

บทที่ 4

มาตรการเพื่อการมีงานทำ

จากการศึกษาปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง และมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างให้มีความมั่นคงของต่างประเทศ ทำให้ทราบถึงปัญหาในการใช้กฎหมายแรงงานของประเทศไทยว่า กฎหมายแรงงานของประเทศไทย มีบทบัญญัติกฎหมายที่ไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก จึงควรมีบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

1. มาตรการเพื่อการมีงานทำ กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจของต่างประเทศกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ มีการบัญญัติมาตรการเพื่อการมีงานทำ เป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีงานทำ และไม่ถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมีการช่วยเหลือนายจ้าง เพื่อคงสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ ซึ่งกฎหมายแรงงานของประเทศไทย มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง แต่กฎหมายแรงงานดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมปัญหาที่เกิดขึ้น จึงควรมีการนำมาตรการของต่างประเทศมาใช้ ดังนี้

1.1 หลักการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม มีการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้มีงานทำต่อไป หรือ เพื่อให้หางานทำได้เร็วที่สุด เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 มาตรการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ระบุมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างก่อนหรือระหว่างการถูกเลิกจ้างไว้ ดังนี้

1.1.1.1 การปรึกษาหารือผู้แทนลูกจ้าง

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม กำหนดว่า ในการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ต้องมีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง โดยการปรึกษาหารือนี้จะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้นและมาตรการเพื่อจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่มีขึ้นในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง เพราะเมื่อนายจ้างมีปัญหาทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ และมีการปรึกษาหารือร่วมกับตัวแทนลูกจ้างก่อน จะทำให้มีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็ไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องออกจากงาน แต่หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ และนายจ้าง เห็นว่า จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องทำข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง และช่วงเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง แจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างทราบก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง และระยะเวลาที่จะถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมีระยะเวลาในการหางานทำใหม่ และในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ได้กำหนดให้จำกัดจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้นายจ้างอาศัยปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทยคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 มีการกำหนดให้แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น ส่วนการเลิกจ้างด้วยเหตุอื่นๆ รวมทั้งการเลิกจ้างด้วยปัญหาทางเศรษฐกิจ ยังไม่มีการนำมามาตรการในการแจ้งจำนวน ประเภทของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง และช่วงเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้างมาใช้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย หากนำมามาตรการดังกล่าวมาใช้ จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ยากขึ้น ส่วนฝ่ายลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองมากขึ้น โดยทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง และช่วงเวลาที่คาดว่านายจ้างจะดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีระยะเวลาในการหางานทำใหม่ และสามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้

ส่วนกรณีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างก่อนมีการเลิกจ้างนั้น ยังไม่มีการนำมาตราการดังกล่าวมาใช้ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ถ้ามีกฎหมายให้นายจ้างต้องปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง และลูกจ้างจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้าง เป็นการคุ้มครองลูกจ้างอีกทางหนึ่ง แต่ในปัจจุบันนายจ้างยังไม่มีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง และจะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานประกอบกิจการ โดยทันที จึงควรมีการบัญญัติวิธีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเลิกจ้างลูกจ้าง หรือให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

1.1.1.2 การแจ้งการเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม กำหนดว่า ในการเลิกจ้างลูกจ้าง ควรมีการแจ้งการเลิกจ้าง ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง เหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง โดยการแจ้งการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทราบนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจสอบข้อมูล เหตุผลของการเลิกจ้างของนายจ้างว่า การเลิกจ้างของนายจ้างเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่การตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศว่าให้อำนาจเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบมากน้อยเพียงใด

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจสอบ คือ พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทราบในกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี แต่มิได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสาเหตุในการเลิกจ้างว่าเป็นไปดั่งที่นายจ้างแจ้งหรือไม่ เพียงใด และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยบัญญัติให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทราบในกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจอื่น ไม่มีกฎหมายกำหนดให้ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบการเลิกจ้างลูกจ้าง และไม่มีกฎหมายแรงงานใด

ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของ นายจ้าง ทำให้นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายแรงงานทำการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย เนื่องจาก นายจ้างมักเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ เพราะนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องแจ้งหรือขออนุญาตใดๆ จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้นหากมีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจ เจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้างของนายจ้าง จะทำให้นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้าง ลูกจ้างได้โดยง่าย

1.1.1.3 มาตรการในการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้างลูกจ้าง

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม กำหนดว่า มาตรการในการ ที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นมาตรการที่ช่วยขจัดหรือทำให้การเลิกจ้างเนื่องจากปัญหา ทางเศรษฐกิจลดน้อยลง รวมถึงการจำกัดการจ้างงานใหม่ การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการรับบำนาญก่อนเกษียณ โดยสมัครใจ โดยเมื่อมีมาตรการดังกล่าวนี้จะทำให้การเลิกจ้าง ลูกจ้างลดลง หรือไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสามารถแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้างให้ ผ่านพ้น ไปได้ ด้วยการอาศัยความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ยังไม่มี กฎหมายแรงงานฉบับใดกำหนดมาตรการในการขจัดหรือการลดการเลิกจ้าง แต่ได้มีการออก มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“มาตรการ

(1) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือ ของลูกจ้าง

1) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้าง ควรที่จะพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตรการอื่นๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่ายเพื่อมิให้ ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น ประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารบุคคล และปรับปรุง การบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่างๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

2) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

โดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน มีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นการนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดไปใช้ก่อน และหากมีความจำเป็นจึงนำมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้นไปใช้ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาคำเนินการ มีดังนี้

2.1) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ให้พิจารณาลด หรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนั้น

2.2) ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2.3) ให้ลูกจ้างได้สับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย

2.4) ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน หรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ โดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ

2.5) ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน หรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ลง โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ได้ตกลงกัน

2.6) ให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างบางส่วน แต่ยังคงได้รับสวัสดิการเช่นปกติ

2.7) ลดการทำงานกะลง โดยให้ลูกจ้างแต่ละกะสลับกันมาทำงานในวันหรือสัปดาห์ที่ไม่ได้ทำงาน ให้ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันแต่ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ

2.8) ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่น การจัดทัศนจร การสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น หลังจากนั้นหากยังมีความจำเป็นอยู่ให้พิจารณาสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

2.9) เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลงถ้ามีความจำเป็นอาจจะไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปี

2.10) เมื่อได้ลดผลประโยชน์อื่นๆ แล้ว ยังมี ความจำเป็นอยู่อีก อาจจะลดค่าจ้างลง โดยให้ลดค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างก่อนหรือให้ลดค่าจ้างของ ลูกจ้างระดับสูงในอัตราที่มากกว่าลูกจ้างระดับต่ำ

(2) มาตรการในการลดจำนวนลูกจ้าง

ในการลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างควรพิจารณา ปรับอัตราและตำแหน่งในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาลดจำนวน ลูกจ้างตามความสมัครใจของลูกจ้าง หากยังมีความจำเป็นอยู่อีกให้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างโดยยึดถือ หลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

1) งดรับลูกจ้างเพิ่ม และหากมีตำแหน่งใดว่างให้ พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิม หรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

2) โยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มี คนมากเกินไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและ ความสามารถของลูกจ้างโดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

3) การลดจำนวนลูกจ้างโดยความสมัครใจ

3.1) การเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้าง อาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้ เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน

3.2) การสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจดู ว่า ในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดย นายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่จะได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลา ให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร

4) การเลิกจ้าง

หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ข้างต้นแล้วยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาลูกจ้างได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้าง ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตามลำดับ

4.1) เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อน

4.2) เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติวันลาการขาดงาน และการทำงานสายมากออกก่อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย

4.3) เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน

4.4) เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานก่อน

4.5) เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

4.6) เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกัน อาจตัดสินโดยวิธีการจับสลากหรือวิธีการอื่นตามที่ได้ตกลงกัน”

จะเห็นได้ว่ามาตรการดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้บางส่วน เช่นในกรณีการจำกัดการจ้างงานใหม่ โดยการงดรับลูกจ้างเพิ่ม กรณีการโยกย้ายตำแหน่งภายใน โดยการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มีคนมากเกินไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้าง กรณีการรับบำนาญก่อนเกษียณโดยสมัครใจ โดยการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดหรือการสมัครใจลาออกของลูกจ้าง

ส่วนกรณีที่มาตรการดังกล่าวไม่ได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้าง โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับลดสวัสดิการ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับลดค่าจ้าง การกำหนด

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างเมื่อไม่สามารถแก้ไขหรือลดปัญหาการเลิกจ้างได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้ แม้จะไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว แต่การนำมาใช้ก่อให้เกิดผลดีแก่ลูกจ้าง เพราะเมื่อนายจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ทำให้แก้ไขปัญหามาในสถานประกอบการได้ นายจ้างไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง หรือหากนายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ก็จะเลิกจ้างในจำนวนที่ลดลง

แต่มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว มิใช่กฎหมายไม่สามารถบังคับให้นายจ้างทุกรายปฏิบัติตามได้ แม้มาตรการดังกล่าวจะสามารถใช้แก้ปัญหาได้ทันที จึงควรมีการบัญญัติมาตรการดังกล่าวไว้ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตาม และเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มิงานทำต่อไป

1.1.2 การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างลูกจ้าง

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสียโอกาสในการได้รับบำนาญบำเหน็จ ส่งผลกระทบต่อถึงรายได้ของครอบครัวลูกจ้าง ต้องลดลง ทำให้ต้องมีมาตรการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว โดยลูกจ้างควรจะได้รับการบรรจุในงานใหม่ที่เหมาะสม และได้รับการฝึกอบรมตามความเหมาะสม นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยหางานใหม่ที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ หรือช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการฝึกอบรม และควรมีการพิจารณาให้การคุ้มครองรายได้ในระหว่างรับการฝึกอบรม ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม รวมถึงค่าใช้จ่ายในการหางานและการเข้ารับงานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ยังไม่มีบทบัญญัติที่ช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างในการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้างตามที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มบัญญัติไว้ ในเรื่องการช่วยเหลือของนายจ้าง ยังไม่มีการบัญญัติกฎหมายรองรับวิธีการดังกล่าวไว้ว่า ต้องเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสมให้ทำ

