

**การจัดทัศนคติแบบแผนทางเพศในการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรภายใต้อนุสัญญาว่าด้วย
การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ
Eliminating gender stereotypes in exercising the right to parental leave under
the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against
Women (CEDAW).**

ไหม่ จันทรสมบูรณ์
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

Mai Jansomboon
Faculty of Law, Thammasat University
2 Phra Chan Alley, Phra Borom Maha Ratchawang, Phra Nakhon, Bangkok 10200
E-mail: mai.jansomboon@gmail.com

บทคัดย่อ

หน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพ่อและแม่ แต่ทัศนคติแบบแผนทางเพศกลับกำลังผลกระทบหน้าที่เหล่านี้ให้ตกเป็นของผู้หญิงฝ่ายเดียว ทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการออกมาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมของชายและหญิง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรตามที่ระบุไว้ในข้อ 5 ของอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ซึ่งสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเป็นหนึ่งในกลไกที่จะจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงได้ แต่การให้สิทธิแก่พ่อแม่อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ เนื่องจากความเชื่อทางสังคมทำให้ผู้ชายยังคงเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิหรือใช้สิทธิเพียงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น โดยในบทความนี้จะศึกษากรณีตัวอย่างจากประเทศสวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ เพื่อให้เห็นถึงมาตรการที่เหมาะสมที่ไม่ก่อให้เกิดจากเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง จากการศึกษาพบว่าการออกแบบกฎหมายที่มีลักษณะคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศอย่างแท้จริง ย่อมส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบแผนทางเพศของผู้คนและสังคมได้

คำสำคัญ : สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร ทัศนคติแบบแผนทางเพศ ความไม่เท่าเทียมทางเพศ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ



Abstract

Child upbringing is a shared responsibility of both parents, but gender stereotypes tend to pose the burden of this responsibility onto women alone. Consequently, the state has an important role in taking appropriate measures to modify the social and cultural patterns of conduct of men and women. This includes promoting a proper understanding of the common responsibility of men and women in the upbringing of their children, according to article 5 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). The right to parental leave is one mechanism to eliminate discrimination against women, but granting these rights to both parents alone may not be adequate, considered that social norms cause men to choose to forgo these rights or to use them sparingly. This article studied cases from Sweden, Norway, and Iceland to identify appropriate measures that do not lead to discrimination against women. This study found that designing measures with gender equality in mind can lead to changes in traditional gender stereotypes of people and society.

Keywords : Parental leave, Gender stereotypes, Gender inequality, CEDAW

บทนำ

เนื่องจากพ่อและแม่ต่างมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในการเลี้ยงดูบุตร แต่ทัศนคติแบบแผนทางเพศ (Gender Stereotypes) ที่เป็นแนวคิดความเชื่อดั้งเดิมในการเหมารวมลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ จากเพศนั้นได้หล่อหลอมความคิดของผู้คนในสังคมให้เชื่อว่าบทบาทการเลี้ยงดูลูกเป็นของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทัศนคติความเชื่อที่เกิดขึ้นในสังคมมาอย่างยาวนานทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไข จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายและหญิง รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติแบบแผนเดิม ๆ เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่รัฐสามารถผลักดันให้ผู้ชายและผู้หญิงสามารถแบ่งภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูลูกได้อย่างเท่าเทียมกันคือการกำหนดให้มี “สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร”

สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร (Parental Leave) เป็นสิทธิที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองสามารถลาจากการทำงานเพื่อไปเลี้ยงดูบุตรในช่วงแรกเกิดได้ ส่วนมากมีลักษณะที่กำหนดจำนวนวันลาไว้ค่อนข้างยาว ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้เสนอแนะและสนับสนุนให้รัฐภาคีกำหนดกฎหมายเพื่อให้แรงงานทั้งชายและหญิงควรมีสิทธิลาเพื่อไปเลี้ยงดูบุตรได้หลังจากสิ้นสุดช่วงเวลาในการลาคลอด¹ อย่างไรก็ตาม จนถึงปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่เป็นมาตรฐานกลางในทางระหว่างประเทศว่าสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรควรมีลักษณะใดหรือควรกำหนดให้สามารถใช้สิทธิลาได้กี่วันจึงจะเหมาะสม ประกอบ

¹ Art. 10(3), *Maternity Protection Recommendation*, 2000 (No. 191).

กับความหลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ทำให้หลายประเทศที่มีบทบัญญัติเรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมีการกำหนดลักษณะกฎเกณฑ์การใช้สิทธิที่แตกต่างกัน

สำหรับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) หรือในบทความนี้จะขอเรียกว่า “อนุสัญญา” ได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพ่อและแม่ที่ต้องมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรไปพร้อมกับการมีส่วนร่วมในหน้าที่การงานได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งยังตระหนักถึงปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศว่าเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงด้วย อนุสัญญาฯ จึงระบุให้รัฐภาคีจำเป็นต้องออกมาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบแผนดั้งเดิมในสังคมที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความเป็นผู้ชายและผู้หญิง ตามที่ปรากฏอยู่ในข้อบทที่ 5 ของอนุสัญญาฯ

โดยการศึกษาในบทความนี้จะมีกรณีศึกษาจาก 3 ประเทศ ได้แก่ สวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ ซึ่งจะศึกษาลักษณะของกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของกลุ่มประเทศเหล่านี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มประเทศที่ค่อนข้างมีความก้าวหน้าในเรื่องการให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก เพื่อศึกษาไว้เป็นต้นแบบของสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรที่ออกโดยคำนึงปัจจัยอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศและทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมว่าส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างไร
2. เพื่อศึกษาอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติแบบแผนทางเพศว่ามีการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรอย่างไร
3. เพื่อศึกษากรณีตัวอย่างของประเทศที่มีกฎเกณฑ์เรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร
4. เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอวิธีแก้ไขปัญหเกี่ยวกับทัศนคติแบบแผนทางเพศที่ส่งผลต่อการให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของไทยให้เป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

สมมุติฐานการวิจัย

ทัศนคติแบบแผนทางเพศเป็นปัญหาที่อยู่คู่สังคมมายาวนาน อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเรื่องทัศนคติแบบแผนทางเพศนี้ตามที่ระบุไว้ในข้อ 5 ของอนุสัญญาฯ ประกอบกับกรณีศึกษาของรัฐภาคีภายใต้อนุสัญญาฯ ที่มีการกำหนดสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรไว้และปรับใช้ในสังคมมาอย่างยาวนาน การที่รัฐทำหน้าที่ออกแบบกฎเกณฑ์ที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายหญิงอย่างแท้จริงจะช่วยส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและจัดทัศนคติแบบแผนทางเพศเดิม ๆ ที่มีอยู่ในสังคมได้



