



เอกสารหมายเลข 1

ผลงานเรื่อง

แผนพัฒนาการแก้ไขปัญหาคาการลึกลับของกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. 2550-2551)

โดย

นายสุนันท์ โพธิ์ทอง

ตำแหน่งรองอธิบดี (นักบริหาร 9)

ตำแหน่งเลขที่ 3

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

(นักวิชาการแรงงาน 10 ชช.)

ตำแหน่งเลขที่ 11

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

2122

142 85

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างของกระทรวงแรงงาน เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดคือ (1) เพื่อศึกษาถึงวิกฤตเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (2) เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการป้องกันแก้ไขและการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและการให้ความช่วยเหลือดูแลลูกจ้างในกรณีสถานประกอบกิจการเลิกจ้าง (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันแก้ไขและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจการลงทุนและปัจจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของสถานประกอบกิจการที่ส่งผลกระทบต่อ การเลิกจ้าง รวมทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันและการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และ โดยการศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาการเลิกจ้าง โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่อาจมีผลกระทบในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาพบว่า วิกฤตเศรษฐกิจโลกซึ่งส่งผลกระทบทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยชะลอตัวลงในปัจจุบัน และการที่มีแนวโน้มว่าสถานประกอบกิจการต้องปิดกิจการและมีการเลิกจ้างมากขึ้น เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งสาเหตุของการเลิกจ้างมาจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แต่สาเหตุหลักที่สำคัญในปัจจุบันคือ สาเหตุทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกและการชะลอตัวลงทางเศรษฐกิจในประเทศ จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวรวมทั้งปัจจัยบรรยากาศการลงทุนในประเทศไทย ทำให้นายจ้างสถานประกอบกิจการประสบภาวะขาดทุนและขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงต้องปิดกิจการและเลิกจ้าง จากข้อมูลการเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้างในห้วงเดือนมกราคม - ตุลาคม 2551 มีสถานประกอบกิจการ จำนวน 120 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 13,275 คน และมีแนวโน้มการเลิกจ้างจำนวน 36 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 15,630 คน กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางและมาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างตั้งแต่ปี 2548 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และจากผลการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามพบว่าหากเกิดปัญหาการเลิกจ้าง ลูกจ้างต้องการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด จ่ายค่าชดเชยและสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยทันที รัฐบาลจะต้องเร่งแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยลูกจ้างต้องการกลับภูมิลำเนาเดิมน้อยมากเมื่อถูกเลิกจ้าง

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยผลกระทบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ทั้งในด้านนโยบาย ด้านนายจ้างและด้านลูกจ้าง รวมทั้งด้านบริหารจัดการ โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ดังนี้

(1) กำหนดให้การแก้ไขปัญหาลูกจ้างเป็นวาระแห่งชาติ และมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง เพื่อกำหนดนโยบาย บริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างให้มีความชัดเจนและส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี และเป็นหลักประกันการฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจ

(2) จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีแก้ไขปัญหาลูกจ้างเพื่อทำหน้าที่ศึกษาปัญหาผลกระทบและพิจารณาเสนอแนะมาตรการและแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาลูกจ้าง และปรับปรุงแนวทางและมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาลูกจ้างให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้างและสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจ

(3) กำหนดแนวปฏิบัติของนายจ้างเพื่อลดปัญหาของการเลิกจ้าง ได้แก่ การจัดประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย และการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง รวมทั้งการลดจำนวนลูกจ้างโดยสมัครใจ

(4) กำหนดมาตรการเสริมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้าง ได้แก่ มาตรการการแจ้งล่วงหน้าและการปรึกษาหารือ มาตรการการสร้างคนและ

การสร้างงาน มาตรการรองรับการจ้างงานนอกระบบ และมาตรการให้ความช่วยเหลือ  
ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

ประเทศไทยผ่านวิกฤตเศรษฐกิจสำคัญมาหลายครั้ง เราพบว่าแต่ละครั้งได้  
ก่อเกิดโอกาสตามมาเสมอ วิกฤตครั้งนี้เกิดกับทุกประเทศทั่วโลก หลายคนคิดว่าเป็นครั้งที่  
รุนแรงกว่าครั้งที่ผ่านมา ด้วยประสบการณ์ สติและปัญญาผู้ขอรับการประเมินมีความหวังว่า  
จะเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในสังคมไทย ซึ่งส่งผลดีต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบกิจการ  
และประชาชนในส่วนรวมตามมา และนั่นเป็นเรื่องที่ชวนให้ติดตามยิ่งนัก

## คำนำ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ของกระทรวงแรงงาน” นี้ สืบเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจของโลกและประเทศไทยที่มีผลกระทบกับการจ้างงานในสถานประกอบกิจการโดยทั่วไป ผู้ขอรับการประเมินศึกษาและวิเคราะห์จากประสบการณ์ บริหารการแก้ไขปัญหามาและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือดูแลลูกจ้างในกรณีสถานประกอบกิจการเลิกจ้างและเฟ้อระวัง ประคับประคองให้สถานประกอบกิจการดำเนินไปได้ ลูกจ้างมีงานทำ ฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจที่ซบเซากันอย่างรุนแรง ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจและการเมือง ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานไปในคราวเดียวกัน โดยมีเนื้อหา กล่าวถึงแนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเผชิญวิกฤตการเลิกจ้าง เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง และลูกจ้างรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

ปลายปี พ.ศ.2550 – 2551 ผู้ขอรับการประเมินทำหน้าที่ประธานคณะทำงาน ติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์การเลิกจ้าง ได้บันทึกผลงานที่ได้ปฏิบัติ หลักการทำงาน และการเชื่อมต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ออกไปสู่ผู้เกี่ยวข้องในสังคม โดยหวังระยะเวลา ของการทำงาน ได้มีปรากฏการณ์วิกฤตเศรษฐกิจโลกและอื่น ๆ ผ่านเข้ามาผู้ขอรับการประเมินจึงได้บันทึกเอาไว้ด้วย ซึ่งพายุร้ายทางเศรษฐกิจลูกหลังนี้ยังคงหมุนพัด กระหน่ำผู้คนในสังคมโลกและสังคมไทยอยู่ พวกเขาคิดหาทางออกกันอย่างไร จึงถูกบันทึกไว้ แม้ยังไม่เห็นภาคจบแต่พอบอกได้ว่าต่างมีความหวังกันไว้อย่างไร พายุเศรษฐกิจ เช่นนี้คุณประหนึ่งว่าจะหวนมาถูกรอบสปีด ต่างกันบ้างที่ผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานหนักบ้าง เบาบ้าง ทางออกที่ผู้ขอรับการประเมินเสนออาจไม่ใหม่แต่เชื่อว่าทำทนายการนำไป พิจารณาปฏิบัติ

สุนันท์ โพธิ์ทอง

พฤศจิกายน 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
3. ขอบเขตของการศึกษา	4
4. วิธีการศึกษา	4
5. นิยามศัพท์	5
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
1. แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างและความหมาย	7
2. ผลกระทบของการเลิกจ้างต่อนายจ้าง	8
3. สาเหตุของการเลิกจ้าง	10
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง	14
5. อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง	23
6. แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกจ้างในต่างประเทศ	26
7. แนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง	29
8. มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง	33

