



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจ้างแรงงานในกิจการอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในประเทศไทยได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว จากผลของนโยบายการผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้าและผลิตเพื่อส่งออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งดำเนินมารวมระยะเวลากว่า 3 ทศวรรษ จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 ตลอดระยะเวลาดังกล่าว รัฐได้พัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการจ้างแรงงานมาเป็นลำดับพร้อม ๆ กัน กิจการอุตสาหกรรมที่ก่อตั้งในยุคแรก ๆ ค่อยเสื่อมสภาพไป มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าแทนที่ ผู้ประกอบการเดิมเริ่มสิ้นอายุขัยเปลี่ยนผู้ประกอบการเป็นคนรุ่นใหม่มีแนวคิดวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารแนวคิดในการจ้างแรงงานเริ่มเปลี่ยนไป ภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจโลก การแก่งแย่งเพื่อเข้าครองส่วนแบ่งในตลาดโลกเกิดการกีดกันทางการค้า มีการรวมกลุ่มตลาดร่วม มีการใช้อำนาจบีบบังคับทางเศรษฐกิจเพื่อรักษาหรือลดระดับการขาดดุลย์ทางการค้า ส่งผลให้เกิดการผันผวนทางเศรษฐกิจแก่ประเทศผู้ผลิตเพื่อส่งออกซึ่งรวมทั้งประเทศไทย ภาวะการจ้างงานเริ่มมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ การผลิตสินค้าบางประเภทต้องลดตัวลงหรืออาจต้องลดการผลิต เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดการนำเครื่องจักรหุ่นยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ มาใช้แทนที่แรงงานคนมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จากเหตุผลหลายประการ เช่น ต้นทุนการผลิตในระยะยาวต่ำกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ทำงานอันตรายได้ให้ผลผลิตมากกว่าในระยะเวลาที่เท่ากัน คุณภาพของผลผลิตได้มาตรฐานคงที่แน่นอน ลดปัญหาการบริหารงานบุคคล และปัญหาด้านการแรงงานสัมพันธ์ลงได้ เป็นต้น จากเหตุเหล่านี้

ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน เกิดภาวะคนล้นงานที่ผู้ประกอบการกำลังมองหาช่องทางขจัดให้พ้นจากกิจการโดยพยายามให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เช่น การหาเหตุเลิกจ้างโดยไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือพยายามกลั่นแกล้งลูกจ้างจนไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ สร้างภาระแก่กระบวนการยุติธรรมต้องรับภาระช่วยเหลือ แก้ไข ติดตามมา

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ทั้งหมด มีเจตนารมณ์วางมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสภาพการจ้างงานตามภาวะการณ้ปกติ โดยยังมีได้มีเจตนารมณ์เพื่อช่วยบรรเทาความเสียหายหรือเปิดช่องให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายอื่นลดลงบ้างในกรณีการเลิกจ้างที่เกิดจากเหตุผลความจำเป็นอันมิได้เกิดจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เกิดจากเหตุผลความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่นายจ้างไม่อาจป้องกันแก้ไขเยียวยาได้ ซึ่งบาปเคราะห์ดังกล่าวรัฐอาจต้องหามาตรการอื่นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างรวมทั้งนายจ้างด้วยและยังควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการเยียวยาความเสียหายด้วยบางส่วน นอกเหนือจากบทกฎหมายที่มีอยู่ในขณะนี้

ภาวะคนล้นงานในประเทศไทยจะเกิดขึ้นแล้วหรือไม่ ยังไม่ปรากฏงานทางวิชาการยืนยันเป็นหลักฐานและยังไม่ได้รับความสนใจในวงการแรงงานอย่างจริงจัง เพียงมีปรากฏผลงานทางวิชาการบางเรื่องที่เกี่ยวข้องถึงในบางประเด็น เช่น เมื่อ พ.ศ. 2530 นายสมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องมาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ. เสนอต่อคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต โดยระบุว่ามีความมุ่งหมายที่จะศึกษาว่ามาตรการต่าง ๆ ทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างในขณะนั้นมีอะไรบ้าง เมื่อพิจารณามาตรการต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับมาตรการต่าง ๆ ตามกฎหมายต่างประเทศแล้ว มาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายไทยมีข้อบกพร่องอย่างไรหรือไม่ และหากมีข้อบกพร่องแล้วจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไรจึงจะเหมาะสม ผลการศึกษาได้สรุปปัญหาและแนวทางแก้ไขไว้ 4 ประการ คือ