ขอบเขตของการศึกษา

บทความนี้เป็นการศึกษาทางด้านนิติศาสตร์และการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ผู้เขียนจึงเน้นการศึกษาไปที่มุมมองทางเพศที่ผู้หญิงได้รับการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการกำหนดสิทธิให้แก่ผู้หญิงเป็นหลักภายใต้ข้อ 5 ของอนุสัญญาฯ เพื่อนำเสนอให้เห็นว่าปัญหาเรื่องทัศนคติที่เกิดจากสังคมนั้นได้รับการตระหนักและยืนยันโดยกฎหมายระหว่างประเทศ รวมทั้งรัฐภาคีก็มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลการแก้ปัญหาตามพันธกรณีด้วย นอกจากนี้ การศึกษาในบทความนี้ยังจำกัดการศึกษาเฉพาะผู้ชายและผู้หญิงที่เป็นบิดามารดาที่แท้จริงเท่านั้น ไม่ได้พิจารณาไปถึงกรณีของผู้รับบุตรบุญธรรมหรือผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมว่าส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างไร
2. ทำให้ทราบถึงอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรอย่างไร
3. ทำให้ทราบถึงกฎหมายเรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของประเทศอื่น ๆ ว่ามีการกำหนดไว้อย่างไรและมีผลลัพท์อย่างไร
4. ทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นต่อการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งได้รับข้อเสนอแนะที่อาจนำไปสู่การแก้ไขปัญหเกี่ยวกับทัศนคติแบบแผนทางเพศที่ส่งผลต่อการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรในประเทศไทยได้

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในบทความเป็นการศึกษาถึงปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศที่ส่งผลต่อการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร โดยมุ่งเน้นการศึกษา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามข้อ 5 ของอนุสัญญาฯ ซึ่งศึกษาผ่านการรวบรวมข้อมูลที่เป็นลักษณะของกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของกรณีศึกษาหรือประเทศกลุ่มตัวอย่างได้แก่ สวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ซึ่งเป็นรัฐภาคีภายใต้อนุสัญญาฯ และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ในเนื้อหาและสรุปผล

ทัศนคติแบบแผนทางเพศกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร

ทัศนคติแบบแผนทางเพศ (Gender Stereotypes) คือแนวคิดที่มีลักษณะในเชิงอคติหรือเหมารวมที่มีต่อบทบาทหน้าที่หรือคุณสมบัติต่าง ๆ ทั่ว ๆ ไป อย่างเช่น ผู้ชายต้องเข้มแข็งไม่ร้องไห้ ผู้หญิงต้องเรียบร้อย เป็นต้น ซึ่งแนวความคิดเหล่านี้เป็นมุมมองที่มีต่อเพศในลักษณะเป็นแบบแผนเหมารวมและอยู่ในสังคมมายาวนานจนส่งผลให้เป็นการจำกัดกรอบความคิด ทัศนคติ หรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้คนได้² ทัศนคติ

² Ohchr, *Gender stereotyping* (5 April 2023) United Nations <<https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>>.

แบบแผนทางเพศอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นและคงอยู่ในสังคมมาตลอดจนถึงปัจจุบันคือแนวคิดที่ว่าผู้ชายเป็นผู้นำครอบครัว มีหน้าที่ต้องออกจากบ้านไปทำงานเพื่อหาเงินมาเลี้ยงภรรยาและลูก หรือที่สังคมไทยมีคำกล่าวว่าผู้ชายก็เปรียบเสมือนช้างเท้าหน้า ในขณะที่ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง ต้องอยู่บ้าน ทำอาหาร ดูแลจัดการงานภายในบ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่มีบุตรแล้ว ผู้หญิงก็มีหน้าที่ต้องเลี้ยงดูบุตรด้วย

ในปัจจุบันที่สังคมเริ่มมีความเท่าเทียมมากขึ้น ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ชายและผู้หญิงอยู่มากเช่นกัน ตั้งแต่โอกาสในการเข้าถึงการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าสิ่งเหล่านี้ผู้หญิงในที่ทำงานยังคงได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกับผู้ชายอยู่ โดยเฉพาะผู้หญิงทำงานที่มีบุตรจะยิ่งถูกทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติจากนายจ้างมากยิ่งขึ้น เพราะถูกมองว่าต้องเลี้ยงลูกจนไม่อาจใส่ใจการทำงานได้เท่าเดิม จากงานวิจัยพบว่าผู้หญิงที่มีลูกแล้วมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานลดลง ในขณะที่ผู้ชายที่มีลูกกลับมีภาพลักษณ์ต่อสังคมที่ดีกว่า เพราะสังคมมองว่าผู้ชายต้องเสียสละทำงานหนักเพื่อครอบครัว ผู้ชายที่มีลูกแล้วจึงมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างรวมถึงโอกาสในหน้าที่การงานที่ดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ ยังมีทัศนคติที่ลดทอนความสามารถของผู้หญิงที่มีลูกแล้วอย่าง “พวกเราคาดหวังว่าผู้หญิงจะทำงานได้เหมือนตอนที่พวกเธอไม่มีลูก และสามารถเลี้ยงลูกได้เหมือนว่าพวกเธอไม่ได้ทำงาน” ด้วย³ ซึ่งทัศนคติเหล่านี้ถูกหล่อหลอมในสังคมมาอย่างยาวนาน ทั้งยังส่งผลต่ออำนาจทางเศรษฐกิจของทั้งผู้ชายและผู้หญิงอย่างชัดเจน โดยหลายประเทศทั่วโลกก็ตระหนักและพยายามแก้ไขปัญหานี้โดยการเสนามาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในที่ทำงาน⁴