	หน้า
9. มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง	33
10. แนวปฏิบัติที่ช่วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต	37
11. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	38
<b>บทที่ 3 สถานการณ์การเลิกจ้างและการดำเนินการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง</b>	<b>41</b>
1. สถานการณ์การเลิกจ้างในปี 2528 - 2530	41
2. สถานการณ์การเลิกจ้างในปี 2540 - 2541	54
3. สถานการณ์การเลิกจ้างในปี 2550 - 2551	63
4. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเลิกจ้าง	85
5. ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่มีผลต่อการเลิกจ้าง	91
6. การดำเนินการของรัฐบาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง	94
7. การสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง	95
<b>บทที่ 4 วิเคราะห์ผลกระทบปัญหาการเลิกจ้าง</b>	<b>102</b>
1. การจัดเก็บข้อมูลการเลิกจ้าง	102
2. ปัญหาการเลิกจ้างจากภาวะเศรษฐกิจการลงทุน และการจ้างงาน	103
3. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของสถานประกอบการ	106
4. แนวทางแก้ไขและความต้องการของสถานประกอบการ	107
5. การสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง และแนวโน้มการเลิกจ้างในสถานประกอบการ	110
<b>บทที่ 5 สรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ</b>	<b>111</b>
1. สรุป	111
2. ปัญหาอุปสรรค	112
3. ข้อเสนอแนะ	113

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	สถิติ จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้าง และจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างปี พ.ศ. 2532 – 2550	62
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้าง และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำแนกตามลักษณะการเลิกจ้าง ระหว่าง มกราคม – ธันวาคม 2550	64
ตารางที่ 3	จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามจังหวัดระหว่าง มกราคม - ธันวาคม ปี 2550	65
ตารางที่ 4	ประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด 5 อันดับแรก ระหว่าง มกราคม – ธันวาคม 2550	66
ตารางที่ 5	จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างและลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างจำแนกขนาดสถานประกอบกิจการระหว่าง มกราคม - ธันวาคม ปี 2550	67
ตารางที่ 6	จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างและลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างจำแนกตามสาเหตุ ระหว่าง มกราคม - ธันวาคม 2550	68
ตารางที่ 7	สรุปข้อมูลการเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้าง ปีงบประมาณ 2550	70
ตารางที่ 8	สรุปข้อมูลการเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 8 ตุลาคม 2551	70-71
ตารางที่ 9	สรุปข้อมูลการเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้าง จำแนกขนาดสถานประกอบกิจการข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 8 ตุลาคม 2551	72



		หน้า
ตารางที่ 10	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง อัตราการถูกเลิกจ้างจำแนกลักษณะการเลิกจ้าง ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 8 ตุลาคม 2551	73
ตารางที่ 11	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่มีการเลิกจ้าง มีแนวโน้มเลิกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ ข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 8 ตุลาคม 2551	74-77
ตารางที่ 12	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามสาเหตุ ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 8 ตุลาคม 2551	77-78
ตารางที่ 13	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างทั้งหมด ที่คาดว่าจะมีแนวโน้ม การเลิกจ้าง จำแนกตามข้อบ่งชี้ ข้อมูล ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2551	79
ตารางที่ 14	จำนวน สปก. และลูกจ้างที่มีการเลิกจ้าง มีแนวโน้มเลิกจ้างของ สศค. และ สรพ. ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 8 ตุลาคม 2551	80-83
ตารางที่ 15	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างทั้งหมด ที่คาดว่าจะมีแนวโน้มการเลิกจ้าง จำแนกตามสาเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2551	84
ตารางที่ 16	จำนวนลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบกิจการ ผลิตเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม จำแนกตามสัญชาติของเจ้าของ สถานประกอบกิจการ	96
ตารางที่ 17	จำนวนลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	97

	หน้า
ตารางที่ 18	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ 97
ตารางที่ 19	อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างในการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม 97
ตารางที่ 20	จำนวนลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ 98
ตารางที่ 21	ความต้องการของลูกจ้างในการแก้ไขปัญหาของนายจ้าง หากประสบปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน 98
ตารางที่ 22	สิ่งที่ลูกจ้างคาดหวังในการเข้ามาทำงานมากที่สุด 99
ตารางที่ 23	หากมีการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ ลูกจ้างมีความเห็นว่าหน่วยงาน ที่สามารถติดตามเงินจากนายจ้างมาจ่ายให้ลูกจ้าง เรียงตามลำดับ 99
ตารางที่ 24	สาเหตุที่คิดว่าอาจทำให้เกิดการเลิกจ้างในสถานประกอบการ 100
ตารางที่ 25	ความต้องการในการบรรเทาและความช่วยเหลือของลูกจ้าง หากสถานประกอบการประสบปัญหาการเลิกจ้าง 100-101

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมา

วิกฤตเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีสาเหตุหลักมาจากการที่ประเทศสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาหนี้สังหาริมทรัพย์คุณภาพต่ำ (Subprime) หรือที่บุคคลทั่วไปเรียกว่าวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ เหมือนกับวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี 2540 ที่เรียกว่า วิกฤตต้มยำกุ้ง สาเหตุของวิกฤต Subprime สืบเนื่องมาจากในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการปรับระบบการเงินใหม่เรียกว่า Financial Innovation โดยจัดตั้งสถาบันการเงินขึ้นมาใหม่เป็นนิติบุคคลพิเศษ (Special Juristic Person) แยกออกจากธนาคารที่เรียกว่าพาณิชย์กิจ เพื่อไม่ให้มีผลต่อธนาคารเมื่อเกิดปัญหากับสถาบันนั้นๆ และคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ทางการเงิน โดยได้เพิ่มการปล่อยสินเชื่อเงินกู้ให้กับกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ มีผลให้ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาตลาดอสังหาริมทรัพย์ของประเทศสหรัฐอเมริกามีความเฟื่องฟู จึงเกิดการเก็งกำไรและเป็นผลให้ราคาอสังหาริมทรัพย์สูงขึ้นเกินกว่ามูลค่าที่แท้จริง ธุรกิจสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยพากันขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันหาลูกค้า โดยไม่คำนึงว่าลูกค้ามีรายได้มั่นคง มีศักยภาพเพียงพอที่จะชำระหนี้ได้หรือไม่ เมื่อมูลค่าอสังหาริมทรัพย์ลดลงและอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปรับตัวสูงขึ้นในปี 2550 เป็นผลให้กลุ่มลูกค้าที่มีความเสี่ยงและความน่าเชื่อถือต่ำผิดนัดชำระหนี้และบางรายไม่สามารถชำระหนี้คืนได้ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ทำให้ขาดสภาพคล่อง ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ต้องปิดกิจการหรือล้มละลาย กลายเป็นปัญหาลูกกลามไปยังสินเชื่อประเภทอื่นๆ ส่งผลกระทบให้สถานภาพการดำเนินงานของสถาบันการเงินใหญ่ ๆ โดยเฉพาะสถาบันการเงินที่สนับสนุนธุรกิจอสังหาริมทรัพย์หลายแห่งเริ่มล้มครืน สถาบันการเงินบางแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาต้องปิดตัวลง บางแห่งต้องขายกิจการหรือต้องขอรับความช่วยเหลือจากรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้แก้ปัญหาด้วยการออกมาตรการแผนกอบกู้เศรษฐกิจโดยใช้เงินจำนวน 7 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ แต่ก็ยังไม่ทำให้สถานการณ์ดีขึ้น ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นต่อสถาบันการเงินทั้งระบบ จนส่งผลให้เกิดปัญหาสภาพคล่องในตลาดการเงินทั่วโลกเพราะเศรษฐกิจ

ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ ดังนั้น ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาจึงส่งผลกระทบต่อเนืองไปยังเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศในสหภาพยุโรปและเอเชียกลายเป็นวิกฤตเศรษฐกิจโลก

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากวิกฤตเศรษฐกิจโลก ทำให้เศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวลง จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบุว่าใน 6 เดือนแรกของปี 2551 การใช้จ่ายและการลงทุนภาคเอกชนลดลง นักลงทุนต่างชาติเคลื่อนย้ายเงินทุนออกนอกประเทศเพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดจากปัญหาวิกฤต Sub prime จึงทำให้ดุลการชำระเงินของประเทศไทยขาดดุล 2.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ และจากภาวะวิกฤตการเงินดังกล่าวทำให้สถาบันการเงินของประเทศสหรัฐอเมริกามีความเข้มงวดต่อมาตรการสินเชื่อมากขึ้น ประชากรส่วนใหญ่มีกำลังซื้อลดลง การใช้จ่ายเงินจึงมีความระมัดระวังมากขึ้น สินค้าฟุ่มเฟือยที่ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขายได้น้อยลง คำตั้งซื้อสินค้าจากประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มประเทศในสหภาพยุโรป และประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นตลาดสินค้าส่งออกตลาดหลักของประเทศไทยจึงมีจำนวนลดลง และส่งผลกระทบต่อภาคเอกชนของไทยที่ทำธุรกิจส่งออกและเกี่ยวเนื่องกับการส่งออกต้องได้รับผลกระทบ รวมทั้งประเทศไทยยังประสบปัญหาสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้นเนื่องจากราคาน้ำมันปรับเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น อัตราเงินเฟ้อมากขึ้น ค่าเงินบาทแข็งตัว รายได้จากการท่องเที่ยวลดลง และการย้ายฐานการผลิตของธุรกิจไปยังประเทศที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า รวมทั้งปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมืองและความไม่สงบเรียบร้อยในบ้านเมือง ยังเป็นการซ้ำเติมให้เศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวลงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 27 พฤษภาคม 2551 มาตรา 11/1 กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงต้องดำเนินการให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการเอง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่นเดียวกับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการ เป็นผลให้สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานด้วยวิธีเหมาค่าแรง ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งมีส่วนทำให้สถานประกอบกิจการบางแห่งมีการเลิกจ้างมากขึ้น

ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวลงดังกล่าว ทำให้สถานประกอบการ  
กิจการ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกและเกี่ยวเนื่อง ต้องดำเนินการทุกวิถีทาง  
เพื่อประคับประคองธุรกิจให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ แต่ก็ยังมีสถานประกอบการ  
จำนวนหนึ่งต้องปิดกิจการและมีการเลิกจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ  
และลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะลูกจ้างระดับผู้ปฏิบัติงานต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน  
ขาดรายได้ และโอกาสที่ลูกจ้างจะหางานทำใหม่ได้ก็ยากยิ่งขึ้น ซึ่งจากข้อมูล  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้จากลูกจ้างที่มายื่นคำร้องต่อพนักงาน  
ตรวจแรงงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 – 17 กันยายน 2551 มีสถานประกอบการ  
กิจการเลิกกิจการจำนวน 108 แห่ง และลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน 11,612 คน

กระทรวงแรงงานมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้างโอกาส  
การมีงานทำของประชากรวัยทำงานซึ่งเป็นรากฐานในการสนับสนุนขับเคลื่อนเศรษฐกิจ  
และความมั่นคงของประเทศ ให้มีฝีมือและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของ  
ตลาดแรงงาน สร้างและขยายโอกาสการมีงานทำ คุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิ  
ตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีหลักประกัน  
ที่มั่นคง ตลอดจนการพัฒนาฟื้นฟูกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้มีความสามารถช่วยเหลือตนเอง  
และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และไม่เป็นภาระของสังคม สำหรับปัญหา  
การเลิกจ้างกระทรวงแรงงานได้มีนโยบายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
กรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม ดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ซึ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก ภายใต้ระบบบูรณาการ โดยมี  
การแต่งตั้งคณะทำงานระดับกระทรวง เพื่อติดตามผลกระทบด้านแรงงานจากสถานการณ์  
เศรษฐกิจและสังคม

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่าปัญหาการเลิกจ้างเป็นปัญหาสำคัญที่  
ส่งผลกระทบต่อทั้งตัวลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน โดยตรง และเศรษฐกิจสังคมโดยรวมของ  
ประเทศ ยังเป็นการซ้ำเติมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ จึงควรทำการศึกษาเพื่อหา  
แนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาในขอบเขตความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน

ให้มีความเป็นเอกภาพและเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ปัญหาการเลิกจ้างบรรเทาเบาบางลงหรือหมดสิ้นไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาถึงวิกฤตเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อสถานประกอบการกิจการเกี่ยวกับการเลิกจ้าง
- 2.2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการป้องกันแก้ไขและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและการให้ความช่วยเหลือคู่แกลูกจ้างในกรณีสถานประกอบการกิจการเลิกจ้าง
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันแก้ไขและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่มีประสิทธิภาพ

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

3.1 ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจการลงทุนและปัจจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของสถานประกอบการที่ส่งผลกระทบต่อ การเลิกจ้าง รวมทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามกรอบของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายประกันสังคมเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขและการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

3.2 สํารวจความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาการเลิกจ้าง

- (1) ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ 27 ตุลาคม – 7 พฤศจิกายน 2551
- (2) สถานที่ดำเนินการ ได้แก่ สถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอาจได้รับผลกระทบและตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา

## 4. วิธีการศึกษา

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขและการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างตามขอบเขตของการศึกษา

4.2 ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเกี่ยวกับความคิดเห็นของลูกจ้างต่อปัญหาการเลิกจ้างและแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างของภาครัฐ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจากการศึกษาและข้อมูลแบบสอบถามตามความคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อหาข้อสรุปปัจจัยผลกระทบและปัญหาอุปสรรคต่างๆเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันแก้ไขและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

## 5. นิยามศัพท์

5.1 “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

5.2 “การคุ้มครองแรงงาน” หมายความว่า การส่งเสริมและกำกับดูแลให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

5.3 “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน

5.4 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง โดยไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

5.5 “การเลิกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยผลกระทบต่าง ๆ จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่มีผลต่อสถานประกอบการและการเลิกจ้าง

6.2 ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการป้องกันแก้ไขและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและการให้ความช่วยเหลือดูแลลูกจ้างในกรณีที่สถานประกอบการเลิกจ้าง

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างและความหมายการเลิกจ้าง

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นการยุติ “นิติสัมพันธ์” ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปจะมีผลหลายประการ เช่น

- (1) ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างอีกต่อไป
- (2) ลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างอีกต่อไป
- (3) ลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้างอีกต่อไป
- (4) ลูกจ้างไม่มีสิทธิยุ่งเกี่ยวกับงานหรือทรัพย์สินของนายจ้างอีกต่อไป
- (5) ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นใดจากการเป็นลูกจ้าง