1.1.3 กระบวนการอุทธรณ์ในการเลิกจ้างลูกจ้าง

แม้ว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม จะไม่ได้ระบุกระบวนการ

อุทธรณ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจไว้ แต่สามารถนำกระบวนการอุทธรณ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างในบททั่วไปมาใช้ได้ โดยลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสามารถอุทธรณ์การเลิกจ้างต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยให้องค์กรกลางมีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง และสถานการณ์อื่นที่เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้างลูกจ้าง และมีอำนาจตัดสินว่า มีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ และการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่

ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ได้มีบทบัญญัติกฎหมายให้อำนาจศาลแรงงานในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่บัญญัติว่า “ การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้น ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา” โดยลูกจ้างสามารถฟ้องคดีเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานได้ แต่หากประเทศไทยนำหลักการตามอนุสัญญาฯมาใช้ โดยมีองค์กรกลางมาช่วยตัดสิน เช่น คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ จะทำให้คดีไปสู่ศาลแรงงานลดลง และทำให้การพิจารณา และยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.2 หลักการตามข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963

ในข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไว้ดังนี้

1.2.1 กระบวนการก่อนการเลิกจ้าง

ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดว่า นายจ้างต้องปรึกษาหารือผู้แทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการของนายจ้าง หากสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ลูกจ้างจะไม่ถูกเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป และกรณีลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด นายจ้างต้องเปิด

โอกาสให้ลูกจ้างได้ชี้แจงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาดังกล่าวนั้น ก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการพิจารณาหรือตัวแทนลูกจ้างก่อนมีการเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ถ้ามีกฎหมายให้นายจ้างต้องพิจารณาหรือกับตัวแทนลูกจ้างก่อนการเลิกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง และลูกจ้างจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของนายจ้าง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้าง เป็นการคุ้มครองลูกจ้างอีกทางหนึ่ง แต่ในปัจจุบันนายจ้างยัง ไม่มีการพิจารณาหรือกับตัวแทนลูกจ้าง และจะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อแก้ปัญหาในสถานประกอบกิจการ โดยทันที จึงควรมีการบัญญัติวิธีการพิจารณาหรือกับตัวแทนลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเลิกจ้างลูกจ้าง หรือให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

1.2.2 สิทธิของลูกจ้าง

ข้อแนะนำนี้ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิลูกจ้างไว้โดยกำหนดว่า เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าและได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง และเมื่อลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าจากนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายในการหยุดงานเพื่อหางานทำได้ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ลูกจ้าง เพราะเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรที่จะให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อหางานทำได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนน้อยลง เมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญรับรองการทำงานจากนายจ้าง โดยใบสำคัญดังกล่าวจะต้องระบุระยะเวลาในการทำงานและเหตุแห่งการเลิกจ้าง ลักษณะงานที่ลูกจ้างปฏิบัติ และใบสำคัญดังกล่าวต้องไม่ปรากฏข้อความที่เป็นปฏิปักษ์ต่อลูกจ้าง และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากเหตุการลดจำนวนแรงงาน ได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิม หากนายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานใหม่อีกครั้ง และอัตราค่าจ้างในการจ้างงานใหม่จะพิจารณาจากตำแหน่งงานเดิมและตำแหน่งงานใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตราค่าจ้างในสถานประกอบการนั้น เป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิม และการคิดอัตราค่าจ้างใหม่นั้น จะคิดโดยพิจารณาจากตำแหน่งงานเดิมและตำแหน่งงานใหม่ ทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและได้กลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิม เนื่องจากไม่ต้องเริ่มจากฐานเงินเดือนใหม่ ซึ่งอาจจะต่ำกว่าฐานเงินเดือนเดิม

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น มีบทบัญญัติเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งจะเลิกจ้างลูกจ้าง มี

หน้าที่ในการบอกกล่าวล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างทราบ และเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว แต่เรื่องการหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทยยังไม่มียกเว้นบทบัญญัติกฎหมายให้สิทธิดังกล่าวไว้ ซึ่งถ้าให้สิทธิดังกล่าวแก่ลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนน้อยลง เพราะได้รับสิทธิในการหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ เมื่อถูกเลิกจ้างก็จะมีงานใหม่ทำ และได้รับเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหากลูกจ้างไม่ได้ลาหยุดในปีที่ถูกเลิกจ้าง

เรื่องใบสำคัญรับรองการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญรับรองการทำงาน ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 ส่วนเรื่องการเลิกจ้างเพราะเหตุการลดจำนวนแรงงาน และให้สิทธิลูกจ้างในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิม หากนายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานใหม่อีกครั้งนั้น ยังไม่มีกฎหมายแรงงานของประเทศไทยบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างไว้ ซึ่งในกรณีการให้สิทธิลูกจ้างในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการเดิม เมื่อนายจ้างต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นนี้ เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำเร็วขึ้น จึงควรบัญญัติกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ เพื่อบรรเทาการว่างงานและคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำ

1.2.3 หลักเกณฑ์ในการลดจำนวนแรงงาน

ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดว่า เมื่อนายจ้างจะลดจำนวนแรงงาน นายจ้างต้องปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนการลดจำนวนแรงงาน โดยหาแนวทางการแก้ไขปัญหภายในสถานประกอบกิจการนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงการลดจำนวนแรงงาน และการปรึกษาหารือต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะเมื่อเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้น ถ้ามีความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ก็จะทำให้ผ่านพ้นปัญหาดังกล่าวไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง แต่หากไม่มีการปรึกษาหารือหรือความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ก็จะทำให้ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากไม่มีงานทำ

การลดจำนวนแรงงานนี้ หากมีผลกระทบต่อภาวะแรงงานหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้าก่อนจะดำเนินการลดจำนวนแรงงานและต้องพิจารณาถึงความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบธุรกิจการค้าให้มีประสิทธิภาพ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและคุณวุฒิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง แต่ละบุคคล ระยะเวลาในการทำงาน อายุ สถานะทางครอบครัว

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทยเรื่อง การลดจำนวน
 แรงงานนั้น มีกฎหมายบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 ซึ่งเป็น
 กรณีการเลิกจ้าง เนื่องจากนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือ การ
 บริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี แต่ตาม
 บทบัญญัติดังกล่าว ให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อ
 พนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างเท่านั้น แต่บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ระบุหลักเกณฑ์
 ในการลดจำนวนแรงงานว่า ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติอย่างไร ส่วนการลดจำนวนแรงงานใน
 สาเหตุอื่นๆ รวมทั้งสาเหตุทางเศรษฐกิจไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ จึงควรมีการบัญญัติกฎหมายให้
 สอดคล้องกับอนุสัญญาฯและกำหนดหลักเกณฑ์ในการลดจำนวนแรงงานไว้ในกฎหมายแรงงาน
 ของประเทศไทยด้วย เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามซึ่งถือว่าเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำอีกทาง
 หนึ่งด้วย

1.3 หลักการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168
 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการ
 ส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการ
 ส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองการว่างงาน กรณีลูกจ้างสูญเสียรายได้เนื่องมาจากการว่างงาน
 บางส่วน และสิ้นสุครายได้หรือการลดลงของรายได้เนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราวของ
 นายจ้าง เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างทางเศรษฐกิจ แต่ยังไม่มีการเลิกจ้าง โดย
 กำหนดสิทธิประโยชน์ไว้ ดังนี้

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนั้น จะคำนวณจากเงินสมทบ ซึ่งหักจากรายได้
 ของการทำงานก่อนการว่างงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของรายได้
 ก่อนการว่างงาน ส่วนกรณีที่ไม่ได้คำนวณจากรายได้ของการทำงานก่อนการว่างงาน ควรกำหนดไว้
 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างของลูกจ้างปกติ ทั้งนี้ การจ่าย
 ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวจะจ่ายตลอดระยะเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อเป็นการทดแทน
 ความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เพราะถ้าไม่กำหนดสิทธิประโยชน์
 ไว้ แล้วนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว นายจ้างอาจจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับ
 ความเดือดร้อน แต่ประโยชน์ทดแทนนี้อาจถูกปฏิเสธ เพิกถอนหรือลดลงได้ หากลูกจ้างไม่อยู่ใน
 อาณาเขตประเทศสมาชิก ลูกจ้างกระทำการโดยเจตนาอันเป็นเหตุให้ถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างสมัครใจ
 ละทิ้งงาน โดยปราศจากเหตุอันสมควร ลูกจ้างพยายามจะรับประโยชน์ทดแทนโดยมิชอบ ลูกจ้าง
 ปฏิเสธ โดยปราศจากเหตุอันควรที่จะได้รับการบรรจุงาน คำแนะนำด้านอาชีพ การฝึกอบรม การ

ฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือการปรับเปลี่ยนเพื่อการทำงานที่เหมาะสม และเมื่อลูกจ้างปฏิเสธการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งการทำงานที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน สภาพตลาดแรงงาน และผลกระทบการทำงานที่ส่งผลต่อสภาวะการณ์ของครอบครัวหรือของส่วนตัว และรวมถึงการว่างงานอันมีสาเหตุมาจากการหยุดงานเพื่อเข้าร่วมในกรณีพิพาทแรงงาน

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น ได้มีการกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราวในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างนั้น สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ดังกล่าว แต่บทบัญญัติตามมาตรา 75 ก็ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ

1.4 หลักการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 173 และข้อแนะนำฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย ค.ศ. 1992

