

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1. บทสรุป

ปัญหาทางเศรษฐกิจ เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยปัญหาทางเศรษฐกิจนี้ จะเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจภายนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง อาทิเช่น ปัญหาทางการเงินของประเทศ ปัญหาเรื่องเขตการค้าเสรี หรือกรณีเกิดภัยธรรมชาติ เป็นต้น หรือเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจภายในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของนายจ้าง เช่น กรณีการดำเนินการทางธุรกิจที่ผิดพลาดของนายจ้างหรือเกิดจากการกระทำของลูกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างทำหน้าที่ควบคุมดูแลด้านการเงิน แล้วกระทำการชักยอกเงินของนายจ้าง แต่ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากภายนอก หรือ ภายในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง ก็ส่งผลกระทบต่อการจ้างลูกจ้างทั้งสิ้น เพราะเมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเกิดจากเศรษฐกิจภายนอกหรือภายในกิจการของนายจ้าง ก็จะทำให้นายจ้างต้องปรับโครงสร้างกิจการของคนให้อยู่รอดต่อไป เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างอาจจะเพิ่มงานให้ลูกจ้าง ลดวันทำงานโดยจ่ายค่าจ้างน้อยลง โยกย้ายและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของลูกจ้าง ลดค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา ลดสวัสดิการต่างๆ ระงับการขึ้นค่าจ้างประจำปี ถูกสั่งให้หยุดงานชั่วคราว ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อลูกจ้างและที่ทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนมาก คือ การที่นายจ้างเลิกกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ การเลิกจ้างเป็นการดำเนินการที่จำเป็นที่ต้องทำ แต่มีนายจ้างบางส่วนที่อาศัยเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาทางเศรษฐกิจ เลิกจ้างลูกจ้างทั้งๆที่ความจริง นายจ้างไม่ได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจริง หรืออาจเป็นกรณีที่ดำเนินการขาดทุน แต่ไม่ถึงกับต้องปิดกิจการ นายจ้างมักจะเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการแก้ไขปัญหาสถานประกอบการกิจการของนายจ้างที่ประสบภาวะขาดทุนแต่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ที่นายจ้างกระทำเช่นนี้ได้ เนื่องจากในปัจจุบัน ไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ แต่จะใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้การคุ้มครองลูกจ้าง โดยการได้รับค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า การได้รับใบสำคัญในการทำงาน การฟ้องร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองก่อนเลิกจ้าง จะมีกรณีห้ามเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ กรณีการเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้าง ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน กรณี

การหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง รวมถึงกรณีการย้ายสถานประกอบการกิจการ และกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะ ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย เพราะไม่มีการกำหนดให้นายจ้างปรึกษาหารือกับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างก่อนการเลิกกิจการ ไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งไม่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าตรวจสอบเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างว่า เป็นดังที่นายจ้างอ้างจริงหรือไม่ เพียงใด ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้ แม้จะได้มีการกำหนดมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมาใช้ แต่มาตรการดังกล่าวก็ยังไม่มีบทบังคับเป็นกฎหมาย นายจ้างจึงไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม ไม่มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประเภทของลูกจ้าง หรือเหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างทราบ จะมีเพียงกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเท่านั้น ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 กำหนดให้นายจ้างแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้าง เหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ

จากการที่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจนั้น ก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้าง ดังนี้

### 1.1 ความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจเกิดจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง หรือ บางกรณีนายจ้างไม่ได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างมักจะเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากไม่มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง มีดังนี้

#### 1.1.1 ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ

เมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะ ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย โดยนายจ้างอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยที่บางครั้งนายจ้างอาจไม่ได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง หรือประสบภาวะขาดทุน

