

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว¹

ชนิดาภา สุทธิรักษ์²

จากศึกษาปัญหามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวของประเทศไทย โดยในการศึกษาค้นครั้งนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศแคนาดา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย แนวทฤษฎีเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการดูแลบุคคลในครอบครัว ความสมดุลระหว่างการทำงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัว ศึกษามาตรการทางกฎหมาย และปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว

เมื่อประชากรมีอายุมากขึ้น บทบาทในการดูแลเริ่มมีความเปลี่ยนแปลงไป จากบิดามารดาที่เคยมีหน้าที่รับผิดชอบเลี้ยงดูบุตรของตน ต่อมาเมื่อมีอายุมากขึ้น บุตรย่อมต้องดูแลบิดามารดาของตนเช่นกัน การลงงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวโดยไม่สูญเสียรายได้หรืองาน ถือเป็นปัญหาทางสังคม สุขภาพ และเศรษฐกิจที่กำลังเติบโตอย่างมากในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้หลายประเทศในโลกจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว ให้สามารถดำเนินควบคู่กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนทั้งในด้านเศรษฐกิจ ภาคธุรกิจ ภาคบริการ และภาคการเกษตร แรงงานเป็นผู้ที่ต้องใช้แรงกาย ความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินไปได้จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีกำไรจากการประกอบกิจการ แม้ในปัจจุบันจะมีเครื่องจักรกลที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้น แต่กำลังคนก็ยังจะต้องเป็นนายเครื่องจักร เป็นผู้สร้างผู้ใช้เครื่อง เช่น ผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ ผลิตโปรแกรม สั่งให้เครื่องทำงานตามคำสั่งเพื่อให้การทำงานรวดเร็วและผิดพลาดน้อยลง

ในปัจจุบันประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปีจากนโยบายการวางแผนประชากรและครอบครัวที่ประสบผลสำเร็จของประเทศไทย รวมถึงความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับอัตราการเกิดลดลงอย่างมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 จนถึงปัจจุบัน และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2579 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุเกือบ 1 ใน 3 ของจำนวนประชากรทั้งหมด แสดงให้เห็นถึงการก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว และผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลผู้ด้อยโอกาสหรือเป็นภาระต่อสังคม

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา โชติมานนท์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ปวีศร เลิศธรรมเทวี และ รองศาสตราจารย์พัฒนา เรือนใจดี

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และคงไว้ซึ่งสภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุดโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันหลักที่มีความเข้มแข็งสามารถเกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงระบบสวัสดิการจะต้องสามารถรองรับผู้สูงอายุให้ดำรงอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้น ประชากรวัยทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากในการที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างใกล้ชิดพร้อมกับรับผิดชอบหน้าที่ในการทำงานไปพร้อมๆ กันอีกด้วย โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อาจเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องลาหรือหยุดงานเพื่อไปทำหน้าที่ดังกล่าว หากลูกจ้างมีสิทธิลาหรือหยุดงานได้เพียงพอกับช่วงเวลาที่ต้องไปดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว ก็เป็นทางออกที่ดีสำหรับลูกจ้างที่สามารถรับผิดชอบหน้าที่การงานและทำหน้าที่ด้านชีวิตส่วนตัวในการดูแลบุคคลในครอบครัวได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่สามารถลาหรือหยุดงานได้ในช่วงระยะเวลาที่จำเป็นต้องดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว อาจทำให้ลูกจ้างต้องตัดสินใจเลือกระหว่างหน้าที่การงานกับหน้าที่ในครอบครัว ซึ่งกรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องเลือกดูแลบุคคลในครอบครัว ก็เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ เสียโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพให้เจริญก้าวหน้า หรือมีโอกาสกลับมาทำงานได้ยาก และส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องขาดแรงงาน โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลต่อประเทศชาติที่ต้องสูญเสียกำลังแรงงานเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งการสูญเสียตัวลูกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย เป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างตอบแทนลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้ว และนายจ้างยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ เสียเวลาในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ฝึกอบรม ให้ตรงตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการมีค่าใช้จ่ายในการสร้างแรงงานใหม่ ค่าใช้จ่ายอันเกิดจากความไม่ชำนาญของลูกจ้าง และ การถูกกล่าวหาฟ้องร้องคดี กรณีที่มีการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมายต่าง ๆ ข่อมเป็นผลเสียต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจ

จากการศึกษาทำให้ทราบว่ามาตราทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวของประเทศไทยยังไม่มีมาตรการคุ้มครองด้วยกันหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาประการแรก คือ ปัญหาการลาประเภทการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายที่บัญญัติรับรองหรือให้นิยามสิทธิเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะ หากมีความจำเป็นจะมีเพียงการใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หรือ ลาพักผ่อนประจำปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เพียงเท่านั้น ซึ่งหากลูกจ้างได้ใช้เหตุจำเป็นดังกล่าวไปโดยการลาพักผ่อนประจำปี ข่อมไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนเนื่องจากการเหน็ดเหนื่อยจากการการทำงาน มิใช่เพื่อลาไปทำธุระอื่นใดอันมิใช่การพักผ่อน หรือ