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 173 และข้อแนะนำฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย ค.ศ. 1992 นี้ ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างประสบภาวะทางการเงิน จนต้องปิดกิจการ โดยอนุสัญญาฯ นี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างปกติ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และจำนวนเงินของลูกจ้างที่ได้รับเนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินเพื่อใช้ในการดำรงชีพ เมื่อนายจ้างต้องปิดกิจการ

สำหรับกฎหมายแรงงานในประเทศไทย มีกฎหมายบัญญัติให้เรียกค่าจ้างปกติ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และจำนวนเงินของลูกจ้างที่ได้รับเนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 มาตรา 75 และมาตรา 118 ลูกจ้างสามารถเรียกให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยและจำนวนเงินของลูกจ้างที่ได้รับเนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่าที่อนุสัญญาฯ ดังกล่าวกำหนดไว้ ดังนั้น แม้กฎหมายแรงงานจะบัญญัติไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ แต่การบัญญัติดังกล่าวก่อให้เกิดผลดีแก่ลูกจ้าง



1.5 กฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลี

กฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีที่ใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการว่างงาน คือ กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) และกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีมีชื่ออย่างเป็นทางการว่า พระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำ และเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเร็ว ทั้งนี้การว่างงานมีสาเหตุมาจากภาวะทางเศรษฐกิจ การปรับตัวของสถานประกอบการ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความเหมาะสมระหว่างทักษะและฝีมือแรงงานที่ลูกจ้างมีตำแหน่งงานที่ทำอยู่ จากแนวความคิดดังกล่าวทำให้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีบัญญัติกฎหมายเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ

1.5.1 กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน

กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน เป็นการสร้างเสถียรภาพหรือความมั่นคงในการจ้างงานให้กับลูกจ้าง มาตรการทางกฎหมายต่างๆ ที่กฎหมายบัญญัติไว้จะนำมาใช้เมื่อเกิดความไม่มั่นคงในกิจการของนายจ้าง เพื่อให้มีการจ้างงานลูกจ้างต่อไป ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนี้เกิดขึ้นในกรณีที่มีการขาดแคลนกำลังคนหรือเกิดความไม่มั่นคงในสถานประกอบการจ้างงานอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนทางธุรกิจจากภายในประเทศ หรือจากต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอุตสาหกรรม หรือการลดลงของโอกาสในการจ้างงาน โดยมีมาตรการดังต่อไปนี้

1.5.1.1 การปรับการจ้างงาน

เป็นมาตรการในการช่วยเหลือทางการเงินแก่นายจ้าง เพื่อจูงใจให้นายจ้างทำการปรับการจ้างงาน แทนการเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้น โดยมีมาตรการดังนี้

(1) การปิดกิจการชั่วคราว

กรณีที่นายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินกิจการ พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี (Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 17(1)1 กำหนดให้นายจ้างสามารถใช้วิธีการปิดกิจการชั่วคราวได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการ

แทนที่จะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง และนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อปิดกิจการตามที่กฎหมายกำหนด

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 กำหนดให้นายจ้างสามารถหยุดกิจการชั่วคราวได้ โดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 แต่ถ้าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเลย ซึ่งในกรณีนี้เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ถ้านายจ้างเลือกที่จะหยุดกิจการชั่วคราวแทนการเลิกจ้างลูกจ้าง ก็จะถือว่าเป็นการช่วยรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ แต่ก็ไม่ใช่ที่นายจ้างทุกรายเลือกที่จะหยุดกิจการชั่วคราว เพราะบางรายก็ตัดสินใจเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเลย เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราวก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

(2) การลดชั่วโมงการทำงาน

พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 17(1)2 กำหนดให้การลดชั่วโมงการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่นายจ้างจะกระทำได้ และการที่จะได้รับเงินช่วยเหลือนั้น นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการที่นายจ้างจะนำวิธีการลดชั่วโมงการทำงานมาใช้ หรือ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ให้รัฐเข้าไปช่วยเหลือในการดำเนินการหรือจูงใจใดๆ ต่อนายจ้างที่จะนำมาตรการการลดชั่วโมงการทำงานมาใช้ นายจ้างจึงเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนมากกว่าการลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดังกล่าวมาแล้ว มีการกำหนดมาตรการในการลดชั่วโมงการทำงาน แต่มาตรการดังกล่าวมิใช่กฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม จึงควรมีการบัญญัติกฎหมายให้นายจ้างปฏิบัติตาม เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำอีกทางหนึ่ง

(3) การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จะทำให้ทักษะหรือฝีมือแรงงานของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่เหมาะสมเข้ามาแทน ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างต้องเดือดร้อน

พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 17(1)3 จึงบัญญัติให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างให้มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการยกระดับความสามารถของลูกจ้างเหล่านั้น และเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ โดยการฝึกอบรมนี้ นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน พ.ศ. 2545 บัญญัติให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนามือแรงงาน รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนามือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนามือแรงงานให้เหมาะสมกับการทำงานในภาวะปัจจุบัน แต่การพัฒนามือแรงงานของประเทศไทยมีลักษณะเน้นการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่ดำเนินการ โดยรัฐ หรือมีรัฐเป็นศูนย์กลางตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนการทดสอบมาตรฐาน ดังนั้นในบางครั้งการดำเนินการของรัฐไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างได้ และกฎหมายดังกล่าวไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องฝึกอบรมลูกจ้างให้มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่มีกฎหมายกำหนดให้รัฐเข้าช่วยเหลือนายจ้างในการฝึกอบรมลูกจ้าง ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่เหมาะสมเข้ามาแทนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน แต่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน จึงควรบัญญัติกฎหมาย โดยให้รัฐเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือนายจ้างที่ประสบปัญหา เพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

(4) การจัดส่งลูกจ้าง

เป็นวิธีการที่นายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างไว้ โดยการจัดส่งลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือของตนหรือสถานที่ทำงานอื่นในขณะเดียวกันนายจ้างก็ยังคงรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างกับลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไป และลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไปแต่ละคนต้องได้รับอนุญาตให้กลับมาทำงานที่สถานที่ทำงานเดิม เมื่อสถานการณ์ที่จำเป็นนั้นหมดไป หรือสิ้นสุดระยะเวลาของการจัดส่ง โดยนายจ้างที่ดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวจะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐ

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดให้นายจ้างต้องจัดส่งลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือของตน แต่มีประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่บัญญัติให้นายจ้าง โอนสิทธิที่จะได้รับแรงงานจากลูกจ้าง รวมทั้งสิทธิอื่นๆ ของนายจ้างให้แก่บุคคลอื่น โดยให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลดังกล่าว ซึ่งการให้ลูกจ้างไปทำงาน ให้บุคคลอื่น อาจจะเป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับการงานของนายจ้าง หรืออาจจะเป็นงานที่เกี่ยวกับงานของ นายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 ที่บัญญัติว่า “นายจ้างจะ โอนสิทธิของ ตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย” นั่นคือ นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างไป ทำงานกับบุคคลอื่น โดยที่ลูกจ้าง ไม่ยินยอมไม่ได้ หรือนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างต้องยินยอมไม่ได้ และ เมื่อลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่งของนายจ้างที่ให้ไปทำงานกับบุคคลอื่น ลูกจ้างก็ยังคงเป็นลูกจ้างของ นายจ้างคนเดิมอยู่ หากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างคนนี้ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ ลูกจ้าง

(5) การอนุญาตให้ลาหยุด

พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้พระราชบัญญัติ

ประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 17(1)5 กำหนดให้การอนุญาตให้ลาหยุดนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่มิใช่ขึ้นเพื่อ หลีกเลี่ยงการลดกำลังแรงงาน และการลดกำลังแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องทำ แต่นายจ้าง จะต้องได้รับข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างในเรื่องการขอลาหยุด การลาหยุดนี้เป็น วิธีการที่สามารถรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ โดยนายจ้างจะได้รับเงิน ช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้อัตราการให้เงินช่วยเหลือจะขึ้นอยู่กับว่านายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดแบบ มีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่มีการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาหยุดของลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดให้นายจ้างใช้วิธีการอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุด กรณีนายจ้างประสบปัญหา ทางเศรษฐกิจ และไม่มีมาตรการสนับสนุนแก่นายจ้างให้ดำเนินการรักษาสภาพการจ้างงาน

(6) การกำหนดตำแหน่งงานใหม่ให้กับลูกจ้าง

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจาก ลูกจ้างต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป หากปรับตัวไม่ทันนายจ้างก็จะเลิกจ้าง ลูกจ้าง เพื่อรับลูกจ้างใหม่ให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้ พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 17-3(1)1 จึงกำหนดให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่กำหนด

ตำแหน่งงานใหม่ให้กับลูกจ้าง เพื่อเป็นการรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ แทนที่จะตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ให้กับลูกจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี แต่มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ในกรณีที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งเมื่อพิจารณาในส่วนของการรักษาสภาพการจ้างงานแล้ว กฎหมายดังกล่าวมุ่งที่จะเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่าที่จะรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

1.5.1.2 การส่งเสริมการจ้างงานให้กับลูกจ้างบางกลุ่ม

กลุ่มที่ประสบปัญหาในการหางานทำยากเป็นพิเศษ มักจะเป็นแรงงานสูงอายุและแรงงานหญิง ดังนั้น พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 18 และพระราชกฤษฎีกาบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 22 และมาตรา 23 จึงจูงใจนายจ้างโดยการให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุ หรือสตรี รวมทั้งให้เงินช่วยเหลือนายจ้างกรณีนายจ้างจัดตั้งอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งได้แก่ การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายใดที่สร้างโอกาสให้แรงงานหญิง และแรงงานสูงอายุได้รับการจ้างงาน จะมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์เท่านั้น แต่ก็จะเป็นเพียงมาตรการในการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์อาจถูกเลิกจ้างด้วยเหตุอื่นๆที่มีโชเหตุมีครรภ์ก็ได้ ดังนั้น จึงควรบัญญัติกฎหมายที่สร้างโอกาสในการทำงานให้แก่แรงงานหญิง และแรงงานที่สูงอายุ เนื่องจากแรงงานทั้ง 2 ประเภทจะหางานได้ยาก แต่จะถูกเลิกจ้างได้ง่าย