แต่ไม่ถึงขนาดต้องปิดกิจการ หรือเมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างไม่มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในสถานประกอบการ แต่นายจ้างเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเป็นอันดับแรกเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของนายจ้าง แม้ว่าในปัจจุบันมีการประกาศมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อใช้ในการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยมาตรการดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้บางส่วน แต่มาตรการดังกล่าวก็มีข้อกฎหมายและไม่มุ่งใจนายจ้างให้ปฏิบัติตาม เนื่องจากไม่มีการให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐเหมือนกับกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีที่มีมาตรการในการให้เงินช่วยเหลือนายจ้าง เพื่อมุ่งใจให้นายจ้างทำการปรับการจ้างงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำแทนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้านำมาตรการทางกฎหมายของประเทศเกาหลีเรื่องประกันการจ้างงานมาใช้ จะเป็นการมุ่งใจนายจ้างให้ปรับสถานการณ์เป็นการจ้างงานแทนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป ไม่ต้องถูกเลิกจ้าง

แม้ว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 จะมีการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง แต่ไม่ครอบคลุมปัญหาทางเศรษฐกิจในกรณีอื่น อีกทั้งกฎหมายมาตราดังกล่าวได้กำหนดให้มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้าง หรือเหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบเท่านั้น มิได้ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบสาเหตุต่างๆที่นายจ้างอ้างเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ที่กำหนดว่าในการเลิกจ้างลูกจ้าง ควรมีการแจ้งการเลิกจ้าง ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง เหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง โดยการแจ้งการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทราบนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจสอบข้อมูล เหตุผลของการเลิกจ้างของนายจ้างว่าการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เมื่อนำมาตรการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มมาใช้ จะทำให้การเลิกจ้างของนายจ้างทำได้ยากขึ้น และลดการอ้างปัญหาปรับปรุง

หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมิชอบ

ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจอื่น ไม่มีกฎหมาย กำหนดให้ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบการเลิกจ้างลูกจ้าง และไม่มีกฎหมายแรงงานใดให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ทำให้นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายแรงงานทำการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม กำหนดว่าในการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ต้องมีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง โดยการปรึกษาหารือนี้จะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่มีขึ้นในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เพราะเมื่อนายจ้างมีปัญหาทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ และมีการปรึกษาหารือร่วมกับตัวแทนลูกจ้างก่อน จะทำให้มีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งถ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็ไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องออกจากงาน แต่หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ และนายจ้าง เห็นว่า จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องทำข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง และช่วงเวลาที่จะดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง แจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างทราบก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง และระยะเวลาที่จะถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมีระยะเวลาในการหางานทำใหม่ และควรมีการแจ้งการเลิกจ้าง ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง เหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง โดยการแจ้งการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทราบนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจสอบข้อมูล เหตุผลของการเลิกจ้างของนายจ้างว่า การเลิกจ้างของนายจ้างเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เมื่อนำมาตรการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มมาใช้ จะทำให้ลูกจ้างทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง และลูกจ้างจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้าง และหากมีการเลิกจ้างสามารถตรวจสอบเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างได้ ทำให้นายจ้างไม่สามารถอาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มิงานทำต่อไป

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ยังไม่มีกฎหมายแรงงานของประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างต้องฝึกอบรมลูกจ้างให้มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่มีกฎหมายกำหนดให้รัฐเข้าช่วยเหลือนายจ้างในการฝึกอบรมลูกจ้าง ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับ

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่เหมาะสมเข้ามาแทน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน แต่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน ตามกฎหมาย ประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีและกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างให้มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการยกระดับความสามารถของลูกจ้างเหล่านั้น และเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ โดยการฝึกอบรมนี้ นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล เมื่อนำ มาตราการตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีและกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่นมาใช้ จะทำให้นายจ้างไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างสามารถทำงานได้ตาม กระบวนการผลิต ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