ถ้าลูกจ้างได้ใช้เหตุจำเป็นดังกล่าวไปโดยการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน หากมองสภาพความเป็นจริง บุคคลหนึ่งนั้น ใน 1 ปี ย่อมมีธุระจำเป็นอย่างอื่น เช่น การติดต่อราชการด้วยตนเอง หรือหากมีบุคคลในครอบครัวที่ล้มป่วย ระยะเวลา 3 วันต่อปี ย่อมไม่เพียงพอ จะเห็นได้ว่าจากกระแสดังกล่าวมีความไม่เหมาะสมเพียงพอต่อลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องลาเพื่อบุคคลในครอบครัว ในขณะที่กฎหมายของประเทศอื่น ๆ โดยในการศึกษาค้างครั้งนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศแคนาดา ซึ่งได้มีการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการรับมือต่อสังคมสูงอายุ และเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัวอีกด้วย

ประเด็นปัญหาที่สอง คือรายได้ในวันลาเพื่อบุคคลในครอบครัว หากประเทศไทยมีกฎหมายที่บัญญัติรับรองหรือให้นิยามสิทธิเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงจำเป็นต้องพิจารณาต่อไปว่ากฎหมายควรจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวหรือไม่ หากพิจารณาจากกฎหมายของต่างประเทศอื่น ๆ โดยในการศึกษาค้างครั้งนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับประเทศญี่ปุ่น ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศแคนาดา ซึ่งได้มีการให้สิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่ต้องลาเพื่อบุคคลในครอบครัว มีการมีการกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่าย หรือเป็นการจ่ายในระบบประกันสังคม หรือ ประกันการจ้างงานโดยรัฐบาล เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในการที่ไม่ต้องสูญเสียรายได้อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการดูแลตนเองและบุคคลในครอบครัวได้

ประเด็นปัญหาที่สาม คือการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้สิทธิลาเพื่อบุคคลในครอบครัว หากประเทศไทยมีกฎหมายที่บัญญัติรับรองหรือให้นิยามสิทธิเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงจำเป็นต้องพิจารณาต่อไปว่ากฎหมายควรคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิที่ลูกจ้างควรจะได้รับหรือไม่ เนื่องจากในปัจจุบันหากลูกจ้างต้องการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นหรือ ลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งการลาดังกล่าวนี้นักกฎหมายได้มีการบัญญัติคุ้มครองสิทธิการลาของลูกจ้างไว้ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรจะได้รับ การคุ้มครอง อีกทั้งการเลิกจ้างไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเท่านั้น ยังเป็นการส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งต่อตัวลูกจ้าง และนายจ้าง หรือต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะที่กฎหมายของต่างประเทศอื่น ๆ นั้น โดยในการศึกษาค้างครั้งนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับประเทศญี่ปุ่น และประเทศแคนาดา ได้มีการมีการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างไว้สำหรับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวเป็นการเฉพาะ เพื่อป้องกันสิทธิของลูกจ้างมิให้นายจ้างกระทำการอันใดที่เป็นการทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ และเพื่อรับมือกับสังคมสูงวัยที่ผู้สูงอายุต้องการความดูแล เป็นการแบ่งเบาภาระของประชากรวัยทำงานให้มีความมั่นใจว่าในขณะที่ตนลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวนั้น งานของตนจะยังอยู่เมื่อกลับมาจากการลา

จากการศึกษาค้นคว้ามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ประเด็นแรกปัญหาการลาประเภทการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะ คือ

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มีการให้นิยามของวันหยุด และวันลาของลูกจ้างไว้ให้มีการแยกประเภทการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะต่างหากจากการลาพักผ่อนประจำปี และการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อบุคคลในครอบครัวได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงานดังเช่นการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

2. ปัญหารายได้ในวันลาเพื่อบุคคลในครอบครัว ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะ คือ

ในระยะเวลาการลาเพื่อบุคคลในครอบครัว กฎหมายควรกำหนดให้ลูกจ้างได้รับเงินผ่านระบบสวัสดิการประกันสังคม โดยได้รับเงินจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

3. ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้สิทธิลาเพื่อบุคคลในครอบครัว ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะ คือ

ควรจัดให้มีบทบัญญัติสำหรับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในการที่จะไม่ถูกนายจ้างเลิกจ้างจากเหตุการลาเพื่อบุคคลในครอบครัวเหมือนการลาประเภทอื่นๆ ที่กฎหมายได้มีการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างจากการลา ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้สิทธิลูกจ้างไว้

เอกสารอ้างอิง

นภนฤตย์ อภิวงศวณิชย์. “ผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน.”

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2562.

เบญจมาศ แก่นเมือง และ คณะ. รูปแบบที่เหมาะสมของการจัดบริการทางสังคมสำหรับ

ผู้สูงอายุที่มีภาระดูแลครอบครัว : ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564).

อาทิตยา โภคสุทธิ์ และ คณะ. “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว

Legal Measures on Family Care Leave.” วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal) ปีที่ 11, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565) : หน้า 38-39.