

This file has been cleaned of potential threats.

If you confirm that the file is coming from a trusted source, you can send the following SHA-256 hash value to your admin for the original file.

cad7e03eb021071833aac5a5332f7ff0c76990d1ad9dfdfc6d8c8b76633ae1fe

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จักรินทร์ สมมติ, สุรพล สิ้นธนา, สมพรชัย ชัยประสิทธิ์

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

e-mail: jackarinsommati@gmail.com, Suraphol_Sintu@hotmail.com, sompronchai_600windowslive.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแม่และเด็กจากการที่ต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง ระยะเวลาในการลา และการจ่ายค่าจ้างในระหว่างวันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และ แนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยได้ทำการรวบรวม บทความวิชาการ ตำรา วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ระเบียบ ที่เหมาะสม มุ่งอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม โดยวิเคราะห์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประเทศไทยและกฎหมายของต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้ในปัจจุบันยังไม่ได้มีการบัญญัติให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้แต่ขณะเดียวกันข้าราชการชายสามารถใช้สิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ทำให้ขาดความเสมอภาคระหว่างองค์กรภาครัฐกับภาคเอกชน เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายคนละฉบับและยังพบว่ากฎหมายของต่างประเทศได้บัญญัติให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปทำหน้าที่บิดาและลาไปช่วยเหลือภริยาหลังคลอดได้ จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขโดยเพิ่มเติมประเภทของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง การเลิกจ้าง และบทลงโทษเพื่อให้เกิดความเหมาะสมแก่การใช้แรงงานและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติถึงสิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรยอมรับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

คำสำคัญ: ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร, ลาไปทำหน้าที่บิดา, สิทธิในการลา

Legal Measures Relating to the Leave for the Birth of a Child

According to the Labour Protection Act, B.E. 1998

Jackarin Sommati ,Suraphol Sintunava, Sompornchai Chaiprasit

Rattanakabundit University

e-mail: jackarinsommati@gmail.com

Abstract

The objective of this article is to study the importance of maternity leave to support a wife, legal issues and effects on the mother and the child in case the mother has to care of the child alone as well as the duration of leave and payment of wages during leave to assist the wife who gave birth to a child in a proper and fair manner. In addition, this study aims to propose solutions for improvements, amendments of the Labor Protection Act, B.E. 1998 by using the qualitative research methodology by compiling Articles, Textbooks, Academic Journals Related research, then analyzed in an appropriate orderly system, aimed at explaining the phenomena occurring in society by analyzing the intentions of Thai and foreign laws. The results of the research found that the Labor Protection Act 1998, which is currently in force, has not yet provided for male employees the right to take leave to assist the wife who gives birth, but at the same time, male civil servants can use their right to take leave to assist their wife. According to the regulations of the Prime Minister's Office On the leave of the government officials, B.E. 2012 Causing a lack of equality between the public sector and the private sector because it is the enforcement of each law and also found that foreign law allows male employees to be able to leave to serve as father and to help his wife after birth. The authorities therefore suggests to amend the types of leave to support the maternity wife, pay period, termination and penalties for the suitability of labor and in line with the purpose of the constitution that prescribing the rights of the mother during, before and after the birth of a child, and enjoy the protection and assistance provided by law.

Keywords: Request for leave due to the wife confined, leave to the duty to be father,
By using the right to leave

บทนำ

มนุษย์ (human) ไม่อาจดำรงชีวิตอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังโดยไม่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน หรือไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพราะในความเป็นจริงความต้องการของมนุษย์มีหลายประการ และหาจุดสิ้นสุดไม่ได้ อีกทั้งยังมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งพฤติกรรมลักษณะนี้ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้นำเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการที่แตกต่างกัน เรียกว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการ” กล่าวคือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการเกียรติชื่อเสียง (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541) การดำรงชีวิตของมนุษย์ย่อมมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เริ่มจากคนที่ใกล้ชิดกับตัวเรามากที่สุด แล้วค่อยขยายออกไปเป็นวงกว้างในลักษณะของเครือข่ายสังคม (Social network) ทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างสังคมของมนุษย์ จึงมีวลีที่ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม” (Human being is social animal) ซึ่งเป็นคำกล่าวของ อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีก (บุญลือ วันทายนต์, 2539) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันจึงเกิดสถาบันทางสังคมขึ้น เพราะเห็นประโยชน์ว่ามีความต้องการ และจำเป็นแก่วิถีชีวิตของตน โดยสถาบันทางสังคม ประกอบด้วย สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันการปกครอง สถาบันเศรษฐกิจ เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) โดยแต่ละสถาบันจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไป

สถาบันครอบครัวเป็นองค์การที่มีขนาดเล็กที่สุดของสังคมและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตเพราะสมาชิกในครอบครัวนั้นต่างต้องดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดซึ่งถือเป็นการรวมกลุ่มกันแบบแบบปฐมภูมิ (Primary Group) โดยแต่ละครอบครัวจะมีแบบแผนในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม (ทัศนีย์ ทองสว่าง, 2537) วิถีชีวิตครอบครัวของคนไทยประกอบด้วย พ่อแม่ พี่น้อง ลูกพี่ ลูกน้อง ปู่ย่า ตายาย ลูกพี่ ลูกน้อง เขยสะใภ้ (ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553) รวมไปถึงบุคคลซึ่งเป็นสามีสัมพันธ์กัน และหากยังมีชีวิตอยู่กันนับเป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1629 วรรคสอง (วรุดิ เทพทอง, 2562) และเมื่อมีการให้กำเนิดสมาชิกคนใหม่ก็จะเป็น “โซ่ทองคล้องใจ” หมายถึงลูกที่เกิดมาเพราะความรักที่มีต่อกันทำให้หัวใจสองดวงของพ่อแม่เหมือนโซ่ทองคล้องไว้ ดังนั้นสามีกับภริยาจึงต้องช่วยกันอุปการะเลี้ยงดูให้ลูกเติบโตขึ้นมาเป็นพลเมืองของสังคมที่มีคุณภาพ แต่สภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อเลี้ยงครอบครัวให้อยู่รอด จึงทำให้พ่อแม่ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ลูกเท่าที่ควรปล่อยให้ลูกอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยที่ลูกจะมีกิจกรรมทำตามลำพัง เช่น นั่งดูทีวี เล่นวิดีโอเกมส์ หรือโทรศัพท์มือถือ ความเห็นต่างระหว่างสมาชิกในครอบครัวจึงเกิดขึ้น การพูดคุยกันน้อย ต่างคนต่างอยู่ พอมีปัญหาไม่รู้จะไปปรึกษาใครก็มักจะตัดสินใจด้วยวิธีการที่ผิด ๆ เช่น การฆ่าตัวตาย ทำร้ายตัวเอง หรือหันหน้าไปพึ่งยาเสพติด เป็นต้น ท้ายที่สุดก็กลายเป็นปัญหาสังคม (Social problem)

ดังนั้นสถาบันครอบครัวจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสถาบันแรกของสังคมที่ทำหน้าที่ขัดเกลาสมาชิกในครอบครัวให้เป็นคนดีมีวินัยเคารพกฎกติกาของบ้านเมือง และการอบรมสั่งสอนบุตรนั้นพ่อแม่จะต้องมีเวลาในการเลี้ยงดูบุตรอย่างใกล้ชิดตั้งแต่แรกเกิดเป็นต้นไป ซึ่งหน้าที่ในการอุปการะเลี้ยงดูบุตรจะต้องช่วยเหลือกัน สำหรับผู้เป็นแม่สามารถลาคลอดและดูแลบุตรได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นเวลา 98 วัน และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน แต่สำหรับลูกจ้างชายผู้เป็นสามี และเป็นพ่อเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติให้มีการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ คงมีแต่ข้าราชการ ที่มีสิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 สามารถลาติดต่อกันได้ ไม่เกิน 15 วันทำการ” (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

พ.ศ. 2555) และหากพิจารณาเปรียบเทียบกันแล้วระหว่างชายผู้เป็นสามีที่รับราชการกับประชาชนธรรมดาจะมีสิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรต่างกันโดยสิ้นเชิง อันเป็นการบังคับใช้กฎหมายคนละฉบับทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำขึ้นในสังคมของผู้ใช้แรงงาน

การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เป็นเรื่องที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว เพราะการที่แม่เลี้ยงลูกเพียงลำพังนั้น ความห่วงกังวลไม่ใช่อยู่นั่งเฉยๆ เพียงอย่างเดียว แม่เด็กก็ต้องห่วงด้วยเช่นกันเพราะส่วนใหญ่จะต้องมีการเย็บแผลหลังคลอด ซึ่งเป็นผลจากการผ่าตัดคลอด หรือการตัดฝีเย็บหรือรอยฉีกขาดบริเวณช่องคลอด ต้องรักษาแผลที่เกิดจากการคลอด และหากต้องเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวไปด้วยแล้วนั้นอาจพบปัญหาการเป็นโรคซึมเศร้าหลังคลอด สาเหตุเกิดจากความเครียดทั่วไป การนอนน้อย อดหลับอดนอนเพราะต้องให้นมและเลี้ยงดูบุตรเพียงคนเดียวเพราะไม่มีคนช่วย (มยุรา ยะทา, 2562) สมาชิกในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดจึงต้องคอยให้กำลังใจและช่วยเหลือเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดู

ดังนั้นสามีจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร สามารถแบ่งเบาภาระของภริยาได้ แต่ปัญหาคือการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรของสามีที่มีใช้ราชการนั้นยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้ลาได้เพราะหากใช้สิทธิในการลาก็ต้องเป็นการลากิจธุระ ก็จะมีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาในการลาตามแต่ละสถานประกอบการจะกำหนดสิทธิในการลา เพราะกฎหมายกำหนดให้สิทธิในการลากิจได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ดังนั้นหากสถานประกอบการกำหนดวันลาจิกเอาไว้เพียงเท่าที่มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายก็จะใช้สิทธิลากิจเพื่อดูแลภรรยาได้เพียง 3 วันทำงานต่อปี หากลาเกินกำหนดก็จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานจึงเป็นการยากต่อการตัดสินใจว่าจะลาหรือไม่ลาเพราะจะมีผลกระทบต่อรายได้อันเป็นสาเหตุให้ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ความห่วงกังวลเช่นนี้อาจทำให้สามีตัดสินใจไม่ลา งาน ภริยาจึงต้องแบกรับภาระหน้าที่ในการเลี้ยงลูกเพียงคนเดียว

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการลาที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สามารถให้การคุ้มครองการใช้แรงงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งยังขาดความเสมอภาคระหว่างองค์กรภาครัฐกับภาคเอกชนเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายคนละฉบับกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมของผู้ใช้แรงงาน อนึ่งการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (Maternity Leave) เป็นการสร้างความรักความผูกพันภายในครอบครัวระหว่าง พ่อ แม่ ลูก ทำให้สถาบันครอบครัวมีความแข็งแรงอันเป็นการสนองต่อนโยบายภาครัฐในด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีศักยภาพ โดยส่งเสริมให้ครอบครัวมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีสัมพันธภาพที่ดี และทำบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคง โดยการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการครอบครัวขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวทุกลักษณะ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2559)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดกับแม่และเด็กจากการที่ต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง
3. เพื่อศึกษาระยะเวลาในการลา และการจ่ายค่าจ้างในระหว่างวันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
4. เพื่อศึกษาถึงแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ทำการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ บทความวิชาการ ตำรา วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (methodology) โดยการใช้ กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) โดยผู้วิจัยได้อ่านทำความเข้าใจและจับประเด็นหลัก ทำการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2. ทำการแยกแยะ จัดกลุ่มข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อหาแบบแผนและความหมาย จาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงแรงงาน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 อนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (International Labour Organization) กฎหมายแรงงานของต่างประเทศ กับทั้งบทบัญญัติ ของกฎหมาย หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความทางวิชาการคำพิพากษาของศาล เอกสารราชการ และ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic data) จากเว็บไซต์ต่าง ๆ

3. ทำการสรุปข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญหลักและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาความเหมาะสม มุ่ง อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยวิเคราะห์ตามเจตนารมณ์ ข้อดีข้อเสียของกฎหมายไทยและกฎหมาย ต่างประเทศอย่างเป็นระบบให้ได้มาซึ่งแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

1. ความสำคัญของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

การใช้สิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและ เป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นบิดามารดาจะต้องช่วยกันเลี้ยงดูบุตร ความสำคัญได้มีเพียงการช่วยกันเลี้ยงดูบุตรแต่ เพียงอย่างเดียวเท่านั้นเนื่องจากภายหลังการคลอดบุตรผู้หญิงจะต้องพักฟื้น การทำหน้าที่ของมารดาภายหลังที่ คลอดบุตรใหม่ ๆ ผลที่เกิดจากจากคลอดบุตรอาจได้รับความกระทบกระเทือนทำให้ร่างกายฟื้นตัวช้า ส่งผล ต่อการดำรงชีวิตตามปกติได้ ดังนั้นในช่วงแรก ผู้หญิงต้องการความช่วยเหลือจากชายผู้เป็นสามีอย่างมากใน การดูแลเอาใจใส่พร้อมกับดูแลบุตรไปด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวบุตรก็จะได้รับ ความรักและความอบอุ่นจากบิดามารดาด้วย มาตรการทางกฎหมายจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะกำหนดให้ บุคคลจะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 48 วรรคหนึ่ง “สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังคลอดบุตรย่อมได้รับความช่วยเหลือ ตามที่กฎหมายบัญญัติ...” ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 1461 วรรคสอง “...สามีภริยาต้อง ช่วยเหลืออุปการะเลี้ยงดูกัน ตามความสามารถและฐานะของตน” มาตรา 1564 วรรคหนึ่งบัญญัติว่า “บิดา มารดาจำต้องอุปการะเลี้ยงดูและให้การศึกษาสมควรแก่บุตรในระหว่างที่เป็นผู้เยาว์...” ทำให้ทราบถึงเจตนารม ของกฎหมายมุ่งที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิและได้รับการช่วยเหลือตามกฎหมาย

2. ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแม่และเด็กจากการที่ต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง

ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแม่และเด็กจากการที่ต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพังพบว่าปัญหา ของการเป็นแม่เลี้ยงเดียวคือสาเหตุอันดับหนึ่งคือ “การหย่าร้าง” และรองลงมา คือ “การเสียชีวิตของคู่สมรส” โดยที่การหย่าร้างนั้นมักมีสาเหตุเกิดจาก ปัญหาครอบครัว (Family Problems) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

ทั่วไปโดยสาเหตุอาจเกิดขึ้นได้ในหลาย ๆ กรณี เช่น ความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำให้เกิดการทะเลาะกันจนอาจสร้างปัญหาที่ใหญ่โตได้ หรือนิสัยและความเคยชินส่วนตัว ส่วนผลกระทบที่มักจะเกิดขึ้นตามมาคือความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะบิดามารดากับบุตรซึ่งอาจมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันขาดความรักความผูกพันกัน และนอกจากนั้นอาจก่อให้เกิด ความเครียด หงุดหงิดง่าย ซึมเศร้า เบื่อหน่ายท้อแท้ชีวิต จนอาจถึงคิดฆ่าตัวตาย และหากเป็นปัญหาที่ลุกลามใหญ่โต หรือเรื้อรัง อาจทำให้สมาชิกภายในครอบครัวเกิดอาการทางจิตเวช หรือป่วยทางจิตเวชกันได้ เช่น โรคจิต โรคประสาท โรคซึมเศร้า โรคติดสารเสพติด โรคบุคลิกภาพแปรปรวน (ศิริรัตน์ คุปติวุฒ, 2550)

3. ระยะเวลาและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างวันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 มีได้บัญญัติเรื่องการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร มีเพียงการลาคลอดเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครรถ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน” แต่ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายผู้เป็นสามีมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามกฎหมายแต่อย่างใด ขณะที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 กำหนดประเภทการลา ตามมาตรา 17 (3) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ทำให้ข้าราชการชายจึงมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามข้อ 20 สามารถใช้สิทธิลาติดต่อกันได้เป็นเวลา 15 วัน ส่วนค่าจ้างระหว่างที่ลางานนั้นพบว่า พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการลาจึงมีได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้กำหนดเอาไว้เป็นการเฉพาะส่วน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ก็ไม่พบว่ามีกำหนดเรื่องของการจ่ายเงินเดือนของข้าราชการระหว่างการลาเอาไว้แต่อย่างใดเช่นกัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติกฎหมายว่าด้วยเงินค่าเลี้ยงดูและระยะเวลาการเลี้ยงดูบุตร ค.ศ. 2006 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) (The Federal Parental Allowance and Parental Leave Act 2006 หรือ Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz-BEEG) โดยกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับผู้ใช้งานทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งลูกจ้างชาวต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้อยู่อาศัยอยู่ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ภายใต้เงื่อนไขข้อบังคับดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ร่วมกันกับบุตร ไม่ว่าบุตรนั้นจะเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรบุญธรรม บุตรของคู่สมรส หรือบุคคลที่อยู่ด้วยกันเป็นสามีภริยาโดยไม่จดทะเบียนสมรส หรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง

2. ลูกจ้างจะต้องให้การอุปการะเลี้ยงดูบุตร หรือเด็กตามข้อ 1.