### 1.1.2 ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานสูงอายุ

ในปัจจุบัน เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ บุคคลที่นายจ้างจะ เลิกจ้างก่อน คือ ลูกจ้างที่สูงอายุ เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของลูกจ้างที่สูงอายุจะมีกำลังน้อยกว่า ลูกจ้างวัยหนุ่มสาว และลูกจ้างสูงอายุที่ทำงานมานานจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ ทำให้เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง จะเลิกจ้างลูกจ้างที่สูงอายุก่อน เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างที่สูงอายุถูกเลิกจ้าง จะหางานใหม่ทำได้ยาก เนื่องจากนายจ้างจะจ้างลูกจ้างที่ อายุอ่อนเข้าทำงาน ทำให้ลูกจ้างสูงอายุที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน ซึ่งกฎหมายแรงงานใน ปัจจุบัน ยังไม่มีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างที่สูงอายุนี้ ส่งผลให้ลูกจ้างที่สูงอายุจะถูกเลิกจ้าง ก่อนลูกจ้างอื่นๆ โดยมาตรการตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีและกฎหมาย ประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้รัฐให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างลูกจ้างสูงอายุ เข้าทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือในกรณีที่นายจ้างจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการ เป็นจำนวนมาก กรณีนายจ้างจ้างลูกจ้างใหม่ที่เป็นผู้สูงอายุเข้าทำงาน และกรณีนายจ้างจ้างลูกจ้างที่ สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ได้ปลดลูกจ้างออกจากตำแหน่ง เนื่องจากเหตุผลทาง เศรษฐกิจ เมื่อนำมาตรการดังกล่าวของประเทศเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นมาใช้ จะเป็นการแก้ไข ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างสูงอายุ ทำให้ลูกจ้างที่สูงอายุมีงานทำ และไม่ต้องถูกเลิกจ้าง

### 1.1.3 ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างหญิง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดคุ้มครองการเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงไว้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีห่ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้น ส่งผลให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงได้โดยง่าย เนื่องจากไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครอง ซึ่งในกรณี ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นายจ้างจะใช้เหตุผลอื่นในการเลิกจ้าง เช่น กรณีนายจ้างประสบปัญหาทาง เศรษฐกิจจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างหญิงมีครรภ์

เนื่องจากนายจ้างไม่ต้องการจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ในสถานประกอบกิจการของตนเอง เพราะจะทำให้การดำเนินงานล่าช้า ต้องเสียค่าใช้จ่ายและไม่มีแรงงานในการทำงานเมื่อลูกจ้างหญิงดังกล่าวลาคลอดบุตร โดยมาตรการตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี กำหนดให้รัฐให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างหญิงเข้าทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือนายจ้างในกรณีนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงต้องออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร กลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง และในกรณีนายจ้างจ้างหญิงที่ว่างงานและหญิงนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัว เมื่อนำมาตรการดังกล่าวของประเทศเกาหลีมาใช้ น่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างแรงงานหญิงทำให้ลูกจ้างหญิงมีงานทำ

#### 1.1.4 ปัญหาเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราว

ปัจจุบันนายจ้างหลายแห่งไม่มีปัญหาทางเศรษฐกิจรุนแรงแต่อย่างไร แต่กลับนำข้ออ้างวิกฤตเศรษฐกิจมาลดต้นทุนการผลิต หยุดกิจการชั่วคราวเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ได้บัญญัติเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไว้ แต่ก็ยังมีปัญหาในการใช้กฎหมายดังกล่าว คือ นายจ้างอาศัยเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นทางออกในการแก้ไขการผลิต โดยสามารถลดต้นทุนค่าจ้างแรงงานได้ร้อยละ 50 และการหยุดกิจการชั่วคราวนี้มีบทบาทผลักดันให้ลูกจ้างต้องรับค่าจ้างเพียงร้อยละ 50 จนลูกจ้างบางคนต้องลาออกไปเนื่องจากมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ซึ่งการลาออกของลูกจ้างทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน และในการใช้มาตรการหยุดกิจการชั่วคราวนี้ มีเพียงกฎหมายกำหนดให้แจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น ไม่มีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายประกันการจ้างงานประเทศเกาหลีกำหนด รวมทั้งไม่มีการกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการ และกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ทราบว่าจะถูกเลิกจ้างหรือไม่ และจะได้กลับเข้าทำงานเมื่อใด เมื่อนำมาตรการของกฎหมายประกันการจ้างงานประเทศเกาหลีที่กำหนดให้นายจ้างปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมาใช้ จะทำให้ลูกจ้างได้รับรู้ถึงสถานการณ์ของสถานประกอบกิจการว่าเหตุใดจึงต้องหยุดกิจการชั่วคราว และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างอื่น ก่อนที่จะใช้มาตรการดังกล่าวหรือไม่ และหากมีการกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการ และกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างทราบว่า นายจ้างจะหยุดกิจการชั่วคราวเมื่อใดและเป็นระยะเวลากี่วัน

