

## บทที่ 6

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 6.1 บทสรุป

จากการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบลาคลอคของมารคาไปสู่สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัวเกิดจาก 3 สาเหตุหลักคือ อิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบครอบครัวในสังคมยุคใหม่ และนโยบายของรัฐสวัสดิการทำให้เกิดแนวคิดสนับสนุนให้สามีได้มีบทบาทหน้าที่ในครอบครัวมากขึ้น เพื่อประโยชน์ของสถาบันครอบครัวในภาพรวม ในขณะที่เดียวกันก็มีกลไกให้ความคุ้มครองการจ้างงานแก่แรงงานเพื่อป้องกันการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง จนกระทั่งในปัจจุบันสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัวได้รับการรับรองให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของครอบครัวตามกฎหมายข้อบังคับของสหภาพยุโรปว่าด้วยการลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว

ปัจจุบันมี 63 ประเทศทั่วโลกที่ให้สิทธิลาแก่บิดาเพื่อเลี้ยงดูแลบุตร<sup>128</sup> สำหรับประเทศไทยได้มีความพยายามผลักดันให้สิทธิลาคลอดของมารคามีความเป็นสากลมากขึ้นและดำเนินการไปพร้อมๆกับการสนับสนุนให้แรงงานชายได้มีสิทธิลาในส่วนนี้เช่นกัน แต่มีเพียงข้าราชการชายเท่านั้นที่กำลังจะได้รับสิทธิลาเพื่อดูแลภรรยาและบุตรหลังคลอดซึ่งสิทธิดังกล่าวเพิ่งได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2554 ดังนั้นเมื่อกฎหมายไทยกำหนดสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูแลบุตรให้แก่มารคาเท่านั้นโดยยังไม่ได้มีบทคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างชายในภาคเอกชน จากการศึกษาจึงพบปัญหาที่เกี่ยวข้องคือ ปัญหาความไม่เหมาะสมของกฎหมายต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ปัญหาสุขภาพของมารคาและคุณภาพการเลี้ยงดูในทารกแรกเกิด ปัญหาความไม่สอดคล้องกันของกฎหมายไทย และปัญหาการปฏิบัติตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ เป็นต้น

---

<sup>128</sup> *Supra* note 68, p. 23.

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงโอกาสในการพัฒนาสิทธิการลาของบิดาในประเทศไทย พบว่าในส่วนของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นนั้น โดยเฉพาะในภาคธุรกิจ สิทธิลาดังกล่าวย่อมมีผลต่อต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการในส่วนของภาระงาน และหน้าที่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมายในช่วงที่มีการลา ซึ่งจะมีผลต่อธุรกิจขนาดเล็กและกิจการที่ต้องพึ่งพาขอการผลิตมากกว่าองค์กรธุรกิจที่มีแรงงานทดแทนจำนวนมาก

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ถึงบริบทแวดล้อมต่างๆ แล้วทั้งจากการสัมภาษณ์ และศึกษาเปรียบเทียบผลของสิทธิลาในต่างประเทศ ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบเพียงระยะสั้นและมีผลต่อการเพิ่มต้นทุนการผลิตไม่มากเนื่องจากเฉลี่ยแล้วส่วนใหญ่ประเทศต่างๆ จะกำหนดวันลาไม่เกิน 15 วันเฉพาะในช่วงคลอดเท่านั้น นอกจากนี้ เมื่อศึกษาสถิติการเกิดในประเทศไทยพบว่า ในปัจจุบันครอบครัวไทยมีอัตราการเกิดต่ำกว่า 2 คน<sup>129</sup> ประกอบการอัตราการสมรสก็ลดลงเรื่อยๆ<sup>130</sup> เพราะฉะนั้น อาจกล่าวได้ว่าในลูกจ้างชายหนึ่งรายอาจมีการใช้สิทธิลาระยะสั้นตลอดชีวิตการทำงาน โดยเฉลี่ยไม่เกิน 2 ครั้ง ดังนั้น โอกาสที่ผู้ประกอบการแต่ละรายจะต้องรับภาระดังกล่าวจึงมีไม่มาก ซึ่งสิทธิลาประเภทนี้จะสร้างภาระให้กับนายจ้างน้อยกว่าการลาป่วย ลาภิก และลาพักผ่อนที่นายจ้างจะต้องให้อยู่แล้วเป็นประจำทุกปี

