



รายงานการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานไทย : ศึกษาเชิงเปรียบเทียบ
กรณีการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาและรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเสริมความเข้มแข็งของ
สถาบันครอบครัวในประเทศไทย

Policy Proposals on Development of Labor Law to Strengthen
Family-Well Being: A Comparative Study on Paternity Leave and
Appropriate Form for Implementation in Thailand

โดย

พัชรี พิษณุษากร

การวิจัยนี้ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

พ.ศ. 2555



รายงานการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานไทย : ศึกษาเชิงเปรียบเทียบ
กรณีการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาและรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเสริมความเข้มแข็งของ
สถาบันครอบครัวในประเทศไทย

**Policy Proposals on Development of Labor Law to Strengthen
Family-Well Being: A Comparative Study on Paternity Leave and
Appropriate Form for Implementation in Thailand**

โดย

พัชร พิษณุษากร



การวิจัยนี้ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

พ.ศ. 2555

การวิจัยเรื่อง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานไทย : ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกรณีการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาและรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย พัทรี พิษณุษากร (คณะนิติศาสตร์)

ปีที่ทำการวิจัย 2555

จำนวน 144 หน้า

บทคัดย่อ

246426

สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในต่างประเทศถูกบัญญัติขึ้นเพื่อให้บิดามารดาสามารถใช้เวลากับบุตรและครอบครัวได้มากขึ้น เพื่อลดปัญหาความเปราะบางของสถาบันครอบครัว อันเกิดจากความไม่สมดุลกันระหว่างการใช้ชีวิตกับครอบครัวและการทำงาน ด้วยเหตุนี้การให้สิทธิลาแก่บิดาเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของภรรยาในการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดจึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประชากรของประเทศตั้งแต่ในวัยเยาว์ ชีวิตสมรส และความมั่นคงของสถาบันครอบครัว แต่สำหรับประเทศไทย กฎหมายแรงงานบัญญัติให้มารดาเท่านั้นที่มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร ซึ่งก็คือสิทธิการลาคลอด กฎหมายดังกล่าวจึงมีความไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและครอบครัวสมัยใหม่ในปัจจุบันที่บิดามารดาควรจะต้องร่วมกันให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อเด็กแรกเกิดอันจะทำให้เด็กมีสภาพร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็งและเป็นกำลังสำคัญต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาวิจัยพบว่าสิทธิลาคลอดเพียงอย่างเดียวทำให้บิดาไม่สามารถลางานเพื่อช่วยเหลือภรรยาในการดูแลบุตรได้อย่างเต็มที่ประกอบกับสภาพครอบครัวเดี่ยวในปัจจุบันทำให้ไม่สามารถพึ่งพาสมาชิกรายอื่นได้ มารดาจึงต้องเป็นผู้รับภาระหลักในการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดซึ่งส่งผลให้มารดาไม่ได้รับการพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเลี้ยงดูบุตร

ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ประเทศไทยควรผลักดันสิทธิลาให้แก่บิดาเพื่อดูแลภรรยาและบุตร หลังคลอดด้วยการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยกำหนดให้บิดาที่จะมีสิทธิลาได้ โดยไม่จำกัดคุณสมบัติเฉพาะกรณี

246426

มีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แต่ควรให้สิทธิกับบิดาที่อยู่ด้วยกันกับหญิงนั้นสามี ภรรยาด้วย และกำหนดสิทธิลาในระยะหนึ่งที่ไม่นานเกินสมควร โดยให้ได้รับค่าจ้าง หรือเงินชดเชยจากนายจ้างตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะต้องรณรงค์ความสำคัญของบทบาทของบิดาต่อการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดเพื่อให้สังคมไทยตระหนักถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดแก่สถาบันครอบครัวร่วมกันซึ่งสิทธิลาดังกล่าวจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนานโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันครอบครัวต่อไป

หมายเหตุ การวิจัยนี้ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Title Policy Proposals on Development of Labor Law to Strengthen Family-Well Being: A Comparative Study on Paternity Leave and Appropriate Form for Implementation in Thailand

Researcher Patcharee Pichanusakorn

Year 2012 144 page

Abstract

246426

In many countries, a parental leave has been established to accommodate the need for parents to spend time with their children and families in order to mitigate the issues caused by the work-life imbalance. In this regard, the paternity leave has been broadly introduced as an instrument, by reducing the newborn-nurturing burden of the mother, to promote a more solid childhood development, marriage life, and family intuition. By law, maternity leave is the only type of parental leaves granted in Thailand which is obsolete for today's modern family and social structures. The mutual involvement, love, and care from parents, father and mother, is essential for upbringing their newborn to be a future psychologically and physically strong individual.

Through the analysis of this research, it is evident that a maternity leave alone is not sufficient because it does not allow the father to take leave and fulfill his duty as a father to his fullest potential. Unfortunately, with today's single family setting, other relatives and family members are not reliable sources of assistance. As a result, the burden falls onto the mother whose physical and psychological recovery slows down due to less sleep. In turn, the newborn is not appropriately nurtured.

