

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายแรงงานแต่ละประเทศส่วนใหญ่ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตรในระยะแรกเกิด (Maternity Leave) เพราะตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดูบุตรอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะทารกแรกเกิดซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาแห่งการวางรากฐานสำคัญให้กับแต่ละชีวิตที่กำลังเริ่มต้น สายสัมพันธ์ระหว่างมารดากับบุตรที่เกิดจากความใกล้ชิดไม่เพียงแต่สร้างบุคคลหนึ่งให้มีความสมบูรณ์และทำให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่ยังสร้างทรัพยากรมนุษย์ของชาติอีกด้วย

ในบริบทของสังคมด้วยทัศนคติดั้งเดิมทางสังคม (Traditional Norm) ลูกจ้างหญิงมีบทบาทสำคัญในการเลี้ยงดูทารกแรกเกิดมากกว่าลูกจ้างชาย อย่างไรก็ตาม ครอบครัวสมัยใหม่ทั้งชายและหญิงต่างมีบทบาทสำคัญในการทำงานหาเลี้ยงชีพและดูแลครอบครัวร่วมกัน บิดามีบทบาทมากขึ้นในการแบ่งเบาภาระของมารดาในการช่วยเลี้ยงดูบุตรซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อมารดาและบุตร รวมถึงเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว

หากมารดาเพียงฝ่ายเดียวเลี้ยงดูบุตร อาจส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและกระทบต่อสุขภาพของมารดา เมื่อพิจารณาในหลักของสิทธิมนุษยชน ชายและหญิงควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน (Gender Equality) ในสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับครอบครัวจากรัฐ ในการสนับสนุนให้บิดามารดาช่วยกันเลี้ยงดูบุตรตั้งแต่แรกเกิด ดังนั้น กฎหมายแรงงานสมัยใหม่ในหลายประเทศจึงกำหนดให้บิดามีสิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดา และมีแนวโน้มที่จะออกกฎหมายให้ประโยชน์ต่อครอบครัวมากขึ้น (Family-Friendly Law) โดยเฉพาะสิทธิในการลางานเพื่ออุปการะเลี้ยงดูทารกแรกเกิดเช่นเดียวกับสิทธิลาคลอดที่มารดาได้รับ อย่างไรก็ตาม บิดาจะมีสิทธิลาเพื่ออุปการะเลี้ยงดูทารกแรกเกิดได้นาน

เพียงใด ได้รับค่าจ้างหรือค่าชดเชยหรือไม่ในระหว่างที่ลาที่ลานั้นก็ขึ้นอยู่กับกฎหมายแรงงานแต่ละประเทศ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่นและเข้มแข็งมากขึ้น บางประเทศก็มีจุดประสงค์เพื่อจูงใจให้ประชาชนของตนมีบุตรเพิ่มขึ้น โดยบิดาสามารถลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ โดยได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น ประเทศเกาหลีใต้มีนโยบายเพิ่มภาวะเจริญพันธุ์¹ เพื่อกระตุ้นให้สัดส่วนประชากรวัยเด็กเพิ่มขึ้น โดยออกกฎหมายใหม่ให้สิทธิแก่บิดาและมารดาสามารถลางานเพื่อดูแลบุตรร่วมกันได้ ไม่ว่าจะดูแลบุตรแรกคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรที่อายุต่ำกว่า 6 ปี และหากใช้วันลาที่ได้รับค่าจ้าง (Paid Leave) หมดไปก็ยังสามารถใช้วันลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Leave) ได้²

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานบางประเทศยังครอบคลุมถึงสิทธิการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวยามเจ็บป่วยหรือเหตุจำเป็นอื่นอันเกี่ยวกับครอบครัวได้ด้วย เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ผ่านกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติว่าด้วยการลาอันเกี่ยวกับครอบครัวหรือเหตุผลทางด้านสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว (Family and Medical Leave Act: FMLA)³ ซึ่งเป็นการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างและลาได้สูงสุดถึง 12 สัปดาห์

สำหรับประเทศในทวีปยุโรป ส่วนใหญ่มีนโยบายที่เป็นมิตรต่อสถาบันครอบครัว (Family-Friendly Policies) และให้สิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนโดยมุ่งเน้น

¹ศรินทย์ เกษย์ และ รุ่งทอง ครามานนท์, “นโยบายการเพิ่มภาวะเจริญพันธุ์ของประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ : ใช้งบประมาณสูงมาก แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ” ในประชากรและสังคม 2550, วรชัย ทองไทยและสุริย์พร พันพึ้ง, บรรณาธิการ(นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม, 2550).