ในกรณีที่อำนาจการปกครองอยู่กับบิดาหรือมารดา หากลูกจ้างที่เป็นบิดา หรือมารดาไม่มีอำนาจปกครองดูแลบุตรหากต้องการใช้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้จะต้องได้รับความยินยอมจากอีกฝ่ายหนึ่งเสียก่อน และในกรณีที่รับเด็กมาเป็นบุตรบุญธรรมการลาไปเพื่อดูแลบุตรจะต้องได้รับอนุญาตจากบิดามารดาที่แท้จริงหรือผู้ใช้อำนาจในการปกครองเด็กเสียก่อนจึงจะใช้สิทธิลาได้

3. ลูกจ้างที่ประสงค์จะใช้สิทธิลาจะต้องแจ้งต่อนายจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 สัปดาห์ หรือ 49 วัน พร้อมระบุระยะเวลาในการลาภายในกำหนด 2 ปี ยกเว้นกรณีเร่งด่วนอาจแจ้งล่วงหน้าก่อนภายในระยะเวลาอันสมควร

อนึ่งลูกจ้างชายและหญิงสามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 3 ปีนับแต่วันที่คลอดบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขสำหรับการลาดังนี้

1. ลาแบบแบบเต็มเวลา กล่าวคือ ลูกจ้างใช้สิทธิลาไปเพื่อดูแลภริยาและบุตรหลังคลอดได้ 3 ปี

2. ลาแบบไม่เต็มเวลา กล่าวคือ ลูกจ้างตกลงกับนายจ้างขอลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลง โดยมีเงื่อนไขดังนี้

2.1 นายจ้างต้องมีลูกจ้างมากกว่า 15 คนขึ้นไป โดยไม่รวมเด็กฝึกงาน

2.2 ลูกจ้างจะขอใช้สิทธิลดชั่วโมงการทำงานได้ลูกจ้างจะต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ติดต่อกัน

2.3 ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงเป็น 15 ถึง 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้อย่างน้อย 2 เดือน ไม่ว่างานของนายจ้างจะมีความจำเป็นเร่งด่วนหรือไม่ก็ตาม โดยจะต้องแจ้งต่อนายจ้างล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 7 สัปดาห์ โดยจะต้องตกลงกันให้แล้วเสร็จภายใน 4 สัปดาห์ นับแต่วันที่ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ หากปรากฏว่านายจ้าง ลูกจ้างไม่อาจตกลงกันได้ ลูกจ้างยังสามารถยื่นคำร้องต่อนายจ้างได้อีกแต่ต้องไม่เกิน 2 ครั้ง

2.4 ลูกจ้างขอใช้สิทธิทำงานนอกเวลา กรณีของการทำงานนอกเวลา นายจ้าง ลูกจ้างอาจตกลงกันทำงานนอกเวลาได้ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนั้นลูกจ้างอาจทำงานนอกเวลากับนายจ้างอื่นได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิมเสียก่อน

สำหรับค่าจ้างในระหว่างการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรนั้นลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างวันลา แต่ลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ ตามกฎหมายว่าด้วยเงินค่าเลี้ยงดูและระยะเวลาการเลี้ยงดูบุตร ค.ศ. 2006 ร้อยละ 67 ของรายได้เฉลี่ย 12 เดือนที่ลูกจ้างได้รับก่อนคลอดบุตร เป็นเวลา 12 เดือน และกรณีที่ลูกจ้างชายหรือหญิงเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพังจะได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก 14 สัปดาห์ และเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างที่ลางาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ลาไปดูแลบุตรและเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ลานั้นหากนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 3 เดือน (ศิริรัตน์ ศิริวุธสมัย, 2561)

ประเทศสหราชอาณาจักร ได้บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการลาไว้เป็น 3 กรณีคือ

