มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว
Legal Measures on Family Care Leave

[Received: July 3, 2022; Revised: August 9, 2022;
Accepted: August 16, 2022]

อาทิตยา โภคสุทธิ์
คณะนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Athidtaya Pokkasut
Faculty of Law,
Rambhai Barni Rajabhat University

ขวัญศิริ เจริญทรัพย์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kwansiri Charoensup
Faculty of Humanities and Social Sciences,
Rambhai Barni Rajabhat University

กุลปราณี กุลวิทิต
คณะนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kulapranee Gonvitit
Faculty of Law,
Rambhai Barni Rajabhat University

พิมุข สุศีลสัมพันธ์
คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์

Pimuk Suseensumpun
Faculty of Liberal Arts, Rajamangala
University of Technology Rattanakosin

CORRESPONDING AUTHOR
Athidtaya Pokkasut, Faculty of Law, Rambhai Barni Rajabhat University
Tambon Thachang, Amphoe Muang, Chanthaburi, 22000, Thailand.
Email: Athidtaya.p@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว 2) เพื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว และ 3) เพื่อหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัวในกรณีที่บุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หรือขอหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งไม่มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะคุ้มครองลูกจ้างในการรับผิดชอบหน้าที่ต่อครอบครัว อาจทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน และไม่รองรับต่อการที่ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งแตกต่างจากประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นที่มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ใช้สิทธิลาได้เมื่อมีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัว ซึ่งเป็นการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสนับสนุนลูกจ้างในการสร้างความสมดุลในการทำงานกับการดูแลบุคคลในครอบครัว

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว และการกำหนดบทลงโทษตลอดจนมาตรการอื่นที่ช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้ เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การขอเลื่อนเวลาทำงานเริ่มต้นหรือสิ้นสุด การจำกัดการทำงานล่วงเวลา การจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น รวมทั้งนายจ้างควรมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรและส่งเสริมการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานแก่ลูกจ้าง

คำสำคัญ : การลา; กฎหมายคุ้มครองแรงงาน; ดูแลครอบครัว

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the Labour Protection Act B.E. 2541 (as amended), including foreign laws on family care leave; 2) to analyze the Labour Protection Act B.E. 2541 (as amended), compared to foreign laws relating to family care leave; and 3) to seek suggestions for making development and amendment in labour protection laws on family care leave to be appropriate and fair. This study was qualitative research using books, journal articles, theses, research reports, and related electronic media in Thai and foreign languages.

It was found that there are no specific provisions for family care leave in the Labour Protection Act B.E. 2541. If the employees are required to take care of family members, they have to take necessary business leave or annual holidays. It is not appropriate enough to protect employees in their responsibilities to their families, may cause imbalances in life and work, and is not supported by Thailand's rise to be an aging society. Unlike the Republic of Korea and Japan, where there are legal measures on family care leave specifically to protect employees from exercising leave when it is necessary to take care of family members, which is to support the aging society and support employees to balance work with family care.

It was recommended that family care leave provisions should be amended in the Labour Protection Act B.E. 2541, including the protection of employees from being terminated by their employers or unfair acts caused by employees exercising their right to family care leave, and the imposition of penalties, as well as other measures that encourage employees to take care of their families, such as working hours reduce, postponement of work hours begins or ends, overtime restrictions, limitation to work at night, etc. Besides, the employers should manage to provide family care leave for maintaining personnel within the organization and promoting work and life balance for employees.

Keywords: Leave; Labour Protection Law; Family Care

บทนำ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมาก เนื่องจากมนุษย์มีความจำเป็นต้องหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและบุคคลในครอบครัว และการที่มนุษย์มีงานทำจะเป็นแหล่งที่มาของรายได้ซึ่งช่วยทำให้มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต อีกทั้งการทำงานยังเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคมได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การดำรงชีวิตของมนุษย์มิได้มีแต่ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานเพียงอย่างเดียว แต่มนุษย์ยังคงมีความรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัวที่จะต้องดูแลรับผิดชอบด้วย ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับชีวิตส่วนตัวจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต้องให้ความสำคัญในการหาความสมดุลระหว่างการงานและชีวิต กล่าวคือ มนุษย์ต้องหาจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว หากมนุษย์ทำงานน้อยเกินไปอาจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิตได้ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในแง่ลบต่อมนุษย์ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว ด้วยเหตุนี้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างความอยู่ดีมีสุขหรือคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่มนุษย์ได้ (ประกาย ธีระวัฒนากุล, 2556)

สำหรับสภาพสังคมในปัจจุบันกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยหรือสังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ เป็นสังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิด และจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง ในต่างประเทศ เช่น ประเทศเกาหลีใต้ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว ประเทศญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด ส่วนประเทศไทยก็กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในไม่ช้านี้เช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคนแล้ว และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2564 สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 20-30 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งการมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องทำงานมากขึ้นและต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น บางครั้งอาจทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกขาดความอบอุ่นหรืออาจถูกทอดทิ้งได้ และเมื่อผู้สูงอายุไม่ได้ทำงานก็อาจทำให้รู้สึกเหงา ไม่ภาคภูมิใจเหมือนเป็นภาระกับลูกหลาน อาจรู้สึกน้อยใจ ซึมเศร้า จึงจำเป็นต้องมีคนดูแลเอาใจใส่กันมากขึ้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) และด้วยเหตุที่สังคมกำลังก้าวสู่สังคมผู้สงอายุ ประชากรวัยทำงานหรือลูกจ้างอาจมีความจำเป็นต้องทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อาจเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ ซึ่งต้องลาหรือหยุดงานเพื่อไปทำหน้าที่ดังกล่าว หากลูกจ้างมีสิทธิลาหรือหยุดงานได้เพียงพอกับช่วงเวลาที่ต้องไปดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว ก็เป็นทางออกที่ดีสำหรับลูกจ้างที่สามารถรับผิดชอบหน้าที่การงานและทำหน้าที่ด้านชีวิตส่วนตัวในการดูแลบุคคลในครอบครัวได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่สามารถลาหรือหยุดงานได้ในช่วงระยะเวลาที่จำเป็นต้องดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว อาจทำให้ลูกจ้างต้องตัดสินใจเลือกระหว่างหน้าที่การงานกับหน้าที่ในครอบครัว ซึ่งกรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องเลือกดูแลบุคคลในครอบครัว ก็เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ เสียโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพให้เจริญก้าวหน้า หรือมีโอกาสกลับมาทำงานได้ยาก และส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องขาดแรงงานโดยเฉพาะลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน อีกทั้งส่งผลต่อประเทศชาติ