(1) ในเรื่องเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 จำกัดระยะเวลาการบอกกล่าวขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเท่ากันหมด ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่หรือลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันในการให้ความคุ้มครอง จึงควรแก้ไขโดยกำหนดให้การบอกกล่าวล่วงหน้าขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการหยุดงานเพื่อแสวงหางานใหม่ในระหว่างระยะเวลาบอกกล่าวโดยไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างระหว่างหยุดงาน นอกจากนี้ควรกำหนดให้การบอกกล่าวเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ไม่มีนิยามความหมายของการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทำให้ขาดหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดในการพิจารณาและไม่มีบทบัญญัติบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามขั้นตอนบางประการก่อนมีการเลิกจ้างเหมือนเช่นกฎหมายต่างประเทศ จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับความหมายของการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไว้และมีบทบัญญัติกำหนดถึงสาเหตุที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะสาเหตุที่กำหนดไว้ ตลอดจนเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามขั้นตอนบางประการก่อนมีการเลิกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเหล่านี้ถือว่ นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

(3) ควรยกเลิกบทบัญญัติในเรื่องค่าชดเชย โดยการกำหนดให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามจำนวนปีที่ทำงานมาใช้บังคับแทน เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการกำหนดเป็นค่าชดเชยโดยทั่วไปถือเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ให้ออกาสลูกจ้างเพียงพอในการหางานทำใหม่ แต่บทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 46 กำหนดจำนวนเงินค่าชดเชยตายตัวตามระยะเวลาทำงาน จึงไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพราะการสงเคราะห์หรือชดเชยลูกจ้างที่ทำงานมานานนั้นจะมีระบบกองทุนเงินสะสมหรือบำเหน็จบำนาญอยู่แล้ว

(4) ประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีมีลูกจ้างล้นงานเหมือนกฎหมายต่างประเทศ จึงควรมีบทบัญญัติในเรื่องนี้และอย่างน้อยควรมีเรื่องเกี่ยวกับมาตรการในการหลีกเลี่ยงจากการเลิกจ้างกรณีลูกจ้างล้นงาน การได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างในกรณีจำเป็นต้องเลิกจ้าง และสิทธิของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการกลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น

ผลงานทางวิชาการดังกล่าวได้กล่าวถึงมาตรการคุ้มครองลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานตามกฎหมายต่างประเทศไว้ว่า ประเทศต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเลิกจ้างลูกจ้างคราวละมาก ๆ เนื่องจากมีลูกจ้างล้นงานจึงมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมไว้โดยเฉพาะเป็นพิเศษ นอกเหนือจากมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป มาตรการประการแรก ได้แก่ การแสวงหามาตรการในการหลีกเลี่ยงจากการเลิกจ้างในกรณีลูกจ้างล้นงาน แบ่งเป็น การแจ้งและปรึกษาไปยังสหภาพแรงงาน ผู้แทนลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้าง กับ การแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการที่สอง ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง มาตรการประการที่สาม ได้แก่ การให้สิทธิลูกจ้างที่จะได้รับกลับเข้าทำงานก่อนและบางประเทศให้สิทธิลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในกรณีลูกจ้างล้นงานที่จะได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้ายาวนานกว่าระยะเวลาบอกกล่าวตามปกติ ส่วนประเทศอังกฤษ The Employment Protection (Consolidation) Act. 1978 กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยเนื่องจากคนล้นงาน (Redundancy Payment) ให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะเหตุคนล้นงาน (สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์, 2530)

