายจ้าง หากมิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ ลูกจ้างดังกล่าวอาจจะถูกนายจ้างกีดกันแก่งด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้าง การโยกย้ายหน้าที่การงาน หรือการกระทำอย่างอื่นที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน บทบัญญัติในมาตรานี้จึงได้กำหนดไว้ว่าตลอดระยะเวลาที่มีการดำเนินการเพื่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะกระทำให้เกิดความเดือนร้อนแก่ลูกจ้างไม่ได้<sup>33</sup> หากนายจ้างเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนมาตรานี้ ศาลอาจมีคำพิพากษาบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และชดใช้ค่าเสียหายด้วย หากนายจ้างยังคงฝ่าฝืนคำสั่งบังคับของศาลไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน อาจจะถูกศาลจับตัวมากักขังจนกว่าจะยอมปฏิบัติตามคำพิพากษา<sup>34</sup> นอกจากนี้ นายจ้างยังมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกหรือปรับตามมาตรา 136<sup>35</sup> อีกด้วย

### 3.3.3.2 กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยการขออนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 52 “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดเชยการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน”

เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง และได้รับการคุ้มครองตลอดระยะเวลาที่อยู่ในวาระของการเป็นกรรมการลูกจ้าง โดย

<sup>33</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 207.

<sup>34</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาดิกุล. (ม.ป.ป). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เรื่อง การบอกกล่าวเลิกจ้างและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม. หน้า 49.

<sup>35</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 136 “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ.”

คุ้มครองตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการเลือกตั้งเป็นต้นไปจนครบวาระ 3 ปีที่ดำรงตำแหน่ง เป็นบทบัญญัติที่ตัดอำนาจของนายจ้างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งโดยปกติแล้วนายจ้างมีอำนาจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยการตัดสินใจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ถ้าหากการเลิกจ้างนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมายนายจ้างก็อาจต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือต้องชดเชยค่าเสียหาย หรือต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ยอมให้นายจ้างใช้อำนาจในการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยห้ามนายจ้างกระทำการใดๆอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ต่อกรรมการลูกจ้างก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน<sup>36</sup>

### 3.3.3.3 การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม หมายถึง การกระทำอันไม่สมควรทางด้านแรงงานของฝ่ายนายจ้างต่อฝ่ายลูกจ้างด้วยการกลั่นแกล้ง เอารัดเอาเปรียบ หรือขัดขวางต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน<sup>37</sup> ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังนี้

#### ก. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 บัญญัติว่า

##### ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3)-(5)...

ข. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ

<sup>36</sup> เกษมสันต์ วัลลาวรรณ. เล่มเดิม. หน้า 222.

<sup>37</sup> วิจิตรา (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม. (2543). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. หน้า 180.

อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1)-(5)...

การห้ามเลิกจ้างตามมาตรา 121 นี้ระบุว่า นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุไม่พอใจการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง ดังเช่นมาตรา 121 เพียงแต่อยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำสั่งขาดมีผลใช้บังคับอยู่ก็ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแล้ว ไม่ว่านายจ้างจะมีเหตุผลในการเลิกจ้างอย่างใดก็ตาม เช่น นายจ้างประสบภาวะการขาดทุนจำเป็นต้องลดการผลิตหรือยุบหน่วยงานบางหน่วยงาน ก็ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทั้งนี้เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่จะให้เลิกจ้างได้ตามมาตรา 123 (1)-(5) เท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างธรรมดาทั่วไปหรือผู้แทนลูกจ้างก็ตาม

ค. ความรับผิดชอบจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(1) ความรับผิดชอบในทางแพ่ง

เมื่อลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (มาตรา 124) เมื่อได้รับคำร้องแล้วกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาด หากเห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 41(4)<sup>38</sup> กล่าวคือ

การใช้อำนาจสั่งอย่างใด ๆ ตามมาตรานี้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ต้องอยู่ในขอบเขตของมาตรา 41(4) นี้ ถ้านายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงาน แต่หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งยกคำร้องของลูกจ้างที่กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างไม่ต้องฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงานก่อน เพราะคำสั่งดังกล่าวไม่มีข้อวินิจฉัยใดผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ความรับผิดชอบในทางอาญา

<sup>38</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร.

ตามมาตรา 158 “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

สำหรับกรณีการเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริงซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะที่นายจ้างต้องการกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งมีบทบาทเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยให้ถือว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากศาลเห็นว่า การที่นายจ้างจะมีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ถึงขนาดจะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างได้ จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างต้องมีความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำวินิจฉัยไว้ดังนี้

“คำพิพากษาฎีกาที่ 377/2542 วินิจฉัยว่า มาตรา 123 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่มิได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างยุบแผนกโดยผลประกอบการในแผนกขาดทุน แต่ผลประกอบการโดยรวมของนายจ้างยังมีกำไร นายจ้างย้ายลูกจ้างคนหนึ่งไปทำงานในแผนกอื่นแล้วเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากนั้น นายจ้างได้รับสมัครลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออกจากงานตลอดมา จึงถือไม่ได้ว่า นายจ้างมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง และเหตุที่เลิกจ้างไม่ต้องด้วยข้อยกเว้น มาตรา 123 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”

“คำพิพากษาฎีกาที่ 7042-7046/2542 วินิจฉัยว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 123(1)-(5) และแม้ขณะเลิกจ้างภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ แต่ผลประกอบการของนายจ้างในปีที่เลิกจ้างยังมีกำไร ส่วนที่นายจ้างอ้างว่า ภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานะของนายจ้าง จนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคต ก็เป็นเพียงการคาดคะเนของนายจ้างเท่านั้น จะกระทบกระเทือนนายจ้างถึงขนาดต้องดำเนินดังกล่าวหรือไม่ ยังไม่แน่นอน ขณะนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงยังไม่มีเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”

กล่าวโดยสรุป กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติจำกัดสิทธิของนายจ้าง ในการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนไว้บางประการ กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้นัดขุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องเจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน ฯลฯ ไม่ได้ (ตามมาตรา 121(1)) หรือ เพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ตามมาตรา 121(2)) หรือในกรณีที่

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือคำชี้ขาดยังมีผลบังคับนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ (ตามมาตรา 123) อันถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างหรือให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร หากฝ่าฝืนก็มีโทษทางอาญา นอกจากนี้การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 52 ก็ไม่จำกัดเหตุเลิกจ้างอันเกี่ยวกับการกระทำผิดของตัวลูกจ้าง แต่อาจเป็นเหตุอื่น ๆ ก็ได้ ซึ่งเพียงแต่ร้องขอต่อศาลแรงงานให้อนุญาตตลอดจนการเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 31 ก็คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น สำหรับลูกจ้างอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการคดีดังกล่าวก็ยังคงอยู่ในอำนาจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างได้ โดยเพียงแต่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายเงินค่าจ้างในช่วงเวลานั้น และจ่ายค่าชดเชยให้ตามอัตราที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

### 3.3.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ตามมาตรา 46 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(ก) สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้างซึ่งเป็นกรณีพิเศษที่ให้อำนาจแก่ศาลสั่งบังคับนายจ้างได้ ถ้าไม่มีกฎหมายให้อำนาจเช่นนี้ไว้ศาลไม่มีอำนาจสั่งได้<sup>39</sup> หากนายจ้างขัดขืนไม่ยอมรับกลับเข้าทำงาน เท่ากับเป็นการขัดขืนคำสั่งของศาล อาจถูกจับกุมขังไว้จนกว่าจะยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของศาล

(ข) ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ดังนั้น ค่าเสียหายนี้จึงไม่รวมถึงค่าชดเชยที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง และเงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับทั้ง 3 ส่วนค่าเสียหายนี้ จะมีจำนวนมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลจะเป็นผู้กำหนดตามที่เห็นสมควรเป็นเรื่อยๆ ไป

สรุป บทบัญญัติมาตรา 49 เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นโดยครอบคลุมถึงการเลิกจ้างลูกจ้างโดยทั่วไปทุกประเภท แต่อย่างไรก็ดี มีผู้เห็นว่า มาตรา 49 ให้อำนาจศาลแรงงานที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่แต่ไม่ได้ให้สิทธิแก่

<sup>39</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2583/2523.

นายจ้างที่จะมาร้องขออนุญาตศาลแรงงานเสียก่อนเลิกจ้าง ซึ่งอาจทำให้นายจ้างเกิดความลำบากใจว่า การเลิกจ้างในกรณีใดบ้างศาลแรงงานจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองไตร่ตรองดูให้เสียก่อนเลิกจ้าง ซึ่งถ้ากฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างมาร้องขออนุญาตเสียแต่แรก ทำนองเดียวกับการที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 52 ก็อาจช่วยให้นายจ้างไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหาว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ดีก็อาจทำให้ศาลแรงงานฯ มีคดีเพิ่มขึ้นอีกมาก<sup>40</sup>

### เปรียบเทียบการกระทำอันไม่เป็นธรรมกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เหมือนกันตรงที่ต่างบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้าง แต่ก็มีควมแตกต่างกันในบางประการกล่าวคือ

การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง หรือที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง เช่นสหภาพแรงงาน ไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้าง ตามมาตรา 121 บัญญัติห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน หรือพนักงานประนอมข้อพิพาท ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเลิกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา 123

ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้เพียงว่า ในการพิจารณาของศาลแรงงานในคดีเลิกจ้าง ถ้าศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างให้ปฏิบัติการเยียวยาแก่ลูกจ้างได้ 2 ประการคือ ให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน แต่ก็ได้บัญญัติสาเหตุที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ คงปล่อยให้ศาลแรงงานวางกฎเกณฑ์เอาเอง<sup>41</sup>

<sup>40</sup> จำรัส เขมะจารุ. (ม.ป.ป.). ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. หน้า 36.