ที่ต้องสูญเสียกำลังแรงงานในสภาวะที่ประเทศต้องการกำลังแรงงานเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามจำนวนวันที่นายจ้างกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 หรือต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน แต่จำนวนวันลาหรือวันหยุดดังกล่าวอาจไม่เพียงพอต่อการลาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีการกำหนดวันลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะแยกต่างหากจากการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ในขณะที่ต่างประเทศเล็งเห็นถึงความจำเป็นของลูกจ้างที่มีภาระหน้าที่ทั้งการทำงานและหน้าที่ต่อครอบครัวจึงมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างยังคงสามารถทำงานอยู่ในตลาดแรงงานได้ในขณะเดียวกันก็สามารถดูแลครอบครัวได้กรณีที่มีความจำเป็น เช่น ประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติกฎหมาย The Act on Child Care Leave, Caregiver Leave and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members หรือประเทศสาธารณรัฐเกาหลี มีการบัญญัติกฎหมาย The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาทบทวนมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยที่สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและการทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว
2. เพื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลีเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวในกรณีบาดเจ็บ เจ็บป่วย มีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ หรือต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กับกฎหมาย

ของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี ในประเด็นเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว และนำมาสู่การปรับปรุงพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ในปัจจุบันสภาพการทำงานของลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักและทุ่มเทกับงานมากขึ้น ส่งผลให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งการที่แต่ละคนมีความต้องการและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปนั้น ถ้าองค์กรต้องการดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์กร ก็จำเป็นต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี มิฉะนั้นแล้วหากบุคลากรรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตในการทำงาน ก็อาจลาออกจากองค์กรไปเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนได้ ซึ่งองค์กรสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพได้ โดยการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานและทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อันจะทำให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวมากขึ้นและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต, 2549 อ้างถึงใน นุรฟิตตรี เจ๊ะอาแว, 2559 : 35) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีเรื่องที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ความหมายของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ให้ความหมายคำว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงานไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2548 อ้างถึงใน ฐานิตตา สิงห์ลอ, 2563 : 13) ให้ความหมายว่า เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

Greenhas, Collins and Shaw (2003, อ้างถึงใน ปิยสุนีย์ ชัยปาณี และคนอื่น ๆ, 2563 : 92) กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium)

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556, อ้างถึงใน กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 : 9) อธิบายความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัวที่สร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

สราลี แซงแสวง (2559) ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรในการทำงาน

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่าเป็นการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบ

ความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) สรุปความสมดุลในชีวิตและการทำงานว่าหมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบได้

จากความหมายของความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน ครอบครัว สังคม และตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม หรือมีดุลยภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต

ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบเกี่ยวพันกันทั้งตัวนายจ้างหรือองค์กร ลูกจ้าง ครอบครัวของลูกจ้าง สังคม รวมถึงประเทศชาติ ในองค์กรที่ต้องการให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวนั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อพนักงานเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงานและทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน หรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (พนิดา บุญธรรม, 2559 อ้างถึงใน ฐานิตตา สิงห์ลอ, 2563 : 14) ซึ่งการเห็นถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน องค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรได้ (หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร สุวรจน์ เขมาวุฒานนท์, 2555 อ้างถึงใน กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 : 11)

เห็นได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งจำเป็นที่นายจ้างต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการให้ลูกจ้างเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากลูกจ้างที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จะมีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้อีกด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึงการดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (พิชิต เทพวรรณ์, 2554 อ้างถึงใน สราวลี แซงแสวง, 2559 : 24)

สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมักได้รับการบรรจุเป็นนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องเวลาการทำงานและครอบครัว ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการนำเสนอมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในระดับองค์กรประกอบด้วย (Fagan C, Lyonette C, Smith M and Saldana-Tejeda A, 2555 อ้างถึงใน เจตน์ รัตนจีนะ และพรชัย สิทธิศรัณย์กุล, 2559 : 368)

1. การลางาน เช่น มีการให้หยุดงานประจำปีรวมอย่างน้อย 3 สัปดาห์ พนักงานสามารถเลือกวันหยุดงานของพนักงาน การลาต่าง ๆ เนื่องจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น ลาคลอด เลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตร การลากรณีการเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อการดูแลในกรณีดังกล่าว เป็นต้น

2. การให้หลักประกันต่าง ๆ หมายถึง การให้ค่าตอบแทน การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับครอบครัว บิดา มารดา และบุตรของแรงงาน

3. เวลาสำหรับการทำงานและองค์กรทั้งในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงาน พนักงานสามารถออกแบบเวลาในการทำงาน การทำงานนอกเวลางาน การยืดหยุ่นเวลางาน การทำงานระยะไกลผ่านระบบสารสนเทศ เป็นต้น

4. การดูแลและการบริการต่าง ๆ การเข้าถึงการบริการต่าง ๆ ของแรงงาน รวมถึงครอบครัว เช่น การจัดสถานที่ให้นมบุตรในที่ทำงาน เป็นต้น

5. การฟื้นฟูแรงงาน เช่น การฝึกสอนอาชีพ การฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับแรงงาน การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