1.5.2. กิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ

กิจกรรมพัฒนาความสามารถทางอาชีพ เป็นการพัฒนาทักษะและฝีมือของลูกจ้าง เพราะทักษะและฝีมือแรงงานของลูกจ้างมีผลต่อความมั่นคงในการจ้างงาน

หรือมีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานเป็นอย่างมาก พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) จึงมีการบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานของลูกจ้างไว้ ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง ดังนี้

1.5.2.1 นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเข้ากองทุนพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง เนื่องจากการดำเนินการของนายจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร โดยมีลูกจ้างเป็นกำลังสำคัญในการทำงานให้กับนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง

1.5.2.2 รัฐไม่ได้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีหรือเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นนายจ้างที่เป็นเจ้าของเทคโนโลยีหรือเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้น รัฐจึงไม่สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้างให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้ทั้งหมด แต่เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะดำเนินการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างทราบว่า จะพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้างในเรื่องใดให้ตรงกับความต้องการในการใช้งานของตนเอง ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) จึงได้กำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างของตนเอง โดยได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ

1.5.2.3 นายจ้างต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) จึงได้กำหนดให้รัฐสามารถนำเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อพัฒนาความสามารถทางอาชีพไปช่วยเหลือผู้ว่างงานในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อที่จะให้ผู้ว่างงานเหล่านั้นกลับสู่ตลาดแรงงาน

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังกล่าวมาแล้วใน(3) หน้า 116

1.5.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จะเป็นมาตรการสุดท้ายทางกฎหมายที่นำมาใช้เมื่อเกิดปัญหาการว่างงานขึ้น และมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวมุ่งที่จะนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าที่จะบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในช่วงที่

ลูกจ้างว่างงานเท่านั้นโดยพระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) แบ่งประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ประโยชน์ทดแทนการหางานทำ และเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน

1.5.3.1 ประโยชน์ทดแทนการหางานทำ เป็นเงินที่ให้แก่ผู้ประกันตนในระหว่างที่ว่างงาน โดยมีเงื่อนไขในการเกิดสิทธิ ดังนี้

(1) ระยะเวลาการเกิดสิทธิ พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) กำหนดว่าผู้มีสิทธิในการรับเงินช่วยเหลือจะต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือน ภายในระยะเวลา 18 เดือนก่อนที่จะออกจากงาน

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 มีการคุ้มครองลูกจ้างจากการที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ คือ เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างว่างงาน ในกรณีนี้หากลูกจ้างจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทน

(2) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำ หลังจากที่ผู้ประกันตนกลายเป็นผู้ว่างงานแล้วจะต้องมารายงานตัวต่อสำนักงานความมั่นคงในการจ้างงานในทันทีที่ออกจากงาน และจะต้องรายงานถึงการว่างงานพร้อมกับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำนอกจากนี้จะต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานดังกล่าวทุก ๆ 2 สัปดาห์ นับจากวันที่รายงานถึงการว่างงาน การไม่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำและไม่ได้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานภายในกำหนดระยะเวลา 10 เดือน นับจากวันที่ว่างงาน จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้แม้ว่าจะมีคุณสมบัติเป็นผู้มีสิทธิก็ตาม

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 56 กำหนดระยะเวลาการขอรับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิสิทธิ

(3) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องมีความ

เต็มใจ และความสามารถที่จะทำงาน การให้ประโยชน์ทดแทนกับผู้ว่างงานที่ไม่มีความเต็มใจและ
ความสามารถที่จะทำงาน ก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ ในการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

(4) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติ
ประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องหางาน
ทำ ผู้ขอประโยชน์ทดแทนจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการหางานทำโดยต้องมี
รายงานถึงความพยายามในการหางานทำของตนทุก 14 วัน

(5) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติ
ประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องไม่
ปฏิเสธงานเหมาะสมที่จัดหาให้หรือปฏิเสธบริการจัดหางาน แต่ผู้ว่างงานสามารถปฏิเสธงานที่รัฐ
จัดหาให้ได้ หรือปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสม ถ้ามีเหตุอันสมควรแต่ทั้งนี้ เหตุผลในการ
ปฏิเสธจะต้องอยู่ภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น
หากผู้ว่างงานปฏิเสธงานที่เหมาะสมที่รัฐจัดหาให้ หรือปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสม จะถูก
ระงับประโยชน์ทดแทนทันที ซึ่งในปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ยังไม่ได้
กำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขให้ผู้ว่างงานสามารถปฏิเสธได้ ถ้ามีเหตุผลอันสมควร

(6) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติ
ประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องไม่ใช่
ผู้ที่ถูกให้ออกจากงานเนื่องจากการกระทำความผิดที่ร้ายแรง

(7) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติ
ประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องไม่ใช่ผู้
ที่ออกจากงานโดยสมัครใจและปราศจากเหตุผลอันสมควร ผู้ว่างงานที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจ
แต่มีเหตุผลอันสมควร มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น
กรณีลูกจ้างสมัครใจลาออก ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตรา
ร้อยละ 30 ของค่าจ้าง

(8) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติ
ประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) ต้องไม่มี
รายได้อื่น ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องรายงานรายได้ทั้งหมดที่ตนได้รับขณะขอรับประโยชน์

ทดแทนต่อสำนักงานความมั่นคงในการจ้างงาน รายได้ดังกล่าวรวมถึงเงินชดเชยจากการช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือจากงานพิเศษที่ไม่ได้เป็นการจ้างงานตามปกติ

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องรายได้อื่นของผู้รับประโยชน์ไว้

(9) ระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทน และจำนวนประโยชน์ทดแทน พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) กำหนดระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนแตกต่างกันออกไป โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการประกัน และอายุของผู้รับประโยชน์ทดแทน โดยระยะต่ำสุดจะอยู่ที่ 60 วัน สูงสุดจะอยู่ที่ 210 วัน

1.5.3.2 พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี (Employment Insurance Act Republic of Korea) มาตรา 50 กำหนดให้เงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน เป็นเงินช่วยเหลือที่มีไว้เพื่อสนับสนุน และกระตุ้นให้ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ สามารถที่จะกลับเข้าไปทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว โดยสนับสนุนความพยายามในการหางานซึ่งเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน ประกอบด้วย เงินช่วยเหลือสำหรับการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในเวลาอันสั้น เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพ เงินช่วยเหลือการหางานทำในพื้นที่ห่างไกล เงินช่วยเหลือการย้ายสถานประกอบกิจการ

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่มีการกำหนดเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน เพราะพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นการให้ประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างที่ว่างงานจริงๆ ไม่ได้ใช้ประโยชน์ทดแทนเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหการว่างงาน

1.6 กฎหมายแรงงานของประเศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานของประเศญี่ปุ่นที่ใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหการว่างงาน คือ กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นการช่วยเหลือหรือคุ้มครองลูกจ้างในการดำรงชีพ ทำให้การทำงานของลูกจ้างมั่นคงยิ่งขึ้น และเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในการหางานทำ โดยกฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มีมาตรการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหการว่างงาน แก้ไขสถานการณ์การจ้างงานและเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพหรือความรู้ความสามารถของลูกจ้าง โดยแบ่งพิจารณาได้ดังนี้

1.6.1 สิทธิที่ผู้ว่างงานจะได้รับ เป็นการให้สิทธิประโยชน์กับกลุ่มผู้ว่างงานและลูกจ้างที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการจะได้รับการจ้างงานต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ช่วยให้ลูกจ้างที่ประสบปัญหาสามารถใช้ชีวิตต่อไปได้ และมีการจ้างงานต่อไป หรือส่งเสริมให้ได้รับการจ้างงานใหม่ ซึ่งการให้สิทธิประโยชน์นี้ เป็นมาตรการที่ให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงาน และส่งเสริมให้มีการจ้างงานหรือส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีมาตรการดังนี้

1.6.1.1 กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 10 มาตรา 37-2 มาตรา 38(1) และมาตรา 43 กำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงาน โดยจะแบ่งการจ่ายสิทธิประโยชน์ออกเป็นกรณีๆ คือ สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานปกติทั่วไป สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานที่สูงอายุ สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานที่ได้รับการจ้างงานเฉพาะในเวลาสั้นๆ และสิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานที่รับจ้างรายวัน ซึ่งการจ่ายสิทธิประโยชน์เหล่านี้ จะพิจารณาการจ่ายสิทธิประโยชน์แตกต่างกันตามที่กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่นกำหนด

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 กำหนดการจ่ายสิทธิประโยชน์ในกรณีการว่างงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกประเภทในการจ่ายสิทธิประโยชน์เหมือนกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศญี่ปุ่น

1.6.1.2 กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 56-2 มาตรา 57 มาตรา 58 และมาตรา 59 กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการจ้างงานหรือส่งเสริมการมีงานทำ โดยวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้ว่างงานใหม่อีกครั้ง ซึ่งในเรื่องนี้ รัฐบาลจะให้เงินช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานที่ต้องการมีงานทำ โดยการส่งเสริมนี้มี 4 ประเภท คือ เงินเบี่ยเลี้ยงการจ้างงานใหม่อีกครั้ง เงินเบี่ยเลี้ยงการจ้างงานทั่วไปสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะ เงินเบี่ยเลี้ยงในการเดินทาง เงินเบี่ยเลี้ยงในการหางานในพื้นที่ห่างไกล

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่ได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้ว่างงานในกรณีดังกล่าว

1.6.1.3 กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 60-2 กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยเป็นการให้สิทธิประโยชน์ในการฝึกอบรมแก่ผู้ว่างงานที่ประกันตนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไปก่อนเข้าศึกษาและฝึกอบรม