<sup>41</sup> อนันต์ ชุมวิสูตร. (2548). การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (งานวิจัย หลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.)” รุ่นที่ 8). หน้า 69.



ดังนั้น การเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องปรากฏว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องสภาพการจ้างและคู่กรณีสามารถตกลงกันได้หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีการชี้ขาดแล้ว ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดซึ่งเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ หมายถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้<sup>42</sup>

อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร บางกรณีอาจเป็นได้ทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121 หรือมาตรา 123 และเป็นการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ด้วย<sup>43</sup>

โดยสรุปแล้ว การคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ มีความจำเป็นต่อนายจ้าง เพราะจะทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งถือเป็นสิทธิหรือดุลยพินิจของนายจ้างนั้นถูกจำกัด การเลิกจ้างแต่ละครั้งนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเป็นธรรมและความชอบด้วยกฎหมายเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นไปโดยถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย เพื่อลดความสูญเสียและความเสียหายของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมไปถึงปัญหาของสังคมและประเทศที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้

ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจะทำให้ความสนใจและหาทางป้องกันแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐควรมีมาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการต่างๆ ที่เหมาะสมมาใช้กับกรณีดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม

ทั้งนี้จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ และของประเทศไทย ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานแล้วมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน โดยแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป โดยบางกรณีนั้นเห็นว่าควรนำมาปรับใช้ในกฎหมายไทย ซึ่งจักได้วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักเกณฑ์ที่แตกต่างและการนำมาปรับปรุงใช้ในกฎหมายไทยในบทต่อไป

<sup>42</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2813-2339/2544.

<sup>43</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2784/45.

## บทที่ 4

### วิเคราะห์มาตรการในการคุ้มครองการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ สำหรับประเทศไทย

จากภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้เกิดผลกระทบต่อกิจการธุรกิจ หรือสถานประกอบการ กิจการต่างๆ ต้องหยุดกิจการหรือชะลอการดำเนินการลงอันเนื่องมาจากไม่มีการสั่งงาน ไม่มีการสั่งสินค้า ผลิตภัณฑ์หรือบริการ ไม่มีลูกค้าจ้างผลิตผลงาน ไม่มีหรือขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์หรือบริการ ความต้องการสินค้า ผลิตภัณฑ์หรือบริการลดลง รายได้ของนายจ้างลดลงหรือไม่มีรายได้เข้ามาพุงฐานะของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบการ เป็นเหตุให้ต้องมีการลดกำลังการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือบริการลง ลูกจ้างซึ่งถือเป็นกำลังในการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้น ย่อมต้องถูกลดจำนวนหรือเลิกจ้างไปด้วยโดยปริยาย

แต่ก็มีหลายกิจการที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการได้อ้างเหตุวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งไม่เป็นความจริง เพื่อกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้นำหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือเพื่อลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการอันจะทำให้นายจ้างสามารถกำหนดราคาสินค้าที่ผลิตให้ต่ำลงได้โดยมีวัตถุประสงค์ในการแข่งขันทางการค้ากับสถานประกอบการรายอื่นๆ อาทิ สถานประกอบการบางแห่งนายจ้างมีพฤติกรรมที่สื่อความไม่สุจริตด้วยการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานโดยจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ผิดนัดจ่ายค่าจ้างโดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ หรือปิดงานโดยไม่ทำตามขั้นตอนที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด ในขณะที่เดียวกันเจ้าของสถานประกอบการหลายแห่งได้หันไปใช้ระบบการจ้างเหมาช่วง แทนการผลิตเองในโรงงาน ควบคู่กับการขยายฐานการผลิตไปอยู่ในท้องถิ่นด้วยพร้อมๆ กัน อันทำให้เห็นได้ว่า นายจ้างมิได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริงดังที่อ้าง

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะมีการเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเหตุผลที่แท้จริงหรือไม่ก็ตาม หรือถึงแม้จะมีมาตรการทางกฎหมายที่ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างสำหรับการเลิกจ้าง แต่การเลิกจ้างนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อหลายประการด้วยกัน โดยลูกจ้างอาจต้องประสบกับภาวะการว่างงาน ขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพ ทำให้ลูกจ้างไม่มีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมและต่อประเทศได้

การคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจดังที่กล่าว จึงมีความจำเป็นต่อนายจ้าง เพราะจะทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งถือเป็นสิทธิหรือดุลยพินิจของนายจ้างนั้นถูกจำกัด การเลิกจ้างแต่ละครั้งนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเป็นธรรมและความชอบด้วยกฎหมายเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นไปโดยถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย เพื่อลดความสูญเสียและความเสียหายของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมไปถึงปัญหาของสังคมและประเทศที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้

ดังนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจะทำให้ความสนใจและหาทางป้องกันแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐควรมีมาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการต่างๆที่เหมาะสมมาใช้กับกรณีดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม

#### 4.1 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ กับมาตรการทางกฎหมายของไทย

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานแล้วมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป โดยบางกรณีนั้นเห็นว่าควรนำมาปรับใช้ในกฎหมายไทย โดยพิจารณาดังต่อไปนี้

##### 4.1.1 การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เป็นมาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะต้องยื่นหรือเสนอเรื่องหรือคำขออนุมัติหรืออนุญาตเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอาจจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับคณะกรรมการ หรือระดับกระทรวง ได้มีโอกาสพิจารณาลั่นกรองการเลิกจ้างของนายจ้างอีกครั้งหนึ่งก่อนที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้าง ดังเช่นกฎหมายของประเทศอังกฤษกำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้าไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐตามระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นายจ้างแจ้งล่วงหน้า 21 วัน หากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป

ซึ่งตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 ของประเทศไทยนั้น ได้กำหนดเหตุผลของการเลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้แต่การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น ซึ่งตามกฎหมายของต่างประเทศดังที่ได้กล่าวมาแล้วจะกำหนดถึงเหตุผลของการเลิกจ้างครอบคลุมถึงการเลิกจ้างในทุกกรณี โดยนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทราบเสมอ อันเป็นขอบเขตการบังคับที่กว้างกว่ากฎหมายของไทย ดังนั้น หากประเทศไทยประสบ

ปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ก็ควรให้นายจ้างมีโอกาสขอ อนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน โดยอาศัยเหตุผลปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจเพื่อป้องกันการถูก ฟ้องร้องดำเนินคดีจากลูกจ้างกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

#### 4.1.2 การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่

ตามกฎหมายของต่างประเทศ ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อ ไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอยู่ เช่นเดิม โดยได้ กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำได้ตามสมควร หรือตามความเหมาะสม หรือ เท่าที่จำเป็น ดังเช่นกฎหมายของประเทศเยอรมัน เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว มีเพียงแต่สิทธิ การลาอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้น ถ้าหากประเทศไทยได้มีกฎหมายรองรับ สิทธิดังกล่าวไว้ ซึ่งถ้านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างผู้ใดแล้วก็ควรจะต้องเปิดทางให้ลูกจ้างได้หยุดงานได้ ตามสมควร ตามความเหมาะสม หรือตามความจำเป็นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อหา งานใหม่ทำได้ตามสมควร และหากอยู่ในช่วงเวลาที่ประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจ นายจ้างต้อง เปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสวงหางานที่ใหม่ทำการช่วยเหลือการระงับค่าใช้จ่ายในกรณีที่นายจ้างต้อง เลิกจ้าง

#### 4.1.3 การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน

ตามกฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดสิทธิดังกล่าวไว้ โดยจะ กำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคน ล้างานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งว่างลงอีกครั้งหนึ่ง ตามกฎหมาย ของประเทศฝรั่งเศส หรือจะมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในการกลับเข้าทำงานก่อน บุคคลอื่น หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลังเมื่อมีตำแหน่งใหม่หรืองาน ใหม่ หรือเมื่อลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้อีก

แต่สำหรับประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิดังกล่าวมาข้างต้นไว้ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้วกฎหมายย่อมถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมสิ้นสุดลง สิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกันย่อมสิ้นสุดลงโดยปริยาย ซึ่งหากการจ้างงาน ในประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจกรณีคนล้างาน นายจ้าง จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางแผนก นายจ้างจึงควร กำหนดสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในการกลับ

เข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลังเมื่อมีตำแหน่งใหม่หรืองานใหม่ หรือเมื่อลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้อีก ซึ่งเห็นว่าน่าจะนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