6. สวัสดิการอื่น ๆ เน้นที่โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ การจัดสวัสดิการ เช่น ระบบการขนส่ง การวางแผนครอบครัว การจัดสถานบริการสุขภาพในองค์กร เป็นต้น

Greenhas, Collins and Shaw (2003, อ้างถึงใน สราวลี แซงแสวง, 2559: 24) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุกด้าน โดยมี 3 มิติ ได้แก่

1. ความสมดุลด้านเวลา หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว เพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีดังต่อไปนี้ (ปิยสุนีย์ ชัยปาณี, 2563 : 92-93)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) มาสโลว์ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดีส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขากล่าวถึงการที่บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ โดยความต้องการดังกล่าวมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป ในเรื่องนี้มาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นลำดับขั้นทั้งหมด 5 ลำดับ ประกอบด้วย (1) ความต้องการของมนุษย์โดยลำดับต่ำสุดเป็นความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการที่พื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการปลอดจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจในชีวิต (3) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในสังคม (4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นความต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือมีเกียรติยศ และ (5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นความต้องการ ความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง

2. ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดย Alderfer อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ (1) ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ โดยเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กรว่าปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานต้องการ คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงาน เพื่อการตอบสนองความต้องการดำรงชีวิต (2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม การได้ความเคารพ นับถือ การยอมรับ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ (3) ความต้องการก้าวหน้าเติบโต เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน โดยมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน ดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย (1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (1.4) ความรับผิดชอบ และ (1.5) ความก้าวหน้า และ (2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะแรงจูงใจในการทำงานทางอ้อม ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต การเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะ ของอาชีพ นโยบายและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเอกสาร ซึ่งศึกษาจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ ตัวบทกฎหมาย รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กับกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานให้มีความเหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว ผู้วิจัยได้ศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวของลูกจ้างที่มีเหตุจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่บาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เนื่องจากเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว โดยมีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวของประเทศไทย

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พบว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 และการจ่ายค่าจ้างในวันลาตามมาตรา 57/1 เป็นบทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 3 วันทำงานต่อปี ซึ่งแต่เดิมก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจะเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการ เช่น จำนวนวันลา การได้รับค่าจ้างระหว่างการลา อย่างไรก็ตาม ในส่วนของวิธีการลา ขั้นตอนการลา ผู้มีอำนาจในการสั่งอนุญาต ก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับการทำงาน หรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นหรือจ่ายน้อยกว่าที่มาตรา 34 กำหนด กล่าวคือ จ่ายน้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปีตลอดเวลาที่ลูกจ้างลากิจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. การหยุดพักผ่อนประจำปี

เมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งย่อมต้องการการพักผ่อน เนื่องจากร่างกายอาจมีความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน สมควรได้รับการปรับสมดุลให้กลับมามีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นประโยชน์กับนายจ้างที่ลูกจ้างจะได้กลับมาทำงานอย่างเต็มที่ (วิจิตรา, 2562 : 185) ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 จึงกำหนดให้

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปีโดยได้รับค่าจ้าง และในปีต่อไปนายจ้างอาจจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีใดรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

นายจ้างที่ไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือกำหนดจำนวนวันหยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ตามมาตรา 146

3. เวลาพัก

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันเป็นระยะเวลาติดต่อกันนานเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างที่ลดลง เนื่องจากร่างกายของลูกจ้างเกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 27 จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ภายหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยการพักครั้งหนึ่งอาจจะน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างมีความจำเป็น เช่น ต้องการออกจากงานก่อนเวลาเพื่อไปศึกษา ดูแลครอบครัว ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างกำหนดเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ เนื่องจากการตกลงดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

4. การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานที่นอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในวันทำงานหรือในวันหยุด ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้เฉพาะในช่วงเวลาทำงานปกติเท่านั้น เพราะนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเฉพาะในเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง (วิจิตรา, 2562 : 179) ดังนั้น การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้จึงต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ตามมาตรา 24

อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น หากปรากฏว่าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. การทำงานในเวลากลางคืน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่ได้กำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนไว้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่จะมีบทบัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะกรณีของแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ได้แก่

ก) การห้ามทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. สำหรับลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์และลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ข) การทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น. – 06.00 น. สำหรับลูกจ้างหญิงซึ่งพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร

ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวของต่างประเทศ

1. ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากการศึกษาพบว่า สาธารณรัฐเกาหลีมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้ใน The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act ซึ่งวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้คือ การตระหนักถึงการจ้างงานที่เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิง โดยการรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติในการจ้างงานระหว่างชายและหญิงตามหลักการของความเสมอภาคที่ประกาศไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ด้วยการคุ้มครองความเป็นแม่และการส่งเสริมการจ้างงานของผู้หญิง ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งหมดโดยการช่วยเหลือแรงงานในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว (มาตรา 1) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว

กรณีที่บุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่ บิดามารดา คู่สมรส บุตรของลูกจ้าง หรือบิดามารดาของคู่สมรส เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ สมาชิกครอบครัวชราภาพเป็นเหตุให้ต้องลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัว นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างยื่นคำขอลาหยุด (มาตรา 22-2 วรรคหนึ่ง) นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างยื่นคำขอการลาเพื่อดูแลครอบครัวหลังจากได้รับการยื่นคำขอ มีโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านวอน (มาตรา 39 วรรค 2 ข้อ 7) โดยระยะเวลาการลาเพื่อดูแลครอบครัวสามารถลาได้ไม่เกิน 90 วัน ต่อปี และสามารถแบ่งใช้วันลาดังกล่าวได้ โดยการแบ่งใช้วันลาหนึ่งครั้งต้องมีระยะเวลามากกว่า 30 วันขึ้นไป (มาตรา 22-2 วรรคสี่) ทั้งนี้ระยะเวลาที่ลาเพื่อดูแลครอบครัวจะนับรวมเป็นระยะเวลาการทำงานด้วย (มาตรา 22-2 วรรคหก)

