

แบบฟอร์มข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

บทความ/งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชื่อบทความ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร

ชื่อผู้นำเสนอ คุณเกสร ชลัษฐิธรรมเนียม

รหัสบทความ IRD-Conference2022_O_45

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	
บทวิจัยเรื่อง ผู้เงินงานวิจัยใช้บทสนทนาที่สัมภาษณ์กับข้อมูลทั้งด้าน วิธี และเงินป.โคม ที่ใช้เงินด้วยวิธี ด้านสาธารณสุข และ ความ เท่าเทียมกันทางเพศ.	
ข้อมูลทั้งด้าน อธิบายเงินงานวิจัย นอกเหนือไปเรื่องเพศสภาพที่ กับต่างประเทศ เช่น เกาหลี ญี่ปุ่น เวียดนาม แล้ว ยังสามารถนำข้อ มูลจาก WHO มาวิเคราะห์เพิ่มเติมด้านสาธารณสุข และ สุขภาพของเด็กรัก ได้รับจาก ทดสอบผลมาต้ออีกด้วย	
การอภิปรายข้อ ๗ ใช้เสนอแนะเพิ่มเติมจากบท และ ข้อ ๗ บ พ.๒๓๔ เป็นข้อเสนอแนะที่เงินป.โคมให้ เป็นไปได้	
ตามข้อ ๗ และ ข้อ ๗๒๒๒ : การนำของเงินงานวิจัยให้ ต่อ นอกเหนือที่ศึกษาไว้ และ การที่วิจัยเมื่อ ๑๐๐๐ ปี ของอินเดียแล้ว นั้นก็ เดิม ว่า เงินป.โคม และ สิ่งของมอบให้ ๗ แก่ เด็กรัก ซึ่ง เป็น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ต่อไป	

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร

เกสร ขลังธรรมนิยม¹, ณัฐรา รวดเร็ว², ศศิมา ทองรักษั³, สุกิจตา อาปณิกานนท์⁴, สุรศักดิ์ มีบัว⁵

¹ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

¹ Email : s61123440017@ssru.ac.th

² หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

² Email : s61123440026@ssru.ac.th

³ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

³ Email : s61123440065@ssru.ac.th

⁴ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

⁴ Email : s61123440084@ssru.ac.th

⁵ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

⁵ Email : surasak.mee@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยกำหนดการคุ้มครองครรภ์ไว้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น
ประเภทงาน เวลาการทำงาน และการลาเพื่อคลอดบุตรหรือการเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างการตั้งครรภ์ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี พบว่า
ยังไม่มีการคุ้มครองสิทธิในการลาเพื่อให้นมบุตรเอาไว้แต่อย่างใด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อ
ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศกับประเทศไทย 2. เพื่อ
สังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรที่มีความ
เหมาะสม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร ผลการศึกษา พบว่า
แม้ประเทศไทยจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในประเด็นการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
มากกว่าแรงงานทั่วไป เนื่องจากสภาพร่างกายที่มีข้อจำกัดบางประการ แต่ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมบัญญัติเกี่ยวกับกรณีการลา
เพื่อให้นมบุตรแก่แรงงานหญิง และยังไม่มีการคุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการ
ทำงานเพื่อให้นมบุตร เมื่อแรงงานหญิงได้กลับเข้ามาทำงานตามปกติ ดังนั้น จึงควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้แรงงานหญิงมี
สิทธิลาเพื่อให้นมบุตร และให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีโอกาสพักในระหว่างวันทำงาน หรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตร
ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กที่เกิดมามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต รวมไปถึง
สอดคล้องหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามมาตรฐานแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์, การลาเพื่อให้นมบุตร

Protection of pregnant women : A Case Study of Nurse Leave

Kaesorn Khangthamneam¹, Natta Rudrew², Sasima Thongrak³, Sukitta Arpanikanon⁴,
Surasak Meebua⁵