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่ได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้ว่างงานในกรณีดังกล่าว

1.6.1.4 กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 61 กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่อง โดยเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคคลสูงอายุที่ทำงานในตำแหน่งและสถานที่ทำงานเดิม แต่ต้องลดจำนวนค่าจ้าง บุคคลที่หยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่อายุไม่เกิน 1 ปี และบุคคลที่หยุดงานเพื่อดูแลครอบครัว

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่ได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้ว่างงานในกรณีดังกล่าว

1.6.2 กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) กำหนดการให้บริการ โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการป้องกันการว่างงาน แก่ไขสถานการณ์การจ้างงาน เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน พัฒนาและปรับปรุงศักยภาพหรือความรู้ความสามารถของลูกจ้าง รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการของลูกจ้าง โดยมีมาตรการดังนี้

1.6.2.1 การให้บริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 62 กำหนดให้นายจ้างได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล ในกรณีที่ไม่มีทางเลือกจ้างลูกจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานทางธุรกิจ เพราะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ หรือความไม่แน่นอนทางโครงสร้างอุตสาหกรรม และเพิ่มโอกาสในการจ้างงานบุคคลประเภทต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการช่วยเหลือนายจ้างให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ และเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดให้รัฐเข้ามามีบทบาทให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ

1.6.2.2 การให้บริการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 63 กำหนดให้นายจ้างได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ลูกจ้าง เป็นการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกระบวนการผลิต ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อนายจ้างได้รับเงินช่วยเหลือและจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกระบวนการผลิต ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป นายจ้างอาจจะไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างสามารถทำงานได้ตามกระบวนการผลิต ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป

1.6.2.3 การให้บริการเพื่อช่วยเหลือสวัสดิการของลูกจ้าง กฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) มาตรา 64 กำหนดให้นายจ้างได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีการบริการเพื่อช่วยเหลือสวัสดิการของลูกจ้าง ให้ความช่วยเหลือในการจัดหางาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่มีกฎหมายให้รัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือนายจ้างในการจัดให้มีสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

1.7 กฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมัน

แม้ว่ากฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมันจะไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะ แต่กฎหมายของประเทศเยอรมันมีการกำหนดคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้หลายกรณี ดังนี้

1.7.1 Works Constitution Act ของประเทศเยอรมัน มาตรา 111-113 กำหนดว่าเมื่อนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กร รูปแบบการทำธุรกิจ นายจ้างต้องปรึกษาหารือลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างก่อน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กร รูปแบบการทำธุรกิจจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปรึกษาหารือลูกจ้างก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กร รูปแบบการทำธุรกิจ

1.7.2 การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง Works Constitution Act ของประเทศเยอรมัน มาตรา 95 กำหนดให้นายจ้างและกรรมการลูกจ้างร่วมกันกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างและกรรมการลูกจ้างร่วมกันกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

1.7.3 ประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน มาตรา 629 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานใหม่ได้ เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้หางานทำก่อนที่จะถูกเลิกจ้าง เพื่อป้องกันความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อต้องออกจากงาน

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำ แต่เป็นการที่ลูกจ้างใช้สิทธิที่ตนมีในการหยุดงาน

เพื่อหางานใหม่ทำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างจึงใช้สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อหางานใหม่ทำ แต่การใช้สิทธิดังกล่าวก่อให้เกิดผลเสียแก่ลูกจ้าง คือ เมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ใช้สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว จะไม่ได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67

1.7.4 การที่ Protection Against Dismissal Act ของประเทศเยอรมัน มาตรา 17-18 กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการเลิกจ้างลูกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างอีกทางหนึ่ง เพราะการแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐก็เป็นการควบคุมและตรวจสอบการเลิกจ้างของนายจ้าง ไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น จะมีกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือ การบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 กำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน

1.7.5 เพื่อเป็นการป้องกันนายจ้างเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างได้โดยง่าย Protection Against Dismissal Act ของประเทศเยอรมัน มาตรา 15 จึงกำหนดให้การเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างต้องมีเหตุร้ายแรงในการเลิกจ้างหรือสถานประกอบกิจการปิดกิจการ หากเป็นเหตุอื่นไม่สามารถเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างได้

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติคุ้มครองกรรมการลูกจ้างไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

1.7.6 ประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน มาตรา 622 กำหนดว่าเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบถึงระยะเวลาการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมการในการหางานทำใหม่เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่จะเกิดขึ้น

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 กำหนดให้นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างแล้ว

2. วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณี นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน เนื่องจากยังไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะ

2.1 ความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

ปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือเกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากจากลูกจ้างเลิกจ้าง โดยนายจ้างอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจเลิกจ้างลูกจ้าง หรือนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว โดยนายจ้างอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างอาจเกิดจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง หรือ บางกรณี นายจ้างไม่ได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ แต่นายจ้างกลับใช้เหตุผลดังกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง หรือหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้

2.1.1 ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ

ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างจะใช้เหตุผลดังกล่าว เลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย บางกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปิดกิจการเก่า แต่กลับไปเปิดบริษัทใหม่ จ้างลูกจ้างใหม่ เป็นเหตุให้ลูกจ้างของบริษัทเก่าต้องเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง¹ หรือนายจ้างบางรายอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ เพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย² หรือนายจ้างบางรายเลิกจ้างลูกจ้าง โดยให้เหตุผลว่าต้องลดจำนวนลูกจ้าง เพื่อความอยู่รอดของ

¹ มูลนิธิเพื่อนหญิง. สาวฉันทนาร้องโรงงานเบียร์ค่าแรง ข่าวดสด 15 พ.ย. 2546(ออนไลน์).

แหล่งที่มา: <http://www.friendsofwomen.net/information%20centre/newscenter.htm>(18 มกราคม 2550).

² มูลนิธิเพื่อนหญิง. 500 คนงานก่อ โรงงานกิ่งบอดีเบียร์เงินค่าจ้าง กรุงเทพธุรกิจ 9 ก.ย. 2546 (ออนไลน์). และ ฉันทนา 'บิวตี้ฟอรั่ม' เตรียมบุกทำเนียบ โวยโดนเบียร์ชดเชย กระทรวงแรงงาน เมิน มติชน 10 มิ.ย. 2546(ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.friendsofwomen.net/information%20centre/newscenter.htm>(18 มกราคม 2550).

บริษัท แต่กลับรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เลิกจ้างลูกจ้างเก่า³ หรือบริษัท ชัน ชัน นิตแวร์ จำกัด ปิดกิจการ โดยนายจ้างอ้างว่า ขาดทุน และไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย รวมทั้งค่าบอกกล่าวล่วงหน้า⁴ หรือบริษัท พาร์การ์เมนท์ จำกัด ปิดกิจการโดยอ้างว่า ถูกศาลล้มละลายพิทักษ์ทรัพย์ เนื่องจากไม่ยอมชำระหนี้ต่อธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้บริษัทฯมีเจตนาและได้วางแผนล่วงหน้าเพื่อให้เจ้าหน้าที่(ธนาคารฯ)ฟ้องขอพิทักษ์ทรัพย์บริษัทฯ รวมทั้งได้ย้ายทรัพย์สินและขยายกิจการ โดยเปิดโรงงานใหม่ที่จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งโรงงานดังกล่าวทั้ง 2 แห่งทำการผลิตเต็มที่ มีการดำเนินธุรกิจการผลิตตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปตามเดิมทุกประการ การปิดกิจการดังกล่าวจึงมีเจตนาในการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย หรือกรณีบริษัท ลวดตาข่ายเอเชีย จำกัดประกาศเลิกจ้างลูกจ้าง โดยให้เหตุผลว่า บริษัทประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการจึงจำเป็นต้องลดลูกจ้างบางแผนกลง แต่บริษัทกลับนำงานไปให้ผู้รับเหมาช่วงทำเป็นรายชิ้น เป็นการอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง⁶

ซึ่งนายจ้างในหลายสถานประกอบการ ได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ยอมจ่ายสิทธิประโยชน์อย่างถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน หรือระเบียบข้อบังคับในการทำงาน แก่ลูกจ้างทันที มีการผิดผ่อนหรือหาหนทางหลีกเลี่ยง ชลอการจ่าย ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน⁷ โดยนายจ้างปฏิบัติดังนี้ ไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยเต็มตามสิทธิกฎหมาย

³ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. 1 ในคนงาน 73 คนที่ยังปักหลักต่อสู้อยู่หน้าโรงงานไลต์เฮาส์ (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/past/voice-11.html> (18 มกราคม 2550).

⁴ ปิยะนุช บุตรพรม. ลูกจ้างบริษัท ชัน ชันฯ บุก ก.แรงงาน กว่า 300 คน 21 ก.พ. 46 พิมพ์ไทย-Xinghwa(ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.thailabour.org/thai/news/46022101.html>(18 มกราคม 2550).

⁵ พิทยา พร โปธิ์. สหภาพพาร์การ์เมนท์ร้อง “หมอมเปรม” เหตุนายจ้างเบี้ยวค่าชดเชยช่วยเหลือด่วน 18 ก.พ. 46 พิมพ์ไทย-Xinghwa(ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.thailabour.org/thai/news/46021803.html>(18 มกราคม 2550).

⁶ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. เลิกจ้างผู้สูงวัยบ.ลวดตาข่าย! มติชน 12 ก.ย. 46(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/news/46091202.html>(18 มกราคม 2550).

⁷ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “เรื่องวิกฤตนโยบายรัฐเศรษฐกิจฟองสบู่และแนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง” ใน วิกฤตเลิกจ้าง-ว่างงานและทางออก, บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ,บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: โปริโตไทป์, 2540), หน้า 62-63.