กรณีที่นายจ้างไม่อนุญาตให้ยื่นคำขอการลาเพื่อดูแลครอบครัว นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินการดังต่อไปนี้ (มาตรา 22-2 วรรคสาม)

ก) ปรับเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงาน

ข) จำกัดการทำงานล่วงเวลา

ค) ปรับลดชั่วโมงการทำงาน และปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น

ง) ออกมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของสถานประกอบการ

นอกจากนี้ นายจ้างจะไม่อนุญาตให้มีการลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งได้ยื่นคำขอลาหยุด และทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาน้อยกว่า 6 เดือน ก่อนวันที่คาดว่าจะเริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือกรณีที่นายจ้างพิสูจน์ได้ว่าการลาเพื่อดูแลครอบครัวของลูกจ้าง ทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานทดแทนได้ หรือกรณีลูกจ้างที่ยื่นคำขอเพื่อดูแลปู่ย่าตายายหรือบุตรหลาน แต่ปู่ย่าตายายหรือบุตรหลานเหล่านั้นมีบุคคลในครอบครัวสืบสายโลหิตที่สามารถดูแลแทนลูกจ้างได้ (มาตรา 22-2 วรรคหนึ่ง)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างแย่ลง หรือใช้มาตรการอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 22-2 วรรคห้า) หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน (มาตรา 37 วรรคสอง ข้อ 6)

2. วันหยุดดูแลครอบครัว

นายจ้างจะต้องอนุญาตเมื่อลูกจ้างยื่นคำขอการลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในระยะเวลาสั้นๆ เนื่องจากปู่ย่าตายาย บิดามารดา คู่สมรส บิดามารดาของคู่สมรส บุตร หรือบุตรหลาน เจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บ ประสบอุบัติเหตุ ชราภาพ หรือต้องดูแลบุตรอย่างเร่งด่วน เว้นแต่กรณีที่วันหยุดดูแลครอบครัวตามระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ร้องขออาจทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงช่วงระยะเวลาได้ (มาตรา 22-2 วรรคสอง) ซึ่งระยะเวลาของวันหยุดดูแลครอบครัวสามารถยื่นคำขอได้สูงสุด 10 วันต่อปี และสามารถแบ่งให้ได้หลายวัน อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาของวันหยุดดูแลครอบครัวจะถือเป็นการลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 22-2 วรรคสี่) และระยะเวลาของวันหยุดดูแลครอบครัวจะรวมอยู่ในระยะเวลาการทำงานด้วย (มาตรา 22-2 วรรคหก) ทั้งนี้ นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างยื่นคำขอวันหยุดดูแลครอบครัวหลังจากได้รับการยื่นคำขอ มีโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านวอน (มาตรา 39 วรรค 2 ข้อ 8)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างแย่ลง หรือใช้มาตรการอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอหยุดเพื่อดูแลครอบครัวระยะสั้น (มาตรา 22-2 วรรคห้า) หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน (มาตรา 37 วรรคสอง ข้อ 6)

3. การลดชั่วโมงการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างยื่นคำขอลดชั่วโมงการทำงาน เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงาน

ก) กรณีลูกจ้างต้องดูแลครอบครัวเนื่องจากครอบครัวของลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ หรือชราภาพ

ข) กรณีลูกจ้างต้องดูแลสุขภาพตัวเองเนื่องจากเหตุผล เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ฯลฯ

ค) กรณีลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และกำลังเตรียมตัวเพื่อเกษียณ

ง) กรณีสำหรับการศึกษาของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงาน เงื่อนไขการจ้างงานที่ให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงานได้ต้องระบุไว้เป็นหนังสือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (มาตรา 22-4 วรรคสอง) โดยชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างภายหลังจากที่ลดแล้วต้องไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 22-3 วรรคสาม) ทั้งนี้ ระยะเวลาที่จะขอลดชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 1 ปี แต่สามารถขอขยายระยะเวลาการลดชั่วโมงการทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร (มาตรา 22-3 วรรคสี่) และห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงาน (มาตรา 22-3 วรรคห้า) หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ต้องการลดชั่วโมงการทำงานเพื่อดูแลครอบครัว หรือด้วยสาเหตุอื่นที่เป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน (มาตรา 37 วรรคสอง ข้อ 7)

อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงานได้ หากปรากฏว่าการที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงานจะทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานทดแทนได้ (มาตรา 22-3 วรรคหนึ่ง) ซึ่งกรณีที่นายจ้างไม่อนุญาตให้

ลดชั่วโมงการทำงาน ให้แจ้งลูกจ้างทราบเหตุผลเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลาแทนหรือปรึกษากับลูกจ้างว่าจะช่วยเหลือลูกจ้างด้วยมาตรการอื่นได้หรือไม่ (มาตรา 22-3 วรรคสอง)

กรณีที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ลดชั่วโมงการทำงาน นายจ้างไม่สามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างที่อยู่ในช่วงระยะเวลาของการลดชั่วโมงการทำงานมาทำงานล่วงเวลาได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะร้องขอต่อนายจ้างเพื่อทำงานล่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 22-4 วรรคสาม) หากนายจ้างร้องขอให้ลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลา ในขณะลูกจ้างยังอยู่ในช่วงระยะเวลาของการลดชั่วโมงการทำงาน และลูกจ้างไม่ได้ร้องขออย่างชัดแจ้งเพื่อขอทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะมีโทษปรับไม่เกิน 10 ล้านวอน (มาตรา 37 วรรคสาม)

2. ประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาพบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวสำหรับลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวไว้ใน The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและประชากรผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นมองว่าแนวโน้มนี้จะเป็นปัญหาเมื่อพิจารณาว่าจำนวนลูกจ้างที่ต้องออกจากงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลพ่อแม่ผู้สูงอายุ ทำให้ส่งผลต่อแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุกคามต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น รัฐบาลจึงเริ่มดำเนินการให้การสนับสนุนแรงงานเพื่อสร้างความสมดุลในการทำงานกับการดูแลพ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัว เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันจำนวนลูกจ้างชายและหญิงที่ออกจากงานเพื่อไปดูแลครอบครัวในระยะยาว อยู่ที่ประมาณ 100,000 คนต่อปี (Ikeda, S., 2019 : 18)

The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานที่มีส่วนร่วมในการดูแลเด็กหรือการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีส่วนช่วยแรงงานในการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนแรงงานที่มีความจำเป็นต้องดูแลเด็กและดูแลสมาชิกในครอบครัว เพื่ออำนวยความสะดวกในการดูแลเด็กและสมาชิกในครอบครัว อันมีส่วนช่วยในการส่งเสริมความต่อเนื่องของการจ้างงานและการจ้างงานใหม่ของแรงงานเหล่านั้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วย (มาตรา 1) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว

พระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้ว่า ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวต่อนายจ้าง กรณีที่บุคคลในครอบครัวจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาตั้งแต่สองสัปดาห์ขึ้นไป เนื่องจากบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ (บุคคลในครอบครัว หมายถึง คู่สมรส ซึ่งรวมถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยพฤตินัยกับลูกจ้าง บิดามารดา บุตร บิดามารดาของคู่สมรส รวมถึงปู่ย่าตายาย พี่น้อง หลานที่อาศัยอยู่และได้รับการอุปการะจากลูกจ้าง และให้หมายความรวมถึงญาติคนอื่นที่อาศัยอยู่กับลูกจ้างด้วย) (มาตรา2) ซึ่งลูกจ้างที่จะยื่นคำขอลาได้ต้องไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอนสามารถยื่นขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างได้รับการจ้างงานเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี และยังไม่ชัดเจนว่าสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาที่ได้รับการต่อ

อายุนั้นจะสิ้นสุดลงในช่วงวันที่ 93 จนถึง 6 เดือน นับจากวันที่เริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 11 วรรค 1) นอกจากนี้ ลูกจ้างซึ่งทำข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้จะไม่สามารถขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้เช่นกัน (1) ได้รับจ้างในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี (2) การจ้างงานจะสิ้นสุดลงภายในวันที่ 93 นับจากวันที่ยื่นคำขอลา (3) ลูกจ้างทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ตามวันทำงานที่กำหนด

สำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างจะขอลาเพื่อดูแลครอบครัวเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน เนื่องจากบุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ สามารถใช้สิทธิลาได้ไม่เกิน 93 วัน ต่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวคนนั้น โดยสามารถแบ่งช่วงระยะเวลาการลาได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ซึ่งจะลาติดต่อกันหรือไม่ก็ได้ (มาตรา 15 ประกอบกับมาตรา 11 วรรค 2) ส่วนการจ่ายค่าจ้างระหว่างการลาเพื่อดูแลครอบครัวนั้นจะขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามที่ระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) ได้กำหนดไว้ จะสามารถขอรับเงินชดเชยได้ในอัตราร้อยละ 67 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 16 ประกอบกับมาตรา 10)

2. การหยุดเพื่อดูแลครอบครัว

พระราชบัญญัตินี้บัญญัติเกี่ยวกับการหยุดเพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งเป็นการขอหยุดทำงานในระยะเวลาสั้นในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งดูแลบุคคลในครอบครัว (คู่สมรส ซึ่งรวมถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยพฤตินัยกับลูกจ้าง บิดามารดา บุตร บิดามารดาของคู่สมรส รวมถึงปู่ย่าตายาย พี่น้อง และหลานที่อาศัยอยู่และได้รับการอุปการะจากลูกจ้าง) มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลเหล่านี้และเดินทางไปโรงพยาบาลพร้อมกับบุคคลในครอบครัว ดำเนินการขั้นตอนต่าง ๆ ในนามของบุคคลเหล่านั้นที่จำเป็นเพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ และดูแลเรื่องที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างสามารถยื่นคำขอหยุดงานเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวต่อนายจ้างได้ไม่เกิน 5 วันต่อปีในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 คน (ปี หมายถึง วันที่ 1 เมษายน ของปีปัจจุบัน ถึง วันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป เว้นแต่นายจ้างจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น) และขอหยุดงานได้ 10 วัน ต่อปีในการดูแลบุคคลในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (มาตรา 16-5 วรรค 1) โดยลูกจ้างอาจหยุดงานหนึ่งวัน ครึ่งวันหรือเป็นรายชั่วโมงก็ได้ (Herbert Smith Freehills LLP, 2021) อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่จะขอหยุดงานเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้ต้องไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างซึ่งมีลักษณะดังนี้ (1) ได้รับการจ้างงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่าหกเดือน (2) ทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ตามวันทำงานที่กำหนด ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอหยุดงานเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 16-7 ประกอบกับมาตรา 10)

3. ข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างที่จำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวสามารถยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 24 ชั่วโมงต่อเดือน และ 150 ชั่วโมงต่อปี ในช่วงเวลา 1 เดือนถึง 1 ปี ต่อการยื่นคำขอแต่ละครั้ง เว้นแต่การจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ อย่างไรก็ตาม

ลูกจ้างที่ยื่นคำขอดังกล่าวได้ต้องมิใช่ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี และลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์

4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน

ลูกจ้างที่จำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวสามารถยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 05.00 น. ในช่วงระยะเวลา 1 – 6 เดือน ต่อการยื่นคำขอแต่ละครั้ง เว้นแต่การจำกัดช่วงเวลาการทำงานในเวลากลางคืนนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ยื่นคำขอดังกล่าวได้ต้องมิใช่ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานในเวลากลางคืนทั้งหมด

5. การสร้างระบบลดชั่วโมงการทำงาน

นายจ้างต้องสร้างระบบการลดชั่วโมงการทำงานหรือมาตรการอื่นใดเพื่อช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลได้ แต่จะไม่ใช้กับลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างซึ่งได้รับการจ้างในสถานที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี และลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินสองวันทำงานต่อสัปดาห์ สำหรับระบบหรือมาตรการที่นายจ้างจะกำหนดในกรณีดังกล่าว ได้แก่ ระบบลดชั่วโมงการทำงาน ระบบการยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงาน การเลื่อนเวลาทำงานหรือเลื่อนเวลาเริ่มต้น / สิ้นสุดงาน การสนับสนุนบริการดูแลด้านการพยาบาลที่ลูกจ้างใช้อยู่หรือระบบเสริม กรณีที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงานสามารถทำได้ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่เริ่มต้นใช้มาตรการนั้นต่อการดูแลบุคคลในครอบครัวแต่ละคน และสามารถแบ่งช่วงเวลาได้ 2 ครั้งขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยและวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวแล้ว พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของประเทศไทยไม่มีการบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวและวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ไว้โดยเฉพาะ ทั้งที่เป็นมาตรการสำคัญในการรับรองสิทธิแก่ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัว และมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นที่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวหรือการหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในช่วงเวลาสั้น ๆ ได้เป็นการเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสองประเทศนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานของลูกจ้างที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งการทำงานและการดูแลรับผิดชอบต่อครอบครัวในกรณีที่มีการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการดูแล อันเป็นการรองรับกับสภาพสังคมของประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ซึ่งอาจมีเหตุจำเป็นดังกล่าวเกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้เสนอมาตรการและนโยบายขององค์กรเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานประการหนึ่งว่า ควรมีการกำหนดการลาต่าง ๆ เนื่องจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิตไว้ เช่น ลาคลอด

เลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตร การลากรณีการเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีแก่นายจ้าง สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบไว้ ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์การลาเพื่อดูแลครอบครัว

บทบัญญัติของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี คือ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act และประเทศญี่ปุ่น คือ The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members มีการบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ ซึ่งกฎหมายของทั้งสองประเทศกำหนดไว้ในทำนองเดียวกันว่าลูกจ้างจะขอใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ กรณีที่บุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ แต่ประเทศญี่ปุ่นจะมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สองสัปดาห์ขึ้นไป จึงจะขอใช้สิทธิลาได้ ซึ่งประเทศสาธารณรัฐเกาหลีไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขในส่วนนี้ไว้ โดยประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี และสามารถแบ่งใช้วันลาได้ครั้งหนึ่งตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ส่วนประเทศญี่ปุ่นให้ลูกจ้างลาได้ไม่เกิน 93 วัน ต่อการดูแลบุคคลในครอบครัวคนนั้น โดยสามารถแบ่งช่วงระยะเวลาการลาได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ซึ่งเห็นได้ว่าจำนวนวันลาเพื่อดูแลครอบครัวของทั้งสองประเทศมีจำนวนวันที่ใกล้เคียงกัน โดยอนุญาตให้แบ่งใช้วันลาได้ แต่จะมีความแตกต่างกันตรงที่จำนวนวันลาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะนับเป็นรายปี ส่วนประเทศญี่ปุ่นจะนับเป็นรายบุคคลที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแล

อย่างไรก็ตาม กฎหมายของทั้งสองประเทศได้กำหนดเงื่อนไขหรือข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ กล่าวคือ ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดข้อยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาน้อยกว่า 6 เดือน ก่อนวันที่คาดว่าจะเริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือกรณีที่นายจ้างพิสูจน์ได้ว่าการลาเพื่อดูแลครอบครัวของลูกจ้าง ทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานทดแทนได้ หรือกรณีลูกจ้างที่ยื่นคำขอเพื่อดูแลปู่ย่าตายายหรือบุตรหลาน แต่ปู่ย่าตายายหรือบุตรหลานเหล่านั้นมีบุคคลในครอบครัวสืบสายโลหิตที่สามารถดูแลแทนลูกจ้างได้ ส่วนประเทศญี่ปุ่นกำหนดข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอน แต่ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอนที่ได้รับการจ้างงานเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี และยังไม่ชัดเจนว่าสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาที่ได้รับการต่ออายุนั้นจะสิ้นสุดลงในช่วงวันที่ 93 จนถึง 6 เดือน นับจากวันที่เริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัวสามารถยื่นขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างซึ่งทำข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้จะไม่สามารถขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้เช่นกัน (1) ได้รับจ้างในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี (2) การจ้างงานจะสิ้นสุดลงภายในวันที่ 93 นับจากวันที่ยื่นคำขอลา (3) ลูกจ้างทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ตามวันทำงานที่กำหนด

นอกจากนี้ กฎหมายของทั้งสองประเทศยังบัญญัติหลักการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างแย่ลง หรือใช้มาตรการอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลาเพื่อดูแลครอบครัว โดยประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดบทลงโทษไว้สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ กล่าวคือ จะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับกรณีนี้ไว้

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พบว่า ประเทศไทยไม่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะ กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องลาเพื่อดูแลครอบครัวในกรณีที่บุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บเจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ ต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 3 วันทำงานต่อปี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อบังคับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการหรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าจะกำหนดจำนวนวันลากิจ และการได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาไว้เท่าใด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติที่รับรองสิทธิการลาประเภทนี้ไว้ ลูกจ้างจึงต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ซึ่งหากพิจารณาวัตถุประสงค์ของวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น จะพบว่าเป็นวันลาที่ลูกจ้างขอใช้สิทธิลาได้ในขอบเขตที่กว้างและมีหลากหลายกรณีที่ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เนื่องจากนายจ้างจะพิจารณาเพียงว่าเหตุที่ลูกจ้างขอลากิจเป็นเรื่องที่จำเป็นและมีเหตุผลอันสมควรต้องอนุญาตหรือไม่ เช่น ลาไปติดต่อราชการ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของครอบครัว ลาไปจัดงานศพของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น ทำให้กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวในช่วงระยะเวลาหนึ่งและต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น อาจมีจำนวนวันลาไม่เพียงพอต่อการที่ลูกจ้างจะลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับจำนวนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้บังคับไว้เพียงไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อบังคับการทำงานหรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างกำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นไว้เพียง 3 วันทำการ ก็ถือว่าปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่เมื่อพิจารณาถึงเหตุที่ลูกจ้างจะขอลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นมีได้หลากหลายกรณี การกำหนดจำนวนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพียง 3 วันทำการ อาจจะไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างในแต่ละปี

วันหยุดเพื่อดูแลครอบครัว

บทบัญญัติของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อรองรับกรณีที่บุคคลในครอบครัวต้องได้รับการดูแลอย่างเร่งด่วน เช่น บาดเจ็บ ประสบอุบัติเหตุ หรือมีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลเหล่านี้และพาไปโรงพยาบาล เพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ รวมถึงดูแลเรื่องที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นการอนุญาตให้หยุดเพื่อดูแลครอบครัวได้ในระยะเวลาสั้นๆ โดยประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะอนุญาตให้หยุดได้สูงสุด 10 วันต่อปี และสามารถแบ่งใช้ได้หลายวัน ส่วนประเทศญี่ปุ่นอนุญาตให้หยุดได้ไม่เกิน 5 วันต่อปีในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 คน และขอหยุดงานได้ 10 วัน ต่อปีในการดูแลบุคคลในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งลูกจ้างอาจหยุดงานหนึ่งวัน ครึ่งวันหรือเป็นรายชั่วโมงก็ได้ โดยทั้งสองประเทศนี้ยังกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ขอใช้สิทธิหยุดเพื่อดูแลครอบครัวไว้ในทำนองเดียวกันคือ การห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอหยุดงานเพื่อดูแลครอบครัว สำหรับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สำหรับกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องขอหยุดงานเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว หรือพาบุคคล

ในครอบครัวเข้ารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาล จะไม่มีการกำหนดวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในระยะเวลาสั้นไว้ในลักษณะเดียวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นไว้ ซึ่งลูกจ้างที่มีความจำเป็นดังกล่าวก็ต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หรือสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปี สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย 6 วันทำงานต่อปีโดยได้รับค่าจ้าง แต่การที่ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวในระยะเวลาสั้น ๆ และต้องมาใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี เห็นว่าการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติวันหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งได้พักผ่อน เนื่องจากร่างกายอาจมีความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน ดังนั้น การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างจึงมิได้มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างขอใช้สิทธิหยุดเพื่อไปดูแลบุคคลในครอบครัวแต่อย่างใด

มาตรการอื่นที่ส่งเสริมลูกจ้างในการดูแลครอบครัว

กฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นนอกจากจะบัญญัติเรื่องวันลาเพื่อดูแลครอบครัวและวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในระยะสั้นไว้ เพื่อรองรับสิทธิให้แก่ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่บาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ แล้ว ยังมีการกำหนดมาตรการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้ กล่าวคือ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถปรับเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงาน จำกัดการทำงานล่วงเวลา ปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น หรือขอลดชั่วโมงการทำงานได้ ซึ่งในการขอลดชั่วโมงการทำงานจะมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ปรับลดแล้วต้องไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ระยะเวลาที่จะขอลดชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 1 ปี แต่สามารถขอขยายระยะเวลาการลดชั่วโมงการทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร และห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงาน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ต้องการลดชั่วโมงการทำงานเพื่อดูแลครอบครัว หรือด้วยสาเหตุอื่นที่เป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในขณะที่ลูกจ้างอยู่ระหว่างช่วงเวลาการลดชั่วโมงการทำงาน เว้นแต่ลูกจ้างจะร้องขออย่างชัดแจ้งที่จะทำงานล่วงเวลา หากฝ่าฝืนนายจ้างจะมีโทษปรับไม่เกิน 10 ล้านวอน ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นก็มีการกำหนดมาตรการที่ช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้ในทำนองเดียวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กล่าวคือ การกำหนดให้นายจ้างต้องสร้างระบบการลดชั่วโมงการทำงาน ระบบการยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงาน การเลื่อนเวลาทำงานหรือเลื่อนเวลาเริ่มต้น /สิ้นสุดงาน โดยลูกจ้างสามารถขอลดชั่วโมงการทำงานได้ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่เริ่มต้นใช้มาตรการนั้นต่อการดูแลบุคคลในครอบครัวแต่ละคน และสามารถแบ่งช่วงเวลาได้ 2 ครั้งขึ้นไป รวมทั้งยังกำหนดให้ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวสามารถยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 05.00 น. หรือยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาโดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 24 ชั่วโมงต่อเดือน และ 150 ชั่วโมงต่อปี เว้นแต่การจำกัดชั่วโมงการทำงานในเวลากลางคืนหรือการทำงานล่วงเวลานั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ ซึ่งมาตรการที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นบัญญัติขึ้นมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถมีเวลาในการดูแลครอบครัวได้ อันสอดคล้อง

กับข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นำเสนอมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในระดับองค์กร เกี่ยวกับเวลาสำหรับการทำงานทั้งในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงาน การให้พนักงานสามารถออกแบบเวลาในการทำงาน การทำงานนอกเวลางาน และการยืดหยุ่นเวลางานเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแก่ลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว พบว่าไม่มีการกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลครอบครัวในกรณีที่มีความจำเป็นไว้เป็นการเฉพาะ แต่มีบทบัญญัติบางประการที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ เช่น เรื่องการเลื่อนเวลาทำงาน หรือการเลื่อนเวลาเริ่มต้นหรือสิ้นสุดการทำงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงปรับเปลี่ยนเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็น เช่น ต้องการออกจากงานก่อนเวลาเพื่อดูแลครอบครัว ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างขอกำหนดเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ เนื่องจากการตกลงดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ส่วนการจำกัดการทำงานล่วงเวลานั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานวางหลักเกณฑ์เป็นการทั่วไปอยู่แล้วว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ดังนั้น หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ก็แสดงเจตนาต่อนายจ้างว่าไม่ยินยอมหรือตกลงทำงานล่วงเวลาได้ เว้นแต่กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน กรณีดังกล่าวนายจ้างจึงจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการของประเทศญี่ปุ่นในกรณีที่ลูกจ้างขอจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา แต่การจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ ส่วนมาตรการจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้กำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนไว้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่จะมีบทบัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะกรณีของแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ซึ่งจะเห็นว่าไม่มีการกำหนดข้อห้ามหรือจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืนสำหรับลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัวไว้แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ประเทศไทยควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยบัญญัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว เป็นวันลาอีกประเภทหนึ่งที่นายจ้างต้องจัดให้มี อันเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ ประกอบกับประเทศไทยกำลังก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ การที่ลูกจ้างจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวกรณีที่บุคคลในครอบครัวบาดเจ็บเจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ และจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นในเวลาอีกไม่ช้า จึงควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น โดยพิจารณากำหนดจำนวนวันลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาที่เหมาะสม เช่น อาจจะกำหนดให้ลาได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างการลา 45 วัน ส่วนอีก 45 วัน ให้ใช้สิทธิเบิกเงินสงเคราะห์การหยุดงานจากกองทุนประกันสังคม (เทียบเคียงกับ

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาคลอดบุตรซึ่งเป็นการลาเนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวเช่นกัน) รวมทั้งมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว และกำหนดบทลงโทษไว้ เพื่อให้เกิดสภาพบังคับทางกฎหมาย

นอกจากนี้ ควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลครอบครัวได้ ในกรณีที่ลูกจ้างอาจจะไม่ได้ใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การขอเลื่อนเวลาทำงานเริ่มต้นหรือสิ้นสุด การจำกัดการทำงานล่วงเวลา การจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น ซึ่งทำให้ลูกจ้างมีเวลาเพียงพอที่จะทำหน้าที่ดูแลบุคคลในครอบครัวเมื่อมีเหตุจำเป็นได้

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวเป็นการเฉพาะ หากนายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลหรือลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ หรือต้องการดึงดูดลูกจ้างให้อยู่กับองค์กร นายจ้างควรมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างเกิดความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งนายจ้างสามารถกำหนดมาตรการหรือวันลาให้แก่ลูกจ้างเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้ โดยไม่ต้องรอให้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาก็ได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว มีทางเลือกที่จะสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้โดยไม่ต้องลาออกจากงาน อันส่งผลดีทั้งต่อตัวนายจ้าง ลูกจ้าง ครอบครัวของลูกจ้าง สังคม รวมถึงประเทศชาติอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). **สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 จาก https://www.dop.go.th/th/know/15/926.

เจตน์ รัตนจีนะ และพรชัย สิทธิศรัณย์กุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. **จุฬาลงกรณ์เวชสาร**. 60 (4), 365-371.

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). **ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุรฟิตตรี เจ๊ะอาแว และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**. 22 (2), 29-47.

ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). **WORK AND LIFE BALANCE: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564 จาก https://prachatai.com/journal/2013/03/45799.

ปิยสุนีย์ ชัยปาณี และคนอื่น ๆ. (2563). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. 12 (2), 88-104.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2562). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สราวลี แซงแสวง. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

ภาษาอังกฤษ

Ikeda, S. (2019). What is the Challenge after Reforming the Long-term Care Leave System?. **Japan Labor Issues**, 15(3), 18-23.

Herbert Smith Freehills LLP. (2021). **Japan: More Flexible Family Care Leave Mandated**. Retrieved June 4, 2022 from https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global- hr/ pages/ japan-more-flexible-family-care-leave.aspx.

The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act.

The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members.

Translated Thai References

Department of Older Persons. (2021). **The Current Aging Society and Economy in Thailand**. Retrieved November 12, 2021 from https://www.dop.go.th/th/know/15/926.

Jayapani, P., Sanamthong, E., Suwathanpornkul, I., and Chancharoen, D. (2020). Alternative Strategies on Work- Life Balance for Employees in High Performance Organizations in Thailand. **Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University**, 12(2). 88-104.

Jeh-a wae, N. and Chongvisal, R. (2016). Leadership, Spirituality at Work, Work-Life Balance and Job Performance of Operational Employees in Islamic Bank of Thailand (Head Office). **Journal of Behavioral Science**, 22(2). 29-47.

Ratanachina, J and Sithisarankul, P. (2016). Work-life Balance: Health dimension. **Chula Med Journal**, 60(4). 365-371.

Sangsavang, S. (2016). **Quality of Work Life Balance of Operating Staff in Generation X and Y**. Minor Thesis in Master Degree in Arts Programme in Social Policy, Thammasat University.

Singlaw, T. (2020). **Work Life Balance of Provincial Waterworks Authority Region 3 's Employee**. Thesis in Master Degree in Business Administration, Silpakorn University.

Srivirat, K. (2016). **Work Life Balance toward New Lecturer's Research Effectiveness : A Case Study of Faculty of Engineering, Prince of Songkla University (Hatyai Campus)**. Minor Thesis in Master Degree in Business Administration, Prince of Songkla University.

Theerawattanakul, P. (2013). **Work And Life Balance: Work-Life Balance**. Retrieved November 11, 2021 from https://prachatai.com/journal/2013/03/45799.

The Labour Protection Act B.E.2541 (as amended).

Vichienchom, W. (2019). **The Explanation of Labour Law**. 6th Edition.Bangkok: Winyuchon Press.