

# มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากเหตุการณ์ ความไม่สงบทางการเมืองในประเทศไทย

นายณัฐพล จำปาศรี

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญได้บัญญัติหลักการของสิทธิและเสรีภาพไว้อย่างกว้างขวาง อาทิเช่น สิทธิเสรีภาพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพทางการศึกษา สิทธิเสรีภาพในเคหสถาน สิทธิในการสมาคม รวมไปถึงสิทธิในการรวมตัวชุมนุมทางการเมืองและการเจรจาต่อรองร่วมกันนั้น ซึ่งต่างประเทศต่างยึดถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ได้รับการรับรองทั้งในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การ จากปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองในประเทศไทยในอดีตและปัจจุบันซึ่งได้รับผลกระทบจนเกิดปัญหาต่างๆหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งปัญหาการเลิกจ้างกรณีนายลูกจ้างมีความคิดเห็นขัดแย้งแตกต่างในทางการเมืองอันเนื่องมาจากความคิดเห็นทางการเมืองที่มีหลายฝ่าย ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยไม่เป็นธรรม เพียงเพราะได้แสดงความคิดเห็นในทางการเมืองที่ขัดแย้ง การบูลลี่ การแสดงออกทางพฤติกรรม การกลั่นแกล้ง แต่ก็มีหลายกิจการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอ้างปัญหาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง เพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยนายจ้างจำนวนมากมักฉวยโอกาสอ้างปัญหาเศรษฐกิจทำการเลิกจ้าง ปลดลูกจ้างออกจำนวนมากอย่างไร้มนุษยธรรม เพื่อลดต้นทุนการผลิตหรือเพื่อโยกย้ายฐานการผลิตไปสู่พื้นที่อื่น โดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชย เพียงเพราะอยู่คนละฝ่ายทางการเมือง หรือบางกรณีนายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างปัญหาทางการเมืองหรือเศรษฐกิจ อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลไม่มีมาตรการปกป้องสิทธิของลูกจ้างในทางการเมืองที่ชัดเจน จนเกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายแก่นายจ้างเอาเปรียบและฉวยโอกาสจากเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมือง

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดความเป็นมา ความหมาย รูปแบบ และหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานในเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของไทยและของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาหาแนวทางและมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานในเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของไทยเพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานของไทยให้มีความเหมาะสมต่อไป

### 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาถึงปัญหาการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการจ้างงานในเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของไทยตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศต่างๆ อาทิ อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน เป็นต้น

### 1.4 วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก โดยทำการค้นคว้ารวบรวมจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วยบทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำรากฎหมาย เอกสารประกอบการสัมมนา ประมวลกฎหมาย บทความทางวิชาการต่างๆ คำพิพากษาฎีกา รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

### 1.5 วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายต่างประเทศ กับ มาตรการทางกฎหมายของไทย

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการลูกจ้าง จากการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาความไม่สงบทางการเมืองสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน โดยพิจารณาดังต่อไปนี้

1. การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะต้องยื่นหรือเสนอเรื่องหรือคำขออนุมัติหรืออนุญาตเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอาจจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับคณะกรรมการ หรือระดับกระทรวง ได้มีโอกาสพิจารณาลั่นกรองการเลิกจ้างของนายจ้างอีกครั้งหนึ่งก่อนที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้าง ซึ่งตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 ของประเทศไทยนั้น ได้กำหนดเหตุผลของการเลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็น

เจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้แต่การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น ซึ่งตามกฎหมายของต่างประเทศซึ่งได้กล่าวจะกำหนดถึงเหตุผลของการเลิกจ้างครอบคลุมถึงการเลิกจ้างในทุกกรณี โดยนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทราบเสมอ อันเป็นขอบเขตการบังคับที่กว้างกว่ากฎหมายของไทย

**2. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่** ตามกฎหมายของประเทศเยอรมัน ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอยู่เช่นเดิม โดยได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำได้ตามสมควร หรือตามความเหมาะสม หรือเท่าที่จำเป็น สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว มีเพียงแต่สิทธิการลาอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

**3. การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน** สิทธิตามกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานแต่ถ้าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งงานว่างลงอีกครั้งหนึ่ง ตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส หรือจะมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในการกลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลังเมื่อมีตำแหน่งใหม่หรืองานใหม่ หรือเมื่อลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้อีก ส่วนประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิดังกล่าวมาข้างต้น ไว้ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้วตามกฎหมายย่อมถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลง สิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกันย่อมสิ้นสุดลงโดยปริยาย

**4. การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสม** ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองและเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น ส่วนกฎหมายของประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีดังกล่าวเอาไว้ มีเพียงแต่การออกใบรับรองการทำงานหรือผ่านงานของลูกจ้างเอาไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 เท่านั้น

**5. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่** ตามข้อแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของการใช้ โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมี

สิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำ” และในกฎหมายของหลายประเทศมีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้เช่นกัน ดังเช่นตาม Civil Code Article 629 ของประเทศเยอรมันให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อไปหางานใหม่ทำได้ตามสมควร เป็นต้น

ตามกฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีการดังกล่าวนี้ การหยุดงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการหยุดหรือลาไปเพื่อการใดก็ตาม กฎหมายถือว่าเป็นสิทธิหรืออำนาจของฝ่ายนายจ้างที่จะอนุญาตให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ เว้นแต่การลาเนื่องจากเจ็บป่วยหรือมีเหตุสมควร

**6. การคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างโดยการจ่ายค่าชดเชย** ส่วนใหญ่กฎหมายของต่างประเทศจะกำหนดเอาไว้ว่า ถ้าหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วยเสมอตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะถือตามอายุการทำงานของลูกจ้างและอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนที่จะถูกเลิกจ้างมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า ลูกจ้างนั้นควรจะได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับการกำหนดค่าชดเชยการเลิกจ้างในกรณีปกติตามกฎหมายของประเทศไทย หากจะแตกต่างกันในรายละเอียดของระยะเวลาการทำงานที่จะนำมากำหนดเป็นอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นไปตามสภาพหรือฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศเท่านั้น

## 1.6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานแล้วมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

**1. กำหนดหลักเกณฑ์ในการขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ** โดยกำหนดให้มีความชัดเจนเป็นธรรมโปร่งใสและเหมาะสมกับปัญหาความรุนแรงเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเมืองเป็นหลักเกณฑ์ว่า ในสถานะที่นายจ้างประสบปัญหาอันเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ทางการเมืองจนเป็นเหตุให้มีการให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน เพราะเกี่ยวเนื่องกับปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือสภาพคล่องของกิจการ หรือเป็นเหตุในเรื่องความคิดเห็นไม่ตรงกันด้านการเมือง ไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิทางการเมือง หรือไม่สุจริตค่าแรงในการทำงานของลูกจ้างซึ่งอาจไม่จ่ายค่าแรงงาน หรือจ่ายค่าแรงงานไม่เป็นไปตามที่กฎหมายระบุ ซึ่งเหตุดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องและเกี่ยวกับปัญหาอันเกิดจากสถานการณ์ทางการเมืองของไทย

**2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่** ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว

3. การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน กำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคนล้งงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งว่างลงอีกครั้งหนึ่ง

4. การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสม ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มใน ส่วนของการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่ อาจจะมีขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อขจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น

5. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ กรณีการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำ”

6. ความคุ้มครองการจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคท้ายของมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “ทั้งนี้ ถ้าหากนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาตามวรรคหนึ่งแล้ว หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่กับนายจ้าง โดยยังมีได้ออกจากงานในทันที นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ได้ตามสมควร และให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างหยุดงานดังกล่าวด้วย”

7. การคุ้มครองการจ้างงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่งในเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างดังกล่าวเพื่อทำการไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม หากไม่ประสบผลสำเร็จก็ให้เสนอความเห็นไปยังอธิบดีเพื่อมีคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตการเลิกจ้างนั้นต่อไป แต่ไม่เป็นการตัดสิทธิบุคคลที่เกี่ยวข้องในการที่จะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อรัฐมนตรีเพื่อให้อธิบดีชี้ขาด”

(2) กำหนดมาตรการให้มีการถ่วงดุลหรือตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง ในมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจากความประพฤติหรือความสามารถของลูกจ้าง หรือความจำเป็นในการดำเนินการของกิจการ ธุรกิจ หรือสถานประกอบการของนายจ้าง รวมถึงเหตุสำคัญอย่างอื่นซึ่งทำ

ให้นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจคงความสัมพันธ์หรือทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไปได้” และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 146 ดังนี้ “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม...มาตรา 118 วรรคหนึ่ง...ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” ทั้งนี้เพื่อเป็นการจำกัดหรือลดการใช้ดุลพินิจของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งถ้าหากว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เข้าเหตุอันควรเลิกจ้างลูกจ้างแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้

**8. การคุ้มครองการจ้างงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความจำเป็นจะต้องใช้หลักใช้หลักถ้อยที่ถ้อยอาศัยในการเจรจาระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างในสภาวะที่เกิดปัญหา โดยนายจ้างต้องแสดงข้อเท็จจริงต่อทุกฝ่ายหากต้องการที่จะได้รับช่วยเหลือเพื่อไม่ให้กิจการของนายจ้างต้องปิดลง โดยนายจ้างต้องเปิดเผยข้อมูลแสดงความโปร่งใสในการประกอบกิจการ ชี้แจงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อแก้ไขทางการทางเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นไปให้ได้

**9. รัฐบาลควรเร่งดำเนินการให้ออกพระราชกฤษฎีกาประกาศใช้สำหรับเงินทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** เพื่อให้มีผลบังคับใช้แก่ลูกจ้างกรณีตกงานเนื่องจากประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจและเพื่อนำเงินจากกองทุนประกันสังคมมาทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตนตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายดังกล่าวและเป็นการช่วยรัฐประหยัดงบประมาณที่จะนำมาช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาทางสภาวะการเมือง

**10. มาตรการอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานในทางการเมือง** การแก้ไขปัญหาเพื่อมิให้นายจ้างต้องปิดกิจการจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการแก้ไขที่แตกต่างจากที่ผ่านมาซึ่งการนำกฎหมายเท่าที่ดำเนินการอยู่นั้นยังไม่เพียงพอต่อการผ่านพ้นทางเศรษฐกิจที่กำลังรุมเร้าประเทศไทย ณ ปัจจุบันลงได้ โดยต้องอาศัยมาตรการต่างๆ ควบคู่กับการใช้มาตรการทางกฎหมาย ดังนี้

(1) การใช้มาตรการทางด้านภาษี สำหรับการส่งออกและการนำเข้ามาขายภายในประเทศ ก็ควรได้รับการผ่อนผันในเรื่องภาษีเพื่อป้องกันปัญหาการตกงานเพราะเป็นภาระของผู้ประกอบการ

(2) การใช้มาตรการทางการเงิน รัฐบาลควรเข้ามาเยียวยาในด้านสภาพคล่องเพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนในวงจรธุรกิจของผู้ประกอบการเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่าย ค่าวัสดุ ค่าแรงงาน โดยรัฐบาลควรที่เป็นผู้ดำเนินการ อาทิ หาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ให้ระยะเวลาผ่อนชำระยาวแก่ผู้ประสบปัญหาขาดสภาพคล่อง และรัฐเข้าค้ำประกัน

(3) การใช้มาตรการด้านการตลาด โดยใช้มาตรการ อาทิ มีนโยบายส่งเสริมให้คนในชาติใช้ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ประกอบการเหล่านั้นผลิตขึ้น

(4) มาตรการด้านทางน้ำมันในตลาดโลก รัฐบาลต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยวิธีการติดต่อกับประเทศผู้ผลิตน้ำมันโดยตรง โดยการนำสินค้าที่ผลิตได้ภายในประเทศที่ได้รับการ

ส่งเสริมตามโครงการของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการเกษตร ไปแลกเปลี่ยนกับน้ำมันจากประเทศที่เป็นผู้ผลิตน้ำมันวิธีการแก้ไขทางโดยตรง

(5) **การบริหารแรงงานสัมพันธ์** การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีบทบาทค่อนข้างมากในการดำเนินนโยบาย หรือกำหนดกลยุทธ์เพื่อการลดขนาดทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเป้าหมายของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ได้แก่การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทศนคติที่ไม่เข้าใจหรือไม่เป็นที่ยอมรับ จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจ การสร้างการยอมรับให้มีความร่วมมือ

(6) **ใช้มาตรการชะลอการเลิกจ้าง** ซึ่งรัฐควรกำหนดมาตรการในการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างโดยออกเป็นกฎหมายในรูปกฎกระทรวง

### หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์”, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2546)
- ไพฑูริศ เอกจริยกร, “คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน”, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2548)
- พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, “คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2552)
- หยุด แสงอุทัย, “คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน”, (พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500)

### บทความ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “ทัศนด้านกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการนัดหยุดงานและปิดงาน.” วารสารศาลแรงงาน 7,10 (ตุลาคม 2530)
- จรัส เขมะจารุ, “การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”. วารสารแรงงานเล่ม 1 (กรกฎาคม 2523)
- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, “กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน”, วารสารนิติศาสตร์, เล่ม 12 พ.ศ. 2525 (1992). “Employment Law”.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง (1), วารสารแรงงาน 2 (สิงหาคม 2524)

### เอกสารอื่น ๆ

รายงานการวิจัย เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง LEGAL MEASURE FOR DELAYED DISMISSAL AND PROTECTION MEASURE FOR EMPLOYEES FROM DISMISSAL โดย ศาสตราจารย์ ดร. วีระ ศรีธรรมรักษ์ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ร้อยเอกวิทย์ ชะนะภักย์.

### ภาษาต่างประเทศ

B.W.Napier , J.C.Javillier & P.Verge, “Comparative Dismissal Law”,(Briddles Ltd., Guildford and King’s Lynn,19