²Kwon Mee-yoo, “More Workers to enjoy Parental Leave” [Online]. Available at: http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2010/02/117_60366.html Accessed [November 6, 2010].

³United States Department of Labor, Wage and Hour Division (WHD), “Family and Medical Leave Act.” [Online]. Available at: <http://www.dol.gov/whd/fmla/index.htm> Accessed [November 6, 2010].

การสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่นและเข้มแข็ง การให้สิทธิลูกจ้างชายในการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดามีกำหนดอยู่ในกฎหมายแรงงานเกือบทุกประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลีย อิตาลี เดนมาร์ก เยอรมัน ฝรั่งเศส โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศแถบสแกนดิเนเวีย เช่น นอร์เวย์ ซึ่งให้สิทธิประโยชน์อย่างมากแก่บิดาโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างที่ลาโดยภาระต้นทุนดังกล่าวจะเป็นการแบ่งกันระหว่างรัฐบาลและนายจ้างเพื่อกระตุ้นให้บิดามารดามีโอกาสเลี้ยงดูบุตรอย่างใกล้ชิดมากขึ้น⁴ หรือในประเทศอังกฤษ รัฐบาลผลักดันให้บิดามีสิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาได้มากถึง 6 เดือน เพื่อให้สามารถเข้าไปช่วยเลี้ยงดูบุตรได้ในขณะที่มารดากลับไปทำงาน อันจะทำให้ครอบครัวสามารถบริหารเวลาในการทำงานและเลี้ยงดูบุตรให้สมดุลกันได้⁵ (Balancing Work and Family Life) นอกจากนี้ แม้กระทั่งประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยก็ได้กำหนดให้สิทธิลาแก่บิดาเพื่อช่วยมารดาเลี้ยงบุตรแล้ว เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ พม่า อินโดนีเซีย และประเทศกัมพูชาที่กำหนดให้บิดาสามารถใช้สิทธิลาพิเศษในกรณีที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัวได้⁶

สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบัน สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของบิดาที่ให้แก่ลูกจ้างในภาคเอกชนยังไม่ได้รับการรับรองจากกฎหมายไทย ทั้งที่กฎหมายได้กำหนดให้บิดามีหน้าที่อุปการะเลี้ยงดูบุตรร่วมกับมารดา⁷ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มารดามีสิทธิลาคลอด (Maternity Leave) เท่านั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 และ 59 ทั้งนี้เพราะสังคมไทยที่ผ่านมายังคงยึดทัศนคติดั้งเดิมที่บิดามีหน้าที่ในการทำมา

⁴ Chapter 14 of the National Insurance Act.

⁵ Directgov: Public services all in one place, “Ordinary Paternity Leave” [Online]. Available at: http://www.direct.gov.uk/en/parents/moneyandworkentitlements/parentalleaveandpay/dg_10029398 Accessed [August 12, 2011].

⁶ ILO, “Protect the future: Maternity paternity and work: Gender Equality of the heart of decent work 2009,” (Geneva) [Online], Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../wcms_106262.pdf, Accessed [October 22, 2010].

⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1564.

หาเลี้ยงครอบครัว มารดาทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ประกอบกับสังคมไทยในอดีตมีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย กล่าวคือ มีสมาชิกในครอบครัวประกอบไปด้วย บิดามารดา ปู่ย่าตายาย หรือพี่น้องอยู่อาศัยร่วมกัน ดังนั้นภาระการเลี้ยงดูบุตรจึงสามารถพึ่งพาสมาชิกทั้งหลายในครอบครัวได้