#### 1.1.5 ปัญหาแรงงานสัมพันธ์

นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้มีสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง มีการขัดขวางการตั้งสหภาพแรงงาน รวมทั้งมีการเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงานหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความหวาดกลัว และไม่เข้าร่วม

ในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีความหวาดกลัวต่อการเลิกจ้างและการคุกคามจากนายจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานในการเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างและห้ามเลิกจ้างลูกจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง ในการกระทำที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน แต่นายจ้างจะเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงานหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่า เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้นในสถานประกอบการกิจการของตน ซึ่งนายจ้างบางรายมิได้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง เพียงแต่ต้องการเลิกจ้างผู้นำหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้เกิดสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการกิจการของตน ซึ่งตาม Protection Against Dismissal Act ของประเทศเยอรมันนั้น มีการป้องกันนายจ้างเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้าง โดยกำหนดให้การเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างต้องมีเหตุร้ายแรงในการที่จะเลิกจ้าง หรือสถานประกอบการต้องปิดกิจการ หากเป็นเหตุอื่นไม่สามารถเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างได้ ถ้าประเทศไทยนำแนวทางกฎหมายของประเทศเยอรมันมาใช้ โดยมีการกำหนดเหตุผลในการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไว้ และมีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ผู้นำของสหภาพแรงงาน จะทำให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้น และผู้นำหรือสมาชิกสหภาพแรงงานจะไม่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป เป็นการคุ้มครองลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง

## 1.2 สิทธิลาหยุดเพื่อหางานทำใหม่

ในปัจจุบัน เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง กฎหมายแรงงานไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ ทำให้ลูกจ้างต้องลาหยุดงาน โดยใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อหางานทำใหม่ เป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อถูกเลิกจ้าง หรือลูกจ้างบางรายไม่ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ทำให้เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีงานทำ เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งตามข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดไว้ว่า เมื่อลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลิกจ้างจากนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายในการหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ เมื่อนำมาตรการดังกล่าวตามข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้ จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเมื่อหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ และเมื่อถึงกำหนดเวลาที่ต้องถูกเลิกจ้างลูกจ้างบางคนอาจจะหางานทำใหม่ได้ อันจะเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้าง และส่งผลให้ลูกจ้างมีงานทำเร็วขึ้น

### 1.3 การรับลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม

ในปัจจุบัน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง กฎหมายแรงงานไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม หากนายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานใหม่อีกครั้ง ซึ่งตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากเหตุการลดจำนวนแรงงาน ได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม หากนายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานใหม่อีกครั้ง และอัตราค่าจ้างในการจ้างงานใหม่จะพิจารณาจากตำแหน่งงานเดิมและตำแหน่งงานใหม่ เมื่อนำมาตรการดังกล่าวตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้ จะทำให้ลูกจ้างมีงานทำเร็วขึ้น และเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำอีกทางหนึ่ง

### 1.4 การพิจารณาคดีการเลิกจ้าง

ในปัจจุบัน เมื่อมีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น จะมีเพียงการคุ้มครองลูกจ้างภายหลังการเลิกจ้าง นั่นคือ ลูกจ้างต้องฟ้องศาลแรงงาน ซึ่งจะเป็นผู้ชี้ขาดตัดสินคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้ให้อำนาจศาลแรงงานในการใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไป ในกรณี que เห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม โดยมีได้ระบุให้อำนาจแก่องค์กรกลางอื่นๆ เช่น อนุญาโตตุลาการ มีอำนาจในการพิจารณาหรือไกล่เกลี่ยคดีได้ ทำให้มีคดีไปสู่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม รวมทั้งข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดหลักเกณฑ์ เมื่อเกิดกรณีเลิกจ้างขึ้น หากลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ย่อมมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อองค์กรกลาง เช่น ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาท และอนุญาโตตุลาการ ซึ่งองค์กรกลางเหล่านี้สามารถไกล่เกลี่ยก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้างได้ เมื่อนำมาตรการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม รวมทั้งข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้ จะทำให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป และลดจำนวนคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในศาลแรงงานได้ อีกทั้งการชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการใช้เวลาที่รวดเร็วกว่าการดำเนินคดีทางศาล ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลา และลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนน้อยลง