อีกต่อไป

- (6) นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่เลิกจ้าง
- (7) นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง
- (8) นายจ้างอาจได้รับโทษทางอาญา เป็นต้น

เมื่อเป็นเช่นนี้ การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละคนจึงน่าจะต้องกระทำโดยมีเหตุผลสมควรแต่ในความเป็นจริงนั้น การเลิกจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสม บางรายเหตุเลิกจ้างเกิดจากการใช้อารมณ์ของนายจ้าง บางรายเหตุเลิกจ้างมาจากเรื่องส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาแก่นายจ้างและลูกจ้างหลายประการตามมา ทั้งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาทางเศรษฐกิจ และปัญหาอาชญากรรม

##### 1.2 ความหมายการเลิกจ้าง

“การเลิกจ้าง” หมายถึง การกระทำของนายจ้างที่แสดงให้ลูกจ้างทราบว่า นายจ้างไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไป เพื่อให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันเลิกกันคำว่า “เลิกจ้าง” นั้น นายจ้างหลายรายยังใช้คำอื่นซึ่งเลียนแบบมาจากการลงโทษตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนและข้าราชการอื่นๆ เช่น ไล่ออก ปลดออก ให้ออก เป็นต้น (ซึ่งคำเหล่านี้มิได้มีอยู่ในกฎหมายแรงงานและเป็นคำที่ล้าสมัยไม่ควรนำมาใช้ใน



การบริหารงานบุคคลด้วยเหตุผลทางแรงงานสัมพันธ์และความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์) คำที่ไม่แสดงความก้าวร้าวมีลักษณะเรียบง่าย และมีผลเป็นการยุตินิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งน่าจะนำมาใช้มากที่สุดก็คือ “เลิกสัญญา”

โดยปกติ คำว่า “เลิกจ้าง” นั้น เป็นที่เข้าใจกันในเชิงกฎหมายว่านายจ้างเป็นฝ่ายยุติการเลิกจ้างในระหว่างระยะเวลาที่มีการจ้างงานกันอยู่ แต่เนื่องจากมีความสับสนอยู่หลายครั้งว่า กรณีเช่นใดจึงจะถือว่าเป็นการ “เลิกจ้าง” ลูกจ้างบ้าง กฎหมายแรงงานบางฉบับจึงได้กำหนด “คำนิยาม” อธิบายความหมายของการเลิกจ้างไว้ เพื่อให้เข้าใจได้ตรงกันในการตีความหรือการแปลรับกฎหมายสำหรับใช้แก่กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหรือมีสิทธิหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการเลิกจ้างตามกฎหมายนั้น ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง บัญญัติว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป”

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่แสดงให้เห็นถึงการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 1120/2544

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากการเป็นพนักงานเนื่องจากลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน ถือเป็นการเลิกจ้างตามความหมายแห่งบทบัญญัติมาตรา 118 วรรคสอง ด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 3086/2545

ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเนื่องจากเจ้าของตึกมาตัดน้ำตัดไฟและปิดสำนักงาน นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อได้ มิใช่วันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

## 2. ผลกระทบของการเลิกจ้างต่อนายจ้าง

### 2.1 ผลดีของการเลิกจ้างต่อนายจ้าง

2.1.1 ด้านเศรษฐกิจ การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละคน ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ไม่ต้องให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง ไม่ต้องจ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายเนื่องจากการจ้างลูกจ้าง (เช่น เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เงินสมทบกองทุน

ประกันสังคม เป็นต้น) การลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงาน  
แรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ ซึ่งเท่ากับเป็นการลดต้นทุนทางด้านแรงงานทั้งหมดลง เป็นการ  
แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจหรือทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างดีขึ้น

2.1.2 ด้านการบริหาร การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีพฤติกรรมอันเป็นปฏิปักษ์  
หรือเป็นอันตรายต่อการบริหารงานของนายจ้าง ย่อมทำให้ปัญหาในการบริหารงานของ  
นายจ้างนั้นหมดไป นายจ้างสามารถหาบุคคลที่เหมาะสมมาทำงานแทนต่อไปได้

2.1.3 ด้านแรงงานสัมพันธ์ การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม  
อันเป็นภัยต่อลูกจ้างอื่นเป็นส่วนรวม เป็นภัยต่อนายจ้าง ย่อมทำให้ปัญหาทางแรงงาน  
สัมพันธ์น้อยลง และก่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสถานประกอบการนั้น

## 2.2 ผลเสียของการเลิกจ้างต่อนายจ้าง

การเลิกจ้างนำผลเสียมาสู่นายจ้างหลายประการ ได้แก่

2.2.1 มีความผิดและอาจได้รับโทษทางอาญา หากเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง  
ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานบางฉบับ อาทิเช่น การเลิกจ้าง  
ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาทำความตกลงในข้อเรียกร้องเป็น  
ความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การเลิกจ้าง  
กรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตศาลแรงงานก่อนเป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน  
ปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น

2.2.2 ลูกฟ้องร้องทางแพ่ง การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะมีเหตุผลที่เหมาะสม  
หรือไม่เพียงใด ลูกจ้างอาจนำคดีไปสู่ศาลด้วยการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในทางแพ่งได้  
ซึ่งจะมีผลทำให้นายจ้างต้องไปต่อสู่อัยการ เสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการต่อสู้ หากแพ้คดี  
อาจต้องรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงาน (ซึ่งนายจ้างบางรายถือเป็นการเสียหน้า) หรืออาจต้อง  
จ่ายเงินค่าเสียหายหรือเงินอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้

2.2.3 เสียค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการจ้างบุคลากรใหม่ เมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง  
แล้วนายจ้างต้องหาลูกจ้างคนใหม่มาทำงานแทน จะทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายและ  
เสียเวลาในการสรรหาบุคลากร เช่น การประกาศรับสมัครงาน การสัมภาษณ์ การคัดเลือก  
การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน และค่าเสียหายอันเกิดแต่ความชำนาญงานของลูกจ้างใหม่  
และอาจทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการบกพร่องส่งผลไปถึงความเชื่อถือหรือ  
ความนิยมของลูกค้าด้วย

2.2.4 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุใด ย่อมทำให้ลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่เกิดความหวั่นไหวต่อความมั่นคงในการทำงาน ยิ่งถ้าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ขวัญในการทำงานของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นเสียไป ความภักดีต่อนายจ้างจะลดลง ความเป็นปฎิบัติต่อนายจ้างจะเพิ่มขึ้น แรงงานสัมพันธ์จะเลวลงตามลำดับ ลูกจ้างอาจหาทางสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นคุ้มครองตนเอง การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติทางกฎหมาย เป็นต้น หรืออาจลาออกจากงานไปหางานในสถานประกอบการที่มีความมั่นคงกว่าแทน

2.2.5 เสี่ยงพาลักษณ์ของสถานประกอบการ การเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือมีการเลิกจ้างและรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานจนมีอัตราการเข้า - ออกของลูกจ้างในกิจการนั้นสูง จะทำให้เกิดผลเสียแก่พาลักษณ์ของสถานประกอบการ เป็นผลให้สถานประกอบการนั้นไม่มีโอกาสที่จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานด้วย ทั้งยังทำให้ลูกค้าหรือประชาชนทั่วไปลดความเชื่อถือในการบริหารงาน ลดความนิยมและเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าหรือบริการลง