ตั้งแต่เกิดผลงานทางวิชาการของนายสมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์ จนถึงระยะเวลาที่ผู้เขียนเริ่มทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ข้อ 46 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับอัตราค่าชดเชย และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังไม่เปลี่ยนแปลง และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งมีบทบัญญัติเรื่องประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานขึ้นเป็นเรื่องใหม่ แต่ยังไม่มีการบังคับตามบทเฉพาะกาล มาตรา 104 วรรคสาม

ที่กำหนดว่าสำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน จะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

สถานการณ์ด้านแรงงานตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2535 เกี่ยวกับการนัดหยุดงาน การปิดงาน และการเลิกจ้าง เริ่มเกิดภาวะที่เปลี่ยนแปลงผิดปกติไปจากสถานการณ์ที่เคยเกิดขึ้นตามปกติในอดีต โดยเฉพาะในกิจการทอผ้า

ลูกจ้างบริษัทไทยภัตตราภรณ์ จำกัด ยื่นข้อเรียกร้อง นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง คู่กรณีไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างปิดงานเป็นระยะเวลายาวนานกว่าเก้าเดือน ในการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในครั้งหลังจากหยุดงานและปิดงานมานานทั้งสองฝ่ายพอใจจะให้นัดหยุดงานและปิดงานกันต่อไป นายจ้างยังแสดงออกโดยแจ้งชัดว่าแม้ฝ่ายลูกจ้างจะถอนข้อเรียกร้องทั้งหมดขอกลับเข้าทำงานในสภาพการจ้างเดิม นายจ้างก็ไม่สามารถเปิดงานให้ทำได้ ต่อมาวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศขอความร่วมมือเป็นการทั่วไปให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้นายจ้างเปิดงาน ฝ่ายลูกจ้างยินยอมกลับเข้าทำงานแต่ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมเปิดงาน จนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต้องออกคำสั่งให้นายจ้างเปิดงานในเดือนกันยายน พ.ศ. 2536 นายจ้างจึงยินยอมเปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในสภาพการจ้างเดิม และหลังจากเปิดงานได้ประมาณเดือนเศษ นายจ้างก็ประกาศเลิกกิจการ จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด

บริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกย้อม จำกัด ประกาศจะลดคนงานหลายร้อยคนโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินช่วยเหลืออีกจำนวนหนึ่ง โดยให้โอกาสลูกจ้างส่วนหนึ่งสมัครใจขอรับเงินดังกล่าวแล้วออกจากงานไป กับประกาศเลิกจ้างลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งอ้างเหตุมีความจำเป็นต้องปิดโรงงานบางส่วนเพื่อเปลี่ยนเครื่องจักรที่ใช้งานมานานและล้าสมัยเป็นเครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีสูงกว่า ฝ่ายลูกจ้างกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างรวมตัวกันและชักชวนลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ให้หยุดงานปิดล้อมโรงงานเพื่อเรียกร้องมิให้เลิกจ้าง หรือมิฉะนั้นให้จ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนที่น่าพอใจ เจ้าหน้าที่ของรัฐหลายฝ่ายพยายามช่วยเจรจาไกล่เกลี่ยแต่ตกลงกันไม่ได้ มีการชักชวนลูกจ้างสถานประกอบการอื่น ๆ ที่กำลังมีข้อพิพาทแรงงานรวมตัวกัน

ยื่นหนังสือร้องเรียนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย นายกรัฐมนตรี ประธานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม และรวมตัวกันชุมนุมประท้วงบริเวณหน้าทำเนียบรัฐบาลเป็นเวลาหลายวัน จนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต้องออกประกาศขอความร่วมมือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้นายจ้างเปิดงานเป็นการทั่วไป ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 ลูกจ้างทั้งโรงงานจึงกลับเข้าทำงานตามปกติ ตัวแทนลูกจ้าง ตัวแทนนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ร่วมเจรจาคั่งรองกันต่อมาอีกสองครั้งจึงสามารถตกลงกันได้ โดยนายจ้างยอมจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเงินพิเศษช่วยเหลือเพิ่มเติมตามข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดอีกจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวนเงินทั้งหมดที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างรวมประมาณ 40 ล้านบาท ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ต่อคนระหว่าง 80,000 ถึง 190,000 บาท ในจำนวนนี้ได้รวมถึงลูกจ้างในสำนักงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องแต่สมัครใจลาออกโดยขอรับเงินตามเงื่อนไขที่ตกลงกัน คั้งกล่าวอีก 107 คน