แต่อย่างไรก็ดี สภาพครอบครัวไทยในปัจจุบันส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่ครอบครัวสมัยใหม่ กล่าวคือ ครอบครัวเดี่ยว⁸ โดยที่สมาชิกครอบครัวเหลือเพียงบิดา มารดาและบุตรเท่านั้น ดังนั้น เมื่อกฎหมายไทยยังให้สิทธิเพียงมารดาเท่านั้นในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในระยะแรกเกิด ปัญหาที่พบคือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจของมารดา เนื่องจากระยะหลังคลอดเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม จากเหตุผลทางการแพทย์ มารดาที่เพิ่งคลอดบุตรมักจะมีอาการอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ เกิดความเครียด ซึมเศร้าอันอาจทำให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์⁹ เมื่อภาระการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดตกอยู่กับมารดาเพียงฝ่ายเดียวอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของมารดามากยิ่งขึ้น เนื่องจากในระยะพักฟื้น มารดาจำเป็นต้องพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อฟื้นฟูร่างกายกลับคืนสู่สภาพปกติโดยเฉพาะในรายที่มีการผ่าตัด ซึ่งการพักผ่อนอย่างเพียงพอมีผลต่อสภาพจิตใจหลังคลอด การเข้ามาช่วยเหลือของบิดามีความจำเป็นมากในระยะหลังคลอดทั้งต่อมารดาและทารก ทั้งนี้ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นในครอบครัวที่มีบุตรรายที่สอง หรือมีการคลอดบุตรแฝด

2. การที่บิดามีส่วนช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรย่อมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว ทั้งประโยชน์ต่อชีวิตสมรส และความผูกพันภายในครอบครัวระหว่างบิดามารดาและบุตร มากกว่าการเลี้ยงดูบุตรโดยลำพังของมารดา และในกรณีที่บิดาเป็นฝ่ายที่

⁸สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน**, [Online]

Available at: http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

Accessed [November 10, 2010].

⁹วรรณภา คงสุริยะนาวินและคณะ, “ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของหญิงหลังคลอด,” วารสารสภาการพยาบาล ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2553) : หน้า 88.

มีความจำเป็นต้องเลี้ยงดูบุตรเพียงผู้เดียว เช่น มารดาเสียชีวิต หรือประสบปัญหาทางด้านสุขภาพ การให้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแก่บิดามีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3. หากมารดาเป็นผู้มีรายได้น้อย การลาคลอดระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ดังนั้น จึงเกิดกรณีการฝากบุตรไว้กับสถานรับเลี้ยงดูเด็กหรือฝากบุตรไว้กับญาติให้ช่วยเลี้ยงดูแทน

4. ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อาจทำให้ผู้ประกอบการบางรายเลือกปฏิบัติจ้างเฉพาะแรงงานชาย ทำให้เกิดความเสียเปรียบของแรงงานหญิงในตลาดแรงงานและเกิดความไม่เสมอภาคทางสังคม ทั้งที่ควรได้รับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

5. กฎหมายสะท้อนถึงทัศนคติดั้งเดิมของสังคมในเรื่องบทบาทหญิงชายในหน้าที่ครอบครัวไว้ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพครอบครัวในปัจจุบัน คือครอบครัวเดี่ยวที่มีเพียงบิดา มารดาและบุตร ทำให้สตรีจะต้องแบกรับหน้าที่มากขึ้น (Women's Double Burden) ทั้งทำงานนอกบ้านและการเลี้ยงดูบุตร

6. กฎหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีตามอนุสัญญาว่าด้วย การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ¹⁰ ที่ประเทศไทยได้ลงนามเป็นภาคี โดยเฉพาะมาตรา 16 ที่กำหนดให้ชายและหญิงควรมีสสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกันในฐานะบิดามารดาของบุตร¹¹ อนึ่ง แม้ประเทศไทยได้ตั้งข้อสงวนไว้ในมาตรา 16 แต่หากกฎหมายได้รับการแก้ไขก็จะเป็นผลดีกับประเทศไทยในระดับระหว่างประเทศที่แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการขจัดกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรี

¹⁰ องค์การสหประชาชาติได้มีมติรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) โดยประเทศไทยได้ลงนามเป็นภาคีสมาชิกเมื่อเดือนกันยายน 2528.