#### 4.1.4 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสม

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของงานเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรพิจารณาหรือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาหรือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำหรือในส่วนของบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างก็ได้มีการกำหนดให้นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง หางานใหม่ที่เหมาะสมโดยอาจจะช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้ ซึ่งถ้านายจ้างได้นำไปปฏิบัติในส่วนของมาตรการเพื่อจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นดังกล่าวแล้ว โดยการจัดหางานอื่นหรืองานใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง หรือการประสานงานระหว่างนายจ้างกับสำนักจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการจัดหางานอื่นหรืองานใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้างทำ

ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีดังกล่าวเอาไว้ มีเพียงแต่การออกไปรับรองการทำงานหรือผ่านงานของลูกจ้างเอาไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 เท่านั้น ว่าลูกจ้างได้เคยมีประสบการณ์ผ่านการทำงานประเภทใดมาแล้วบ้าง เป็นระยะเวลาเท่าใด ซึ่งไม่เพียงพอต่อการที่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างจะไปหางานทำใหม่ที่เหมาะสม ถ้าหากว่าได้รับการช่วยเหลือหรือประสานงานจากนายจ้างลูกจ้างอาจจะได้งานใหม่ที่เหมาะสมทำต่อไปก็เป็นได้

ดังนั้น หากอยู่ในช่วงเวลาที่ประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจ นายจ้างควรพิจารณาหรือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อหามาตรการจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นจากการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ เป็นต้น นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหางานใหม่ที่เหมาะสม โดยจะช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้ โดยลูกจ้างอาจจะมียานใหม่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่เดิมทำต่อไปก็ได้ อันถือได้ว่าเป็นมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการเลิกจ้างภายหลังจากที่ลูกจ้างได้ถูกเลิกจ้างไปแล้ว โดยยึดแนวทางหรือหลักการของอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวข้างต้น

#### 4.1.5 การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่

ตามข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำ” และในกฎหมายของหลายประเทศดังที่ได้ศึกษามาก็มีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้เช่นกัน ดังเช่นตาม Civil Code Article 629 ของประเทศเยอรมันให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร เป็นต้น

โดยเป็นการกำหนดถึงสิทธิของลูกจ้างซึ่งได้รับแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าแล้ว สามารถที่จะหยุดงานเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้ตกลงกันเพื่อไปแสวงหางานใหม่ทำ โดยไม่จำเป็นต้องสูญเสียรายได้หรือค่าจ้างในระหว่างที่ยังไม่ถูกเลิกจ้างนั้น ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างมาก แม้ว่าลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่าถูกเลิกจ้างไปแล้ว แต่ก็ยังมีสิทธิที่จะหยุดงานเพื่อออกไปหางานใหม่ได้

ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีความหมายกำหนดรองรับถึงวิธีการดังกล่าวนี้ ซึ่งแม้แต่สิทธิที่จะหยุดงานดังกล่าวยังไม่มีแล้ว ในส่วนของค่าจ้างในระหว่างการหยุดงานเพื่อไปกระทำการดังกล่าว ลูกจ้างก็ย่อมที่จะไม่ได้รับโดยปริยาย และการหยุดงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการหยุดหรือลาไปเพื่อการใดก็ตาม กฎหมายถือว่าเป็นสิทธิหรืออำนาจของฝ่ายนายจ้างที่จะอนุญาตให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ โดยมีกฎหมายกำหนดรองรับแต่เพียงว่า สิทธิการลาต่างๆ ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ทั้งหมดในวันภายในหนึ่งปีเท่านั้น ถ้าหากลูกจ้างลาเกินกำหนดสิทธิที่กฎหมายให้ไว้ ลูกจ้างก็อาจจะมีความคิดเป็นการขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่การงาน ซึ่งไม่ค่อยที่จะเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและไม่สอดคล้องกับข้อแนะนำดังกล่าวแต่อย่างใด แต่หากอยู่ในช่วงเวลาที่ประเทศไทยประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจ ก็ควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพราะมีปัญหาทางเศรษฐกิจ นอกจากนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องการบอกกล่าวให้ลูกจ้างรู้ตัวก่อนล่วงหน้าว่า จะต้องถูกเลิกจ้างในวันใดแล้ว ในระหว่างระยะเวลาที่เหลืออยู่ก่อนลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ทำได้ โดยลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวอยู่เช่นเดิม ก็จะทำให้การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

#### 4.1.6 การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างโดยการจ่ายค่าชดเชย

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศแล้ว โดยส่วนใหญ่จะกำหนดเอาไว้ว่า ถ้าหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วยเสมอตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะถือตามอายุการทำงานของลูกจ้างและอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนที่จะ

ถูกเลิกจ้างมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า ลูกจ้างนั้นควรจะได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับการกำหนดค่าชดเชยการเลิกจ้างในกรณีปกติตามกฎหมายของประเทศไทย หากจะแตกต่างกันในรายละเอียดของระยะเวลาการทำงานที่จะนำมากำหนดเป็นอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นไปตามสภาพหรือฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศเท่านั้น จึงถือเป็นวิธีการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างที่สามารถช่วยบรรเทาปัญหาจากการเลิกจ้างลูกจ้างได้ดีที่สุดทางหนึ่ง ทำให้ลูกจ้างสามารถที่จะได้รับการช่วยเหลือโดยได้รับเงินจำนวนหนึ่งภายหลังจากการที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว

#### 4.2 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานของไทย

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่นำมาใช้ในการคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่ากฎหมายแต่ละฉบับต่างก็มีเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้ที่แตกต่างกันไป มีการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในด้านต่างๆ โดยแยกพิจารณาความคุ้มครองตามกฎหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้<sup>1</sup>

##### 4.2.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะและสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท ทั้งในกิจการทั่วไปรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างของทางราชการด้วย<sup>2</sup>

จากการศึกษาเห็นได้ว่าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีการคุ้มครองการเลิกจ้างโดย กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างให้ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง ซึ่งเห็นได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้าง ในการที่จะได้รู้ตัวล่วงหน้า เพื่อจะได้เตรียมตัวหางานใหม่ หรือหาหนทางในการแก้ไขปัญหาจากการที่ถูกเลิกจ้างต่อไป

สำหรับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นจะเห็นได้ว่าเป็นกรณีคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป มิได้กำหนดโดยเฉพาะเจาะจงสำหรับการเลิกจ้าง

<sup>1</sup> วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2544). การเลิกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (รายงานการวิจัย). หน้า 23.

<sup>2</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2543). กฎหมายแรงงานนักบริหาร. หน้า 13.

ลูกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ แต่ก็สามารถนำไปใช้ในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ด้วย

โดยในเรื่องเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 นั้น จากการศึกษาพบว่า การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายดังกล่าวนี้ ได้จำกัดระยะเวลาเอาไว้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเท่ากันหมดไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่หรือลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานนาน ไม่มีความแตกต่างกันในการให้ความคุ้มครอง โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานมานานและมีอายุมาก โอกาสที่จะหางานใหม่ทำย่อมมีความยากลำบากกว่าลูกจ้างที่เพิ่งทำงานได้ไม่นาน ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างมากขึ้น จึงควรปรับเปลี่ยนวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างจากเดิมซึ่งกำหนดระยะเวลาตามกำหนดจ่ายค่าจ้างมาเป็นวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกำหนดระยะเวลาการทำงานเป็นหลัก โดยปรับปรุงแก้ไข ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคหนึ่งดังนี้ “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยถ้าลูกจ้างทำงานมาไม่ครบหนึ่งปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะให้ลูกจ้างได้รู้ตัว หรือถ้าลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือน หรือถ้าลูกจ้างทำงานมาครบสามปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาสองเดือน” ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลามากขึ้นและเพียงพอกว่าที่เป็นอยู่ในการที่จะหางานที่เหมาะสมทำใหม่ นอกจากนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุต้องที่การบอกกล่าวต้องใช้ระยะเวลายาวนานแล้ว หากนายจ้างจะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงานทันที ก็จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินมากขึ้นจึงอาจมีผลเป็นการยับยั้งชั่งใจ ในการตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างได้ชั่วคราว นอกจากนี้ยังจะทำให้ลูกจ้างได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เป็นธรรมมากขึ้นกว่าเดิมด้วย

นอกจากนี้เพื่อให้หลักเกณฑ์ในกฎหมายดังกล่าวใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ลูกจ้างซึ่งจะต้องถูกเลิกจ้างได้ไปแสวงหางานใหม่ที่เหมาะสมทำ ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรจะต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายเพิ่มเติม ให้สิทธิลูกจ้างในการหยุดงานไปแสวงหางานใหม่ในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวได้ตามสมควร โดยไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างหยุดงาน โดยเพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคท้ายของมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “ทั้งนี้ ถ้าหากนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาตามวรรคหนึ่งแล้ว หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง โดยยังมีได้ออกจากงานในทันที นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ได้ตามสมควร และให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างหยุดงานดังกล่าวด้วย”



#### 4.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ คณะกรรมการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การพักผ่อน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การควบคุมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน และโทษทางอาญา

สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุวิกฤตเศรษฐกิจที่เป็นจริงซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ ดังที่ได้กล่าวรายละเอียดในบทที่ 3 แล้วดังนี้

(1) การบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน (มาตรา 17 วรรค 2, วรรค 4)