¹ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok

¹ Email : s61123440017@ssru.ac.th

² Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok

² Email : s61123440026@ssru.ac.th

³ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok³

³ Email : s61123440065@ssru.ac.th

⁴ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok⁴

⁴ Email : s61123440084@ssru.ac.th

⁵ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok⁵

⁵ Email : surasak.mee@ssru.ac.th

Abstract

Although the law of the country related to the protection of pregnant women has been stipulated in many aspects, such as job type, working hours, and maternity leave or changing duties during pregnancy, it was found that there was an absent of legal protection regarding the right to lactation leave. The objectives of this study are: 1. To compare the law on protection of pregnant women in case of lactation leave, and 2. To synthesize recommendations for amendments to the law on protection of pregnant women in case of appropriate lactation leave by using a qualitative research method. The results showed that although Thailand amended the Labour Protection Act 1998 on providing more protection to pregnant women than those ordinary workers due to certain limited physical conditions, but the amendments for breastfeeding leave for female workers remain absent, and there is no protection for female workers who returning to work as usual. Therefore, the law should be amended by providing female workers the right to leave for breastfeeding, and the pregnant women workers should obtain the opportunity for taking a break during the working day, or reduce working hours to provide breastfeeding in order to have a positive effect on the development of newborns who will be the main force in driving the country in the future. Additionally, it would be comply with standard on the provision of protection for pregnant worker provided under international labour organizations.

Keywords: protection of pregnant women, lactation leave

บทนำ

ในปัจจุบันแรงงานหญิงได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา โดยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนาโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสังคม อ้างอิงจากสถิติจำนวนประชากรจำแนกสถานภาพแรงงานและเพศรวมเฉลี่ยทั้ง 4 ไตรมาส โดยใน พ.ศ. 2563 แรงงานหญิงมีจำนวน 29,427,012 คน ส่วนแรงงานชายมีจำนวน 27,419,581 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ม.ป.ป.) แต่เนื่องด้วยสรีระทางร่างกายที่มีข้อจำกัดโดยเฉพาะแรงงานหญิงที่มีการตั้งครรภ์ อันเป็นการให้กำเนิดบุตรที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในอนาคต จึงจำเป็นต้องคุ้มครองด้านสุขอนามัยของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการดูแลที่เหมาะสม เพื่อไม่มีผลกระทบในการเจริญเติบโตของเด็กในครรภ์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554) อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายของประเทศไทยได้บัญญัติการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่บัญญัติไว้เพียงสิทธิในการลาคลอด ประเภทงานที่แรงงานหญิงมีครรภ์ห้ามทำ การขอเปลี่ยนงานชั่วคราว การให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาวิกาล และการห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้น (คาริกา วอทอง, 2555) แต่ยังมีได้บัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงให้มีสิทธิลาพักระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้มีบุตร ทำให้ส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงและบุตรได้ เช่น จากข่าวในเว็บไซต์ไทยรัฐออนไลน์เรื่องสิทธิการให้นมมารดาในสถานประกอบการ ประเด็นใหม่ในด้านกฎหมาย หัวข้อสนทนาสำคัญในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ สังคมทันสมัยใช้ชีวิตฉับไวส่งผลได้เพียงปลายนิ้วสัมผัส ของผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ทัชชกร มหาแสง กล่าว ว่า ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมารดาส่วนหนึ่งเมื่อคลอดบุตรแล้วจำเป็นต้องกลับไปทำงาน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (98 วันกฎหมายที่แก้ไขล่าสุด) โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ดังนั้น มารดาผู้เป็นลูกจ้างที่ได้กลับไปทำงานแล้ว การให้นมบุตรในขณะที่ทำงานไปด้วยจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ อีกทั้งในประเทศไทยเรื่องสถานประกอบการหรือที่ทำงานจะต้องจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตรอาจจะเป็นเรื่องที่ไกลตัว หรืออาจยังไม่เห็นความสำคัญเท่ากับในต่างประเทศ (ทัชชกร มหาแสง, 2560) ทำให้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ที่ได้กำหนดเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาเอาไว้ในมาตรา 10 ถือเป็นการกำหนดสิทธิและประโยชน์ที่แรงงานผู้เป็นมารดาพึงจะได้รับ เนื่องจากมารดาเป็นหัวใจหลักที่สำคัญในการเพิ่มจำนวนการเกิดของประชากรในอนาคต นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดกับจำนวนการตาย พบว่าในอนาคตประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุที่รุนแรงมากขึ้น อ้างอิงจากสถิติจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดจนถึงสี่ขวบตั้งแต่ พ.ศ. 2561 - 2563 ได้แก่ พ.ศ. 2561 จำนวน 3,314,100 คน พ.ศ. 2562 จำนวน 3,185,739 คน และ พ.ศ. 2563 จำนวน 3,071,469 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.) แสดงให้เห็นว่าจำนวนของประชากรเด็กแรกเกิดมีจำนวนลดลงทุกปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดความเจริญต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรบัญญัติอย่างไร โดยไม่กระทบต่อนายจ้างเกินสมควรและจูงใจให้แรงงานหญิงมีบุตรเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย
2. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรที่มีความเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทความฉบับนี้โดยแยกอธิบายเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 5 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการคุ้มครองและแรงงานหญิง