¹¹ Article 16 (d) of Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การเลี้ยงดูบุตรร่วมกันเป็นเรื่องสำคัญของครอบครัว และเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลควรจะได้รับสิทธิจากรัฐในการส่งเสริมให้มีโอกาสเลี้ยงดูบุตรและดูแลครอบครัวโดยปราศจากความกังวลในทางเศรษฐกิจซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างคนหรือทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีประสิทธิภาพ รัฐควรเปิดโอกาสให้บุคคลในครอบครัวได้มีโอกาสตัดสินใจกำหนดบทบาทหรือภาระเลี้ยงดูบุตรเอง และต้องส่งเสริมให้เกิดดุลยภาพในการแบ่งภาระภายในครอบครัวระหว่างสามีและภรรยา (Equal Sharing of Responsibility between Women and Men) ดังนั้น การกำหนดให้มารดาเท่านั้นมีสิทธิลาคลอด แต่บิดาไม่มีสิทธิลาเพื่อมาดูแลครอบครัวก็เท่ากับว่ารัฐได้กำหนดบทบาทการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดให้กับมารดาเพียงฝ่ายเดียว

การแก้ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาและวิจัยความเป็นไปได้ในการนำสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมาพัฒนาสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพศชายในประเทศไทยเพื่อประโยชน์แก่สถาบันครอบครัว อย่างไรก็ตาม การกำหนดหลักเกณฑ์หรือให้สิทธิประโยชน์อย่างใดแก่ลูกจ้างนั้น มีข้อที่ควรพิจารณาหลายประการ เช่น เงื่อนไขการลา จำนวนวันลา การจ่ายค่าจ้าง และยังคงคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายในภาคธุรกิจ เพราะการกำหนดให้สิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาย่อมหมายถึง ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการขาดแรงงานเพื่อการผลิตหรือบริการภายในองค์กร ดังนั้น หากกำหนดให้สิทธิประโยชน์ลูกจ้างชายเพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจแล้ว กฎหมายอาจไม่ได้รับการยอมรับหรือมีการปฏิเสธที่จะปฏิบัติตาม บางกรณีอาจส่งผลให้ลูกจ้างไม่อยากใช้สิทธิ เพราะเกรงว่าจะกระทบต่อหน้าที่การงานหากใช้สิทธิดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายของประเทศต่างๆ โดยนำรูปแบบมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยเพื่อปรับปรุงกฎหมายไทย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เป็นครอบครัวสมัยใหม่ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และสร้างหลักประกันแก่สถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคงทัดเทียมกับกฎหมายแรงงานของนานาชาติประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาถึงความสำคัญและประโยชน์ของการให้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว โดยเฉพาะการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดารวมทั้งความหมายของการลาเพื่อดูแลบุตรของบิดา

(2) เพื่อศึกษาถึงแนวคิดหลักการนโยบายต่างๆและกฎหมายระหว่างประเทศที่ให้ประโยชน์ต่อสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว โดยเฉพาะการลาเพื่อดูแลบุตรของบิดาในต่างประเทศ

(3) เพื่อศึกษาสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวในประเทศไทยและโดยเฉพาะสิทธิลาของบิดาที่มีอยู่ในประเทศไทยและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

(4) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการให้ความคุ้มครองทางกฎหมายในต่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาเพื่อดูแลบุตรของบิดา

(5) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานไทยเพื่อให้ลูกจ้างชายสามารถมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้อันเป็นประโยชน์ต่อสถาบันครอบครัว

1.3 สมมติฐานของโครงการวิจัย

สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของบิดาได้ถูกกำหนดขึ้นโดยกฎหมายในหลายประเทศ รวมถึงได้รับการรับรองในเวทีระหว่างประเทศ เช่น สหภาพยุโรป¹² เนื่องจากสังคมตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัวและความเท่าเทียมกันในการแบ่งเบาภาระภายในครอบครัวระหว่างหญิงชาย สำหรับประเทศไทย ลูกจ้างหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดเพื่อดูแลบุตร ปัญหาที่พบคือ ความไม่สอดคล้องกับสภาพครอบครัวสมัยใหม่ เมื่อการเลี้ยงดูบุตรเป็นหน้าที่ของทั้งบิดามารดา รัฐจึงควรกำหนดให้บิดาสามารถลางานเพื่อ

¹² Council Directives 2010/18/EU: Framework Agreement on Parental Leave.