### 3. สาเหตุของการเลิกจ้าง

#### 3.1 สาเหตุจากนายจ้างและลูกจ้าง

##### 3.1.1 สาเหตุจากนายจ้าง ได้แก่

- (1) เลิกประกอบกิจการด้วยเหตุต่าง ๆ เช่น ขาดทุน หุ้นส่วนวิวาทกัน
- (2) ล้มละลาย
- (3) ขายโอนกิจการ
- (4) ยุบหน่วยงาน
- (5) เปลี่ยนปรับวัตถุประสงค์และประเภทของกิจการ
- (6) เปลี่ยนปรับโครงสร้างหน่วยงาน
- (7) ลดกำลังผลิตหรือลดขอบเขตของการบริหาร
- (8) ลดกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ

(9) ลดกำลังคนเนื่องจากคนล้นงานเพราะเหตุต่างๆ เช่น การรื้อปรับระบบการใช้เทคโนโลยี การนำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ เป็นต้น

(10) หยุดดำเนินการชั่วคราว เนื่องจากเหตุต่างๆ เช่น ติ๊กล่อมไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น

(11) ถูกสั่งปิดกิจการ

(12) ถูกสั่งพักการดำเนินการ

### 3.1.2 สาเหตุจากลูกจ้าง ได้แก่

#### (1) เหตุทางร่างกาย

(1.1) ทูพพลภาพ

(1.2) สูญเสียอวัยวะส่วนสำคัญในการทำงาน

(1.3) สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน

(1.4) มีรูปร่างไม่เหมาะสมกับงาน

(1.5) บุคลิกภาพแปรเปลี่ยน

(1.6) เป็นลมบ้าหมู

(1.7) เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ

(1.8) มีครรภ์

(1.9) เจ็บป่วยเรื้อรัง

(1.10) ดิคาเสพติด

(1.11) แก่เกินงาน

#### (2) เหตุทางจิตใจ ได้แก่

(2.1) วิกลจริต

(2.2) จิตฟั่นเฟือน

(2.3) อารมณ์อ่อนไหว

#### (3) เหตุทางพฤติกรรม

(3.1) ทำผิดหน้าที่

(3.2) ทำผิดวินัย

(3.3) ทำผิดศีลธรรม

(3.4) ทำผิดกฎหมาย

(3.5) ทำผิดสัญญาหรือข้อตกลง

(3.6) ทำการปรักปรำต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง

(4) เหตุทางส่วนตัว

(4.1) เป็นพรรคพวกของผู้บริหารเก่า

(4.2) เป็นศัตรูกับเครือญาติของนายจ้าง

(4.3) เป็นคนที่เข้ากับใครไม่ได้

(4.4) มีความสัมพันธ์ในทางคู่สาวกับนายจ้างหรือญาติของ

นายจ้าง

(4.5) มีพฤติกรรมที่นายจ้างระแวงว่าจะนำความลับส่วนตัว

ของนายจ้างไปเปิดเผย

การเลิกจ้างด้วยเหตุที่เหมาะสมจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง แต่การเลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่เหมาะสมจะนำผลร้ายมาสู่นายจ้างหลายประการ

### 3.2 สาเหตุทางด้านเศรษฐกิจ

#### 3.2.1 สถานการณ์เศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศ

โดยเหตุที่เศรษฐกิจไทยเป็นระบบเปิดซึ่งมีการค้าขายและการลงทุนกับต่างประเทศมาเป็นเวลานาน ดังนั้น อัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจไทยในแต่ละปีจึงแปรผันไปตามภาวะเศรษฐกิจโลกและภาวะเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำเป็นอย่างมาก โดยผ่านตัวแปรการส่งออก ราคาสินค้า และการลงทุนจากต่างประเทศ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมานักลงทุนชาวต่างประเทศได้เข้ามาลงทุนในประเทศกำลังพัฒนามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานมาก เช่น สิ่งทอและอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างแรงงานอัตราสูงในประเทศของตน และเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการลงทุนในประเทศที่ให้สิทธิพิเศษจากการลงทุน และจากสิทธิพิเศษทางการค้า (GSP) ดังเช่นที่สหรัฐอเมริกาได้ให้แก่ประเทศไทย ต่อมาเมื่อภาวะเศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มตกต่ำลง ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานทำของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศในกลุ่มประชาคมยุโรป จึงเกิดการกีดกันทางการค้าเพื่อปกป้องมิให้มีการนำเข้าสินค้าที่จะมีผลต่อการจ้างงานในประเทศของตน การกีดกันทางการค้ามิใช่มีแต่การดำเนินงานของรัฐบาลแต่ละประเทศเท่านั้น

แต่ยังเกิดจากกลุ่มของคนงานที่ต่อต้านการนำสินค้าเข้าอีกด้วย สินค้าเข้าที่มีผลกระทบต่อ การจ้างงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ สินค้าสิ่งทอ

นอกจากนี้ผู้ประกอบการต้องประสบกับปัญหาการแข่งขันกับ ต่างประเทศ ปัญหาความเปลี่ยนแปลงของการบริโภค และปัญหาการพยายามตัดสิทธิพิเศษ ทางการค้าทำให้ผู้ลงทุน หรือเจ้าของกิจการต้องพยายามหาทางลดต้นทุนการผลิตไม่ให้ กิจการมีภาระรับผิดชอบมากนัก โดยการควบคุมปริมาณการผลิต หรือบางรายนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ในการผลิตแทนการใช้กำลังแรงงานคนเป็นสำคัญ จึงทำให้ ต้องลดจำนวนคนงานลง ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อ การประกอบธุรกิจของแต่ละสถานประกอบการ

สถานการณ์การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำได้เคย เกิดขึ้นในช่วงระยะหนึ่งมาแล้ว คือ ในช่วงวิกฤตการณ์ระหว่างปี 2520 - 2529 ได้มีการ จ้างงานน้อยมากมีเพียงการจ้างคนงานเพื่อทดแทนคนงานเก่าที่ลาออกไป และ ขณะเดียวกันก็มีการเลิกจ้างคนงานเป็นจำนวนมาก จนมีผลให้เกิดการว่างงานค่อนข้าง รุนแรงในช่วงเวลาดังกล่าว

ในช่วงปี 2530 - 2536 ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ ต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ รวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ซึ่งมีปัญหาคนว่างงานมากและประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ยากจนลง กว่าเดิม ประเทศเหล่านี้จึงจำเป็นต้องหาทางแก้ไขสถานการณ์ภายในประเทศด้วยวิธีการ ต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการเมืองงานทำของประชาชนในประเทศไทยด้วย

ในปี 2537 ภาวะทางเศรษฐกิจโลกจะขยายตัวสูงกว่าปี 2536 โดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้คาดคะเนว่าเศรษฐกิจโลกจะขยายตัวสูงถึง ร้อยละ 3 คาดว่าในทศวรรษหน้าคือระหว่างปี 2540-2544 เศรษฐกิจไทยจะขยายตัวเฉลี่ย ต่อปี ในอัตราร้อยละ 7.9 เป็นผลมาจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ซึ่ง ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อตกลงการค้าโลกหรือ GATT รอบอุรุกวัยที่สามารถบรรลุข้อตกลง ได้ด้วยดี นอกจากนี้การเปิดธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) ซึ่งได้ดำเนินการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 ก็จะช่วยส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ของไทยให้มีความคล่องตัวสูงขึ้น