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบระยะเวลาของการลาดังกล่าว สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรประเภทระยะสั้นนี้นายจ้างไทยน่าจะได้รับประโยชน์จากการให้สิทธิลาประเภทนี้แก่ลูกจ้างมากกว่าผลกระทบในเชิงลบต่อภาคธุรกิจ เพราะนอกจากจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า สำหรับช่วงเวลาที่สำคัญเช่นนี้ สิทธิลาดังกล่าวอาจช่วยให้ลูกจ้างสามารถบรรเทาความเครียดในการบริหารเวลาการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดียิ่งขึ้นและจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเมื่อกลับเข้าทำงาน ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจต่อสวัสดิการที่องค์กรมีให้แก่พนักงานอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี นอกจากนี้ ทำให้นายจ้างยังสามารถวางแผนการทำงานใน

<sup>129</sup> *Supra* note 50.

<sup>130</sup> *Supra* note 57.

สายการผลิตได้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยลดปัญหาการลางานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า หรือการขาดงานบ่อยอันมีผลต่อภาคการผลิตของนายจ้าง

สำหรับผลต่อมติสถาบันครอบครัว ผู้วิจัยเห็นว่า สิทธิลานี้จะไม่มีผลกระทบในเชิงลบต่อสถาบันครอบครัวหากแต่จะช่วยให้อุณหภูมิการเลี้ยงดูบุตรในสังคมไทยดีขึ้นจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเลี้ยงดูบุตรของสามีภรรยา และช่วยสร้างความผูกพันระหว่างบิดาที่มีต่อบุตรอันจะมีผลทางจิตใจมากกว่าการเลี้ยงดูเพียงแค่อุ้มชูชั่วคราว ชั่วคราว ตลอดจนทำให้คู่สามีภรรยาเข้าอกเข้าใจกันมากขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อชีวิตสมรส ดังนั้น สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายเช่นนี้จะเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัว สมกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ มาตรา 80

ในส่วนของผลต่อตลาดการจ้างแรงงาน ผู้วิจัยเห็นว่า สิทธิลาประเภทนี้จะมีผลต่อการจูงใจแรงงานในระดับบนมากกว่าแรงงานระดับล่าง โดยผลจากการสัมภาษณ์นายจ้าง แรงงานระดับล่างจะให้ความสำคัญกับลักษณะงานและรายได้ที่จะได้รับมากกว่าสิทธิลาหรือสวัสดิการ แต่อย่างไรก็ตาม ในอนาคตที่จะมีการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor Movement) สิทธิลาหรือนโยบายอันเป็นมิตรต่อสถาบันครอบครัวเช่นนี้อาจเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานระดับฝีมือ เพราะหากผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความแตกต่างกันมากนัก การมีอยู่ของสวัสดิการประเภทนี้จะ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดการจ้างงานได้ นอกจากนี้ ในมิติของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อสตรี ผู้วิจัยเห็นว่า สิทธิลาของลูกจ้างชายระยะสั้นนี้จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของนายจ้างไม่มาก แต่จะเป็นมาตรการนำร่องที่สำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางเลือกปฏิบัติในการจ้างงานซึ่งในต่างประเทศมาตรการเช่นนี้จะเป็มาตรการเสริมสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัวที่เป็นสิทธิลาระยะยาวเพราะทำให้ความเหลื่อมล้ำในด้านต้นทุนการจ้างงานของนายจ้างมีจำนวนลดน้อยลง สำหรับประเด็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่มีครอบครัว ผู้วิจัยเห็นว่า หากเป็นการลาที่มีระยะเวลายาวนาน เช่น ในประเทศสวีเดนที่ให้สิทธิลาถึง 480 วัน อาจมีผลกระทบต่อนายจ้างมากและนำไปสู่การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีหน้าที่ทางครอบครัว