(2) การหยุดงานบางส่วน หรือทั้งหมด เป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 75

โดยการใช้มาตรา 75 ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่องการหยุดงานบางส่วน หรือทั้งหมด เป็นการชั่วคราว โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้าง ส่งผลให้แรงงานอีกเป็นจำนวนมากเช่นกันที่ต้องมีรายได้น้อยลงกว่าเดิมจนไม่สามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะดูเหมือนว่าเป็นวิธีที่ค่อนข้างน้อยลูกจ้างก็ยังคงได้ค่าจ้างอยู่ดีกว่าจะต้องตกงานไปเลยทีเดียว แต่อาจเป็นช่องทางในการละเมิดสิทธิแรงงานได้ ดังเช่นหากนานวันเข้าคนงานทนไม่ไหวก็ลาออกไปเอง ซึ่งจะทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด จึงนับว่าเป็นการลดต้นทุนการผลิตและลดคนงานลงได้อย่างแยบยลที่สุดวิธีหนึ่ง ขณะเดียวกันก็สามารถทำลายอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานและลูกจ้างไปโดยปริยาย เช่น กรณี คนงาน มิซากิ, คนงานไทยชิน, คนงานพาร์การ์मेंท์หรือโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางที่นายจ้างนิยมใช้วิธีนี้เป็นเครื่องมือเข้าจัดการและสร้างความปั่นป่วนให้กับองค์กรลูกจ้างและตัวลูกจ้างเอง

(3) การแจ้งล่วงหน้า ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ตามมาตรา 120

(4) ค่าชดเชย การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความคิดซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น (มาตรา 118) และค่าชดเชยพิเศษ กรณีต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 120 และมาตรา 121 ซึ่งการกำหนดค่าชดเชยนั้น เป็นวิธีการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างวิธีหนึ่งในรูปของตัวเงินเพื่อที่ลูกจ้างจะได้มีเงินจำนวนหนึ่งเพื่อใช้จ่ายระหว่างที่ต้องออกจากงานเพราะถูกเลิกจ้าง นอกเหนือไปจากเงินค่าเสียหายหรือเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด ซึ่งถึงแม้ว่านายจ้างจะมี

หน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างก็ยังมีอำนาจในการเลิกจ้างอย่างสมบูรณ์และไม่ต้องชี้แจงแสดงเหตุผลในกรณีที่เลิกจ้างแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่เท่านั้น กฎหมายเรื่องค่าชดเชยจึงไม่ได้ห้ามการเลิกจ้างแต่อย่างใด

(5) ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้าง ตามมาตรา 119

(6) ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ตามมาตรา 70

(8) สิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา (มาตรา 215)

แม้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องต่างๆ พอสมควรแล้วก็ตาม เพื่อเพิ่มความคุ้มครองแก่การเลิกจ้างลูกจ้างในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จึงควรปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) การขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีโอกาสเข้าไปควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง โดยต้องมีเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือเหตุผลอื่นใดที่สมควรจริงๆ ซึ่งถ้าหากไม่มีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจที่จะยับยั้งการเลิกจ้างนั้นได้ โดยเพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างดังกล่าวเพื่อทำการไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม หากไม่ประสบผลสำเร็จก็ให้เสนอความเห็นไปยังอธิบดีเพื่อมีคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตการเลิกจ้างนั้นต่อไป แต่ไม่เป็นการตัดสิทธิบุคคลที่เกี่ยวข้องในการที่จะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อรัฐมนตรีเพื่อให้วินิจฉัยชี้ขาด”

(2) กำหนดเหตุอันควรเลิกจ้างไว้ในกฎหมาย

เพื่อเป็นการจำกัดหรือลดการใช้ดุลพินิจของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งถ้าหากว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เข้าเหตุอันควรเลิกจ้างลูกจ้างแล้วนายจ้างก็สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยเพิ่มข้อความ ในมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจากความประพฤติหรือความสามารถของลูกจ้าง หรือความจำเป็นในการดำเนินการของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง รวมถึงเหตุสำคัญอย่างอื่นซึ่งทำให้นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจคงความสัมพันธ์หรือทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไปได้” และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 146 ดังนี้ “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ทั้งนี้การเพิ่มเติมดังกล่าว นอกจากจะทำให้ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควรแล้ว ยังให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างที่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ถ้าหากว่ามีเหตุผลอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนดและยังสามารถยืดหยุ่นปรับใช้กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเลิกจ้างได้อีกด้วย

#### 4.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกัน จากการศึกษาเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ได้มีการคุ้มครองการเลิกจ้างโดยได้บัญญัติจำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนไว้บางประการ กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องเจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานฯลฯ ไม่ได้ (ตามมาตรา 121(1)) หรือ เพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ตามมาตรา 121(2)) หรือในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือคำชี้ขาดยังมีผลบังคับนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ (ตามมาตรา 123) อันถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างหรือให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร หากฝ่าฝืนก็มีโทษทางอาญา นอกจากนี้การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 52 ก็ไม่จำกัดเหตุเลิกจ้างอันเกี่ยวกับการกระทำผิดของตัวลูกจ้าง แต่อาจเป็นเหตุอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งเพียงแต่ร้องขอต่อศาลแรงงานให้อนุญาตตลอดจนการเลิกจ้างลูกจ้าง ตามมาตรา 31 ก็คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น สำหรับลูกจ้างอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวก็ยังคงอยู่ในอำนาจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างได้ โดยเพียงแต่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายเงินค่าจ้างในช่วงเวลานั้น และจ่ายค่าชดเชยให้ตามอัตราที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้ประกาศใช้บังคับมากกว่า 30 ปีจากการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายฉบับนี้ ปรากฏว่าบทบัญญัติหลายเรื่องมีวิธีการที่ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงสมควรให้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจปัจจุบันหากนายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้างมากขึ้น โดยการสร้างอำนาจต่อรองของตน ทำให้เปลี่ยนฐานะของตนจากที่เป็นเพียงผู้รับคำสั่งมาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการผลิตใน

ลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกล่าวคือนายจ้างเป็นผู้ลงทุนลูกจ้างเป็นผู้ลงแรงนำไปสู่แนวความคิดที่ลูกจ้างควรมีส่วนได้ประโยชน์จากกำไรของนายจ้าง ซึ่งการเข้าไปมีส่วนร่วมนี้จะนำไปสู่การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั่นเอง เป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการยอมรับให้มีการรวมตัวจัดตั้งองค์กรของตนขึ้น เพื่อจะได้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง

2. การกำหนดมาตรการกีดกันการก่อเหตุผลของการเลิกจ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองการจ้างงาน ป้องกันมิให้นายจ้างกีดกันแก้งเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง ก็ควรกำหนดมาตรการให้มีการกีดกันหรือตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น โดยรัฐควรดำเนินการให้มีการออกกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับมูลเหตุของการเลิกจ้างซึ่งอาจเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงการคลัง หรือธนาคารแห่งประเทศไทย ร่วมกับกรรมการลูกจ้างหรือผู้แทนของลูกจ้าง เข้ามามีอำนาจควบคุมการเลิกจ้างดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เพื่อให้มีการตรวจสอบมูลเหตุที่แท้จริงของการเลิกจ้างที่นายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ อันจะทำให้การเลิกจ้างเป็นไปโดยมีเหตุอันสมควรถึงขนาดอย่างแท้จริง

#### 4.2.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ออกมาเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาลเข้ามาร่วมรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมและร่วมในการบริหารงาน โดยการส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งกองทุนประกันสังคมได้จัดตั้งขึ้นสำหรับจ่ายผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในยามที่จำเป็นในกรณีต่างๆ 7 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน
7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

โดยในระยะแรกได้ใช้บังคับก่อน 4 ประเภทส่วนที่เหลืออีก 3 ประเภทจะทยอยออกเป็น พระราชกฤษฎีกาประกาศใช้ซึ่งรวมถึงกรณีว่างงาน แม้ว่าจะยังไม่มีกำหนดแน่นอนว่า

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะออกพระราชกฤษฎีกามายังบังคับใช้เมื่อใดแต่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่าถ้ามีการใช้บังคับเมื่อใดมีแต่ผู้เป็นลูกจ้างเท่านั้นที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน

แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่ลูกจ้างต้องประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจตกงานทั้งที่มีใช้ความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงควรที่จะมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนกรณี ตกงานจากรัฐบาลเนื่องจากลูกจ้างและนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบปัญหาการว่างงานในช่วงวิกฤติทางเศรษฐกิจ รัฐบาลควรยื่นมือเข้ามาให้ความช่วยเหลือลูกจ้างตามที่กองทุนประกันสังคมได้จัดตั้งขึ้นสำหรับจ่ายผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในยามที่จำเป็น อาทิ ในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมืองบริเวณสี่แยกราชประสงค์เป็นระยะเวลาหนึ่งเดือนเศษ ผู้ประกอบการบริเวณดังกล่าวได้รับผลกระทบจากการชุมนุมขาดรายได้เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเหล่านี้ควรได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานจากกองทุนประกันสังคม ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะถึงเวลาแล้วที่จะต้องออกเป็นพระราชกฤษฎีกาประกาศใช้สำหรับถึงกรณีว่างงาน