### 3.2.2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อการเลิกจ้าง

การเติบโตของเศรษฐกิจไทยในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมาอาจกล่าวได้ว่าได้อาศัยความได้เปรียบทางด้านทรัพยากร (แรงงานและวัตถุดิบ) เป็นอย่างมากแต่ในอนาคตข้อได้เปรียบดังกล่าวย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการเกิดตลาดเศรษฐกิจใหม่ในแถบเอเชียและยุโรปที่เป็นผลเนื่องมาจากการสิ้นสุดของสงครามเย็นทำให้เกิดประเทศ หลายประเทศที่สามารถผลิตสินค้าได้ในราคาถูกกว่าประเทศไทย ขณะเดียวกันการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เจริญรุดหน้าไปมากทำให้การเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ก็ยิ่งช่วยสร้างโอกาสในการย้ายฐานการผลิตจากประเทศที่มีต้นทุนแรงงานสูงไปสู่ประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น

นอกจากนี้การที่ภาคเอกชนค้นพบการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นทุกขณะ ผลที่เกิดขึ้นก็คือแรงงานคนจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับ

ปรากฏการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในภาคเอกชนอย่างกว้างขวางในอนาคตก็คือ การพยายามลดขนาดของการจ้างงานหรือที่เรียกว่า Downsizing ซึ่งสามารถทำได้เป็นอย่างดีในกระแสของความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ด้วยการแทนแรงงานด้วยเครื่องจักรทางด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้หุ่นยนต์ หรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้แทนแรงงานคนในกลุ่มของสถานประกอบการที่มีทุนดำเนินการค่อนข้างสูง และการจ้างงานในแนวใหม่คือ จ้างงานแรงงานเป็นชิ้นงาน เมื่อหมดงานชิ้นนั้นก็เลิกจ้างไปเมื่อมีงานใหม่จึงจะจ้างอีก ไม่ใช่การจ้างงานถาวรและทำงานให้บริษัทไปเรื่อย ๆ ดังเช่นที่เคยเป็นมา

## 4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง

### 4.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 579 การที่ถูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลา น้อยพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

มาตรา 582 ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อน

จะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังนี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความคิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

มาตรา 585 เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา 586 ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

- (1) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้างและ
- (2) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

#### 4.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น



มาตรา 17 สัญญาจ้างข่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา นี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ายนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเดือน

หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุที่นั่นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อภารกิจหรือการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้ตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ, หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณีให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อเป็นประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 144/1 ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11/1 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 105 วรรคสอง มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

#### 4.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้วถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง

กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทูจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ

นายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ ออกเพื่อชัดเจนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอัน สมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการฉ้อโกง

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลดค่าจ้าง ลงโทษ ชักขวาง การ ปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไป ได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม กฎหมายว่าด้วยการเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อ พิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทน ทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่ขู่เชิญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) พูกริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีใ้ได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคล

ดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ปรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไปไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### 4.4 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

### 5. อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในส่วนที่ 3 ของอนุสัญญาฉบับที่ 158 และส่วนที่ 3 ของข้อแนะฉบับที่ 166 ได้วางมาตรการและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและเหตุผลอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

#### 5.1 อนุสัญญาฉบับที่ 158

5.1.1 เมื่อนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและเหตุผล อันคล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้อง

(1) ให้ข้อมูลแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในเวลาอันเหมาะสมเกี่ยวกับเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้างและกำหนดเวลาที่จะทำการเลิกจ้าง



(2) ให้ข้อมูลแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในเวลาอันเหมาะสมเกี่ยวกับเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้างและกำหนดเวลาที่จะทำการเลิกจ้าง

(3) ให้โอกาสแก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมปรึกษาหารือเพื่อหามาตรการที่จะหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด และมาตรการที่จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างทันทีที่สามารถกระทำได้ ทั้งจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

5.1.2 การดำเนินการตามข้อ 5.1.1 อาจกระทำเป็นข้อตกลง คำชี้ขาดหรือคำตัดสินของศาลหรืออื่นใดในลักษณะเดียวกัน ที่สามารถกระทำได้โดยบทบัญญัติของกฎหมาย

5.1.3 อาจกำหนดจำนวนขั้นต่ำของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องดำเนินการตาม ข้อ 5.1.1

5.1.4 เมื่อนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างจะต้องแจ้งให้หน่วยงานของรัฐทราบในทันทีที่สามารถจะกระทำได้ ทั้งนี้ต้องก่อนการทำการเลิกจ้าง พร้อมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลของการเลิกจ้าง จำนวนและประเภทลูกจ้างที่อยู่ในข่ายถูกเลิกจ้าง และกำหนดเวลาที่จะทำการเลิกจ้าง

5.1.5 การดำเนินการใด ๆ จะต้องกระทำภายในขอบเขตของระเบียบและกฎหมายของประเทศ

## 5.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 166

5.2.1 เมื่อนายจ้างมีความประสงค์ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงผลผลิต โปรแกรมการผลิต โครงสร้างขององค์กร หรือเทคโนโลยี ซึ่งจำเป็นต้องมีการเลิกจ้าง นายจ้างสมควรจะปรึกษาผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการที่จะหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง หรือมาตรการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง

5.2.2 เพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างสามารถเข้าร่วมพิจารณาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นายจ้างควรให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบแก่ผู้แทนลูกจ้างล่วงหน้า

5.2.3 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยเหลือคู่กรณีให้ตกลงกันได้  
ได้ในปัญหาดังกล่าว

5.2.4 มาตรการสำหรับหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด ประกอบด้วย การลดการจ้างงานเพิ่ม ลดความต้องการลูกจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การย้ายโอนภายใน การฝึกอบรมและการฝึกอบรมซ้ำ การเกษียณก่อนระยะเวลาที่กำหนด โดยได้รับเงินตอบแทนเพิ่ม ลดการทำงานล่วงเวลา และลดชั่วโมงการทำงานปกติ

5.2.5 ในกรณีที่จะใช้การลดชั่วโมงการทำงานปกติชั่วคราว เพื่อหลีกเลี่ยงหรือให้มีการเลิกจ้างน้อยที่สุด ควรจะได้มีการพิจารณาให้เงินช่วยเหลือทดแทนรายได้ที่ขาดไป เนื่องจากการลดชั่วโมงการทำงาน ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติตามได้ขอบเขตของกฎหมาย

5.2.6 ในกรณีที่จะทำการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะถูกเลิกจ้างจะต้องกำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์ของทั้งสถานประกอบการและลูกจ้าง และการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะถูกเลิกจ้าง สมควรกำหนดโดยทำเป็นข้อตกลงร่วม คำชี้ขาดหรือคำตัดสินของศาล หรือโดยวิธีอื่น ๆ ที่จะกระทำได้ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและสภาพการณ์ของประเทศ

5.2.7 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และเหตุผลอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ควรจะมีสิทธิได้รับการจ้างงานใหม่ทันที เมื่อนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่มเติม หากมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน โดยลูกจ้างมีสิทธิดังกล่าวภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยข้อตกลง คำชี้ขาด คำตัดสินของศาล หรือวิธีอื่นที่จะกระทำได้ภายใต้ขอบข่ายของกฎหมาย

