

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านธุรกิจอุตสาหกรรมทำให้มีความต้องการลูกจ้างมากขึ้นซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้รัฐต้องมีส่วนเข้ามากำหนดสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับการจ้างงานให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ต่อมาก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เนื่องจากมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแรงงาน โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสมควร ต่อมาก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เนื่องจากเห็นว่าทำให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ จึงสมควรปรับปรุง ส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศ โดยให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน เช่นการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ จนกระทั่งรัฐได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 อันเนื่องมาจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานบทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายอันดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่นการให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน การ

ขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนๆ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างมากขึ้นเพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การแสดงเจตนาตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานที่ชัด หรือต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายฉบับนี้ข้อตกลงนั้นย่อมตกเป็นโมฆะคือ ไม่มีผลบังคับใช้ แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา 10 ปีเศษแล้วย่อมจะมีปัญหาข้อกฎหมายและช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้ลูกจ้างเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเพียงบางส่วนเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอกับสภาพการจ้างและการทำงานทั้งหมด เช่น สิทธิในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เรื่องการลาเพื่ออุปสมบท เรื่องการลาศึกษาต่อ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

ในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวซึ่งเป็นระยะเวลาที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้หยุดพักผ่อนประจำปีที่น้อยเกินไป ทั้งที่ลูกจ้างทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้ลูกจ้างต้องไปใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน แต่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างกับลูกจ้างต้องทำความตกลงกันเองว่าจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน เหตุอะไรบ้างที่ถือว่าเป็นกิจธุระอันจำเป็น ได้รับค่าจ้างหรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไร สะสมได้หรือไม่ เป็นจำนวนเท่าไร ฯลฯ หากสถานประกอบการไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้หรือไม่ ถ้านายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ หากลูกจ้างหยุดงาน

ไปถือว่าละทิ้งหน้าที่ ทั้งไม่มีบทลงโทษบังคับทางอาญาแก่นายจ้างที่ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ซึ่งเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างในปีต่อมามากกว่า 6 วันทำงานหรือไม่ก็ได้ การหยุดพักผ่อนประจำปีที่กำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามามาก หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ลูกจ้างก็จะไม่สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ทำให้การลาหยุดพักผ่อนประจำปีถูกเลื่อนออกไปโดยไม่มีกำหนด กรณีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บังคับให้ต้องมีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุด ในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ แต่กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมด้วย

ในเรื่องของการลาเพื่ออุปสมบท พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทได้ ทำให้ลูกจ้างที่ต้องการอุปสมบทเพื่อทดแทนพระคุณพ่อแม่ หรือมีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทน ซึ่งหากลูกจ้างต้องลาเพื่ออุปสมบทเป็นระยะเวลา 1 พรรษา ก็จะไม่สามารถลาเพื่ออุปสมบทได้ อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัว ไม่ต้องทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้สามารถกลับไปทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลาหยุดเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมีกิจธุระบ้างเป็นครั้งคราว

ในเรื่องของการลาศึกษาต่อนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ ทั้งลูกจ้างก็ไม่สามารถไปใช้วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนได้ เนื่องจากการลาศึกษาต่อนี้อาจใช้ระยะเวลา 1-2 ปีหรือนานกว่านั้น ทำให้ลูกจ้างไม่มีโอกาสยกฐานะและปรับปรุงตนเองในสาขาอาชีพของตนและทักษะในการทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วย

ในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรนั้นมีความจำเป็นต้องใช้เงินในการเลี้ยงดูบุตรของตน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับทารก และยังต้องเลี้ยงดูตนเองบำรุงร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพปกติ ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเพื่อจะได้รับเงินค่าจ้างให้ได้มากที่สุดในช่วงลาเพื่อคลอดบุตร ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้รับความลำบากเดือดร้อนในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตร

ในเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ ทำให้ลูกจ้างที่ต้องการทำหน้าที่บิดาในการเลี้ยงดูบุตรบ้าง หรือลูกจ้างที่เป็นมารดาที่ต้องการจะเลี้ยงดูบุตรอีกหลังจากสิ้นระยะเวลาการลาคลอดบุตรแล้วต้องไปใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีและหรือวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นแทนซึ่งมีไม่กี่วัน หากลูกจ้างต้องการเลี้ยงดูบุตรเป็นระยะเวลา 1 เดือน ก็จะไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ต้องการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวไม่ต้องทำงานหลังจากที่ได้ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม ทำให้สามารถกลับไปทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมีกิจธุระบ้างเป็นครั้งคราว

ดังนั้น ปัญหาในการลาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการการกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาเพื่ออุปสมบท วันลาศึกษาต่อ วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงาน ต่างประเทศกับประเทศไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาและค้นหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานมาตลอด 1 ปีเต็ม แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ซึ่งเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างในปีต่อมามากกว่า 6 วันทำงานหรือไม่ก็ได้ การหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีได้ ลูกจ้างก็จะไม่สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ กรณีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ หากนายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ ลูกจ้างก็จะเสียสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นไป นอกจากนี้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มเติมด้วย กรณีการได้รับค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งในระหว่างที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรมีความจำเป็นต้องใช้เงินมาก ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงต้องลาเพื่อคลอดบุตรถึง 45 วัน จึงจะได้รับค่าจ้างครบ 45 วัน ส่วนการลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีความเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาถึงบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เรื่องการลาเพื่ออุปสมบท เรื่องการลาศึกษาต่อ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นการศึกษาข้อมูลโดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ โดยการใช้วิธีศึกษาโดยการค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ คำพิพากษาศาลฎีกา ตลอดจนอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศโมซัมบิก ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศอาเซอร์ไบจานและประเทศลิทัวเนีย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่ออุปสมบท การลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิดและวิวัฒนาการการกำหนดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาเพื่ออุปสมบท วันลาศึกษาต่อ วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.6.2 ทำให้ทราบถึงการใช้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายแรงงาน ต่างประเทศกับประเทศไทย

1.6.4 ทำให้ทราบถึงมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่ออุปสมบท ลาศึกษาต่อ การกำหนดอัตราค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541