สรุปได้ว่า ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจได้ จึงควรให้มีการบัญญัติกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง อีกทั้งทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

## 2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 กำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ ในกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น แต่มิได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสาเหตุในการเลิกจ้างว่าเป็นไปดังที่นายจ้างแจ้งหรือไม่ เพียงใด และไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้ และเพื่อให้การเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไม่เป็นการเอาเปรียบหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง จึงควรบัญญัติให้นายจ้างต้องปรึกษารือกับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้างก่อนการเลิกจ้าง และเมื่อมีการเลิกจ้างควรบัญญัติให้นายจ้างต้องขออนุญาตเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการตรวจสอบปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้างและมีอำนาจอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 โดยแก้ไขเพิ่มเติมวรรคหนึ่งเป็นข้อความต่อไปนี้ คือ

“มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือ การบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลง เครื่องจักรหรือเทคโนโลยี หรือเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือความจำเป็นของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสอบและพิจารณาเหตุผลในการเลิกจ้างดังกล่าว และมีอำนาจในการอนุญาตการเลิกจ้างต่อไป...”

2.2 เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะประสบปัญหาทางเศรษฐกิจภายในสถานประกอบกิจการ ควรมีการบัญญัติมาตรการก่อนการเลิกจ้างหรือมาตรการขจัดหรือลดการเลิกจ้าง โดยให้รัฐเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างคงสภาพการจ้างงานไว้ และไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องนำมาตรการดังกล่าวมาใช้ ก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง รวมทั้ง เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีความทำอีกทางหนึ่ง โดยเพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้เป็นมาตรา 121 วรรค 4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ

“ มาตรา 121.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือความจำเป็นของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง นายจ้างต้องดำเนินการจำกัดการจ้างงาน โยกย้ายตำแหน่งภายใน จัดฝึกอบรม ปิดกิจการชั่วคราว ลดชั่วโมงการทำงาน อนุญาตให้ลาหยุด กำหนดตำแหน่งงานใหม่ให้ลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง...”

2.3 เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่ ถูกเลิกจ้าง เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุงานมาก และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก่อน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ เป็นบุคคลที่หางานใหม่ได้ยากกว่าบุคคลประเภทอื่นๆ ควรวางกฎเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้าง หาก นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจว่าไม่ควรที่จะเลิกจ้างบุคคลที่มีอายุงานมากก่อนและไม่ควรที่จะ เลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก่อน โดยเพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้เป็นมาตรา 121 วรรค 5 พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ

“ มาตรา 121... ..  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือความจำเป็นของกิจการ  
 ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หากต่อมานายจ้างประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติม ให้  
 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิมได้ โดยให้ลูกจ้างแจ้งความ  
 ประสงค์ให้นายจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่ถูกเลิกจ้าง และให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน  
 ก่อนบุคคลอื่น ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีสิทธิกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิมต้องมีความรู้  
 ความสามารถตรงกับตำแหน่งที่นายจ้างประสงค์จะจ้าง...”