5.2.8 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ควรจะกำหนดมาตรการที่จะดำเนินการให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ได้รับการจ้างงานใหม่ที่เหมาะสม และในทันทีที่สามารถทำได้ พร้อมทั้งได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมซ้ำ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวควรสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ และโดยได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้างอาจติดต่อหางานให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยตรง เป็นต้น

5.2.9 เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างควรที่จะได้มีการพิจารณาช่วยเหลือด้านรายได้บางส่วน หรือทั้งหมด ระหว่างการฝึกอบรม และระยะเวลาที่ลูกจ้างหางาน และเพื่อทดแทนกรณีที่ลูกจ้างต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานในที่ใหม่ ในการนี้ หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาให้การสนับสนุนทางการเงินบางส่วนหรือทั้งหมด

## 6. แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกจ้างในต่างประเทศ

แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในการกำหนดอัตราค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในต่างประเทศ มีตัวอย่างดังนี้

### 6.1 ประเทศสิงคโปร์ (Employment Act.)

ด้านนายจ้างเลิกจ้าง เพราะ ต้องการลดค่าใช้จ่ายหรือจัดองค์การใหม่ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะมีสิทธิได้รับเงินชดเชย (Retrenchment Benefit) ส่วนใหญ่จะเป็นเงินชดเชยเท่าใด ขึ้นกับการเจรจากันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือตามสัญญาที่ระบุไว้

### 6.2 ประเทศฟิลิปปินส์ (Labour Code มาตรา 283)

การเลิกจ้างลูกจ้างเพราะต้องการติดตั้งเครื่องจักรแทนแรงงาน หรือ มีลูกจ้างมากเกินไป (Redundancy) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชย (Seperation pay) ไม่น้อยกว่าค่าจ้างหนึ่งเดือนต่อการทำงานหนึ่งปี ถ้าเป็นกรณีเลิกจ้างเพราะต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อป้องกันการขาดทุน หรือต้องปิดโรงงานโดยไม่ได้มีสาเหตุเพราะขาดทุนอย่างร้ายแรง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างครึ่งเดือนต่อการทำงานหนึ่งปี เศษของปี หากเกินกว่า 6 เดือน ให้ถือเป็นหนึ่งปี ขาดทุนร้ายแรงไม่ต้องจ่าย

### 6.3 ประเทศอินโดนีเซีย (มาตรา 156 (1) ปี 2003)

กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับอนุญาตแล้ว แต่มีความผิดลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงานมานาน (service Fee) และเงินเลิกจ้าง (Dismissal Bonus) แต่ถ้าลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยได้รับอนุญาตแล้ว แต่มีความผิดเล็กน้อย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเลิกจ้าง (Dismissal Bonus) เท่านั้น

เงินตอบแทนการทำงานมานาน (service Fee) จ่ายให้ดังนี้

ทำงาน 3 ปี ได้ 2 เดือน ต่อไปเพิ่ม 1 เดือนทุก 3 ปี สูงสุดไม่เกิน 10 เดือน สำหรับ 24 ปี

เงินเลิกจ้าง (Dismissal Bonus) จ่ายให้ปีละ 1 เดือน สูงสุด 9 เดือน

#### 6.4 ประเทศมาเลเซีย (Employment Act, 1955 : Revised 1981)

ในกรณีที่นายจ้างปลดคนงานออก (Lay off ) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชย (Benefits) ถ้าทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 12 เดือน ในการทำงานติดต่อกัน 12 เดือนนี้ แต่ละช่วงจะต้องต่างกันไม่เกิน 30 วัน เงินชดเชยจ่ายให้ดังนี้

- (1) เท่ากับค่าจ้าง 10 วัน ถ้าทำงานครบ 1 ปี
- (2) เท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ถ้าทำงานครบ 2 ปี แต่ยังไม่เกิน 5 ปี
- (3) เท่ากับค่าจ้าง 20 วัน ถ้าทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

การปลดคนงานออก (Lay off ) หมายความว่าถึงกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 12 วันทำงาน ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกันและลูกจ้างที่ถูกปลดออกเพราะกระทำผิด หรืออายุครบเกษียณตามสัญญา ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยนี้

#### 6.5 ประเทศอังกฤษ (Employment Act, 1978)

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะต้องการลดจำนวนลูกจ้าง (Redundancy) จะได้รับค่าชดเชยพิเศษนี้ ซึ่งคำนวณตามระยะเวลาที่ทำงานจนถึงวันที่ถูกให้ออก ดังนี้

- (1) ถ้าลูกจ้างมีอายุไม่ต่ำกว่า 41 ปี จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1 สัปดาห์ครึ่ง สำหรับการ ทำงานในแต่ละปี
- (2) ถ้าลูกจ้างมีอายุไม่ต่ำกว่า 22 ปี จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1 สัปดาห์ สำหรับการ ทำงานในแต่ละปี
- (3) ในกรณีไม่เข้าข่ายตามข้อ ก.และข้อ ข.จะได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1/2 สัปดาห์ สำหรับการ ทำงานในแต่ละปี

ในการคำนวณจำนวนปีดังกล่าวข้างต้น จะคำนวณการทำงานย้อนหลัง เพียง 20 ปี เท่านั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างชายมีอายุตั้งแต่ 64 ปี ขึ้นไป และกรณีลูกจ้างหญิงมีอายุ ตั้งแต่ 59 ปี ขึ้นไป การคำนวณจะเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสมอีก กล่าวคือคำนวณจำนวนเดือนตั้งแต่วันที่มามีอายุ 64 ปี (กรณีชาย) และ 59 ปี (กรณีหญิง) จนถึงวันที่ให้ออกจากงานแล้วหารด้วย 12

อย่างไรก็ดี การแทรกแซงของรัฐโดยการกำหนดค่าชดเชยเป็นพิเศษในการนี้ เป็นเพียงการแก้ไขบรรเทาความเดือดร้อนอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเท่านั้น

## 6.6 แนวทางการดำเนินการโดยการเจรจาต่อรอง หรือการปรึกษาหารือร่วมของต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินการอาจแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ การเจรจาเพื่อวางกฎเกณฑ์ในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Establishing Procedural Rules) และการเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาอันเกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Solving Problems)

### 6.6.1 การเจรจาเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์การเปลี่ยนแปลง (Establishing Procedural Rules)

กฎเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จะมีแหล่งที่มาอยู่ 2 ทาง คือ กำหนดขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมาย (Legislation) หรือข้อตกลงร่วมกัน (Collective Agreement) ซึ่งจะแตกต่างกันไปจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง ในบางประเทศ เช่น สวีเดน เยอรมัน และฝรั่งเศส กฎหมายจะกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และข้อตกลงร่วมจะเป็นผลมาจากการเข้ามีส่วนร่วมนี้ แต่ในประเทศอื่น ๆ เช่น อิตาลี อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น จะกำหนดโดยกระบวนการเจรจาต่อรองเพียงอย่างเดียว

กรณีของประเทศสวีเดน (Co. Determination Act. 1976) กำหนดหน้าที่พื้นฐานของนายจ้างที่จะต้องเปิดการเจรจากับสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับแผนการที่จะนำความเปลี่ยนแปลงใด ๆ มาสู่สถานประกอบการ เช่น วิธีการทำงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต เช่นเดียวกับ Works Constitution Act. 1972 ของประเทศเยอรมัน ซึ่งผลจากการเจรจาหรือข้อตกลงร่วมจะครอบคลุมความร่วมมือที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความมั่นคงในการทำงาน สภาพการจ้างที่ดีขึ้น และมีความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและหญิง ตลอดจนอาจรวมถึงการกำหนดให้มีการไต่เถียง หรือชี้ขาดในกรณีประเด็นปัญหาซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ ในระหว่างทั้งสองฝ่ายเป็นต้น