แต่เมื่อสิทธิลาที่ผู้วิจัยได้นำเสนอนั้นเป็นเพียงการลาระยะสั้น โดยเฉลี่ยไม่เกิน 15 วัน จึงไม่น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างงานของนายจ้าง

เพื่อให้การวางรูปแบบสิทธิลาแก่บิดาไทยเกิดความเหมาะสมและมีความเป็นสากลจึงได้ศึกษาถึงรูปแบบกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายในต่างประเทศ พบว่าแต่ละประเทศต่างมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน ไปดังที่ได้วิเคราะห์ไปแล้วก่อนนี้ แต่สำหรับรายละเอียดที่สำคัญที่มีอยู่ในกฎหมายของทุกประเทศ คือ ระยะเวลาของการลา (Period of Leave) คุณสมบัติลูกจ้าง (Employee Qualification) การให้ความสนับสนุนทางการเงิน (Financial Support) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชย (Responsible Unit) และการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงาน (Employment Protection) ผู้วิจัยจึงได้นำรายละเอียดที่สอดคล้องกันดังกล่าวมาเป็นโครงสร้างที่สำคัญในการวางรูปแบบข้อเสนอแนะในงานวิจัยฉบับนี้

ในส่วนของกฎหมายไทย กฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในประเทศไทยมีเพียง 3 ฉบับคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติประกันสังคมที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงกรณีคลอดบุตร สำหรับบิดาไทย ข้าราชการชายเท่านั้นที่กำลังจะได้รับประโยชน์จากร่างระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ทั้งนี้ลูกจ้างชายในภาคเอกชนยังไม่ได้ความคุ้มครอง ดังนั้น กลไกทางกฎหมายที่มีอยู่ในการให้ความคุ้มครองแรงงานจึงยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแนวนโยบายอันเป็นมิตรต่อสถาบันครอบครัว

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประกอบการ ผู้ใช้แรงงานและที่ปรึกษาทรัพยากรบุคคลอิสระ ทุกฝ่ายให้ความเห็นสนับสนุนการให้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรแก่ลูกจ้างชายในภาคเอกชนซึ่งจะทำให้มีสิทธิในการลาเช่นเดียวกับข้าราชการชายและจะมีผลให้กฎหมายและนโยบายของประเทศไทยมีความเป็นมิตรต่อสถาบันครอบครัวมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดี สำหรับรายละเอียดของรูปแบบสิทธิลาที่ควรจะเป็น แต่ละฝ่ายต่างเสนอแนวทางและความเห็นที่แตกต่างกันออกไปในดังที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ 5 แล้ว แต่สรุปใจความหลักคือ จำนวนวันลาจะต้องไม่น้อยจนไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกจ้างหรือมากเกินไปจนกระทบกับผู้ประกอบการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบสิทธิลาเช่นเดียวกับ

ร่างระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ และทุกฝ่ายเห็นว่าควรจะต้องมีการสนับสนุนทางการเงินให้แก่ลูกจ้างเพราะหากไม่เช่นนั้นแล้ว ลูกจ้างอาจจะไม่ใช่สิทธิลาทั้งที่มีความจำเป็นซึ่งจะทำให้เจตนาธรรมที่ต้องการตอบสนองความต้องการของครอบครัวไทยในปัจจุบันสูญเสียไป

ดังนั้น เมื่อได้ข้อสรุปดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานไทยในกรณีการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาและรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

1. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรแก่ลูกจ้างชายทั้งนี้ โดยให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลางานในกรณีที่หญิงซึ่งอยู่ด้วยกันฉันสามีภริยา ได้คลอดบุตรเป็นเวลาทั้งสิ้น 10 วันทำการภายหลังจากการคลอด โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่เกิน 5 วันทำการ
2. เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการใช้สิทธิลาโดยคำนึงถึงความจำเป็นของการเลี้ยงดูบุตร ในช่วงแรกเกิด ควรกำหนดให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเป็นสองส่วนคือในส่วนแรก 7 วันทำการจะต้องเป็นการใช้สิทธิภายหลังจากการคลอด โดยเป็นการลาคัดต่อกันเพื่อความชัดเจนแก่นายจ้างในการวางแผนจัดหาแรงงานทดแทน และในส่วนที่สอง คือ 3 วันทำการหลัง อาจเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาคัดต่อกันกับช่วงแรกได้เลยหรือใช้สิทธิลาในภายหลังได้แต่จะต้องใช้สิทธิภายใน 90 วันภายหลังจากที่ภรรยาคลอดบุตรซึ่งจะสอดคล้องกับระยะเวลาคลอดของมารดา เพราะการเลี้ยงดูทารกในช่วงแรกนั้นอาจมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากสามีไม่ใช่เพียงแค่ 2 อาทิตย์แรกของการคลอดเท่านั้น ดังนั้น วิธีการนี้น่าจะเกิดประโยชน์แก่ครอบครัวมากขึ้น
3. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร โดยขยายสิทธิการได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้แก่ลูกจ้างชายด้วยทั้งนี้ไม่เกิน 2 ครั้ง เช่นเดียวกับสิทธิของผู้ประกันตนหญิงโดย

เหมาะจ่ายเต็มจำนวนของค่าจ้างเป็นเวลา 5 วันซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการแบ่งภาระอีกครั้งหนึ่งของนายจ้างเช่นเดียวกับสิทธิลาคลอดของมารดา

4. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยเพิ่มบทบัญญัติห้ามมิให้เลิกจ้างเพราะเหตุแห่งการใช้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายตามกฎหมาย นอกจากนี้ควรเพิ่มบทคุ้มครองให้ทั้งลูกจ้างหญิงและชาย ในส่วนของการห้ามมิให้นายจ้างกระทำการใดๆ โดยมีผลให้สภาพการจ้างงานหรือสิทธิประโยชน์เดิมของลูกจ้างลดน้อยลงเพราะเหตุแห่งการใช้สิทธิลา นั้นรวมถึงห้ามกระทำการเลือกปฏิบัติ หรือแทรกแซงจัดขบวนการใช้สิทธิของลูกจ้างโดยไม่ชอบธรรม ทั้งนี้อาจกำหนดข้อยกเว้นให้แก่ นายจ้าง คือ หากการดำรงตำแหน่งงานหรือสภาพการจ้างเดิมเช่นนั้นจะทำให้ธุรกิจหรือ การดำเนินกิจการของนายจ้างต้องประสบกับความเสียหายอย่างร้ายแรงในเชิงเศรษฐกิจ นายจ้างสามารถปฏิเสธการดำรงสิทธิประโยชน์ตามสภาพการจ้างงานเดิมดังกล่าวได้

5. ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดผลกระทบจากการลางานของลูกจ้าง เช่น การทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เนื่องจากปัจจุบันในสายงานบางประเภท ลูกจ้างสามารถทำงานจากที่บ้านได้โดยไม่ต้องเข้าที่ทำงาน ดังนั้น หากลักษณะของงานสามารถทำส่งจากที่บ้านได้จะช่วยลดผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างตลอดจนช่วยลด ความกังวลของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานได้ แนวทางดังกล่าวนี้หลาย ประเทศในทวีปยุโรปได้ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างที่ใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตกลง กันทำงานจากที่บ้านได้ตลอดจนใช้วิธีการประชุมทางไกลผ่านจอภาพแทนซึ่งเป็น รูปแบบที่น่าสนใจในการนำมาปรับใช้

6. ควรเผยแพร่ความสำคัญของการเลี้ยงดูบุตรอย่างใกล้ชิดจากทั้งบิดามารดา โดยกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อมุ่ง สร้างค่านิยมในการมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรจากบิดาตลอดจนกระตุ้นให้สังคมได้ ตระหนักว่า เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กที่จะได้รับการเลี้ยงดูเอาใจใส่จากทั้งบิดามารดา ซึ่งสังคมควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนสิทธิดังกล่าวนี้ และเมื่อสังคมมีความเห็นพ้อง ต้องกัน ในสิทธิหน้าที่ทางครอบครัวดังกล่าวก็จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

7. ควรศึกษาถึงแนวทางการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อให้นโยบายของรัฐและกฎหมายภายในต่างๆ มีความเป็นมิตรต่อสถาบันครอบครัวมากขึ้นตามแนวนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญมาตรา 80 ประเทศไทย ทั้งนี้ อาจให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีหน้าที่หลักในการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาสถาบันครอบครัวในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการให้สิทธิลาแก่แรงงานที่มีภาระทางครอบครัวไม่ว่าจะเป็นกรณีที่มีบุตรในวัยเยาว์ หรือ มีหน้าที่ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เพราะการเลี้ยงดูบุตรให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ใช่การเลี้ยงดูเพียงช่วงแรกเกิดเท่านั้น หากแต่บุตรจะมีพัฒนาการทั้งทางร่างกายและสติปัญญา อารมณ์และสังคมจนถึงช่วงหนึ่งของอายุ ดังนั้น การเลี้ยงดูอย่างใกล้ชิดจากบิดามารดา นอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศตั้งแต่ในวัยเยาว์ ยังเป็นการสร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในครอบครัวตลอดจนช่วยให้แรงงานสามารถบริหารหน้าที่ทั้งสองประการได้ดียิ่งขึ้น

8. ควรศึกษาถึงภาระการเลี้ยงดูบุตรของครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น เพราะในปัจจุบันครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวมีมากขึ้นในสังคมไทยซึ่งอาจเกิดจากการอัตราการหย่าร้างที่สูงขึ้นหรือการตาย ดังนั้น บุตรที่เติบโตจากครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวอาจต้องการดูแลเอาใจใส่จากบิดาหรือมารดามากขึ้น หรือตัวบิดาหรือมารดาเองก็อาจต้องการเวลาในการเลี้ยงดูให้เวลากับบุตรมากกว่าครอบครัวที่มีทั้งบิดามารดาช่วยกันเลี้ยงดูบุตร ดังนั้น สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในอนาคตอาจหมายถึงการขยายสิทธิให้แก่ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวด้วย เช่น ประเทศฟิลิปปินส์มีกฎหมายเฉพาะที่ให้สิทธิลาเป็นพิเศษแก่ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวด้วย

9. ส่งเสริมการวางรากฐานให้สถาบันครอบครัวไทยมีความอบอุ่นและเป็นปึกแผ่นนั้นไม่เพียงแต่จะต้องพัฒนาประชากรตั้งแต่ในวัยเยาว์เท่านั้น การดูแลผู้สูงอายุก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของสมาชิกครอบครัว เพราะสังคมไทยมีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งามในเรื่องของความกตัญญูตเวทีที่บุตรหลานจะต้องดูแลปรนนิบัติบิดามารดาของตนซึ่งแนวคิดดังกล่าว ก็สะท้อนให้เห็นในกฎหมายหลายฉบับที่สนับสนุนการเลี้ยงดูปรนนิบัติบิดามารดา เช่น บุตรมีหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายใน

การอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดา<sup>131</sup> การทอดทิ้งบิดามารดาที่มีความผิดตามกฎหมาย<sup>132</sup> หรือแม้กระทั่งในเรื่องของการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ผู้เลี้ยงดูบิดามารดาของตน เป็นต้น และเมื่อสังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ในอนาคตหากสถานการณ์อัตราการเกิดยังคงลดลงและมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประชากรวัยทำงานจะเป็นผู้รับภาระหนักทั้งการเลี้ยงดูบุตรและผู้สูงอายุ ดังนั้น จึงควรมีมาตรการต่างๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวรวมถึงการสรรหารูปแบบสนับสนุนหรือการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยอาจพิจารณาถึงรูปแบบการให้สิทธิลาเพื่อดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวด้วย เช่น กฎหมาย FMLA ของสหรัฐอเมริกาที่ให้สิทธิลาแก่บุคคลผู้มีหน้าที่ทางครอบครัวไม่ว่าจะเป็นการลาไปเพื่อดูแลบุตรหรือผู้สูงอายุ เป็นต้น

---

<sup>131</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1563.

<sup>132</sup> ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 307.