2.6 หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยอ้างว่าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่ง  
 ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างไม่เชื่อว่านายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง หรือกรณี  
 นายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงาน หลังจากเลิกจ้างลูกจ้าง หากมีการนำกระบวนการ  
 อนุญาตโตตุลาการมาใช้ โดยให้อนุญาตโตตุลาการมีอำนาจในการไต่ถามหรือพิจารณาก่อนที่ลูกจ้าง  
 จะถูกเลิกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป และลดจำนวนคดี  
 ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในศาลแรงงานได้ อีกทั้งการชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการใช้เวลาที่รวดเร็วกว่า  
 การดำเนินคดีทางศาล ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลา และลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน  
 น้อยลง จึงควรกำหนดให้มีกระบวนการอนุญาตโตตุลาการก่อนการเลิกจ้าง โดยให้อนุญาตโตตุลาการ  
 มีอำนาจในการไต่ถามหรือพิจารณาก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง โดยเพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้เป็น  
 มาตรา 121 วรรค 8 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ

“มาตรา 121.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลูกจ้างและนายจ้างสามารถร้องขอให้อนุญาตตุลาการพิชการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่รู้ว่า จะถูกเลิกจ้างหรือไม่ และจะได้กลับเข้าทำงานเมื่อใด ดังนั้น จึงควรกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง โดยแก้ไขเพิ่มเติม ข้อความต่อไปนี้เป็นมาตรา 75วรรค 2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ

2.7 ในปัจจุบันการที่นายจ้างใช้บทบัญญัติเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราว กัดค้นให้ ลูกจ้างลาออกไปเอง นายจ้างจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาการแจ้ง ล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่รู้ว่า จะถูกเลิกจ้างหรือไม่ และจะได้กลับเข้าทำงานเมื่อใด ดังนั้น จึงควรกำหนดระยะเวลาการแจ้ง ล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง โดยแก้ไขเพิ่มเติม ข้อความต่อไปนี้เป็นมาตรา 75วรรค 2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ

“มาตรา 75.....

.....

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สิบห้าวันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ การหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างจะกระทำ ได้ คราวละไม่เกินสิบห้าวัน เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควร”

2.8 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงเพราะเหตุหญิงมีครรภ์ นายจ้างจึงอาศัยปัญหาทางเศรษฐกิจเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ดังนั้น จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยแก้ไขเพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้ เป็นมาตรา 43 คือ

“มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ หรือ เลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือความจำเป็นของกิจการ ธุรกิจ หรือ

สถานประกอบกิจการของนายจ้าง เว้นแต่กิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการดังกล่าว ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้”

2.9 นายจ้างมักอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจในการเลิกจ้างแกนนำและสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง ในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันนายจ้างอาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจในการเลิกจ้างแกนนำและสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงควรกำหนดให้ควบคุมครองแก่แกนนำของสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้น ทำให้แกนนำและสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อล้มล้างสหภาพแรงงาน เป็นการคุ้มครองลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 (6) ซึ่งมีข้อความต่อไปนี้ คือ

“มาตรา 121.....

(1) .....

(2) .....

(3) .....

(4) .....

(5) .....

(6) เลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือความจำเป็นของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุร้ายแรงในการเลิกจ้างโดยพลัน หรือเพราะสถานประกอบกิจการไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้”

2.10 รัฐควรมีมาตรการในการให้ความช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างบุคคลสูงอายุเข้าทำงาน หรือกรณีที่นายจ้างจ้างลูกจ้างที่สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ถูกลูกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยการให้เงินช่วยเหลือนายจ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองบุคคลที่สูงอายุให้มีงานทำ

และไม่เป็นภาระต่อสังคม เนื่องจากเมื่อบุคคลที่สูงอายุถูกเลิกจ้าง จะหางานทำได้ยาก หากมีมาตรการให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างบุคคลสูงอายุ ก็จะทำให้บุคคลที่สูงอายุได้รับการจ้างงานมากขึ้น และเพื่อให้ลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้าง รัฐควรกำหนดให้มีการจัดการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีทักษะและมีฝีมือที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการยกระดับความสามารถของลูกจ้างเหล่านั้น และทำให้นายจ้างไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดให้รัฐเข้ามามีส่วนช่วยเหลือนายจ้างในเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงาน ควรกำหนดให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมให้ลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน หรือ รัฐควรมีมาตรการช่วยเหลือในด้านการฝึกอบรมอาชีพให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ไม่มีงานทำ และควรให้ค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่า เพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำ เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงควรมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่การใช้กฎหมายดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ จึงจะเกิดการคุ้มครองลูกจ้างให้มีความสามารถได้อย่างแท้จริง