อย่างในเรื่องสิทธิลาคลอดบุตรที่กำหนดเพื่อให้ผู้หญิงได้ใช้สิทธิเพื่อคลอดลูก พักฟื้นร่างกาย รวมไปถึงการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งในส่วนของการเลี้ยงดูบุตรนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพ่อและแม่ แต่ผู้ใช้สิทธิได้กลับมีแต่ผู้หญิงเท่านั้น แม้ว่าการออกกฎหมายดูเหมือนมีลักษณะเพื่อคุ้มครองผู้หญิงให้ได้ใช้เวลายาวนานเพื่อดูแลสุขภาพตนเองและบุตรในช่วงแรกเกิด แต่ในขณะเดียวกันกฎหมายเช่นนี้ย่อมมีนัยที่เน้นย้ำความคิดของผู้คนในสังคมที่เชื่อว่าบทบาทในการเลี้ยงลูกเป็นหน้าที่ของผู้หญิงด้วยเช่นกัน เมื่อรัฐเลือกที่จะบัญญัติกฎหมายโดยไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความเท่าเทียมทางเพศ จึงทำให้รัฐอาจกำลังเชื่อว่าตนได้ให้สิทธิเพื่อปกป้องคุ้มครองผู้หญิงเป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสมแล้ว โดยหารู้ไม่ว่า “สิทธิ” ที่ให้เพียงผู้หญิงนั้น ในทางกลับกันก็เป็นการสร้างภาระหน้าที่ที่ผูกมัดและกำลังดึงผู้หญิงให้ไกลจากความเท่าเทียมกับผู้ชายมากยิ่งขึ้น

³ ParlAmericas, *Policy Guide: Parental Leave 2020* (28 April 2023) ParlAmericas <https://parlAmericas.org/uploads/documents/Parental_Leave_ENG.pdf>.

⁴ Ulrike Unterhofer and Katharina Wrohlich, *Fathers, Parental Leave and Gender Norms* (Berlin: German Institute for Economic Research, 2017) 2.



เมื่อความตระหนักรู้ในบทบาทและความสำคัญของผู้ชายต่อการเลี้ยงดูบุตรมากขึ้นจนมีการพัฒนากฎหมายและกำหนดกฎเกณฑ์เป็นสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร (Parental Leave) ออกมาเพื่อให้ผู้ชายและผู้หญิงได้มีส่วนร่วมในชีวิตครอบครัวและรับผิดชอบต่อการเลี้ยงดูบุตรอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้มีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรได้เพียงอย่างเดียวโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์การใช้สิทธิใด ๆ อาจยังไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมได้ รวมทั้งปัญหาเรื่องทัศนคติแบบแผนทางเพศก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ชายไม่กล้าออกมาใช้สิทธิเพราะเห็นว่าผู้ชายคนอื่นก็ไม่ใช่สิทธิ หรือกังวลว่าการใช้สิทธิจะทำให้สูญเสียโอกาสในหน้าที่การงาน แม้กระทั่งมีความเชื่อที่ว่าการทำงานที่ผู้ชายกลับมาทำงานเร็วเท่าไรก็ยังเป็นเหมือน “เหรียญแห่งเกียรติยศ” ที่สามารถวัดความภาคภูมิใจนี้แก่เพื่อนร่วมงานได้⁵ ทำให้แม้จะมีกฎเกณฑ์ที่ผู้ชายสามารถลาไปเลี้ยงดูได้ แต่ในทางปฏิบัติกลับเป็นผู้หญิงที่เป็นผู้ใช้สิทธิเช่นเดิม ดังนั้น นอกจากคำนึงถึงการให้สิทธิที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศแล้ว รัฐยังจำเป็นต้องออกแบบกฎเกณฑ์ให้มีลักษณะเป็นการขจัดทัศนคติแนวคิดดั้งเดิมเหล่านี้ให้หมดไปด้วย

สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรกับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) เป็นกฎหมายในทางระหว่างประเทศที่มีขึ้นเพื่อคุ้มครองและจัดการเลือกปฏิบัติที่มีต่อผู้หญิงในทุกรูปแบบ⁶ ในข้อบทที่ 5 ของอนุสัญญาฯ ได้คำนึงถึงปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคม โดยระบุให้รัฐภาคีจะต้องใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงทัศนคติ แนวคิด หรือแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมของทั้งผู้ชายและผู้หญิง โดยเน้นที่การจัดแนวทางปฏิบัติอันมีอคติต่าง ๆ ที่อยู่บนฐานความไม่เท่าเทียมทางเพศ อีกทั้งรัฐต้องทำให้แน่ใจว่าได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพ่อและแม่⁷ การที่กฎหมายระหว่างประเทศบัญญัติเรื่องทัศนคติแบบแผนทางเพศนี้ไว้อย่างชัดเจนและเน้นย้ำให้รัฐภาคีต้องมีส่วนร่วมช่วยกันเปลี่ยนแปลงความคิดแบบดั้งเดิมเหล่านี้ในสังคมให้ได้ แสดงให้เห็นว่าเพียงแค่ “ทัศนคติ” ก็สามารถส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศได้ ไม่ได้เป็นเพียงความเชื่อหรือมายาคติเท่านั้น แต่แนวความคิดในเชิงอคติเหล่านี้มีอยู่จริงในสังคมและการปล่อยปละละเลยทิ้งไว้เนิ่นนานก็จะเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกอยู่ในสังคมจนยากที่จะแก้ไขได้

นอกจากนั้น รัฐภาคีจำนวนมากยอมรับต่อคณะกรรมการของอนุสัญญาฯ ว่าสังคมมีแนวคิดทัศนคติแบบแผนทางเพศจริง โดยสังคมได้วางบทบาททางเพศให้ผู้ชายและผู้หญิงอย่างชัดเจน ไม่เพียงปรากฏอยู่ใน

⁵ Marylou Costa, ‘Serious ramifications’: Why unshakeable gender stereotypes prevent men from taking paternity leave (28 April 2023) DIGIDAY <<https://digiday.com/marketing/serious-ramifications-why-unshakeable-gender-stereotypes-prevent-men-from-taking-paternity-leave/>>.

⁶ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

⁷ Art. 5, CEDAW.