แรงงานและข้อตกลงสภาพการจ้าง อ้างว่า บริษัทขาดทุนหรือขาดสภาพคล่อง และปิดความรับผิดชอบ โดยให้ลูกจ้างไปฟ้องร้องศาลแรงงานเอง

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หากมีการบัญญัติมาตรการก่อนการเลิกจ้าง จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มียังงานทำต่อไป แม้ว่าในปัจจุบันมีการประกาศมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อใช้ในการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยมาตรการดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาใช้บางส่วน เช่นในกรณีการจำกัดการจ้างงานใหม่ โดยการงดรับลูกจ้างเพิ่ม กรณีการโยกย้ายตำแหน่งภายใน โดยการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มีคนมากเกินความจำเป็น ไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้าง กรณีการรับบ้านาก่อนเกษียณโดยสมัครใจ โดยการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดหรือการสมัครใจลาออกของลูกจ้าง แต่มาตรการดังกล่าวมิใช่กฎหมายและไม่มุ่งใจนายจ้างให้ปฏิบัติตาม เนื่องจากไม่มีการให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐ ดังนั้น มาตรการก่อนการเลิกจ้างนี้ ควรเป็นมาตรการในการให้เงินช่วยเหลือนายจ้าง เพื่อจูงใจให้นายจ้างทำการปรับการจ้างงานเพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำแทนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง จึงควรบัญญัติมาตรการก่อนการเลิกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี และนำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 มาบัญญัติไว้ในกฎหมายด้วย

และเพื่อเป็นการป้องกันนายจ้างอาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจเลิกจ้างลูกจ้าง จึงควรมีมาตรการการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการ เพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงสาเหตุในการเลิกจ้างและหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และหากไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ควรกำหนดให้นายจ้างต้องทำข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภทของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง และช่วงเวลาที่เราคาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้าง ตลอดจนเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง แจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างทราบก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบเหตุผล ตลอดจนมีเวลาในการหางานใหม่ทำ และควรที่จะกำหนดจำกัดจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้ นายจ้างอาศัยปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และกำหนดให้นายจ้างและ

กรรมการลูกจ้างร่วมกันกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลิกจ้าง ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในสถานประกอบการ ทราบเหตุผลในการถูกเลิกจ้างและมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลิกจ้าง จึงควรบัญญัติกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้าง เป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 และกฎหมายของประเทศเยอรมัน

ในการเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 กำหนดให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ ในกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายและการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีแต่ไม่ได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสาเหตุในการเลิกจ้างว่าเป็นไปดังที่นายจ้างแจ้งหรือไม่ เพียงใด ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจอื่น ไม่มีกฎหมายกำหนดให้ต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบการเลิกจ้างลูกจ้าง และไม่มีกฎหมายแรงงานใดให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ทำให้นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายแรงงานทำการเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย ดังนั้นหากมีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้างของนายจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จะทำให้นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย จึงควรบัญญัติกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ยังไม่มีกฎหมายแรงงานของประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างต้องฝึกอบรมลูกจ้างให้มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่มีกฎหมายกำหนดให้รัฐเข้าช่วยเหลือนายจ้างในการฝึกอบรมลูกจ้าง ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และจ้างลูกจ้างที่มีทักษะหรือฝีมือแรงงานที่เหมาะสมเข้ามาแทน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน แต่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความเดือดร้อน จึงควรบัญญัติกฎหมายโดยให้รัฐเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือนายจ้างที่ประสบปัญหา เพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไปให้สอดคล้องกับกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีและกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น

2.1.2 ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานสูงอายุ

ขณะนี้สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยที่น่าเป็นห่วงที่สุดคือ แรงงานที่สูงอายุ เพราะนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่สูงอายุก่อน ส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป⁸ เพราะ นายจ้างจะต้องการแรงงานหนุ่มสาวเป็นหลัก เนื่องจากมีกำลังทางกายภาพที่มากกว่า

ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติ ในการคุ้มครองลูกจ้างที่สูงอายุจากการเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพราะ ลูกจ้างที่สูงอายุนี้ หากถูกเลิกจ้างจะหางานใหม่ได้ยาก เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะจ้าง ลูกจ้างที่มีอายุน้อย เพราะมีกำลังทางกายภาพมากกว่า เมื่อไม่มีกฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างที่สูงอายุ ส่งผลให้ลูกจ้างที่สูงอายุถูกนายจ้างเลิกจ้างก่อนลูกจ้างอื่นๆ

ตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีนั้น มี แนวความคิดว่าแรงงานสูงอายุเป็นกลุ่มที่ประสบปัญหาในการหางานทำยากเป็นพิเศษภายใต้ เงื่อนไขปกติของตลาดแรงงาน ดังนั้นการสร้าง โอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานให้กับแรงงาน กลุ่มดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นพระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี (Employment Insurance Act Republic of Korea) จึงจูงใจนายจ้างโดยการให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่ จ้างลูกจ้างสูงอายุเข้าทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือใน กรณีที่นายจ้างจ้างผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากใน สถานประกอบการ กรณีนายจ้างจ้างลูกจ้างใหม่ที่เป็นผู้สูงอายุเข้าทำงาน และกรณีนายจ้างจ้าง ลูกจ้างที่สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ได้ปลดลูกจ้างออกจากตำแหน่ง เนื่องจาก เหตุผลทางเศรษฐกิจ

ตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น มีการสร้าง โอกาสในการที่แรงงานสูงอายุจะได้รับการจ้างงาน โดยกฎหมายประกันการจ้างงานญี่ปุ่น (Employment Insurance Law Japan) ได้กำหนดให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างสูงอายุเข้า ทำงาน นายจ้างที่แก้ไขเครื่องมือและอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างที่สูงอายุ นายจ้างที่เพิ่ม จำนวนการจ้างงานของลูกจ้างที่สูงอายุ และนายจ้างที่เตรียมการจ้างงาน หรือสร้างระบบการจ้างงาน ให้ลูกจ้างที่สูงอายุ และให้ลูกจ้างสูงอายุได้รับเงินช่วยเหลือ โดยจะจ่ายให้ลูกจ้างสูงอายุที่ได้ทำงาน ในตำแหน่งงานเดิมในสถานที่ที่ต้องมีการลดจำนวนค่าจ้าง เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่สูงอายุให้

⁸โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. เลิกจ้างผู้สูงวัยบ.ลวดตาข่าย! มติชน 12 ก.ย. 46(ออนไลน์).
แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/news/46091202.html> (18 มกราคม 2550).

ได้รับเงินเพียงพอต่อการดำรงชีพ เมื่อถูกนายจ้างลดค่าจ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างที่สูงอายุสามารถประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ได้

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายใดที่สร้างโอกาสในการที่แรงงานสูงอายุจะได้รับการจ้างงาน ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีอยู่ทั่วไปในประเทศไทยและไม่ได้รับความคุ้มครอง ทำให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างได้ง่าย หากประเทศไทยนำมาตรการต่างๆ ตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีและญี่ปุ่นมาใช้ จะเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่สูงอายุให้มีงานทำ และไม่ต้องถูกเลิกจ้างก่อน โดยมาตรการที่นำมาใช้ในประเศไทยนี้ ต้องมีรัฐบาลเข้ามาช่วยเหลือด้วย โดยการให้การสนับสนุนทางการเงินแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่สูงอายุไว้ในสถานประกอบการ และควรวางกฎเกณฑ์ในการเลิกจ้าง หากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจว่าไม่ควรที่จะเลิกจ้างบุคคลที่มีอายุมากก่อน เพราะบุคคลที่มีอายุมากจะหางานทำได้ยากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ดังนั้นควรมีการกำหนดแนวทางและหลักการให้สอดคล้องกับกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น

2.1.3 ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างหญิง

ในอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า เมื่อมีการเลิกจ้าง ลูกจ้างหญิงจะเป็นตัวเลือกอันดับแรกของการคัดออกไปสู่กระบวนการผลิตนอกระบบ⁹

หลังวิกฤตเศรษฐกิจ แรงงานหญิงจำนวนมากถูกเลิกจ้างซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีอายุมาก ไม่มีฝีมือแรงงาน ฉะนั้นโอกาสที่จะเลือกงานจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้น้อย ทางเลือกของแรงงานหญิงเหล่านี้หลังถูกเลิกจ้างจึงเข้าสู่การทำงานในภาคการจ้างงานนอกระบบได้ ระบบกิจการแบบเหมาช่วงการผลิต (Subcontracting) โดยแรงงานหญิงเหล่านี้ต้องตกอยู่ในสภาพค่าจ้างที่ต่ำ ขาดสวัสดิการ มีงานที่ไม่แน่นอน รับค่าจ้างรายวันหรือรายเหมาภาคคิดค้นตัวเองอยู่กับภาวะของรายได้และสุขภาพความพลอดกัย

ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานของประเทศไทยยังไม่มิตบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงจากการเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เพราะเมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะเลือกเลิกจ้างลูกจ้างหญิงก่อน เนื่องจากลักษณะกายภาพ ทำให้ลูกจ้างหญิงนั้น ไม่มีงานทำ และได้รับความเดือดร้อน

⁹ บัณฑิต เป็นพิเศษ. ข้อมูลโดยสรุปจากเครือข่ายแรงงาน(ออนไลน์). แหล่งที่มา:

http://www.thaingo.org/story/info_017.html (18 มกราคม 2550).