#### 4.2.5 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งถ้าหากว่าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจหรือดุลพินิจที่จะมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งคือ สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชย โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ถ้าหากว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักกฎหมายของหลายประเทศที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งตามกฎหมายของต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะกำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งศาลได้พิจารณาแล้วเห็นควรให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาลย่อมถือเป็นความผิดและมีโทษทางอาญา และจะไม่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขาดช่วงไป เช่น ประเทศอังกฤษ และประเทศเยอรมนี เป็นต้น ซึ่งจะตรงสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยกฎหมายจะให้อำนาจแก่ศาลเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่งหรือมีคำพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม หากพิจารณาแล้วได้ความว่า การเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม ถ้าหากว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นมีเหตุผลอันสมควร เช่น กิจการประสบปัญหาเศรษฐกิจขาดทุน จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีใช้การกลั่นแกล้งก็ย่อมถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 จะเห็นได้ว่าไม่มีบทนิยามความหมายหมายคำว่า การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยปล่อยให้ศาลเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยกำหนดเอง การที่กฎหมายบัญญัติโดยใช้ถ้อยคำที่กว้างขวางโดยไม่มีขอบเขตเช่นนี้ ทำให้เกิดความยากลำบากแก่การปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างที่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายอย่างดีพอ แม้จะมีการพยายามที่จะกำหนดขอบเขตความหมายว่าจะหมายถึงการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุหรือแม้จะมีสาเหตุบ้าง แต่ก็ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรถึงกับต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น<sup>3</sup> แต่ก็ยังมีความยากลำบากที่จะสามารถเข้าใจได้ว่าการเลิกจ้างที่ไม่มีสาเหตุได้แก่สาเหตุในเรื่องอะไรบ้าง ผู้เขียนเห็นว่าควรบัญญัติคำนิยาม ความหมายของคำว่า การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หมายถึง “การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิใช่สาเหตุอันเนื่องมาจากความประพฤติกของลูกจ้าง เช่น การกระทำผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน หรือสาเหตุเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้าง เช่น การขาดคุณสมบัติหรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือสาเหตุอันเกี่ยวกับความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงาน หรือกรณีมีเหตุพ้นวิสัยที่ทำให้นายจ้างไม่อาจดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ตลอดจนสาเหตุสำคัญอื่นใดซึ่งให้นายจ้างและลูกจ้างไม่อาจคงความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไปได้” ซึ่งการบัญญัติคำนิยามความหมายของการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมดังกล่าว แม้จะจำกัดขอบเขตของความหมายให้แคบลงมากกว่าเดิม แต่ก็มีคามยืดหยุ่นพอที่จะปรับใช้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้<sup>4</sup>

จากการศึกษากฎหมายของต่างประเทศ พบว่ายังมีหลักการคุ้มครองลูกจ้างอีกกรณีหนึ่ง ที่กฎหมายไทยยังไม่ได้กำหนดไว้ คือ การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน เนื่องจากตามกฎหมายของประเทศไทยนั้น เมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้นแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงในทันที รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกันด้วย สิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนนั้นย่อมเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องแสวงหาและสอบถามมายังนายจ้างเสมอว่า นายจ้างนั้นจะจ้างงานหรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องการลูกจ้างไปทำงานอีก

<sup>3</sup> แหล่งเดิม. หน้า 113.

<sup>4</sup> สมศักดิ์ สุทธิธรรมราชวงศ์. (2530). *มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในการเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับต่างประเทศ*. หน้า 99.

หรือไม่ ส่วนการที่จะรับลูกจ้างเดิมกลับเข้ามาทำงานใหม่นั้น ก็เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะจ้างลูกจ้างเดิมให้มาทำงานอยู่กับตนอีกหรือไม่ก็ได้ โดยไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง สามารถมีสิทธิกลับเข้าทำงานกับนายจ้างได้อีก หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้าง ดังเช่น กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งได้มีการกำหนดถึงสิทธิดังกล่าวของลูกจ้างเอาไว้ในกรณีที่ลูกจ้างได้ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุคนล้นงาน ซึ่งถ้าหากว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนเอาไว้ในกฎหมาย โดยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ถือเป็นสิทธิของลูกจ้าง และเป็นหน้าที่ของนายจ้างภายหลังจากการเลิกจ้างว่า หากมีการเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงานแล้ว หากต่อมาในภายหลังมีตำแหน่งงานเดิมว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่หรืองานใหม่ก็ตาม โดยนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลัง ลูกจ้างนั้นสามารถมีสิทธิกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้อีก โดยนายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งแม้ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างไปแล้วครั้งหนึ่งก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายในการกลับเข้าทำงานกับนายจ้างเดิมได้อีกครั้งหนึ่งก่อนผู้อื่น โดยประเทศไทยน่าจะมีการนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

ในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจหลายครั้ง ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพการจ้างงานในประเทศอย่างมาก อาทิ ในปี 2540 ประเทศไทยได้ประสบวิกฤตทางการเงินเนื่องจากนักค้าเงินชาวอเมริกันเชื้อสายยิว ได้เข้ามาเก็งกำไรจากค่าเงินบาท ด้วยการโจมตีค่าเงินบาทไทย ทำให้รัฐบาลต้องปล่อยให้ค่าเงินบาทลอยตัวหรือลดค่าเงินบาทหลายครั้ง จนก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมาก ซึ่งวิกฤตทางเศรษฐกิจไทยครั้งนี้ที่เรียกกันว่า วิกฤตต้มยำกุ้ง ได้แพร่กระจายอย่างรวดเร็วไปสู่ประเทศอื่นหลายประเทศและกลายเป็นวิกฤตของระบบทุนนิยมโลกในที่สุดด้วย หลังจากนั้น วิกฤตเศรษฐกิจของไทยได้คลี่คลายลงจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2550 ได้เกิดวิกฤตทางการเงินในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปซึ่งได้มีผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศต่างๆทั่วโลก สำหรับประเทศไทยแล้วนอกจากจะได้รับผลกระทบจากวิกฤตทางการเงินดังกล่าวซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกแล้ว ยังต้องประสบปัญหาการเมืองภายในประเทศไทยที่ยืดเยื้อมาเป็นเวลานานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จนกระทั่งเกิดการปฏิวัติขึ้นในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 นับถึงปัจจุบันนี้ยังมีการแบ่งสีแบ่งข้างทางการเมืองสร้างความแตกแยก ร้าวฉานให้กับสังคมไทย โดยการผลักดันมาชุมนุมทางการเมืองเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตยภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญที่ปราศจากขอบเขต และ ขยายวงกว้างต่างฝ่ายต่างใช้ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นเดิมพันไม่ว่าจะเป็นการปิดสนามบินสุวรรณภูมิซึ่งเป็นประตูสู่เอเชียของฝ่ายพันธมิตรเสื้อเหลือง หรือ การปิดสี่แยกราชประสงค์ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจของฝ่ายแนวร่วมประชาชนเพื่อประชาธิปไตย (นปช) เสื้อแดง จนกลายเป็นการจลาจลครั้งยิ่งใหญ่สร้างความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างมากมายมหาศาล ทำให้เกิดการชะลอตัว ทั้งทางด้านการผลิตและการบริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยในเรื่องการค้าการลงทุน ชาวต่างชาติที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศเราก็จะขาดความเชื่อมั่นและไม่กล้าที่จะเข้ามาลงทุนในไทย รวมถึงในเรื่องอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ซึ่งนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศที่จะเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยก็ลดน้อยลงไปด้วยเพราะยังไม่มั่นใจในสถานการณ์ทางการเมือง

เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นมา ซึ่งไม่ว่าในครั้งไหนๆ หรือที่อาจจะมียุคในอนาคต ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อกิจการหรือสถานประกอบการ หากสถานประกอบการไม่



สามารถขยายการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ความต้องการจ้างงานก็ลดน้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตทำให้ต้องลดชั่วโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งบรรยากาศการลงทุนของประเทศ ประเทศต่างๆ หรือประเทศไทย ต่างก็ต้องหามาตรการต่างๆ มาใช้ในการคุ้มครอง หรือแก้ไขเยียวยาแก่ลูกจ้าง เพื่อจะได้บรรเทาความเดือดร้อน จากการถูกเลิกจ้าง

จากการศึกษามาตรทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานแล้วมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

(1) การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นมาตรการที่ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะต้องยื่นหรือเสนอเรื่องหรือคำขออนุมัติหรืออนุญาตเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังเช่น กฎหมายของประเทศอังกฤษกำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้าไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยให้นายจ้างแจ้งล่วงหน้า 21 วัน หากเลิกจ้างเกินกว่า 10 คนขึ้นไป

(2) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ซึ่งเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอยู่ เช่นเดิม ดังเช่นกฎหมายของประเทศเยอรม เป็นต้น

(3) การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน โดยจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งว่างลงอีกครั้งหนึ่ง ตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส

(4) การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของงานเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำหรือในส่วนของงานบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างก็ได้มีการกำหนดให้นายจ้างควรช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง หางานใหม่ที่เหมาะสมโดยอาจจะช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้ แม้ลูกจ้างจะต้องถูกเลิกจ้าง แต่ลูกจ้างอาจจะได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวนี้ได้ แม้จะมีโอกาสไม่มากนักก็ตาม ซึ่งตามกฎหมายของประเทศ

ไต้หวันยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีดังกล่าวเอาไว้ว่าต้องเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมให้ทำ เพียงแต่กำหนดเอาไว้ในกรณีการออกไปรับรองการทำงานหรือผ่านงานของลูกจ้างเอาไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 เท่านั้น ว่าลูกจ้างได้เคยมีประสบการณ์ผ่านการทำงานประเภทใดมาแล้วบ้างเป็นระยะเวลาเท่าใด ซึ่งบางครั้งจะไม่เพียงพอต่อการที่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปในการที่จะได้มีงานทำที่เหมาะสม ถ้าหากว่าได้มีการช่วยเหลือหรือประสานงานจากนายจ้าง ในบางกรณีลูกจ้างอาจจะได้งานใหม่ที่เหมาะสมทำต่อไปก็เป็นได้

(5) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ตามข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำ” และในกฎหมายของหลายประเทศดังที่ได้ศึกษามาก่อนก็มีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้เช่นกัน ดังเช่นตาม Civil Code Article 629 ของประเทศเยอรมันให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร เป็นต้น

และจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานฉบับต่างๆ ซึ่งก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในหลายกรณี อาทิ การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็มีการบัญญัติให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นการบัญญัติให้สอดคล้องกับบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องดังกล่าว การคุ้มครองแก่กรณีการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น แต่กฎหมายของไทยไม่มีบทบัญญัติมาตรการทางกฎหมายที่ดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรที่จะนำมาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ เหล่านี้มาบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานของไทยด้วย

## 5.2 จากข้อสรุปดังกล่าวผู้เขียนขอเสนอแนะดังนี้

1) กำหนดหลักเกณฑ์ในการขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศอังกฤษโดยให้มีความชัดเจนเป็นธรรม โปร่งใสและเหมาะสมกับความจำเป็นกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจซึ่งอาจกำหนดหลักเกณฑ์ว่า ในสภาวะที่นายจ้างประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ นายจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานโดยนายจ้างต้องแสดงเหตุผลที่ชัดเจนในการขออนุญาตจากศาลเพื่อขอให้เลิกจ้างลูกจ้าง อาทิ เนื่องจากลูกจ้างหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน

เจ็บป่วยเป็นประจำ ผลงานด้อยประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่การขออนุญาตจากศาลเพื่อขอให้เลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างยังต้องมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้างด้วย การเลิกจ้างของนายจ้างต้องกระทำอย่างเป็นธรรม กล่าวคือไม่เลือกปฏิบัติหรืออคติกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ซึ่งนายจ้างอาจพิจารณาลูกจ้างที่จะเลิกจ้างจากอายุของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างที่อายุมากทำงานมานานให้เลิกจ้างทีหลัง ส่วนลูกจ้างที่อายุน้อยและอายุงานน้อยให้เลิกจ้างก่อน หรือนายจ้างอาจพิจารณาจากระยะการทำงาน of ลูกจ้าง หรือความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวมถึงมูลเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นเหมาะสมหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้การเลิกจ้างของนายจ้างต้องกระทำอย่างโปร่งใส กล่าวคือ ศาลสามารถผู้ตรวจสอบความโปร่งใสของนายจ้างได้ตลอดเวลา เกี่ยวกับสถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจของนายจ้าง อีกทั้งการเลิกจ้างของนายจ้างต้องกระทำเพียงเท่าที่จำเป็นมิฉะนั้นจะเป็นการฉวยโอกาสกีดกันแก่งลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรการที่จะช่วยคุ้มครองนายจ้างไม่ให้ถูกลูกจ้างฟ้องในกรณีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 49

2) กำหนดหลักเกณฑ์ในการหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศเยอรมนี ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว

3) การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อนเช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส โดยจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคนลั่นงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งว่างลงอีกครั้งหนึ่ง

4) การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมเช่นเดียวกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของ การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น

5) การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่เช่นเดียวกับข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำ”

6) ความคุ้มครองการจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคหนึ่งดังนี้ “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยถ้าลูกจ้างทำงานมาไม่ครบหนึ่งปี ให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะให้ลูกจ้างได้รู้ตัว หรือถ้าลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือน หรือถ้าลูกจ้างทำงานมาครบสามปีขึ้นไป ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาสองเดือน” ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลามากขึ้นและเพียงพอว่าที่เป็นอยู่ในการที่จะหางานที่เหมาะสมทำใหม่ การกำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้านานตามอายุงานนี้ นอกจากจะมีผลต่อการตัดสินใจของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุต้องที่การบอกกล่าวต้องใช้ระยะเวลายาวนานแล้ว หากนายจ้างจะจ่ายเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงานทันที ก็จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินมากขึ้นจึงอาจมีผลเป็นการยับยั้งชั่งใจ ในการตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างได้ชั่วคราว นอกจากนี้ยังจะทำให้ลูกจ้างได้รับเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เป็นธรรมมากขึ้นกว่าเดิมด้วย

เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคท้ายของมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “ทั้งนี้ ถ้าหากนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาตามวรรคหนึ่งแล้ว หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง โดยยังมีได้ออกจากงานในทันที นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ได้ตามสมควร และให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างหยุดงานดังกล่าวด้วย”

7) การคุ้มครองการจ้างงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่งในเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีโอกาสเข้าไปควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง โดยต้องมีเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือเหตุผลอื่นใดที่สมควรจริงๆ ซึ่งถ้าหากไม่มีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจที่จะยับยั้งการเลิกจ้างนั้นได้

โดยเพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างดังกล่าวเพื่อทำการไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม หากไม่ประสบผลสำเร็จก็ให้เสนอความเห็นไปยังอธิบดีเพื่อมีคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตการเลิกจ้างนั้น

ต่อไป แต่ไม่เป็นการตัดสิทธิบุคคลที่เกี่ยวข้องในการที่จะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อรัฐมนตรีเพื่อให้วินิจฉัยชี้ขาด”

(2) กำหนดมาตรการให้มีการกลั่นกรองหรือตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้าง ก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองการจ้างงาน ป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้าง ลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง ก็ควรกำหนดมาตรการให้มีการกลั่นกรองหรือตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น โดยรัฐควรดำเนินการให้มีการออกกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับมูลเหตุของการเลิกจ้างซึ่งอาจเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงการคลัง หรือธนาคารแห่งประเทศไทย ร่วมกับกรรมการลูกจ้างหรือผู้แทนของลูกจ้าง เข้ามามีอำนาจควบคุมการเลิกจ้างดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เพื่อให้มีการตรวจสอบมูลเหตุที่แท้จริงของการเลิกจ้างที่นายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ อันจะทำให้การเลิกจ้างเป็นไปโดยมีเหตุอันสมควรถึงขนาดอย่างแท้จริง

ดังนั้นจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อความ ในมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจากความประพฤติหรือความสามารถของลูกจ้าง หรือความจำเป็นในการดำเนินการของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง รวมถึงเหตุสำคัญอย่างอื่นซึ่งทำให้นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจคงความสัมพันธ์หรือทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไปได้” และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 146 ดังนี้ “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” ทั้งนี้เพื่อเป็นการจำกัดหรือลดการใช้ดุลพินิจของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งถ้าหากว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เข้าเหตุอันควรเลิกจ้างลูกจ้างแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้

8) การคุ้มครองการจ้างงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ผู้เขียนเห็นว่าควรใช้หลักถ้อยทีถ้อยอาศัยในการเจรจาระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างในสถานะที่นายจ้างประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ นายจ้างต้องแสดงข้อเท็จจริงต่อทุกฝ่าย หากต้องการที่จะได้รับช่วยเหลือเพื่อไม่ให้กิจการของนายจ้างต้องปิดลง โดยนายจ้างต้องเปิดเผยข้อมูลแสดงความโปร่งใสในการประกอบกิจการ ชี้แจงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นไปได้ โดยนายจ้างอาจเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและการบริหารจัดการกิจการของนายจ้าง

เพื่อให้ลูกจ้างจะได้ร่วมกันรับรู้และร่วมกันแก้ไขวิกฤตการทางเศรษฐกิจไปพร้อมๆ กับนายจ้าง ซึ่งต่างฝ่ายต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อมิให้เกิดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้น

9) รัฐบาลควรเร่งดำเนินการให้ออกพระราชกฤษฎีกาประกาศใช้สำหรับเงินทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้มีผลบังคับใช้แก่ลูกจ้างกรณีตกงานเนื่องจากประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจและเพื่อนำเงินจากกองทุนประกันสังคมมาทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตนตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายดังกล่าวและเป็นการช่วยรัฐประหยัดงบประมาณที่จะนำมาช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ

10) มาตรการอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การแก้ไขปัญหาก็เพื่อให้มีนายจ้างต้องปิดกิจการจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการแก้ไขที่แตกต่างจากที่ผ่านมาซึ่งการนำกฎหมายเท่าที่ดำเนินการอยู่นั้นยังไม่เพียงพอต่อการผ่านพ้นวิกฤตเศรษฐกิจที่กำลังรุมเร้าประเทศไทย ณ ปัจจุบันลงได้ โดยต้องอาศัยมาตรการต่างๆ ควบคู่กับการใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนี้