ระดับปัจเจกบุคคลหรือเรื่องส่วนตัวเท่านั้น แต่แบบแผนเหล่านี้ปรากฏในกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ด้วย⁸ โดยเฉพาะแนวความคิดในสังคมการทำงานที่มองว่าผู้ชายนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัวจึงมีหน้าที่ทำงานหาเงินนอกบ้าน ทำให้ผู้ชายได้รับโอกาสเข้าถึงการจ้างงานและตำแหน่งที่ดีมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงถูกผูกติดกับบทบาทความเป็นแม่ที่สังคมสร้างให้ จนส่งผลให้ผู้หญิงเข้าถึงสิทธิและโอกาสการทำงานยากกว่าผู้ชาย คณะกรรมการของอนุสัญญาฯ จึงยังผลักดันให้รัฐภาคีจะต้องออกมาตรการที่เหมาะสมเพื่อขจัดทัศนคติแบบแผนทางเพศที่ก่อให้เกิดอคติเหมารวมเช่นนี้ให้หมดไป⁹

สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเป็นหนึ่งในมาตรการที่หลาย ๆ ประเทศเลือกที่จะใช้ โดยไม่เพียงแค่ออกเพื่อให้ผู้ชายและผู้หญิงมีส่วนร่วมในหน้าที่การงานและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวอย่างเท่าเทียมกันเท่านั้น แต่ยังใช้เป็นมาตรการในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมด้วย ซึ่งหลายประเทศเลือกที่จะออกกฎหมายเฉพาะบางประการ อย่างเช่น การกำหนดโควตาที่บังคับให้ชายหรือหญิงสามารถใช้สิทธิได้เพียงฝ่ายเดียว หากไม่ใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรนั้นก็จะเสียเปล่าไป เพื่อส่งเสริมให้ผู้ชายออกมาใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมากขึ้นและพยายามผลักดันให้ทัศนคติของผู้คนในสังคมให้มองว่าการที่ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรนั้นเป็นเรื่องปกติและเหมาะสมแล้วที่ผู้ชายจะทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะ “พ่อ”

ทัศนคติแบบแผนทางเพศไม่เพียงเป็นปัญหาในทางสังคมวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการกำหนดกฎหมายเช่นกัน อย่างเช่นในกรณีของมาเลเซียที่ยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร (Parental Leave) ไว้เป็นกฎหมายภายใน คณะกรรมการของอนุสัญญาฯ ได้แสดงความกังวลเกี่ยวกับปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมมาเลเซียมาอย่างยาวนาน ทั้งยังส่งผลต่อบทบาทความรับผิดชอบของผู้ชายและผู้หญิงในครอบครัวและการทำงาน คณะกรรมการจึงแนะนำให้มาเลเซียควรดำเนินมาตรการที่ส่งเสริมให้ผู้ชายเข้ามาแบ่งปันหน้าที่ความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตรให้เท่าเทียมผู้หญิงมากขึ้นนอกจากนั้นยังเสนอให้มาเลเซียออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมาใช้บังคับทั้งในภาครัฐและเอกชนด้วย¹⁰ การที่กฎหมายระหว่างประเทศออกบทบัญญัติเพื่อให้มีการคุ้มครองผู้หญิงจากทัศนคติแบบแผนทางเพศ อีกทั้งคณะกรรมการของอนุสัญญาฯ ยังให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแม้จุดเริ่มต้นของทัศนคติแบบแผนทางเพศจะมาจากแนวคิดหรือความเชื่อทางสังคมแต่ปฏิเสธไม่ได้เช่นกันว่าการกำหนดกฎหมายโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศมีส่วนสำคัญและจำเป็นในการช่วยขจัดทัศนคติแบบแผนทางเพศได้

⁸ CEDAW ‘General Recommendation No.36 (2017) on the right of girls and women to education’ (27 November 2017) CEDAW/C/GC/36 para 25-26.

⁹ Ibid, para 78-81.

¹⁰ CEDAW ‘Concluding observations on the combined third to fifth periodic reports of Malaysia’ (14 March 2018) CEDAW/C/MYS/CO/3-5 paras 19-20.



สำหรับประเทศไทยก็ได้ยอมรับและรายงานต่อคณะกรรมการอนุสัญญาฯ มาโดยตลอดว่าไทยเผชิญกับปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคม ซึ่งไทยตระหนักว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบในเชิงลบเป็นวงกว้าง โดยส่งผลกระทบต่อบทบาททางเพศในด้านต่าง ๆ ทั้งความเป็นผู้นำในครอบครัว ชุมชน หรือภาคประชาสังคมทั่วไปก็ตาม อีกทั้งประเด็นปัญหานี้ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศระหว่างชายและหญิงขึ้นด้วย¹¹ โดยคณะกรรมการของอนุสัญญาฯ ได้จัดทำข้อสังเกตโดยสรุป (Concluding Observation) แสดงความกังวลต่อประเทศไทยในเรื่องทัศนคติแบบแผนทางเพศเป็นอย่างมากเพราะไทยประสบปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบทบาทความรับผิดชอบของผู้ชายและผู้หญิงที่มีในครอบครัวและสังคม ซึ่งทัศนคติเช่นนี้นั้นส่งผลให้ค่อย ๆ ลดทอนสถานะทางสังคมของผู้หญิง เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ และเป็นรากฐานที่ทำให้ผู้หญิงด้อยโอกาสในหลายด้าน รวมถึงด้านแรงงานด้วย คณะกรรมการจึงแนะนำให้ไทยเร่งดำเนินการแก้ไขความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมนี้¹² จะเห็นได้ว่าไทยก็มีปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศในสังคมที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการแก้ไขเช่นกัน

ในการศึกษาของบทความนี้จะยกตัวอย่างกรณีศึกษาการออกแบบกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของรัฐบาลตามอนุสัญญาฯ มา 3 ประเทศ ได้แก่ สวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่ค่อนข้างมีความก้าวหน้าในเรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร เพื่อเป็นกรณีศึกษาและเป็นตัวอย่างการออกแบบกฎหมายที่ให้สิทธิผู้ชายและผู้หญิงโดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ แต่ยังมีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้คนในสังคมไปพร้อม ๆ กันด้วย

สวีเดน

สวีเดนเป็นหนึ่งในประเทศที่กำหนดกฎหมายในเรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรไว้ดีเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก โดยสวีเดนมองว่าเด็กควรจะได้รับ การดูแลจากพ่อแม่ ในขณะเดียวกันพ่อและแม่ก็ต้องมีสิทธิที่จะได้ใช้เวลา กับลูกอย่างเพียงพอและได้รับรายได้ที่เหมาะสม¹³ ซึ่งสวีเดนกำหนดสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรให้พ่อและแม่สามารถใช้ร่วมกันได้ 480 วัน หรือเฉลี่ยคนละ 240 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนร้อยละ 80 ของรายได้เป็นระยะเวลา 390 วัน และได้รับค่าตอบแทนในอัตราคงที่ตามที่กฎหมายกำหนดอีก 90 วัน¹⁴

¹¹ CEDAW ‘Second and third periodic reports of States Parties’ (7 April 1997) CEDAW/C/THA/2-3 paras 45-46, 61; CEDAW ‘Forth and fifth periodic reports of States Parties’ (7 October 2003) CEDAW/C/THA/4-5 11; CEDAW ‘Sixth and seventh periodic reports of States Parties’ (29 May 2015) CEDAW/C/THA/6-7 para 29.

¹² CEDAW ‘Concluding comments: Thailand’ (3 February 2006) CEDAW/C/THA/CO/5 paras 25-26; CEDAW ‘Concluding observations on the combined sixth and seventh periodic reports of Thailand’ (24 July 2017) CEDAW/C/THA/CO/6-7 para 18.

¹³ CEDAW ‘Fourth periodic reports of States Parties’ (25 July 1996) CEDAW/C/SWE/4 27.

¹⁴ Europa, Sweden-Parental benefits and benefits related to childbirth (5 April 2023) European Commission <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en>>.

ในจำนวนวันลา 480 วันนี้พ่อและแม่สามารถจัดสรรวันลากันได้เองว่าฝ่ายใครจะใช้สิทธิเมื่อใดหรือใช้กี่วัน แต่เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและผลักดันให้ผู้ชายออกมาสิทธิเพื่อทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตรมากขึ้น สวีเดนจึงกำหนดกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า “เดือนคุณพ่อ” (Father’s Month) กล่าวคือเป็นเดือนที่จะบังคับให้ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรได้ฝ่ายเดียว ไม่สามารถโอนวันลาให้อีกฝ่ายใช้แทนได้¹⁵ ทำให้หากผู้ชายไม่ใช้สิทธิด้วยตนเองก็จะทำให้เสียสิทธิในส่วนนี้ไป ในปัจจุบันสวีเดนกำหนดโควตาจำนวนวันลาที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้อยู่ที่คนละ 90 วัน¹⁶

ในปี ค.ศ. 1993 กฎเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรในขณะนั้นยังไม่มีส่วนที่บังคับใช้สิทธิเพียงฝ่ายเดียวทำให้มีเพียงร้อยละ 51 ของคุณพ่อชาวสวีเดนเท่านั้นที่ใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร แต่ต่อมาในปี ค.ศ. 1998 พบว่าร้อยละ 90 ของคุณพ่อชาวสวีเดนเลือกที่จะใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเป็นระยะเวลาเพียง 3 ปีหลังจากที่นโยบายเดือนคุณพ่อก็มีผลบังคับใช้เท่านั้น ซึ่งพบว่าตัวชี้วัดที่สำคัญที่ทำให้ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นอย่างมากคือการออกแบบกฎเกณฑ์ให้มีช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถโอนให้อีกฝ่ายใช้สิทธิแทนได้¹⁷

อย่างไรก็ตาม สวีเดนก็ยังเผชิญกับปัญหาช่องว่างรายได้ระหว่างชายและหญิง (Gender Pay Gap) รวมทั้งในระหว่างการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรก็ไม่ได้ทำให้ผู้ชายได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมอื่น ๆ จึงอาจทำให้ผู้ชายในสวีเดนทั่วไปมักเลือกที่จะใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเท่าที่ภาคบังคับกำหนดให้ใช้คือ 90 วัน เพื่อให้ไม่เสียสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ไป¹⁸ แม้ว่าผู้ชายในสวีเดนจะไม่ได้ออกมาใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมากเท่าที่ผู้หญิงใช้ก็ตาม แต่การกำหนดโควตาจำนวนวันในการลาไว้เป็นการเฉพาะเช่นนี้ อย่างน้อยก็สามารถผลักดันให้ผู้ชายออกมาใช้สิทธิได้จริงเป็นระยะเวลานานพอที่จะได้สัมผัสการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในชีวิตลูกอย่างที่เป็น “พ่อ” ควรจะต้องทำ

นอร์เวย์

สำหรับประเทศนอร์เวย์ได้ให้ความเห็นในเรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรว่าเป็นเครื่องมือสำคัญตามข้อบทที่ 11 ของอนุสัญญาฯ ที่จะทำให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในพื้นที่การทำงานได้อย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย รวมถึงยังส่งเสริมให้ทั้งพ่อและแม่สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างในครอบครัวและการทำงานที่บ้านได้เท่าเทียมมากขึ้นเช่นกัน¹⁹ นอกจากนี้ นอร์เวย์ยังเห็นว่าการที่สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมีลักษณะการกำหนดโควตาจำนวนวันไว้บางส่วนเพื่อเป็นการบังคับให้ผู้ชายออกมาใช้สิทธิด้วยตนเองก็เป็นหนึ่งในกลไกที่สามารถ

¹⁵ CEDAW, above n 13, 23.

¹⁶ CEDAW ‘Tenth periodic reports submitted by Sweden under article 18 on the Convention, due to 2020’ (15 June 2020) CEDAW/C/SWE/10 para 170.

¹⁷ Linda Haasa and C. Philip Hwang, “The impact of taking parental leave on fathers’ participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden” (2008) 11:1 *Community, Work & Family* 85, 90.

¹⁸ Ann-Zofie Duvander, “How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women’s and Men’s Parental Leave in Sweden” (2014) 35:7 *Journal of Family Issues* 879, 920-921.

¹⁹ CEDAW ‘Eighth periodic reports of States Parties’ (22 November 2010) CEDAW/C/NOR/8 paras 110-111.



ทำให้สังคมเกิดความเข้าใจและตระหนักในบทบาททางเพศได้ว่าหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทั้งพ่อและแม่ตามข้อบทที่ 5 ของอนุสัญญาฯ ด้วย²⁰ ซึ่งนอร์เวย์กำหนดสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรให้พ่อและแม่ใช้ร่วมกันไว้ 49 ถึง 59 สัปดาห์ ขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่ผู้ใช้สิทธิเลือกจะรับไป

สำหรับกรณีเลือกใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร 49 สัปดาห์ พ่อหรือแม่จะได้รับเงินเต็มจำนวน ซึ่งขั้นแรกรัฐจะบังคับให้แม่ใช้สิทธิลา 3 สัปดาห์ก่อนคลอดด้วยเงินจ้างด้านกายภาพที่ผู้หญิงตั้งครรภ์และเพื่อคุ้มครองสุขภาพของแม่และเด็ก จากนั้นพ่อและแม่จะได้โควตาจำนวนวันลาใช้สิทธิคนละ 15 สัปดาห์ โดยไม่สามารถโอนวันให้แกกันได้ และที่เหลืออีก 16 สัปดาห์ พ่อและแม่สามารถตกลงแบ่งกันใช้สิทธิได้เอง

ส่วนในกรณีเลือกสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร 59 สัปดาห์ พ่อหรือแม่จะได้รับเงินที่ร้อยละ 80 ของรายได้ ในขั้นแรกรัฐจะบังคับให้แม่ใช้สิทธิลา 3 สัปดาห์ก่อนคลอดเช่นกัน จากนั้นพ่อและแม่จะได้โควตาจำนวนวันลาใช้สิทธิคนละ 19 สัปดาห์ โดยไม่สามารถโอนวันให้แกกันได้ และที่เหลืออีก 18 สัปดาห์ พ่อและแม่สามารถตกลงแบ่งกันใช้สิทธิได้เอง²¹

โดยคณะกรรมการของอนุสัญญาฯ ยังแนะนำให้นอร์เวย์ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรที่มีการกำหนดโควตานี้ต่อไปด้วย เพราะเป็นมาตรการที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของพ่อและแม่ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน²² อีกทั้งการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของคุณพ่อชาวนอร์เวย์ยังส่งผลให้คุณพ่อเหล่านี้รู้สึกมั่นใจในตัวเองต่อการเลี้ยงลูกมากขึ้นจากที่เดิมไม่มีความคิดว่าตนจะสามารถเลี้ยงลูกได้ ทั้งยังทำให้คุณพ่อรู้สึกว่ายังมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับลูกมากเท่าไรก็จะยังสามารถให้ความมั่นคงปลอดภัยแก่ลูกได้มากขึ้นเท่านั้น²³ แสดงให้เห็นว่านอกจากการที่ผลักดันให้ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรนั้นจะเป็นการจัด การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวแล้วยังส่งผลต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันระหว่างพ่อกับลูก

ไอซ์แลนด์

ไอซ์แลนด์เห็นความสำคัญของพ่อแม่ที่ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรร่วมกันประกอบกับทั้งผู้ชายและผู้หญิงต้องสามารถเลือกจัดการชีวิตครอบครัวในบ้านหรือการงานนอกบ้านได้อย่างไม่ต่างกันด้วย ดังนั้นพ่อและแม่จึงต้องสามารถเข้าถึงการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรได้เช่นเดียวกัน²⁴ โดยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2021

²⁰ CEDAW ‘Ninth periodic reports of States Parties due in 2016’ (1 June 2016) CEDAW/C/NOR/9 para 205.

²¹ CEDAW ‘Tenth periodic reports submitted by Norway under article 18 on the Convention, due to 2021’ (4 October 2021) CEDAW/C/NOR/10 paras 133-134.

²² CEDAW ‘Concluding observations on the ninth periodic report of Norway’ (22 November 2017) CEDAW/C/NOR/CO/9 (2017) para 37.

²³ Berit Brandth and Elin Kvanne, “Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave” (2016) 21:1 *Men and Masculinities* 72, 86-87.

²⁴ CEDAW ‘Seventh and eighth periodic reports of States parties due in 2014’ (22 August 2014) CEDAW/C/ISL/7-8 53.

เป็นต้นมา ไอซ์แลนด์ได้กำหนดสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรไว้เป็นกฎหมายภายในให้ทั้งพ่อและแม่สามารถใช้ร่วมกันได้ทั้งสิ้น 12 เดือน โดยได้รับค่าตอบแทน ซึ่งกำหนดลักษณะการใช้สิทธิเป็นพ่อและแม่สามารถใช้สิทธิลาได้คนละ 6 เดือน โดยมี 6 สัปดาห์ที่พ่อและแม่สามารถเลือกที่จะโอนวันลาไปให้อีกฝ่ายใช้แทนได้²⁵ นั้นหมายความว่ากฎเกณฑ์ของไอซ์แลนด์มีลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้ชายและผู้หญิงต้องใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเองประมาณอย่างน้อยคนละ 4 เดือนครึ่งถึง 5 เดือน

จุดเริ่มต้นของกฎเกณฑ์ที่มีลักษณะบังคับให้ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรหรือที่หลายประเทศเรียกว่า โควตาคุณพ่อ (Daddy quotas) นั้น สำหรับไอซ์แลนด์เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 2000 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลจากทั้งพ่อและแม่อย่างเท่าเทียมกัน แม้ว่ากฎเกณฑ์ที่ออกมาจะมีลักษณะที่ขัดกับทัศนคติความเชื่อเดิมที่มองว่าการเลี้ยงดูบุตรเป็นเรื่องของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย แต่การกำหนดบทบาทหน้าที่ความเป็นพ่อไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นนี้ก็ส่งผลให้ในช่วงเวลานั้นผู้ชายไอซ์แลนด์มีส่วนร่วมในการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรยาวนานกว่าผู้ชายประเทศอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้น ในเวลาต่อมาจำนวนคุณพ่อเลี้ยงเดี่ยวในไอซ์แลนด์ก็มีแนวโน้มที่ใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่นกัน²⁶ ไอซ์แลนด์ทำให้เห็นแล้วว่า การกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมให้ทุกคนใช้สิทธิได้อย่างเท่าเทียมกันและยังช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีมาแต่เดิมของผู้คนในสังคมค่อย ๆ เปลี่ยนไปได้ด้วย

วิเคราะห์ลักษณะของกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรในประเด็นทัศนคติแบบแผนทางเพศตามกรณีศึกษา

หากพิจารณาทั้งสามประเทศกรณีศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันทั้งสวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ไม่ได้มีการใช้สิทธิลาคลอด (Maternity Leave) หรือสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรของบิดา (Paternity Leave) แยกออกมาจากสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร (Parental Leave) แต่เลือกที่จะเอากฎเกณฑ์ที่เป็นลักษณะการคุ้มครองเฉพาะของสิทธิลาคลอดมาใส่รวมไว้ในสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแทน โดยในนอร์เวย์และไอซ์แลนด์กำหนดจำนวนวันลาที่บังคับให้ผู้หญิงเพื่อใช้สิทธิในช่วงก่อนคลอดไว้ชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะทางกายภาพที่ผู้หญิงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองในช่วงใกล้คลอด แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าจะไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องสิทธิลาคลอดแยกไว้แต่รัฐยังคำนึงถึงการคุ้มครองผู้หญิงตั้งครรถ์อยู่ด้วย

ลักษณะของกฎเกณฑ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทั้งสามประเทศกำหนดให้มีเช่นเดียวกันคือการกำหนดให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเป็นสิทธิที่สามารถใช้ร่วมกันได้ระหว่างพ่อแม่ ทำให้พ่อและแม่สามารถตัดสินใจแบ่งโอนหรือจัดการภาระหน้าที่ความรับผิดชอบภายในครอบครัวกันได้เอง แต่ในขณะเดียวกันก็มีการกำหนดกฎเกณฑ์บางส่วนไว้เป็นการบังคับเฉพาะให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิได้เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่สามารถโอนหรือแบ่งวันลา

²⁵ Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gaufman Kaufman, and Peter Moss, *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022* (5 April 2023) International Network on Leave Policies & Research < <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/> >.

²⁶ Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal, and Ingólfur V. Gíslason, "Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland" (2013) 9:2 *Icelandic Review of Politics and Administration* 323, 341-342.



ให้แก่กันได้ หรือที่เรียกว่าโควตา ซึ่งการกำหนดโควตาจำนวนวันลาไว้ให้พ่อแม่เป็นการเฉพาะเพื่อเป็นการผลักดันให้ผู้ชายออกมาใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมากขึ้น อีกทั้งเป็นความพยายามให้พ่อแม่ได้ทำหน้าที่ความเป็นบิดามารดาาร่วมกันเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและยังเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กที่จะได้รับการดูแลเลี้ยงดูจากทั้งพ่อและแม่

อย่างไรก็ตาม สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรในลักษณะเช่นนี้มีปัจจัยสำคัญที่จะสามารถผลักดันให้ผู้ชายและผู้หญิงออกมาใช้สิทธิได้อย่างหนึ่งคือการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอในขณะที่พ่อและแม่ใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเนื่องจากลักษณะของสิทธิมีระยะเวลาการลาที่ค่อนข้างยาวนาน หากผู้ชายและผู้หญิงไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างที่ไม่เพียงพอในขณะที่ใช้สิทธิลา ก็จะเป็นผลให้คนทำงานเหล่านี้เลือกที่จะไม่ใช้สิทธิแทน เพราะปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจของแต่ละครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำรงชีพด้วยเช่นกัน

เมื่อมาพิจารณาในส่วนโควตาวันลาที่ผู้ชายในแต่ละประเทศได้รับนั้นพบว่า สวีเดนบังคับให้ผู้ชายใช้สิทธิลาด้วยตนเองอย่างน้อยอยู่ที่ 3 เดือน ส่วนนอร์เวย์และไอซ์แลนด์กำหนดขั้นต่ำไว้ที่ประมาณ 4-5 เดือนแสดงให้เห็นว่าทั้งสามประเทศต่างเข้าใจถึงปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมว่าหากไม่มีส่วนที่บังคับให้ผู้ชายต้องใช้สิทธิด้วยตนเองก็จะทำให้เกิดการผลักภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรเป็นของผู้หญิงต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งที่การเลี้ยงดูบุตรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพ่อและแม่ ดังนั้น สวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์จึงพยายามออกกฎหมายเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พ่อแม่ได้ทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตรได้อย่างเท่าเทียมกัน ในขณะที่กฎหมายเหล่านั้นก็กำลังปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบแผนดั้งเดิมที่มีในสังคมไปด้วย

หลังจากที่มีการใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรที่มีการกำหนดโควตาบังคับนั้น ในสวีเดนเห็นได้ชัดว่าทำให้ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าจนถึงปัจจุบันสวีเดนยังคงมีปัญหาเรื่องช่องว่างรายได้ระหว่างชายและหญิงก็ตาม แต่การที่มีกฎหมายบังคับใช้สิทธิก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้ผู้ชายเลือกที่จะใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมากขึ้น ย่อมส่งผลให้อย่างน้อยผู้หญิงก็ไม่จำเป็นต้องแบกรับภาระหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรฝ่ายเดียวอีกต่อไป ส่วนสังคมในประเทศนอร์เวย์เห็นว่าการที่ผู้ชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเป็นเรื่องปกติที่พบได้ทั่วไปในสังคม ทั้งผู้คนและองค์กรต่าง ๆ ก็สนับสนุนให้คุณพ่อมีเวลาใหม่เหล่านี้ใช้สิทธิด้วยเช่นกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานของสังคมว่าพ่อมีหน้าที่รับผิดชอบและเลี้ยงดูบุตรเช่นเดียวกับแม่ ในทางกลับกันผู้ชายคนใดมีลูกแล้วไม่ใช้สิทธิลาเพื่อไปเลี้ยงดูบุตรจะถูกมองว่าเป็นเรื่องแปลกแทน²⁷ เช่นเดียวกันกับไอซ์แลนด์ที่การออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรที่มีโควตาบังคับนั้น ก็ส่งผลให้คุณพ่อชาวไอซ์แลนด์ออกมาใช้สิทธิลามากขึ้นเรื่อย ๆ เช่นกัน²⁸

²⁷ Elin Kvande, "Individual Parental Leave for Fathers: Promoting Gender Equality in Norway" In Grau Grau, M., las Heras Maestro, M. and Riley Bowles, H. (eds), *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality* (USA: Springer, 2001) 153, 158-160.

²⁸ sdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal and Ingólfur V. Gíslason, above n 23.

การกำหนดกฎหมายเพื่อช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของทั้งสามประเทศทำให้ลดภาระหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรเพียงฝ่ายเดียวลง เพิ่มโอกาสในการกลับเข้าทำงานของผู้หญิงมากขึ้น อีกทั้งการดำเนินมาตรการในการออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตร โดยพยายามปรับปรุงและจัดทัศนคติแบบแผนทางเพศที่มีในสังคมนั้นยังเป็นการกระทำที่สอดคล้องกับข้อ 5 ของอนุสัญญาฯ ด้วย แต่หากยังมีปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในเรื่องอื่น ๆ เช่น ปัญหาช่องว่างรายได้ระหว่างชายหญิง ก็ยังส่งผลให้การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอาจยังไม่หมดไป รัฐจำเป็นต้องพัฒนานโยบายหรือกฎหมายที่เหมาะสมมากขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมจากด้านอื่น ๆ ประกอบกันอย่างรอบด้าน

อย่างไรก็ดี จากกรณีศึกษาของทั้งสามประเทศแสดงให้เห็นแล้วว่าทัศนคติแบบแผนทางเพศนั้นเป็นเพียงความคิดที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จริง และเนื่องจากเป็นปัญหาด้านความเชื่อของสังคมที่มีมาอย่างยาวนาน จึงจำเป็นต้องอย่างยั้งที่รัฐจะต้องเข้ามามีบทบาทเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดของสังคมให้ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อทุกคนในทุกรูปแบบ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การเลี้ยงดูบุตรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพ่อและแม่ แต่ทัศนคติแบบแผนทางเพศกำลังผลักดันให้ภาระหน้าที่เลี้ยงดูบุตรเป็นของผู้หญิงฝ่ายเดียว สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรจึงเป็นหนึ่งในมาตรการที่มีความสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในสถาบันครอบครัวให้เกิดขึ้นได้จริง อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศได้ การออกแบบลักษณะกฎหมายเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้คนในสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้สังคมและผู้ใช้สิทธิเข้าใจถึงความสำคัญและหน้าที่บทบาทความเป็นพ่อแม่มากขึ้น จากกรณีศึกษาลักษณะของกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรในสวีเดน นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ พบว่าการออกแบบมาตรการอย่างใส่ใจ โดยคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองทัศนคติของผู้คนและสังคมสามารถทำได้ ซึ่งทั้งสามประเทศนี้ใช้วิธีกำหนดกฎหมายบางส่วนไว้เป็นโควตาให้มีลักษณะเป็นการบังคับให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องใช้สิทธิด้วยตนเอง โดยไม่สามารถโอนหรือแบ่งวันไปให้อีกฝ่ายใช้สิทธิแทนได้ จึงส่งผลให้ผู้ชายเลือกที่จะออกมาใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรกันมากขึ้น ประกอบกับได้รับการสนับสนุนค่าตอบแทนจากรัฐที่เพียงพอ ทำให้ผู้ใช้สิทธิไม่ต้องกังวลเรื่องรายได้ในขณะที่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งกฎหมายเหล่านี้แสดงให้เห็นว่ารัฐสามารถออกมาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงทัศนคติแบบแผนทางเพศได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรที่เมื่อรัฐสามารถผลักดันให้ผู้ชายใช้สิทธิและทำหน้าที่พ่อได้แล้ว ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เด็กเป็นผู้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการได้รับการดูแลจากทั้งพ่อและแม่อย่างเหมาะสมด้วย

⁴ กฤติกาพร มลาสาณต์, อนาคตของหนังสือพิมพ์ไทยในยุคแห่งการแข่งขันและความท้าทาย (กรุงเทพมหานคร: สมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2550) 75-76.

⁵ พิเชษฐ เดชางกูร, เทคนิคการเขียนข่าว .สถานีวิทยุกระจายเสียงแม่สะเรียง (2551) (10 มีนาคม 2560) meeboard <www.meeboard.com>.



นอกจากนี้ เนื่องจากประเทศไทยในฐานะที่เป็นรัฐภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีในทุกรูปแบบนั้นก็ยังประสบปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศในสังคมเช่นประเทศอื่น ๆ และยังไม่มียกเว้นในเรื่องสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแต่อย่างใด ผู้เขียนจึงเสนอแนะให้ประเทศไทยออกกฎหมายเกี่ยวกับ สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายและหญิง ประกอบกับออกแบบกฎหมาย ให้มีลักษณะที่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบแผนทางเพศในสังคมได้ เพื่อให้ความเท่าเทียมทางเพศใน ครอบครัวสามารถเกิดขึ้นได้จริง แต่เนื่องจากปัญหาทัศนคติแบบแผนทางเพศเป็นปัญหาที่ถูกปลูกฝังมาอย่าง ยาวนาน จึงจำเป็นต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ไม่ได้ ซึ่งประเทศไทยไม่เพียงกำหนดกฎหมาย สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรเป็นกฎหมายใช้บังคับภายในประเทศเท่านั้น แต่ไทยควรดำเนินมาตรการทางบริหารอย่าง อื่นไปพร้อมกันด้วย เช่น การออกนโยบายส่งเสริมให้ผู้ชายออกมาเลี้ยงดูให้มากขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้น และปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมไปพร้อม ๆ กับการบังคับใช้กฎหมาย

บรรณานุกรม

- Arnalds, Ásdís A., Guðný Björk Eydal and Gíslason, Ingólfur V., “Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland” (2013) 9:2 *Icelandic Review of Politics and Administration*.
- Brandth, Berit and Kvande, Elin, “Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave” (2016) 21:1 *Men and Masculinities*.
- Costa, Marylou, ‘Serious ramifications’: *Why unshakeable gender stereotypes prevent men from taking paternity leave* (28 April 2023) DIGIDAY <<https://digiday.com/marketing/serious-ramifications-why-unshakeable-gender-stereotypes-prevent-men-from-taking-paternity-leave/>>.
- Duvander, Ann-Zofie, “How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women’s and Men’s Parental Leave in Sweden” (2014) 35:7 *Journal of Family Issues*.
- Ohchr, *Gender stereotyping* (5 April 2023) United Nations <<https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>>.
- Haasa, Linda and Hwang, C. Philip, “The impact of taking parental leave on fathers’ participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden” (2008) 11:1 *Community, Work & Family*.
- Koslowski, Alison, Blum, Sonja, Dobrotić, Ivana, Kaufman, Gaufman and Moss, Peter, *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022* (5 April 2023) International Network on Leave Policies & Research <<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>>.
- Kvande, Elin, “Individual Parental Leave for Fathers: Promoting Gender Equality in Norway” In Grau Grau, M., las Heras Maestro, M. and Riley Bowles, H. (eds), *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality* (USA: Springer, 2021).
- ParlAmericas, *Policy Guide: Parental Leave 2020* (28 April 2023) ParlAmericas <https://parlAmericas.org/uploads/documents/Parental_Leave_ENG.pdf>.
- Europa, *Sweden-Parental benefits and benefits related to childbirth* (5 April 2023) European Commission <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en>>.
- Ulrike Unterhofer and Katharina Wrohlich, *Fathers, Parental Leave and Gender Norms* (Berlin: German Institute for Economic Research, 2017).