พร้อม ๆ กับที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ต้นเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2536 บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ประกาศปิดโรงงาน สั่งย้ายลูกจ้างประมาณ 500 คนไปทำงานบริษัทในเครือเดียวกัน ลูกจ้างไม่ยินยอมไปทำงานตามที่นายจ้างสั่งและยื่นข้อเรียกร้องและนัดชุมนุม นายจ้างไม่ยอมเจรจาด้วยและสั่งเลิกจ้างลูกจ้างที่ชุมนุมทั้งหมด ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยื่นหนังสือร้องเรียนต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย นายกรัฐมนตรี และประธานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม กรรมการผู้หนึ่งแถลงว่าผู้ก่อตั้งบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ซึ่งได้ก่อตั้งโรงงานสิ่งทออื่น ๆ ด้วยรวมทั้งหมด 14 แห่ง เคยกล่าวกับคนว่ามีโครงการจะเลิกจ้างลูกจ้างรวมประมาณ 20,000 คน ลูกจ้างบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ขอกลับเข้าทำงานหลังจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศขอความร่วมมือดังกล่าวข้างต้นโดยถอนฟ้องและสละสิทธิในค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างยอมเปิดงานให้ลูกจ้างเข้าทำงานแต่ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ สภาพเปิดงานโดยไม่มีการผลิตดำเนินต่อมาได้ประมาณสามเดือนนายจ้างก็ประกาศเลิกกิจการโดยยอมจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด

ที่กล่าวถึงเป็นเพียงกรณีตัวอย่างของเหตุการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในช่วงกลางปี พ.ศ. 2536 ที่จบลงด้วยการเลิกจ้าง โดยบางกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยได้รับเพียงสิทธิในเงินตามกฎหมาย แต่บางกรณีนอกจากลูกจ้างจะได้รับเงินตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายแล้วยังได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจะต้องจ่ายอีกด้วย

จากเหตุการณ์ดังกล่าวประธานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความเห็นในวันประชุมฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายว่าอัตราค่าชดเชยที่กฎหมายกำหนดยังคงดำเนินไปไม่เพียงพอจะเยียวยาความเสียหายในกรณีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีอายุงานมาก ๆ และได้ให้กรมแรงงาน (ในขณะนั้น) ทำความเห็นเสนอคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าสมควรจะแก้ไขกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมและสามารถบังคับนายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างในกรณีนายจ้างเลิกกิจการได้อย่างไร

นอกจากนี้ คณะทำงานเพื่อแก้ไขสถานการณ์แรงงานในขณะนั้นซึ่งแต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรีได้ประชุมเพื่อหามาตรการทางกฎหมายแรงงานมาใช้บังคับให้คู่กรณีแต่ละรายปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่ออยู่ดีปัญหา แต่ไม่สามารถหาบทกฎหมายใดมาบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามความประสงค์ของลูกจ้างในขณะนั้นได้

แม้หลังจากกลางปี พ.ศ. 2536 สถานการณ์แรงงานจะคลี่คลายลง แต่รัฐบาลโดยคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่างพยายามหาแนวทางปรับปรุงเพิ่มเติมหรือแก้ไขกฎหมายเพื่อจะรองรับสถานการณ์ต่อไป

ฉะนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของกฎหมายแรงงานและหาแนวทางแก้ไขปัญหาลึกลับสมควรศึกษาหาแนวทางหรือมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนลี้ภัย เป็นการศึกษาเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตโดยศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบจากกฎหมายหรือมาตรการของประเทศต่าง ๆ ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมมาก่อน เช่น ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา รวมตลอดถึงประเทศอุตสาหกรรมใหม่และประเทศอุตสาหกรรมในภูมิภาคเดียวกัน เช่น ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย

สิงคโปร์ นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อหาความแตกต่างหรือหาแนวทางที่น่าจะเหมาะสมหรือที่ดีกว่า เพื่อประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไข ออกกฎหมายเพิ่มเติมขึ้นใหม่ หรือวางแนวทางพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศต่อไปในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

(1) เพื่อศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับที่มาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดจากการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานในประเทศไทย ในขั้นตอนการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร ในชั้นพิจารณาของศาล รวมถึงกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน

(2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันเพียงพอที่จะคุ้มครองเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานแล้วหรือไม่

(3) เพื่อศึกษาว่ามีกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานของประเทศไทยใดเหมาะสมที่สุดที่จะนำมาปรับใช้กับกรณีของประเทศไทย

(4) เพื่อศึกษาหาแนวทางกำหนดมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน

## 3. สมมติฐาน

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่จนถึงระยะเวลาที่ผู้เขียนเริ่มทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีเจตนารมณ์วางมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสภาพการจ้างงานตามภาวะปกติ ยังไม่มีกฎหมายที่จะปรับใช้กับกรณีการเลิกจ้างที่เกิดจากเหตุคนล้นงาน ซึ่งเป็นเหตุผลความจำเป็นอันมิได้เกิดจากความรับผิดชอบของนายจ้าง แต่หากเกิดจากเหตุผลความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่นายจ้างไม่อาจป้องกันแก้ไขเยียวยาได้



#### 4. ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มุ่งศึกษาวิเคราะห์เฉพาะขอบเขตของกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานเท่านั้น มาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างกรณีอื่นกล่าวถึงเพื่อจะนำไปสู่การวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบเพื่อแสดงให้เห็นว่าได้บัญญัติขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้คุ้มครองไปถึงกรณีคนล้นงานด้วยหรือไม่ หรือเพื่อแสดงให้เห็นว่า จะสามารถนำมาปรับใช้กับกรณีคนล้นงานได้หรือไม่ กรณีอ้างอิงกฎหมายของต่างประเทศ จะยกมาอ้างอิงเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรณีคนล้นงาน หรือส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องเท่าที่จำเป็น และเท่าที่สามารถค้นคว้าได้ ซึ่งอาจจะยังไม่ครบถ้วนทั้งหมด

ขอบเขตของคำว่า การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน จะหมายถึง การเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากการปิดกิจการ หรือเจตนาจะปิดกิจการ การย้าย หรือเจตนาย้ายกิจการ ไปยังอีกแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจคาดได้ว่าการจ้างต่อไปจะเป็นการสมควรหรือไม่ รวมถึงการเลิกจ้างเพราะเหตุมีการปรับปรุงพัฒนาการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ซึ่งวิธีการผลิต หรือรูปแบบองค์กร อันมีผลให้จำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลง การเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิต เพราะต้องอาศัยความชำนาญงาน การยุบหน่วยงาน การประสบปัญหาทางการตลาด หรือการเงิน การขาดแคลนคำสั่งซื้อสินค้าหรือวัตถุดิบ ความยากลำบากในการหาวิธีการผลิต หรือการติดต่อทางธุรกิจ

#### 5. วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา บทความ ภาคนิพนธ์ กฎหมาย วารสาร สิ่งตีพิมพ์ หนังสือพิมพ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ ศึกษาหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) ทำให้รู้ว่ำนานาประเทศมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการเลิกจ้าง  
ในกรณีคนล้งงานอย่างไร
- (2) ทำให้เห็นว่าเกิดปัญหาขึ้นในประเทศไทยเนื่องจากไม่มีกฎหมายหรือ  
มาตรการบังคับใช้แก่การเลิกจ้างในกรณีคนล้งงานอย่างไร
- (3) ทำให้ทราบแนวทางที่ควรจะแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสม รัคกุม ยิ่งขึ้น
- (4) เป็นแนวทางเพื่อบัญญัติกฎหมายใหม่ต่อไปในอนาคต
- (5) สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อไป