(1) การใช้มาตรการทางด้านภาษี สำหรับการส่งออกและการนำเข้ามาขายภายในประเทศก็ควรได้รับการผ่อนผันในเรื่องภาษีลดลงบ้าง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่นำเข้ามาก่อให้เกิดการจ้างแรงงานมากขึ้นเพียงใดเป็นตัวกำหนดในการเก็บภาษีในส่วนนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการมีกำลังใจ ในการผลิตและไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องตกงาน

(2) การใช้มาตรการทางการเงิน รัฐบาลควรเข้ามาเยียวยาในด้านสภาพคล่องเพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนในวงจรธุรกิจของผู้ประกอบการเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่าย ค่าวัสดุ ค่าแรงงาน โดยรัฐบาลควรที่เป็นผู้ดำเนินการ อาทิ หาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ให้ระยะเวลาผ่อนชำระยาวแก่ผู้ประสบปัญหาขาดสภาพคล่อง และรัฐเข้าค้ำประกันเงินกู้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการประกอบกิจการนั้นว่าเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ และเศรษฐกิจโดยรวม นอกจากนี้รัฐบาลควรมีนโยบายทางการคลังมุ่งเน้นส่งเสริมธุรกิจต่างๆ ของผู้ประกอบการเพื่อให้มีเม็ดเงินจะได้หมุนเวียนอยู่ในระบบธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นๆ อันเป็นแนวทางที่จะแก้ปัญหา การขาดสภาพคล่องของผู้ประกอบการทั้งวางแผนรองรับในระยะสั้นและระยะยาวอีกทางหนึ่งด้วย ในส่วนของลูกจ้างรัฐควรให้คำแนะนำส่งเสริมในเรื่องการออมหรือสนับสนุนให้คำแนะนำเพื่อให้ลูกจ้างมีทุนสำรองที่สามารถนำไปร่วมลงทุนกับนายจ้างหรือแปลงหนี้ระหว่างนายจ้างที่ค้างชำระค่าจ้างกับลูกจ้างเป็นทุนเพื่อให้ลูกจ้างได้เข้าไปถือหุ้นในกิจการร่วมกับนายจ้างทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

(3) การใช้มาตรการด้านการตลาด โดยใช้มาตรการ อาทิ มีนโยบายส่งเสริมให้คนในชาติใช้ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ประกอบการเหล่านั้นผลิตขึ้น โดยวิธีการส่งเสริมให้ส่วนราชการและข้าราชการเน้นใช้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตขึ้นภายในประเทศจากผู้ประกอบการดังกล่าว เป็นต้น สำหรับในส่วนตลาด

ต่างประเทศ รัฐบาลควรจัดให้กระทรวงพาณิชย์และกระทรวงอื่นๆ ที่มีศักยภาพในด้านการตลาดเข้ามา มีบทบาทเพื่อขยายตลาดสินค้าของไทยที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากต่างประเทศมาเป็นเวลาช้านานแล้ว อาทิกระทรวงการต่างประเทศให้ช่วยจัดงานประชาสัมพันธ์จัดโครงการ แสวงสินค้า Road show ออกไปแนะนำสินค้าร่วมกับ ผู้ประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐตามนโยบายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

(4) มาตรการด้านวิกฤตน้ำมันในตลาดโลก รัฐบาลต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือ โดยวิธีการติดต่อกับประเทศผู้ผลิตน้ำมันโดยตรง โดยการนำสินค้าที่ผลิตได้ภายในประเทศที่ได้รับการส่งเสริมตามโครงการของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการเกษตร ไปแลกเปลี่ยนกับน้ำมันจากประเทศที่เป็นผู้ผลิตน้ำมันวิธีการแก้ไขวิกฤตโดยตรง

(5) การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีบทบาทค่อนข้างมากในการดำเนินนโยบาย หรือกำหนดกลยุทธ์เพื่อการลดขนาดทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเป้าหมายของการบริหารงานสัมพันธ์ได้แก่การสร้าง ความเข้าใจที่ดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

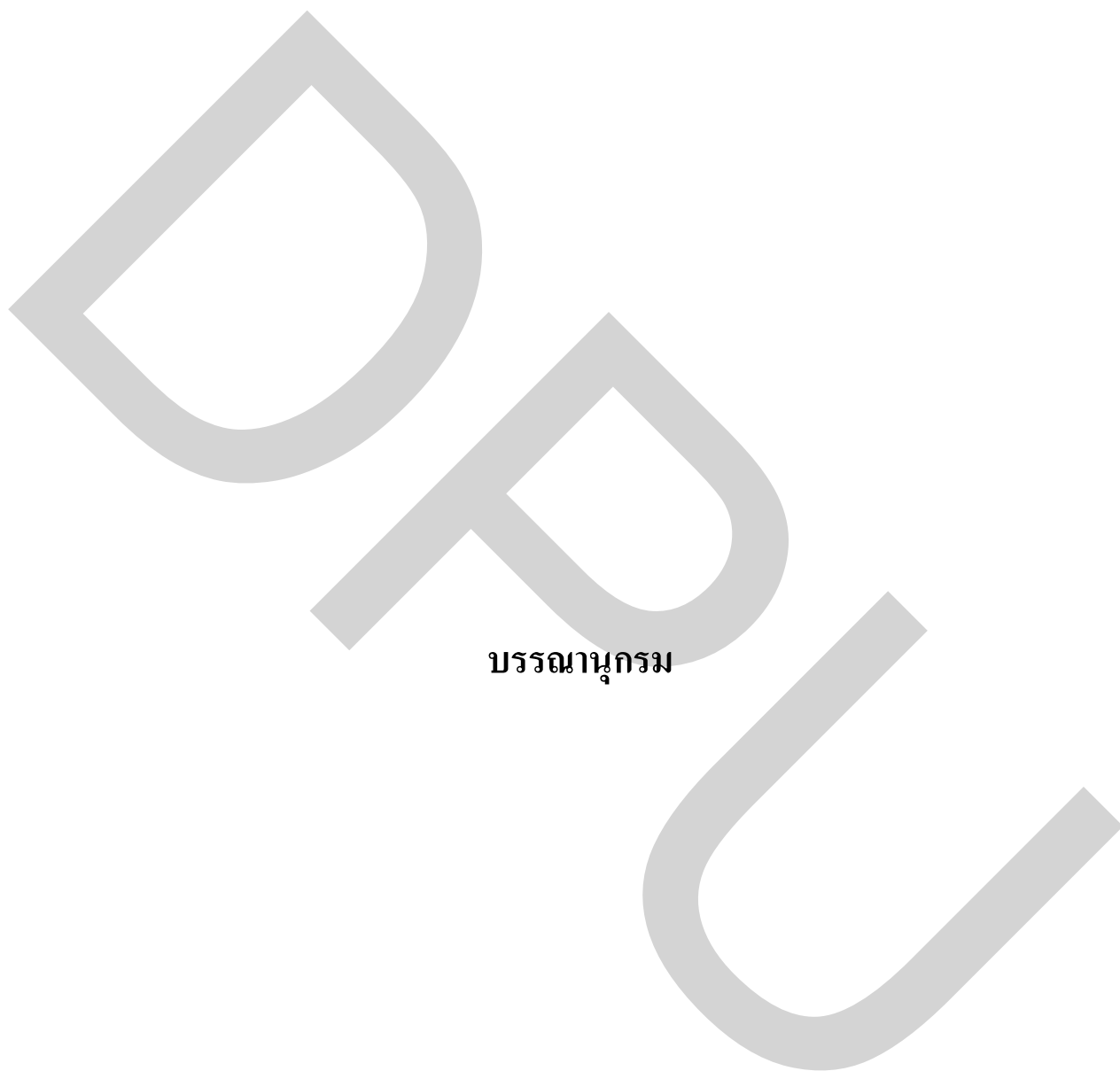
เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทักษะที่ไม่เข้าใจหรือไม่เป็นที่ยอมรับ จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจ การสร้างการยอมรับให้ความร่วมมือ รวมทั้งการดำเนินการที่ให้ความเป็นธรรม สอดคล้องกับกฎหมาย ผู้บริหาร หัวหน้างาน ตลอดจนนักบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องให้ความสำคัญมีขั้นตอนปฏิบัติ คำนึงถึงผลกระทบต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายการลดขนาดองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จและเป็นพลังที่จะพลิกฟื้นธุรกิจให้สามารถฝ่าฟันเอาชนะวิกฤติการณ์ได้ในที่สุด