สำหรับกรณีหญิงมีครรภ์ นายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วยเหตุหญิงมีครรภ์ไม่ได้ เนื่องจากมีกฎหมายห้ามไว้ ซึ่งในปัจจุบันนายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ¹⁰ เนื่องจากนายจ้าง เห็นว่า หากจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ จะทำให้การดำเนินงานล่าช้า เพราะลักษณะทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

การที่หญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้างนั้น ส่งผลกระทบต่อทั้งมารดาและเด็กในครรภ์ เพราะบางคนไม่มีงานทำและไม่มียารักษา จึงต้องทำแท้ง ส่งผลกระทบต่อจิตใจ หรือบางคนทำแท้ง เพื่อให้สามารถไปสมัครงานได้ เนื่องจากโรงงานหรือสถานประกอบการบางแห่งที่เปิดรับลูกจ้าง จะต้องมีการตรวจว่า ผู้ที่มาสมัครงานนั้นตั้งครรภ์หรือไม่¹¹

ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 ได้กำหนดคุ้มครองการเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ คือ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุหญิงมีครรภ์ แต่ตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้ ทำให้นายจ้างอาศัยเหตุอื่นในการเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วย เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการจ้างหญิงมีครรภ์ไว้ในสถานประกอบการของตนเอง

ตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีนั้น มีแนวความคิดว่า แรงงานหญิงเป็นกลุ่มที่ประสบกับปัญหาในการหางานทำเป็นพิเศษ ภายใต้เงื่อนไขปกติของตลาดแรงงาน ดังนั้นการสร้างโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี(Employment Insurance Act Republic of Korea) จึงจูงใจนายจ้างโดยการให้เงินช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างหญิงเข้าทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือนายจ้างในกรณีนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร กลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง และในกรณีนายจ้างจ้างหญิงที่ว่างงานและหญิงนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องพึ่งพา หรือมีความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว รวมทั้งเงินช่วยเหลือ กรณีนายจ้างจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งในที่นี้ได้แก่

¹⁰ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. นางพนิดา ศิริพรทุม อายุ 36 ปี คนงาน เค.เอ็ม.อี. การ์เมนต์ (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/past/voice-2.html> (18 มกราคม 2550) และ กสร.ออกโรงแจ้งสาเหตุ "เลิกจ้าง"11คนงานหญิง มติชน 09 ก.ย. 47(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/news/47090901.html>(18 มกราคม 2550).

¹¹ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. ผลกระทบจากคลื่นยักษ์ต่อผู้ใช้แรงงาน(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/wnews/050202.html>(18 มกราคม 2550).

การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก แต่ประเด็นสำคัญก็คือ ในเรื่องการสร้างโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานให้กับลูกจ้างหญิง กฎหมายให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาไปถึงเรื่องของสถาบันครอบครัว โดยถือว่าสถาบันครอบครัว เป็นสิ่งที่มีผลต่อเสถียรภาพ หรือความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่สร้างโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานของแรงงานหญิง ซึ่งแรงงานหญิงนั้นมีอยู่จำนวนมากในประเทศไทย จะมีเพียงกรณีห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้น เป็นการคุ้มครองแรงงานหญิงแต่ในปัจจุบันนายจ้างจะเลิกจ้างหญิงมีครรภ์โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งหากมีการบัญญัติกฎหมายในการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างที่จ้างงานลูกจ้างหญิง ทำให้ลูกจ้างหญิงมีงานทำมากขึ้น ไม่ต้องถูกเลิกจ้าง ซึ่งในการช่วยเหลือกรณีนี้ต้องให้รัฐเข้ามามีบทบาทในการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างด้วย ดังนั้น ควรบัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางของกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี เพื่อให้ลูกจ้างหญิงได้รับความคุ้มครองให้มีงานทำ

2.1.4 ปัญหาเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราว

ปัจจุบันนายจ้างหลายแห่งไม่มีปัญหาทางเศรษฐกิจรุนแรงแต่อย่างไร ก็นำข้ออ้างวิกฤตเศรษฐกิจมาลดต้นทุนการผลิต หยุดกิจการชั่วคราวเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง เหตุผลที่นายจ้างกล้าทำ คือ ลูกจ้างไม่กล้าต่อรองเนื่องจากกลัวถูกเลิกจ้างและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้มาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรื่องการหยุดกิจการชั่วคราว คือ มีนายจ้างบางรายไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานบางวันโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ หรือให้ลูกจ้างหยุดงานโดยอ้างเหตุสุดวิสัย เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อนจำนวนมาก¹²

สถานการณ์ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งปัญหานี้นับเป็นเรื่องที่ลูกจ้างต้องเผชิญมาโดยตลอดระยะเวลา 2-3 ปีให้หลังมานี้ เช่น กรณีนายจ้างใช้มาตรา 75 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อ้างวิกฤตเศรษฐกิจสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวและจ่ายเงินให้ 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างรายวันที่ได้รับ ซึ่งเมื่อนายจ้างให้

¹² โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. กรมสวัสดิการฯเตือนนายจ้าง เลิกจ้างต้องถูกกฎหมาย กองบรรณาธิการ 12 ก.พ. 46 ไทยโพสต์(ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.thailabour.org/thai/news/46021201.html> (18 มกราคม 2550).

ลูกจ้างหยุดงานเป็นเวลานาน ลูกจ้างทนไม่ไหวก็ลาออกไปเองโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด นับว่าเป็นการลดต้นทุนการผลิตและลดคนงานลงได้วิธีหนึ่ง ซึ่งกรณีบริษัท บริติสไทยซิน-เทคิกส์ เท็กซ์ไทล์ ใช้มาตรา 75 หยุดกิจการชั่วคราว ทำให้คนงานหลายคนเบื่อกับการถูกสั่งหยุดงาน และรายได้ไม่พอใช้กับรายจ่ายที่มีมากขึ้น ไม่มีโอทีเป็นรายได้พิเศษด้วย และก็ถูกให้หยุดงานที่ละหลายวันต้องขาดรายได้ไปเป็นจำนวนมาก ทำให้คนงานประมาณ 200 กว่าคนต้องลาออกไปเอง¹³

ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ได้กำหนดเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไว้ แต่ก็มีปัญหาในการใช้กฎหมายดังกล่าว คือ นายจ้างอาศัยเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นทางออกในการแก้ไขการผลิต โดยสามารถลดต้นทุนค่าจ้างแรงงานได้ร้อยละ 50 และการหยุดกิจการชั่วคราวนี้มีบทบาทผลักดันให้ลูกจ้างต้องรับค่าจ้างเพียงร้อยละ 50 ซึ่งลูกจ้างบางคนต้องลาออกไป เนื่องจากมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย และการลาออกทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และในการใช้มาตรการหยุดกิจการชั่วคราวนี้ ไม่มีการกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการก่อนหยุดกิจการ มีเพียงกฎหมายกำหนดให้แจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น ทำให้นายจ้างอาศัยเหตุนี้หยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988 นั้นได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทางเทคโนโลยี โครงสร้างทางเศรษฐกิจ แต่ยังไม่มีการเลิกจ้างไว้ โดยสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนั้นต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของรายได้ และการจ่ายสิทธิประโยชน์นี้จะจ่ายตลอดระยะเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อเป็นการทดแทนความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างเมื่อนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

ส่วนกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยสนับสนุนให้นายจ้างรักษาการจ้างงาน หลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง ซึ่งนายจ้างที่จะได้รับความช่วยเหลือจะต้องปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้หนึ่งในมาตรการที่กำหนดคือ การปิดกิจการชั่วคราวโดยนายจ้างที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจะสามารถใช้วิธีปิดกิจการชั่วคราวได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแทนการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการปิดกิจการชั่วคราวนี้นายจ้างจะต้องปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้างก่อน

¹³ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, ปัญหาบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณีสงเคราะห์, 2542), หน้า 40.

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 นั้น มีการกำหนดให้นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวได้ โดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่ถ้าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราว เพราะเหตุสุดวิสัย ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง นั้นสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988 แล้วแต่การหยุดกิจการชั่วคราวนี้นายจ้างสามารถกระทำได้โดยการแจ้งให้ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ แต่ไม่มีการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี จึงควรกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายประกันการจ้างงานประเทศเกาหลี เพื่อให้ลูกจ้างได้รับรู้ถึงสถานการณ์ของสถานประกอบกิจการ ว่าเหตุใดจึงต้องหยุดกิจการชั่วคราว และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างอื่น ก่อนที่จะใช้มาตรการดังกล่าวหรือไม่

การที่นำมาตราการการหยุดกิจการชั่วคราวมาใช้เป็นผลดีในการสนับสนุนให้นายจ้างรักษาการจ้างงาน และหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ก็มีผลเสีย เนื่องจากนายจ้างใช้การหยุดกิจการชั่วคราว กดดันให้ลูกจ้างลาออกไปเอง นายจ้างจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว โดยการกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจในการตรวจสอบสาเหตุในการหยุดกิจการชั่วคราวว่ามีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ เพราะในปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น ไม่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าตรวจสอบ ทำให้นายจ้างอาศัยเหตุนี้หยุดกิจการชั่วคราว และกำหนดให้นายจ้างต้องปรึกษารือกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ตัวแทนลูกจ้าง ถึงสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการและกำหนดระยะเวลาการหยุดงานของลูกจ้าง เมื่อแก้ไขกฎหมายดังกล่าวแล้ว จะทำให้มาตรการหยุดกิจการชั่วคราวนี้ สามารถใช้รักษาการจ้างงานได้ และลูกจ้างจะไม่ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งจากการใช้มาตรการดังกล่าว

2.1.5 ปัญหาแรงงานสัมพันธ์

นายจ้างส่วนใหญ่จะไม่ต้องการให้มีสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง มีการจัดขบวนการตั้งสหภาพแรงงาน รวมทั้งมีการเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงานหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความหวาดกลัว จะได้ไม่เข้าร่วมในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีความหวาดกลัวต่อการเลิกจ้างและการคุกคามจากนายจ้าง รวมทั้งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ยังไม่สามารถปกป้องสิทธิการรวมตัวเป็นสหภาพ

แรงงานและการเจรจาต่อรองได้มากพอ¹⁴ เมื่อไม่มีสหภาพแรงงาน จะทำให้นายจ้างใช้อำนาจที่ตนมีได้อย่างเต็มที่ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยง่าย