มาเลี้ยงบุตรแรกคลอดได้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของภรรยา และเป็นการเสริมสร้างความอบอุ่นภายในครอบครัว อย่างไรก็ตามการกำหนดให้สิทธิในลักษณะใดเพิ่มเติมก็จำเป็นจะต้องพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้เพื่อให้เกิดการยอมรับ ดังนั้น จึงสมควรที่จะศึกษาหารูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนากฎหมายแรงงานไทยโดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้บัญญัติรับรองสิทธิการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาแก่ลูกจ้างชาย ภายใต้ง่อนไขหรือกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม

1.4 ขอบเขตการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเน้นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) มุ่งศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ต่อสถาบันครอบครัวโดยศึกษากรณีการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กฎหมายแรงงานของต่างประเทศ หลักกฎหมายแรงงานของประเทศไทย คำอธิบายกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บทความ เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารตำราต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบและจัดทำข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) เพื่อทราบถึงความสำคัญของสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว โดยเฉพาะการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดารวมทั้งความหมายของการลาเพื่อดูแลบุตรของบิดา
- (2) เพื่อทราบแนวคิด หลักการ และนโยบายที่เกี่ยวข้องอันเป็นมิตรต่อสถาบันครอบครัว โดยเฉพาะการลาเพื่อดูแลบุตรของบิดาในต่างประเทศ
- (3) เพื่อศึกษาสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวในประเทศไทยและโดยเฉพาะสิทธิลาของบิดาและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง
- (4) เพื่อทราบรูปแบบการให้ความคุ้มครองทางกฎหมายในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาของบิดา

(5) เพื่อทราบแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานไทย เพื่อให้แรงงานมีสิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาโดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.6 เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(1) กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติประกันสังคม

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(2) หนังสือ

ประสพสุข บุญเดช, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ว่าด้วยครอบครัว. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2539.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 14 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2522.

Gwyneth Pitt, **Employment Law**, Third Edition, London: Sweet & Maxwell.1997.

Robert J. Gregory, **Your Workplace Rights and How to Make the Most of Them**, An Employee's Guide, Amacom.1999.

(3) บทความ:

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “สิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดา” **วารสารกฎหมายธุรกิจบัณฑิต**, ปีที่ : 4 ฉบับที่ : 1(ม.ค.-มิ.ย.2547): หน้า 26-29.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **รายงาน
วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและผลกระทบที่
เกิดขึ้นต่อการพัฒนาประเทศ**, กันยายน 2551.

Castro. & Pazos, M. “Maternity, Paternity and Parental Leave in Europe: Some Elements for a Feminist Approach.” **PPiNA**, 2008 [Online]. Available :http://www.nodo50.org/plataformapaternidad/en_proposals/papers

Rebecca Ray, Janet C. Gornick and John Schmitt.2008, “Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality,” **Center for Economic and Policy Research**. [Online]. Available: www.Cepr.net

Wen-Jui Han, Christopher Ruhm, Jane Waldfogel. 2009. “Parental Leave Policies and Parents”.

Employment and Leave-Taking, “**Journal of Policy Analysis and Management**,” Vol. 28, No. 1, 29–54 (2009).

Ruth Milkman, Eileen Appelbaum. (2004). “Paid Family Leave in California: New Research Findings” **Journals of the University of California Press**. Vol. 2004, No.1, Pages 45–67.

(4) งานวิจัย

กชมน ทรงพิทักษ์กุล, “ปัญหาในทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 2552.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ,” สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, 2551.

1.7 ระเบียบวิธีวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือและบทความต่างๆ ตั๋วบทความที่เกี่ยวข้องทั้งจากต่างประเทศและในประเทศไทย รวมทั้งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ปรากฏบนเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Research) เช่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Interview) สัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามแก่ผู้ประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน (Questionnaires) เพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.8 ระยะเวลาทำการวิจัย

โครงการวิจัยมีกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ใช้ระยะเวลา 1 ปี