1. ลาเพื่อทำหน้าที่บิดาและการรับบุตรบุญธรรม ค.ศ. 2002 (พ.ศ. 2545) โดยกำหนดให้ลูกจ้างชายในฐานะที่เป็นบิดามีสิทธิลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการลาเพื่อทำหน้าที่บิดาและการรับบุตรบุญธรรม ค.ศ. 2002 โดยลูกจ้างชายไม่ว่าจะเป็นสามีที่จดทะเบียนสมรสหรือไม่ก็ตามหากอยู่ด้วยกันฉันท์สามีภริยาและหลังจากที่ภริยาคลอดบุตรสามารถใช้สิทธิลาเพื่อทำหน้าที่บิดาก่อนถึงกำหนดคลอด 14 สัปดาห์ และลูกจ้างชายต้องทำงานให้แก่นายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์ สามารถใช้สิทธิลาต่อเนื่องกันได้ 1-2 สัปดาห์ ซึ่งจะต้องใช้สิทธิลาภายใน 56 วันนับจากวันที่ภริยาคลอดบุตร โดยจะต้องแจ้งต่อนายจ้างให้ทราบว่าจะใช้สิทธิลาเพื่อไปทำหน้าที่บิดาพร้อมทั้งแจ้งกำหนดเวลาคลอดบุตร โดยสามารถใช้สิทธิเริ่มต้นลาได้ก่อนคลอด 15 สัปดาห์ ในระหว่างวันที่ลาจะได้รับเงินค่าจ้างในอัตราร้อยละ 90 ของรายได้เฉลี่ยรายสัปดาห์ หลังจากหักภาษีและเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนประกันแห่งชาติ และลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้ อีกทั้งยังสามารถนับวันที่ลาเป็นเวลาทำงานเพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องเสียสิทธิที่จะได้ประโยชน์อื่น ๆ อีกด้วย

2. ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) ลูกจ้างที่จะใช้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรนั้นจะต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยจะต้องมีหน้าที่ในการอุปการะเลี้ยงดูบุตรในฐานะบิดาหรือมารดาจนว่าบุตรจะมีอายุครบ 5 ปี โดยใช้สิทธิลาได้รวมระยะเวลาไม่เกิน 13 สัปดาห์ต่อการดูแลบุตรหนึ่งคน เว้นแต่บุตรที่เป็นคนพิการสามารถลาได้ 18 สัปดาห์ ทั้งนี้การลาในแต่ละช่วงเวลาจะลาติดต่อกันได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ และในแต่ละปีรวมระยะเวลาในการลาต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างลูกจ้างจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น และลูกจ้างจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 21 วัน ก่อนใช้สิทธิลา และ

3. การลาที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างเกินสมควร นายจ้างสามารถเลื่อนการลาของลูกจ้างออกไปอีกได้ 6 เดือนนับแต่วันเริ่มต้นขอใช้สิทธิลา โดยจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือพร้อมทั้งระบุสาเหตุที่ไม่อนุญาตให้ลาได้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างขอใช้สิทธิลา และกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้ โดยจะต้องเป็นการลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ แต่หากลูกจ้างใช้สิทธิลาเกิน 4 สัปดาห์ นายจ้างอาจทำการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสม ในระหว่างวันลาลูกจ้างจะไม่ได้ค่าตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ใช้สิทธิลาไปเลี้ยงดูบุตร (ศิริรัตน์ ศิริวุธสมัย, 2561)

ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส ลูกจ้างชายมีสิทธิลาไปทำหน้าที่บิดาภายหลังภริยาคลอดบุตรได้ 11 วัน ติดต่อกันสำหรับภริยาที่ให้กำเนิดบุตร 1 คน แต่หากมากกว่า 1 คนในคราวเดียวกันจะลาติดต่อกันได้ 18 วัน

สำหรับการลาไปเลี้ยงดูบุตร 1 คน จะลาได้ไม่เกิน 3 ปี บุตร 2 คนลาได้จนกว่าจะเข้าโรงเรียนอนุบาล หากบุตร 3 คน ลาได้จนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 6 ปี ระหว่างวันลาจะไม่ได้รับค่าจ้าง แต่จะได้รับเงินช่วยเหลือตามกฎหมายประกันสังคม

ประเทศสหพันธรัฐรัสเซีย กำหนดให้ลูกจ้างชายในฐานะสามีสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ดังนี้

1. ลาก่อนวันที่ภริยาคลอดได้ 1 วัน และหลังภริยาคลอดได้อีก 2 วัน รวมเป็น 3 วัน
 2. เมื่อภริยาลาหลังการคลอดบุตรไปแล้วครบกำหนด 70 และกลับเข้าทำงานตามปกติ สามีจึงจะใช้สิทธิลาไปเลี้ยงดูบุตรแทนภริยาได้ เป็นเวลา 1 ปีครึ่ง
 3. ระหว่างวันลาจะได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ 40 ของรายได้ 2 ปีสุดท้ายก่อนลา (สุวรรณา จีโรคกุล, 2561)
- ประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงสามารถลาไปเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ เป็นเวลา 1 ปี กรณีที่บุตรของลูกจ้างมีอายุน้อยกว่า 1 ปี และลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างวันลาแต่จะได้เงินชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันการว่างงานมาแล้ว 2 ปี

4. แนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

จากที่ได้ทำการศึกษากฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติเรื่องการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร แต่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 มีบทบัญญัติประเภทของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และกฎหมายของต่างประเทศต่างก็มีบทบัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิในการลาไปทำหน้าที่บิดา และช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันจะเห็นว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานภาคเอกชนมิได้ประโยชน์จากกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ข้าราชการได้ประโยชน์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 จึงมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศพบว่าต่างประเทศมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร โดยมีการบังคับใช้ระหว่างภาคเอกชนกับรัฐบาลอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มุ่งอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยวิเคราะห์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและพบว่าความสำคัญของการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแม่และเด็กจากการที่ต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพัง ระยะเวลา ค่าจ้างระหว่างวันลาอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของกฎหมายที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างชายในการลาไปทำหน้าที่บิดาและช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรของแต่ละประเทศอันเป็นการสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับวิถียานินท์เรื่อง “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ” (ศิริรัตน์ ศิริยุสมัยม, 2561) ที่ได้กล่าวถึงสิทธิในการลาของลูกจ้างชายผู้เป็นสามีตามกฎหมายของต่างประเทศและ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 156 ว่าด้วยลูกจ้างที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 (พ.ศ.2524) ได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั้งชายและหญิงซึ่งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุตรที่อยู่ในความอุปการะโดยที่อนุสัญญานี้มีสาระสำคัญกำหนดให้รัฐจะต้อง

กำหนดนโยบายแห่งชาติที่มีจุดมุ่งหมายให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างทั้งชายและหญิงซึ่งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อครอบครัวหรือบุคคลที่มีความประสงค์จะได้รับการจ้างงานสามารถใช้สิทธิเลือกทำงานได้อย่างเสรี ปราศจากการเลือกปฏิบัติและปราศจากความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว และยังคงสอดคล้องกับวิถียานีพันธ์ เรื่อง “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองและช่วยเหลือมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังคลอดบุตร กรณีการลาคลอดบุตร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) (สุวรรณ จีระโกศลกุล, 2561) ได้กล่าวว่าสิทธิการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรใหม่ไม่ได้เพียงข้าราชการและลูกจ้างประจำภาครัฐเท่านั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือลูกจ้างในภาคเอกชนไม่มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาได้ และยังคงมีความสอดคล้องกับบทความ เรื่อง สิทธิของ “พ่อ” เพียงพอหรือยัง (มยุรา ยะทา, 2562) ที่ได้กล่าวถึงสิทธิในการลาคลอด ซึ่งผู้มีสิทธิลาคลอดได้นั้นจะต้องเป็นหญิงเท่านั้นเนื่องจากชายไม่สามารถตั้งครรภ์ได้จึงไม่มีสิทธิลาคลอดแต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างชายควรได้รับสิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้เช่นเดียวกันกับข้าราชการชายที่มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ฉะนั้นหากได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร จะทำให้ลูกจ้างชายสามารถลาไปทำหน้าที่บิดาและสามีโดยไม่ได้ทิ้งให้ภริยาต้องมาแบกรับความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตรตามลำพัง และการที่ภริยาเลี้ยงดูบุตรเพียงลำพังนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาความเครียดต่าง ๆ ได้ เช่น หงุดหงิดง่าย ซึมเศร้า เบื่อหน่ายท้อแท้ชีวิต จนอาจถึงคิดฆ่าตัวตาย และหากเป็นปัญหาที่ลุกลามใหญ่โต หรือเรื้อรัง อาจทำให้สมาชิกภายในครอบครัวเกิดอาการทางจิตเวช หรือป่วยทางจิตเวชกันได้ เช่น โรคจิต โรคประสาท โรคซึมเศร้า โรคติดสารเสพติด โรคบุคลิกภาพแปรปรวน และส่งผลไปถึงบุตรด้วย

ดังนั้นกฎหมายจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวให้มีความอบอุ่นและหากมีการแก้ไขเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมต่อไปแล้วก็จะเป็แนวทางในการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งขึ้น อันเป็นการตอบสนองแนวนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) และปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นมักจะมีความเชื่อมโยงกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนทัศน์ การประกอบธุรกิจ ตลอดจนการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นผลกระทบในวงกว้าง จึงจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม อันเป็นการส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาประเทศที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. กำหนดประเภทของการลา ให้มีการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