วิธีที่นายจ้างใช้ทำลายสหภาพแรงงาน คือ ใช้มาตรการกดดันที่รุนแรงและเป็นการคุกคาม เพื่อให้ลูกจ้างไม่กล้าตั้งสหภาพแรงงาน ไม่กล้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยมุ่งประเด็นไปที่การคุกคามแกนนำเป็นหลัก การใช้วิธีทางกฎระเบียบบีบให้คนงานละเมิดกฎระเบียบและหาเหตุผลโทษที่รุนแรง ทั้งการปรับ ให้ใบเตือน หรือ โคนไล่ออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ใช้ยุทธวิธีแบ่งแยกและทำลาย ด้วยการพยายามเสนอแรงจูงใจให้ผู้นำ เพื่อให้ถอนตัวออกจากสหภาพแรงงาน หรือสร้างให้เกิดความแตกแยกในหมู่กรรมการและสมาชิก รวมทั้งการอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ เพื่อเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงานหรือผู้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ตัวอย่าง เช่น นายอนุชา มีทรัพย์ - สหภาพแรงงานอัญมณีและเครื่องประดับสัมพันธ์ (นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน) ถูกเลิกจ้าง โดยนายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ แต่เมื่อนายจ้างปิดสถานประกอบการเดิมแล้ว ก็เปิดบริษัทใหม่ทันที โดยรับลูกจ้างเดิมบางส่วนเข้าทำงาน ยกเว้นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน¹⁵ กรณีนายชาญชัย อินทรสูตร รองประธานสหภาพแรงงานนากัดันไทย ส่งตัวแทนไปปรับทะเบียนสหภาพแรงงาน กลับถูกเลิกจ้าง โดยนายจ้างอ้างว่า จำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง แต่นายจ้างจ้างลูกจ้างใหม่เข้ามาแทนที่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไป ถือเป็นการเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ เพื่อไม่ให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้น¹⁶ กรณีนายวิจิตร คาสันทัด ประธานสหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและบริการ จังหวัดภูเก็ต กล่าวว่า ขณะนี้นายจ้างผู้ประกอบการ โรงแรมและบริการหลายแห่งในภูเก็ตเริ่มใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะไม่ต้องการให้มีการรวมตัว โดยอ้างว่าสภาพเศรษฐกิจไม่ดี¹⁷

¹⁴ สมยศ พุดษาเกษมสุข. บทบาทการต่อสู้ของคนงานไทยในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/docs/electronic.html> (18 มกราคม 2550).

¹⁵ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. อนุชา มีทรัพย์ - สหภาพแรงงานอัญมณีและเครื่องประดับสัมพันธ์ (นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน) (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/wnews/061217a.html> (18 มกราคม 2550).

¹⁶ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. นายชาญชัย อินทรสูตร รองประธานสหภาพแรงงานนากัดันไทย (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/past/voice-28.html> (18 มกราคม 2550).

¹⁷ โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. นายวิจิตร คาสันทัด ประธานสหพันธ์แรงงาน ธุรกิจโรงแรมและบริการ จ.ภูเก็ต(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thailabour.org/thai/past/voice-25.html> (18 มกราคม 2550).

ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 กำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานในการเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างและมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 กำหนดห้ามเลิกจ้างลูกจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง ในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน แต่นายจ้างจะเลิกจ้างผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่า เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจขึ้นในสถานประกอบการของตน ซึ่งนายจ้างบางรายมิได้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง* เพียงแต่ต้องการเลิกจ้างผู้นำหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้เกิดสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการของตน ลูกจ้างจะไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง นายจ้างก็จะมีอำนาจมากขึ้น และเพื่อให้ลูกจ้างกลัวที่จะถูกเลิกจ้างจึงไม่กล้าเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตามกฎหมายของประเทศเยอรมันนั้น มีการป้องกันนายจ้างเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างได้โดยง่าย โดย Protection Against Dismissal Act มาตรา 15 กำหนดให้การเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างต้องมีเหตุร้ายแรงในการที่จะเลิกจ้าง หรือสถานประกอบการต้องปิดกิจการ

* คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 377/2542 วินิจฉัยว่า มาตรา 123 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่มิได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างยุบแผนกโดยผลประกอบการในแผนกขาดทุน แต่ผลประกอบการโดยรวมของนายจ้างยังมีกำไร นายจ้างย้ายลูกจ้างคนหนึ่งไปทำงานแผนกอื่น และเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากนั้น นายจ้างได้รับสมัครลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออกจากงานตลอดมา จึงถือไม่ได้ว่า นายจ้างมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างลูกจ้าง และเหตุที่เลิกจ้างไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นมาตรา 123 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7042-7046/2542 วินิจฉัยว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ตามมาตรา 123(1)-(5) และแม้ขณะเลิกจ้างภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ แต่ผลประกอบการของนายจ้างในปีที่เลิกจ้างยังมีกำไร ส่วนที่นายจ้างอ้างว่า ภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อสถานะนายจ้าง จนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคต ก็เป็นเพียงการคาดคะเนของนายจ้างเท่านั้น จะกระทบกระเทือนนายจ้างถึงขนาดต้องดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ยังไม่แน่นอน ขณะนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงยังไม่มีเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

หากเป็นเหตุอื่นไม่สามารถเลิกจ้างตัวแทนลูกจ้างได้ ถือว่า กฎหมายของประเทศเยอรมันให้ความสำคัญกับผู้แทนของลูกจ้างมาก เพราะหากไม่มีเหตุร้ายแรง หรือสถานประกอบการไม่ถึงขนาดต้องปิดกิจการ ก็ไม่สามารถเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้างได้

แต่ในประเทศไทย เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จะมีการคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง โดยเมื่อจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เป็นการคุ้มครองกรรมการลูกจ้างเท่านั้น ไม่รวมผู้นำหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน แม้จะมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 แต่กฎหมายดังกล่าว เป็นการคุ้มครองลูกจ้างหลังถูกเลิกจ้าง ซึ่งหากมีการกำหนดเหตุผลในการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไว้ เช่นเดียวกับ กฎหมายของประเทศเยอรมัน และมีการกำหนดให้ความคุ้มครองแก่ผู้นำของสหภาพแรงงานด้วย จะทำให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้น และผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงานจะไม่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงควรมีการกำหนดคุ้มครองผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงาน ในกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะ เพื่อที่จะไม่ให้นายจ้างอ้างปัญหาทางเศรษฐกิจทำลายสหภาพแรงงาน เป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นผู้นำและสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนการเลิกจ้าง

2.2 สิทธิลาหยุดเพื่อหางานทำใหม่

ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เมื่อจะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง จะไม่มีการให้สิทธิลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ ทำให้ลูกจ้างต้องลาหยุดงานโดยใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อหางานทำใหม่ เป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อถูกเลิกจ้าง หรือลูกจ้างบางรายไม่ใช้สิทธิการลาหยุด ทำให้เมื่อถูกเลิกจ้าง ก็ไม่มีงานทำทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

ตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดไว้ว่า เมื่อลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าเกี่ยวกับการเลิกจ้างจากนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายในการหยุดงาน เพื่อหางานทำใหม่ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างเพื่อที่จะได้หางานใหม่ทำในระหว่างที่ยังไม่ถูกเลิกจ้าง เช่นเดียวกับ กฎหมายของประเทศเยอรมัน กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน เพื่อหางานทำใหม่ได้ เมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีงานทำอีกทางหนึ่ง แต่กฎหมายแรงงานในประเทศไทยยังไม่มีกรอบรับวิธีการดังกล่าวไว้ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างและไม่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศเยอรมันและข้อเสนอแนะดังกล่าวแต่อย่างใด

ดังนั้นในเรื่องการหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่นี้ ประเทศไทยควรจะมีการกำหนดสิทธินี้ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามแนวทางหรือหลักการของกฎหมายเยอรมันและข้อแนะนำดังกล่าว

2.3 การรับลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม

ตามข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากเหตุการณ์ลดจำนวนแรงงาน ได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม หากนายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานใหม่อีกครั้ง และอัตราค่าจ้างในการจ้างงานใหม่จะพิจารณาจากตำแหน่งงานเดิมและตำแหน่งงานใหม่

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ยังไม่มีการบัญญัติไว้ ซึ่งหากมีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้กลับเข้าทำงานเมื่อมีโอกาส เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มิงานทำอีกทางหนึ่ง จึงควรกำหนดสิทธินี้ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามแนวทางหรือหลักการของข้อแนะนำดังกล่าว

2.4 การพิจารณาคดีการเลิกจ้าง

ในปัจจุบัน เมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น จะมีเพียงการคุ้มครองลูกจ้างภายหลังการเลิกจ้าง นั่นคือ ลูกจ้างต้องฟ้องศาลแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานมีอำนาจตัดสินชี้ขาดคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากในประเทศไทย มีการใช้อำนาจตุลาการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ก่อนการเลิกจ้าง จะทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างน้อยลง เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้มิงานทำอีกทางหนึ่ง และทำให้คดีที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานลดน้อยลงด้วย

การอุทธรณ์การเลิกจ้างต่อคณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 และข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม รวมทั้งข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 กำหนดหลักเกณฑ์ เมื่อเกิดกรณีเลิกจ้างขึ้น หากลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ย่อมมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อองค์กรกลาง เช่น ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาท และอนุญาโตตุลาการ ซึ่งองค์กรกลางเหล่านี้สามารถไกล่เกลี่ยก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้างได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จะให้อำนาจศาลแรงงานในการใช้ดุลพินิจสั่งให้การเลิกจ้างเป็นโมฆะ และให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไป กรณีนี้เป็น

การคุ้มครองลูกจ้างหลังถูกเลิกจ้างแล้ว หากมีการนำกระบวนการอนุญาโตตุลาการมาใช้ โดยให้ อนุญาโตตุลาการมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยหรือพิจารณาก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง จะทำให้ลูกจ้าง ไม่ต้องถูกเลิกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างมีงานทำต่อไป และลดจำนวนคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างใน ศาลแรงงานได้ อีกทั้งการชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการใช้เวลาที่รวดเร็วกว่าการดำเนินคดีทางศาล ยังทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลา และลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนน้อยลง