(6) ใช้มาตรการชะลอการเลิกจ้าง ซึ่งรัฐควรกำหนดมาตรการในการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยออกเป็นกฎหมายในรูปกฎกระทรวง อาทิ ในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 มีการชุมนุมทางการเมือง ผู้ประกอบการบริเวณดังกล่าวได้รับผลกระทบจากการชุมนุมขาดรายได้เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเหล่านี้ย่อมได้รับความเดือดร้อน ดังนั้นรัฐบาลควรต้องประกาศเป็นกฎกระทรวงให้หยุดกิจการชั่วคราวในสภาวะที่บ้านเมืองเกิดการจลาจลทางการเมืองเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้าง โดยการตกลงพักงานชั่วคราว ด้วยวิธีนี้ลูกจ้างจะพักงานชั่วคราว โดยมีระยะเวลาตามแต่ละตกลงกัน ในส่วนของลูกจ้างจะมีเวลาพักหรือใช้เวลาไปทำสิ่งอื่น โดยยังได้รับค่าจ้างจากรัฐบาลเป็นการเยียวยาแต่ไม่ได้เท่ากับค่าจ้างที่ได้รับขณะทำงานกับนายจ้าง ในส่วนของนายจ้างอาจต้องปรับลดค่าใช้จ่ายลงบางส่วน อาทิ เงินโบนัส เนื่องจากผลประกอบการไม่ถึงเป้าหมายแต่การปรับลดต่างๆต้องไม่กระทบกับสภาพการ

จ้างและ เพื่อมิให้นายจ้างสูญเสียลูกจ้างไป ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมกัน โดยกำหนดมาตรการในการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการเฉพาะ







## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547). **แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- \_\_\_\_\_. (2547). **การสัมมนาไตรภาคีเรื่องการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจ**. กรุงเทพฯ: มปท.
- \_\_\_\_\_. (2548). **ระบบคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ Joint Consultation Committees และระบบการยุติข้อร้องทุกข์ Grievance Settlement**. กรุงเทพฯ: กสร. 20/2548.
- \_\_\_\_\_. (2549). **มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541**. กรุงเทพฯ: กสร.13/2549.
- \_\_\_\_\_. (2549). **การแรงงานสัมพันธ์พื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงาน กสร. 26/2549.
- \_\_\_\_\_. (2550). **การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ: กสร.40/2550.
- เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2539). **การเลิกจ้างและการลาออก**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2543). **กฎหมายแรงงานนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- \_\_\_\_\_. (2546). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2546). **หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จิต เศรษฐบุตร. (2479). **คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร**. กรุงเทพฯ: พระนคร.
- จรัส งามะจารุ. (ม.ป.ป.). **ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2535). **กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (ม.ป.ป.). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เรื่อง การบอกกล่าวเลิกจ้างและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**. กรุงเทพฯ: ศุภศิลป์.

ไพฑูริศ เอกจริยกร. (2548). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2552). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2442). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 14).

กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

\_\_\_\_\_. (2543). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: นิติธรรม,

หยุด แสงอุทัย. (2500). คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. พระนคร: อักษรสัมพันธ์.

อุดม เพ็องฟุ้ง. ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน. ทำเนียบผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.

อนันต์ ชุมวิสูตร. (2548). การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (งานวิจัยหลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการ

ยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.)” รุ่นที่ 8). วิทยาลัยการยุติธรรมสำนักงานกรุงเทพฯ

ศาลยุติธรรม.

## บทความ

เกษมสันติ วิลาวรรณ. (2530, ตุลาคม) “ทัศนด้านกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการนัดหยุดงานและปิด  
งาน.” วารสารศาลแรงงาน. หน้า 7, 10.

\_\_\_\_\_. (2541). “ปัญหาการเลิกจ้าง.” เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องมาตรการส่งเสริม  
การมีงานทำ, กรุงเทพมหานคร: สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) และมูลนิธิ  
ฟรีดริคเอแบร์ทสตีฟตุ้ง (F.E.S). หน้า 14-22.

จรัส งามะจารุ. (2523, กรกฎาคม). “การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.”  
วารสารแรงงาน เล่ม 1.

นภัสสร. (2542, พฤษภาคม-มิถุนายน). “สถานการณ์การเลิกจ้าง.” วารสารแรงงานสัมพันธ์,  
ปีที่ 40 ฉบับที่ 3.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2525). “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.” วารสารนิติศาสตร์,  
เล่ม 12 พ.ศ. (1992). “Employment Law”.

\_\_\_\_\_. (2524, สิงหาคม). “การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง (1).” วารสารแรงงาน, 2.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2546, มกราคม-มิถุนายน). “มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้าง  
และการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้าง.” กฎหมายธุรกิจฉบับที่ 3, 1.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2525, มีนาคม). “ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมกับลูกจ้าง.” วารสารศาล  
แรงงาน, 2, 9.

\_\_\_\_\_. (2528, มิถุนายน). “วิธีที่เหมาะสมในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน.”  
วารสารศาลแรงงาน, 5, 12.

\_\_\_\_\_. (2530, ธันวาคม). “การหยุดงานและการปิดงาน: ในทัศนะของลูกจ้าง.”  
วารสารศาลแรงงาน, 7, 12.

สุชาติ สุขสมิตร. (2524, ธันวาคม). “การเลิกจ้างและความเสียหาย(1).” วารสารศาลแรงงาน  
เล่ม 2.

เสาวนีย์ อัสวโรจน์. (2528, มิถุนายน). “การระงับข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศ.”  
วารสารนิติศาสตร์, 16, 2.

### วิทยานิพนธ์

ฉลาด ทองคำสุก. (2539). การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน: มาตรการป้องกันและ  
คุ้มครองลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนาธิป ชินะนาวิน. (2547). การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐนัย สุทธิคณະ. (2549). การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เดชา แก้วชาญศิลป์. (2511). การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและ  
พาณิชยกรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธีรพงศ์ จิระภาค. (2525). การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพรัตน์ รุพันธ์. (2542). การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 :  
ศึกษาเฉพาะกรณีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พัชรอุทัย กุญชรชัยโรจน์. (2549). การระงับข้อพิพาทแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน: ศึกษาเฉพาะข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรพจน์ วัชรพงศ์กุล. (2528). กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทย์ ชะนะภักย์. (2545). การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. (2530). มาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกวิทย์ ญาณวัฒนา. (2543). การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

### กฎหมาย

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2522.
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.
- พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534.

## เอกสารอื่นๆ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย.  
รายงานการวิจัย เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง LEGAL MEASURE FOR DELAYED DISMISSAL AND PROTECTION MEASURE FOR EMPLOYEES FROM DISMISSAL  
โดย ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์, ศาสตราจารย์เกษมสันต์ ivilาวรรณ และร้อยเอกวิทย์ ชะนะภักย์.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2544). การเลิกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (รายงานการวิจัย). คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมล ชะตามีนา. (2552). นโยบายการคลังในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี 2551 (โครงการวิจัย). สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2544). การเลิกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจ. (รายงานการวิจัย). คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2542). วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ การเลิกจ้างและความไม่เท่าเทียมกันในสังคม. (รายงานการวิจัยเบื้องต้น). สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อนุสรณ์ ธรรมใจ นักเศรษฐศาสตร์ กล่าวสัมภาษณ์ในรายการ. “เกาะติดเศรษฐกิจโลก.” (Global Economic Inside) ทางสถานีวิทยุ F.M. 96.5 (Business Radio)  
วันจันทร์ที่ 29มกราคม2544 เวลา 15.25 น.

## ภาษาต่างประเทศ

## BOOKS

- B.W.Napier , J.C.Javillier & P.Verge. (1982). **Comparative Dismissal Law.** Briddles Ltd., Guildford and King’s Lynn.
- B.A. Hepple, Paul O’higgins. (1979). **Lord Wedderborn of Charlton, Labour Relations Statutes and Materials.** London: Sweet & Maxwell Ltd.

Bill Wedderborn. (1986). **The Work and the law**. 3 rd, (Cox & Wyman Ltd ., Gwyneth Pitt. Dannenbring,Rolf,Trans. (1986). **Roman Private Law**. By Max Kaser. 2ded. Durban.South Africa ; Butterworth.

John Mesher. (1976). **Compensation for Unemployment**. (London : Sweet & Mexwell Ltd. J.R. Carby-Hell, Study. (1976). **in Three Termination Aspects of Modern Employment, in Studies in Labour Law**, (Kent : Tombridge Printers.

Kurt Braun. (1955). **Labor Dispute. And there settlement**. Baltimore; The Johns Hopkins Press.

Kazuo Sugeno. (1955). Japanese Labor Law, translated by Leo Kanowitz.Washington, DC: n.p.Manfred, Weiss. **Labor Law and Industrial Relations in the federal Republic of Germany**.

Deventer,The Netherlands ; Kluwer Law and Taxation,1989.

PH.Casslman.**Labor Dictionary ZNew York** ; Philosophical Library, Inc, 1949.

Roger Greehalgh. **Industrual Tribunals.2 ed, Great Briatain Wilshire**, 1992, 1995.

#### ELECTRONIC SOURCES

Industrial Arbitration court. **(2000,/14 october) Arbitration** (Online). Available URL from [http www.iac.gov.sg](http://www.iac.gov.sg),2004 (October,14).

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวนิชาภา ภูกานดาวงศ์

วัน เดือน ปี เกิด

31 มกราคม 2515

สถานที่เกิด

จังหวัดสกลนคร

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจาก  
โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์  
ปีการศึกษา 2532

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต จาก  
มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2536

สำเร็จการศึกษานิติบัณฑิตไทย สมัย 51 จากสำนักอบรม  
ศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตสภา ปีการศึกษา 2541

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

รองอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา