

หัวข้อ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของประเทศไทย  
ชื่อผู้เขียน ฌัญฐพล จำปาศรี

### บทคัดย่อ

แตกต่างแต่ไม่แตกแยกเป็นคำวลีที่คุ้นชินในยุคสมัยปัจจุบัน ถึงแม้รัฐธรรมนูญได้บัญญัติหลักการของสิทธิและเสรีภาพไว้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง รวมไปถึงสิทธิในการร่วมตัวชุมนุมทางการเมืองและการเจรจาต่อรองร่วมกัน ซึ่งต่างประเทศต่างยึดถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ได้รับการรับรองทั้งในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การ จากปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของประเทศไทยในอดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งได้รับผลกระทบจนเกิดปัญหาต่างๆหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งปัญหาการเลิกจ้างกรณีนายลูกจ้างมีความคิดเห็นขัดแย้งแตกต่างในทางการเมืองอันเนื่องมาจากความคิดเห็นทางการเมืองที่มีหลายฝ่าย ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการโดยไม่เป็นธรรม เพียงเพราะได้แสดงความคิดเห็นในทางการเมืองที่ขัดแย้งหรือแตกต่าง การบูลลี่ กลั่นแกล้ง ข่มเหง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมทางสังคมการทำงานที่แตกต่าง มีหลายเหตุปัจจัยที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอ้างปัญหาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง เพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยนายจ้างจำนวนมากมักฉวยโอกาสอ้างปัญหาเศรษฐกิจทำการเลิกจ้าง ปลดลูกจ้างออกจำนวนมากอย่างไร้มนุษยธรรม เพื่อลดต้นทุนการผลิตหรือเพื่อโยกย้ายฐานการผลิตไปสู่พื้นที่อื่น โดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชย เพียงเพราะอยู่คนละฝ่ายทางการเมือง หรือบางกรณีนายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างปัญหาทางการเมืองหรือเศรษฐกิจ อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลไม่มีมาตรการปกป้องสิทธิของลูกจ้างในทางการเมืองที่ชัดเจน จนเกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายแก่นายจ้างเอาเปรียบและฉวยโอกาสจากเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองรวมถึงการกลั่นแกล้ง อันเนื่องจากการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง

จากกรณีศึกษาถึงปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมาย การคุ้มครองการจ้างงาน และแนวทางมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ในเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากปัญหาความไม่สงบทางการเมืองสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน โดยพิจารณาดังต่อไปนี้

1. การขออนุญาตเลิกจ้างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ต้องการจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะต้องยื่นหรือเสนอเรื่องหรือคำขออนุมัติหรืออนุญาตเพื่อให้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอาจจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับคณะกรรมการ หรือระดับกระทรวง ได้มีโอกาสพิจารณากลับโครงการเลิกจ้างของนายจ้างอีกครั้งหนึ่งก่อนที่นายจ้างจะทำการเลิกจ้าง ซึ่งตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 ของประเทศไทยนั้น ได้กำหนดเหตุผลของการเลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้แต่การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเท่านั้น ซึ่งตามกฎหมายของต่างประเทศดังที่ได้กล่าวจะกำหนดถึงเหตุผลของการเลิกจ้างครอบคลุมถึงการเลิกจ้างในทุกกรณี โดยนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทราบเสมอ อันเป็นขอบเขตการบังคับที่กว้างกว่ากฎหมายของไทย

2. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ตามกฎหมายของประเทศเยอรมัน ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวอยู่เช่นเดิม โดยได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อหางานใหม่ทำได้ตามสมควร หรือตามความเหมาะสมหรือเท่าที่จำเป็น สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว มีเพียงแต่สิทธิการลาอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

3. การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน สิทธิตามกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานแต่ถ้าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งงานว่างลงอีกครั้งหนึ่ง ตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส หรือจะมีการกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในการกลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมในภายหลังเมื่อมีตำแหน่งใหม่หรืองานใหม่ หรือเมื่อลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้อีก ส่วนประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับสิทธิดังที่กล่าวมาข้างต้นไว้ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างแล้วตามกฎหมายย่อมถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลง สิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกันย่อมสิ้นสุดลงโดยปริยาย

4. การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสม ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 กับข้อแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของโครงการเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองและเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น ส่วนกฎหมายของประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายกำหนดรองรับถึงวิธีดังกล่าวเอาไว้ มีเพียงแต่การออกไปรับรองการทำงานหรือผ่านงานของลูกจ้างเอาไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 เท่านั้น

5. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ ตามข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างในส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้างเพื่อจะได้หางานใหม่ทำ” 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

จากการศึกษามาตรทางกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงานแล้วมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างในหลายกรณีด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

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

2. **กำหนดหลักเกณฑ์ในการหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่** ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อไปแสวงหางานใหม่ได้ และยังคงได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว

3. การกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้กลับเข้าทำงานก่อน กำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังมีการเลิกจ้างในกรณีคนลั่นงานว่าตนมีความประสงค์จะกลับเข้าทำงานใหม่หากมีตำแหน่งว่างลงอีกครั้งหนึ่ง

4. การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการหางานใหม่ที่เหมาะสม ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มในส่วนของ การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองที่คล้ายคลึงกัน ได้กำหนดให้นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น รวมถึงมาตรการเพื่อจัดหรือบรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น

5. การหยุดงานของลูกจ้างเพื่อหางานใหม่ กรณีการสิ้นสุดการจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้างใน ส่วนของมาตรฐานการใช้โดยทั่วไปได้กำหนดไว้ว่า “ในระหว่างการแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างย่อมมีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ต้องสูญเสียค่าจ้าง เพื่อจะได้หางานใหม่ทำ”

6. ความคุ้มครองการจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ปรับปรุงแก้ไข ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคท้ายของมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “ทั้งนี้ ถ้าหากนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาตามวรรคหนึ่งแล้ว หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างโดยยังมีได้ออกจากงานในทันที นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ได้ตามสมควร และให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างหยุดงานดังกล่าวด้วย”

7. การคุ้มครองการจ้างงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่งในเรื่องการขออนุญาตเลิกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพิ่มเติม มาตรา 121 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำ มาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อ พนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนที่จะเลิกจ้าง ทั้งนี้ให้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างดังกล่าวเพื่อทำการ ใกล้เคียงหรือ ประณีประนอม หากไม่ประสบผลสำเร็จก็ให้เสนอความเห็นไปยังอธิบดีเพื่อมีคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตการ เลิกจ้างนั้นต่อไป แต่ไม่เป็นการตัดสิทธิบุคคลที่เกี่ยวข้องในการที่จะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อรัฐมนตรีเพื่อให้ วินิจฉัยชี้ขาด”

(2) กำหนดมาตรการให้มีการถ่วงรอกหรือตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง ในมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ดังนี้ “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจาก ความประพฤติหรือความสามารถของลูกจ้าง หรือความจำเป็นในการดำเนินการของกิจการ ธุรกิจ หรือสถาน ประกอบกิจการของนายจ้าง รวมถึงเหตุสำคัญอย่างอื่นซึ่งทำให้นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจคงความสัมพันธ์หรือ

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

**8. การคุ้มครองการจ้างงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม** ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความจำเป็นจะต้องใช้หลักใช้หลักถ้อยทีถ้อยอาศัยในการเจรจาระหว่างนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างในสถานะที่เกิดปัญหา โดยนายจ้างต้องแสดงข้อเท็จจริงต่อทุกฝ่ายหากต้องการที่จะได้รับช่วยเหลือเพื่อไม่ให้กิจการของนายจ้างต้องปิดลง โดยนายจ้างต้องเปิดเผยข้อมูลแสดงความโปร่งใสในการประกอบกิจการ ชี้แจงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อแก้ไขทางการทางเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นไปได้

**9. รัฐบาลควรเร่งดำเนินการให้ออกพระราชกฤษฎีกาประกาศใช้สำหรับเงินทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** เพื่อให้มีผลบังคับใช้แก่ลูกจ้างกรณีตกงานเนื่องจากประสบปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจและเพื่อนำเงินจากกองทุนประกันสังคมมาทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตนตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายดังกล่าวและเป็นการช่วยรัฐประหยัดงบประมาณที่จะนำมาช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาทางสถานะการเมือง

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

(1) **การใช้มาตรการทางด้านภาษี** สำหรับการส่งออกและการนำเข้ามาขายภายในประเทศก็ควรได้รับการผ่อนผันในเรื่องภาษีเพื่อป้องกันปัญหาการตกงานเพราะเป็นภาระของผู้ประกอบการ

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

(3) **การใช้มาตรการด้านการตลาด** โดยใช้มาตรการ อาทิ มีนโยบายส่งเสริมให้คนในชาติใช้ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ประกอบการเหล่านั้นผลิตขึ้น

(4) **มาตรการด้านพลังงานในตลาดโลก** รัฐบาลต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยวิธีการติดต่อกับประเทศผู้ผลิตน้ำมันโดยตรง โดยการนำสินค้าที่ผลิตได้ภายในประเทศที่ได้รับการส่งเสริมตามโครงการของ

รัฐบาลไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการเกษตร ไปแลกเปลี่ยนกับน้ำมันจากประเทศที่เป็นผู้ผลิตน้ำมัน  
วิธีการแก้ไขทางโดยตรง

**(5) การบริหารแรงงานสัมพันธ์** การบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล มีบทบาทค่อนข้างมากในการดำเนินนโยบาย หรือกำหนดกลยุทธ์เพื่อการลดขนาดทางด้าน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเป้าหมายของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ได้แก่การสร้าง ความเข้าใจที่ดีระหว่าง  
นายจ้าง กับลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง ที่ทัศนคติที่ไม่เข้าใจ  
หรือไม่เป็นที่ยอมรับ จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจ การสร้างการยอมรับให้มีความร่วมมือ

**(6) ใช้มาตรการชะลอการเลิกจ้าง** ซึ่งรัฐควรกำหนดมาตรการในการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างโดย  
ออกเป็นกฎหมายในรูปกฎกระทรวง