ส่วนในประเทศอิตาลี สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น และประเทศอื่นที่ไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างเปิดการเจรจา หากต้องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

สภาพแรงงานจะต้องพยายามใช้กระบวนการในการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยจะขอกำหนดสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลของสถานประกอบการ ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงนโยบายของสถานประกอบการ ในด้านการผลิต การลงทุน การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เพื่อขอกำหนดให้มีการเจรจาหรือร่วมปรึกษาหารือก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือกระบวนการผลิต

#### 6.6.2 การเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหา (Solving Problem)

แนวทางการดำเนินการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มักจะนิยมใช้การปรึกษาหารือร่วมการเจรจาต่อรอง หรือการตั้งคณะทำงานร่วมกัน (Joint Project Group) อย่างไรก็ตาม การปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมีแนวโน้มที่นิยมใช้กันมากขึ้น

### 7. แนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง 7 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน และอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า โดยได้กำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างตามแต่ละระดับภัยการเลิกจ้าง สำหรับปีงบประมาณ 2548 ดังนี้

7.1 ระดับปกติ หมายถึง ภาวะที่สถานประกอบกิจการในระบบประกันสังคมมีการเลิกจ้างหรือหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลให้ถูกจ้างถูกเลิกจ้างในอัตราไม่เกินร้อยละ 2.4 ของผู้ประกันตนทั้งหมดในระบบประกันสังคม โดยแยกความรับผิดชอบตามกลุ่มภารกิจ ดังนี้

7.1.1 ด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

(1) แนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินมาตรการ 4 มาตรการ ได้แก่

(1.1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม

(1.2) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแก่นายจ้างและลูกจ้างในประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง

(1.3) กำหนดมาตรฐานการจ้างในสัญญาจ้างงาน ก่อนการเริ่มเข้าทำงาน

(1.4) ร่วมปรึกษาหารือ และประชุมชี้แจงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง ในประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง

(2) แนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินมาตรการ 3 มาตรการ ได้แก่

(2.1) ตรวจสอบคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ และนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2.2) ประชุมชี้แจงการใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างต่างๆ และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 ในสถานประกอบการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้าง และในประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง

(2.3) ดำเนินคดีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการเลิกจ้าง

7.1.2 ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจของกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้แนวทางเตรียมการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง โดยดำเนินมาตรการ 2 มาตรการ ได้แก่

(1) มาตรการส่งเสริมการมีงานทำและแนะแนวอาชีพ 7 มาตรการ ได้แก่

(1.1) สร้างเครือข่ายการให้บริการจัดหางานในประเทศ ณ สถาบันการศึกษา

(1.2) สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ

(1.3) หาเงินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

(1.4) สร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน

(1.5) แนะนำอาชีพและสร้างงานในชุมชน และระดับหมู่บ้าน

(1.6) จัดงานวันมหกรรมอาชีพ

- (1.7) บริการจัดหางานเคลื่อนที่โดยผ่านสื่อโทรศัพท์ และ Internet
- (2) มาตรการเสริมทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ 2 มาตรการ ได้แก่
  - (2.1) ฝึกฝีมือแรงงานให้กับผู้ประกอบการตัวกลาง
  - (2.2) ฝึกเสริมทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ หรือปรับเปลี่ยน

อาชีพ

7.2 ระดับเฝ้าระวัง หมายถึง ภาวะที่สถานประกอบการในระบบประกันสังคม มีการเลิกกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในอัตราร้อยละ 2.4 - 3.0 ของผู้ประกันตนในระบบสังคม โดยแยกความรับผิดชอบตามกลุ่มภารกิจ ดังนี้

7.2.1 ด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

(1) แนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการ ในระดับปกติอีก 2 มาตรการ ได้แก่

(1.1) ส่งเสริมให้นายจ้างพัฒนาศักยภาพของสินค้าและบริการ เพื่อการแข่งขันทางการค้า

(1.2) ประสานข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้างให้กรมการจัดหางานและกรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเพื่อจัดหาและ ฝึกอาชีพใหม่ตามความประสงค์

(2) แนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินมาตรการเช่นเดียวกับ ระดับปกติทั้ง 3 มาตรการแต่เพิ่มความถี่ในการดำเนินการ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเสี่ยง

7.2.2 ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ใช้แนวทาง บรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยดำเนินมาตรการดังนี้

(1) มาตรการบรรเทาความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง โดยดำเนินการ เพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติอีก 3 มาตรการ ได้แก่

(1.1) รณรงค์ให้นายจ้างใช้แรงงานไทยที่ถูกเลิกจ้างทดแทนแรงงาน ต่างด้าว โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

(1.2) รณรงค์ให้แรงงานไทยกลับไปทำงานยังถิ่นฐาน และเร่งหา งานหรือสร้างงานในพื้นที่ให้ทำ

(1.3) บริการจัดหางานนอกเวลาราชการ และวันหยุด



(2) มาตรการเสริมทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติอีก 1 มาตรการ ได้แก่

ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเสี่ยง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศ

7.3 ระดับอันตราย หมายถึง ภาวะที่สถานประกอบกิจการในระบบประกันสังคมมีการเลิกกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในอัตรามากกว่าร้อยละ 3.0 ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม โดยแยกความรับผิดชอบตามกลุ่มภารกิจ ดังนี้

7.3.1 ด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการตามแนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติ และระดับเฝ้าระวังอีก 3 มาตรการ ได้แก่

(1) เร่งออกพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีเงินสมทบและเงินสะสม

(2) สร้างแรงจูงใจ หรือส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเสนอให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี

(3) เฝ้าระวังและแจ้งเหตุนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีพฤติการณ์หรือแนวโน้มเลิกจ้างหรือมีพฤติการณ์ที่ทำให้ลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการป้องกันโดยด่วน

7.3.2 ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจของกรมการจัดหางานและกรมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้แนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างเร่งด่วน โดยดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างอย่างเร่งด่วน โดยดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติ และระดับเฝ้าระวังอีก 1 มาตรการ ได้แก่ การจ้างงานผู้ถูกเลิกจ้างโดยหน่วยงานภาครัฐและวิสาหกิจ กำหนดระยะเวลาจ้าง 6 - 12 เดือน

## 8. มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

### 8.1 มาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

#### 8.1.1 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

##### (1) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรพิจารณาก่อนที่จะนำมาตรการอื่น ๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่ายเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคลและปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกันรวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

##### (2) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

โดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ดังนั้น การนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดไปใช้ก่อน และหากมีความจำเป็นจึงนำมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้นไปใช้ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาคำเนินการ ดังนี้

(2.1) ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดให้พิจารณาลดหรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนั้น

(2.2) ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

(2.3) ให้ลูกจ้างได้สลับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย

(2.4) ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ โดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ

(2.5) ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ลง โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ได้ตกลงกัน

(2.6) ให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างบางส่วน แต่ยังคงได้รับสวัสดิการเช่นปกติ