2. กำหนดค่านิยามศัพท์ คำว่า “การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร” หมายถึงการลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาเลี้ยงดูบุตรโดยทำหน้าที่ในฐานะบิดา และหมายความรวมถึงการช่วยเหลือภริยาภายหลังจากการคลอดบุตร

3. กำหนดเงื่อนไขของการลา ดังนี้

3.1 ลูกจ้างชายที่มีสิทธิลาได้จะต้องเป็นลูกจ้างประจำและต้องทำงานให้นายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.2 ลูกจ้างชายจะต้องแสดงหลักฐานการเป็นสามีไม่ว่าจะเป็นสามีที่จดทะเบียนสมรสหรือไม่ก็ตามของหญิงที่ตั้งครรภ์และหลักฐานการคลอดบุตร

3.3 ลูกจ้างจะต้องแสดงหลักฐานความยินยอมจากภริยา ในกรณีที่เป็สามีไม่จดทะเบียนสมรสว่าหญิงนั้นยินยอมให้ชายผู้เป็นสามีมาช่วยเหลือได้

3.4 ลูกจ้างชายสามารถลาติดต่อกันได้จนกว่าภริยาจะช่วยเหลือตัวเองได้และสามารถเลี้ยงดูบุตรได้ตามลำพัง แต่ทั้งนี้ต้องมีระยะเวลาไม่เกินกว่า 1 ปี หรือกรณีที่ภริยาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้สามารถลาติดต่อกันได้แต่ไม่เกิน 5 ปี

4. กำหนดค่าจ้างระหว่างวันลา ข้อห้ามการเลิกจ้าง และการกลับเข้าทำงาน และบทกำหนดโทษ ดังนี้

4.1 ลูกจ้างชายที่ลาติดต่อกันเป็นเวลา 1 ปี จะได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินร้อยละ 70 ของค่าจ้างอัตราสุดท้าย แต่ไม่เกิน 90 วัน

4.2 ลูกจ้างชายที่ใช้สิทธิลาเกินกว่า 1 ปีขึ้นไปจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างวันลาตามที่ระบุไว้ในข้อ 2.1 ส่วนระยะเวลาที่เกินไปกว่านั้นจะไม่ได้รับค่าจ้าง

4.3 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างชายที่ใช้สิทธิลาไปเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรเว้นแต่เป็นการลามากกว่า 1 ปี

4.4 นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างตามเดิมในกรณีที่ลาไม่เกิน 1 ปี เว้นแต่กรณีที่ลาเกินกว่า 1 ปี อาจปรับเปลี่ยนตำแหน่งและอัตราค่าจ้างเพื่อความเหมาะสมได้

4.5 กรณีที่นายจ้างกระทำความผิดประการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 300,000 หรือทั้งจำทั้งปรับ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรกรณีพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิการลาและการช่วยเหลือมารดา ก่อนและภายหลังการคลอดบุตร

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนการพัฒนาครอบครัว

พ.ศ. 2560-2564. ม.ป.ท.

ทัศนีย์ ทองสว่าง. (2537). สังคมไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- บุญลือ วันทายนต์. (2539). **สังคมวัฒนธรรมท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก.
- ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). **สังคมและวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ด้านสหวิชาการพิมพ์ จำกัด.
- มยุรา ยะทา. (2562). **สิทธิของ “พ่อ” เพียงพอหรือยัง**. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 21 ก.ค. 2563 จากเว็บไซต์: <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/857185>.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ราชภัฏสวนดุสิต.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555. (2555). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 129 ตอนพิเศษ 22 ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- วรวิทย์ เทพทอง. (2562). **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับอ้างอิง) พร้อมเชิงอรรถ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ศิริรัตน์ คุปติวุฒิ. (2550). **ความรู้เรื่องโรคทางจิตเวชและปัญหาพฤติกรรม**. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2564 จากเว็บไซต์: <https://www.pobpad.com/>.
- ศิริรัตน์ ศิริวุฒิมัย. (2561). **มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา (โท) สาขากฎหมายระหว่างประเทศคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณา จีระโกศล. (2561). **มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองและช่วยเหลือมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังคลอดบุตร กรณีการลาคลอดบุตร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560)**. วิทยานิพนธ์ปริญญา (โท) สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.