The researcher proposes, as an initial step, an action for laying a foundation of a family-friendly policy starting from the effort to permit a paternity leave. This

paternity leave will allow the father to take good care of his wife and newborn; however, it requires changes on Thailand's "Labour Protection Act" and "Social Security Act". In order to make the benefit worthwhile, the paternity leave should not only be granted to the fathers with lawfully registered wives, but also for those whose wives are not registered (De facto partners). Also, it is suggested to be in a form of a paid leave with appropriate length, sponsored by the employer and the social security. In the long term, the importance of father in the role of child-nurturing should be promoted and campaigned, by responsible official agencies, for the public to be widely aware of its benefit to family institutions as a whole. This suggested paternity leave serves as an initial and vital step toward future policy development and modernization for building a stronger foundation for Thai families.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานไทย : ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกรณีการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่บิดาและรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวในประเทศไทย” ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ทุนส่งเสริมการวิจัยนี้ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาทักษะของตนเองในอีกมิติหนึ่งแล้วยังช่วยสร้างระบบการคิดและการจัดการอย่างเป็นระบบซึ่ง จะเป็นประโยชน์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการในอนาคตต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณ กองวิจัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่ให้การสนับสนุน และอาจารย์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำอย่างดี ผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่กองวิจัยที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกต่างๆทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัย

5 มีนาคม 2555

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

กิตติกรรมประกาศ

บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย.....	7
3. สมมติฐานของโครงการวิจัย.....	7
4. ขอบเขตการวิจัย.....	8
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
6. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
7. ระเบียบวิธีวิจัย.....	11
8. ระยะเวลาการทำวิจัย.....	11
บทที่ 2 ความหมาย ประวัติ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงแนวคิด และบทบาทของ สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัวในมิติต่างๆ	12
2.1 ความหมายของสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัวและสิทธิลา ที่เกี่ยวข้อง (Definition of Terms).....	12
2.2 ประวัติความเป็นมาของสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว (Historical Perspective).....	15
2.3 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงจากระบบสิทธิลาคลอดของมารดาสู่ระบบ สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัว (The Causes of System Change)....	17
2.3.1 การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ (Economic Forces).....	17

2.3.2	อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงทางสังคม: รูปแบบครอบครัวสมัยใหม่ (New Family Formation).....	18
2.3.3	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเป็นรัฐสวัสดิการ (The Effect Of Welfare State Regimes).....	19
2.4	บทบาทของสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของครอบครัวในมิติต่างๆ (The Different Dimensions of Parental Leaves).....	22
2.4.1	สิทธิลาที่บนนโยบายสถาบันครอบครัว (Parental Leave as Family Policy).....	23
2.4.2	สิทธิลาที่บนนโยบายความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและโอกาส ที่เท่าเทียมในตลาดแรงงาน (Parental Leave as Gender Equality In the Labour Market Policy).....	26
2.4.3	สิทธิลาที่บนนโยบายการสร้างดุลยภาพชีวิตและการทำงาน (Parental Leave as Work-Life Balance Policy).....	31
2.4.4	สิทธิลาที่บนนโยบายการเพิ่มจำนวนประชากร (Parental Leave as Fertility Policy).....	36

บทที่ 3	ประวัติอันเกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในประเทศไทย สถานการณ์ครอบครัว ไทยในปัจจุบันและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3.1	ความเป็นมาของสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในประเทศไทย (Historical Perspective of Parental Leave under Thai Law).....	41
3.2	สถานการณ์ครอบครัวไทยในปัจจุบัน (Current Situations of Thai Family).....	43
3.3	กฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร (Laws Related to Parental Leaves).....	45
3.3.1	พันธกรณีของประเทศไทยตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการ เลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ.....	45
3.3.2	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.....	47

3.3.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	49
3.3.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	51
3.3.5 ร่างระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ.....	53
บทที่ 4 กฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายในต่างประเทศ.....	57
4.1 รูปแบบสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในต่างประเทศ.....	57
4.1.1 สิทธิลาของลูกจ้างชายเพื่อดูแลบุตร โดยได้รับค่าจ้าง (Paid Paternity Leave).....	57
4.1.2 สิทธิลาของลูกจ้างชายเพื่อดูแลบุตร โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Paternity Leave).....	58
4.2 กฎระเบียบหรือข้อเสนอแนะระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการลา เพื่อดูแลบุตร.....	59
4.2.1 ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Recommendation).....	60
4.2.2 กฎข้อบังคับของสหภาพยุโรปว่าด้วยการลาเพื่อดูแลบุตร (Framework Agreement on Parental Leave).....	61
4.3 รูปแบบสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างในต่างประเทศ.....	64
4.3.1 กฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายใน ประเทศสวีเดน.....	64
4.3.2 กฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายใน ประเทศฟิลิปปินส์.....	72
4.4 รูปแบบสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างในต่างประเทศ.....	76
4.4.1 กฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายใน ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	76

บทที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรในต่างประเทศ	
ผลกระทบต่อมิติทางด้านสังคมและภาคธุรกิจ และรูปแบบที่เหมาะสม	
สำหรับประเทศไทย.....	83
5.1 การวิเคราะห์สาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรใน	
ประเทศสหรัฐอเมริกา สวีเดนและฟิลิปปินส์.....	83
5.1.1 ความแตกต่างของรูปแบบระบบเศรษฐกิจและอิทธิพลต่อ	
ทัศนคติทางสังคม.....	83
5.1.2 ความแตกต่างด้านความต้องการจำนวนประชากร.....	86
5.1.3 ความแตกต่างในความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสตรีและ	
ความเสมอภาค.....	89
5.2 วิเคราะห์ผลกระทบของสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายที่มีต่อ	
มิติต่างๆทั้งในด้านสังคมและภาคธุรกิจในประเทศไทย.....	90
5.2.1 ผลต่อมิติของสถาบันครอบครัว.....	91
5.2.2 ผลต่อมิติการทำงานในตลาดแรงงานและการเคลื่อนย้าย	
แรงงานเสรี.....	94
5.2.3 ผลต่อมิติทางกฎหมาย.....	96
5.2.4 ผลต่อมิติในทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจ.....	100
5.3 รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย.....	106
ตารางแสดงจำนวนวันลาของบิดาตามกฎหมายของประเทศต่างๆ.....	126
บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	137
6.1 บทสรุป.....	137
6.2 ข้อเสนอแนะ.....	141

บรรณานุกรม

ภาคผนวก