คำนิยามของคำว่า “คุ้มครอง” หมายความว่า ป้องกันรักษา ระวังรักษา ปกป้องรักษา (สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน, 2554) และคำนิยามของคำว่า “แรงงานหญิง” หมายความว่า แรงงานที่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งใช้ความสามารถในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ความคิดหรือร่างกาย เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจโดยประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” จากนายจ้าง (จิริญาดา ส่วนกลาง, 2557, น.8) ส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เมื่อพิจารณาจากนิยามข้างต้นย่อมแสดงให้เห็นว่า “แรงงานหญิง” คือ ลูกจ้างคนหนึ่งที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประกาศจากคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่ใช้บังคับอยู่นั้น มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของสังคมในปัจจุบัน จึงมีการแก้ไขให้ไปใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อปรับปรุงให้มีการกำหนดการคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อันส่งผลให้ลดปัญหาทางสังคมและมีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษ คือ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์เป็นพิเศษมากกว่าแรงงานทั่วไป เช่น เรื่องการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ รวมทั้งการเพิ่มเติมบทกำหนดเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์มากขึ้นและมีบทลงโทษที่เหมาะสม เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2515)

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์

เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่ตั้งครรภ์และให้กำเนิดบุตรที่เป็นแรงงานต่อไปในอนาคต ซึ่งการตั้งครรภ์ของแรงงานหญิงส่งผลให้ร่างกายและจิตใจของหญิงผู้นั้นมีการเปลี่ยนแปลง อันมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป หากในขณะที่ตั้งครรภ์แรงงานหญิงตั้งครรภ์ไม่ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองให้ดี อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการทากในครรภ์ได้ (คาริกา วอทอง, 2555) เพราะฉะนั้นระหว่างที่แรงงานหญิงตั้งครรภ์จึงเป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อการพัฒนาการของทารกในครรภ์ ดังนั้น แรงงานหญิงมีครรภ์จึงควรได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ เนื่องจากแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้ว มี

ความจำเป็นต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปี อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดกรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์ขึ้น กล่าวคือ เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวได้มีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรได้ตามที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากนมมารดานั้นมีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก เนื่องจากนมมารดาประกอบด้วยสารอาหารที่ครบถ้วน (รักลูก, ม.ป.ป.) ทำให้มีภูมิคุ้มกัน เสริมสร้างพัฒนาการ ช่วยต่อต้านเชื้อโรค แบคทีเรียต่าง ๆ ช่วยลดอัตราความเสี่ยงของการเกิดโรคทางเดินหายใจ กระเพาะปัสสาวะ และท้องเสียได้ อันส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตของเด็กทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ ทำให้เด็กแข็งแรงและไม่ค่อยเจ็บป่วยได้ง่ายเมื่อเทียบกับเด็กที่ไม่ได้รับนมมารดา (สื่อมวลชนมีเดียกรมอนามัย, 2561) รวมไปถึงการให้นมบุตรจากมารดานั้นยังทำให้ร่างกายของมารดามีการหลั่งฮอร์โมนออกซิโทซิน อันส่งผลให้ร่างกายของมารดา กลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว มดลูกกลับคืนสู่สภาพเดิมได้เร็วขึ้นและทำให้มารดามีความผ่อนคลาย อันเป็นการลดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด และป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ ของมารดาอีกด้วย (กรรณิการ์ กันธรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี, 2557, น.160-161)

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้มีการแนะนำให้เลี้ยงลูกด้วยนมมารดาอย่างเดียวเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน และหลัง 6 เดือน ให้นมบุตรกินนมมารดาควบคู่กับอาหารเสริมตามวัยจนอายุครบ 2 ปีหรือมากกว่านั้น (ปวิทร หะริณสุต สำนัก, 2556) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทยไม่ประสบความสำเร็จตาม เวียดนาม และอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ได้มีการบัญญัติเรื่องเกี่ยวกับเวลาพักในการดูแลบุตรและการให้นมบุตรเอาไว้เป็นมาตรฐานที่แรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะกระทำได้ในระหว่างการทำงาน ในขณะที่ประเทศไทยในปัจจุบันนั้นไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด เพราะอาจเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัวและยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากเท่าที่ควร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้ประเทศไทยควรจะทำให้การสนับสนุนเพื่อที่จะช่วยให้มารดาได้มีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตร และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข ในการส่งเสริมให้เด็กไทยเติบโตด้วย คุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เจ็บป่วยบ่อยและมีพัฒนาการที่ดีตามวัย (ทักษพร มหาแดง, 2560)

1.4 แนวคิดว่าด้วยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นใน พ.ศ.2462 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล (อังคณา เตชะโกเมนท์, 2551, น.1) และมีเป้าหมายที่สำคัญในการสร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ, ม.ป.ป., น.12) ในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิก ยังรวมถึงประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามอีกด้วย โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้การรับรองอนุสัญญาทั้งสิ้นประมาณ 190 ฉบับ (ข้อมูล ณ พ.ศ. 2563) แต่ไม่ได้มีการบังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะทั้งหมดแต่อย่างใด เพียงแต่ขอให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะไม่น้อยกว่า 8 ฉบับซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาหลัก (ธีระ ศรีธรรมรักษ์, 2563) ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาทั้งสิ้น 19 ฉบับ (กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.) แต่ยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา โดยอนุสัญญานี้ฉบับดังกล่าวให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานหญิงที่เป็นมารดา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสิทธิลาคลอดหรือการพักเพื่อให้นมบุตร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวมารดาและตัว

บุตร ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว แต่ก็ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 41 เกี่ยวกับระยะเวลาในการลาคลอด จากเดิมที่ได้มีการกำหนดเอาไว้เป็นจำนวน 90 วันให้เปลี่ยนแปลงเป็น 98 วัน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตามมาตรา 4 วรรคหนึ่งตอนท้าย ในอนุสัญญาฉบับดังกล่าวมาแล้วเช่นนี้ หากแต่ยังไม่ได้มีการเพิ่มเติมในเรื่องของการพักเพื่อให้มนบุตรในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งในอนุสัญญาฉบับนั้น ได้มีการกำหนดในเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาเอาไว้ตามมาตรา 10 กล่าวโดยรวม คือ ผู้หญิงพึงได้รับสิทธิในการพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวันหรือลดชั่วโมงการทำงานต่อวันเพื่อให้มนบุตร และการหยุดพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานเหล่านี้ให้นับเป็นเวลาทำงานหรือจ่ายค่าตอบแทนด้วย (พัชณีย์ คำหนัก, 2562)

2. กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยบัญญัติอยู่ใน “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541)” โดยแยกอธิบายได้ 5 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานตามมาตรา 39 เนื่องจากเป็นประเภทงานที่มีความอันตรายและใช้กำลังแรงมาก อันอาจส่งผลให้แรงงานหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและอนามัย

2.2 ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดตามมาตรา 39/1 เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.86) เว้นแต่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความคิด มิได้ใช้แรงกายหนัก และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หญิงผู้นั้นย่อมสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของตน

2.3 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกประเภทมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน ซึ่งวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้ ย่อมหมายความรวมถึงการลามาเนื่องจากมีเหตุเกี่ยวกับการคลอดบุตร โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทราบว่ามีครรภ์ไปจนถึงวันที่ได้เสี่ยงบุตรที่คลอด (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.87) และให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วยตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.4 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์ที่แสดงให้เห็นว่าตนไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ตามมาตรา 42 เนื่องจากการปฏิบัติงานในบางตำแหน่งอาจส่งผลให้ลูกจ้างหญิงผู้นั้นทำงานในตำแหน่งเดิมไม่สะดวก

2.5 นายจ้างห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ตามมาตรา 43 แม้ว่าการตั้งครรภ์อาจทำให้เกิดผลเสียแก่นายจ้างก็ตาม (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.88)

3. กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศทั้งหมด 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 ประเทศญี่ปุ่น เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1947) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่

วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2490 เป็นพระราชบัญญัติเลขที่ 49 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งในบทที่ 6-2 ผู้หญิงเรื่องเกี่ยวกับเวลาดูแลบุตรตามมาตรา 67 บัญญัติว่า (1) แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างดูแลบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี อาจขอเวลาดูแลบุตรอย่างน้อย 30 นาที วันละ 2 ครั้ง นอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 (2) ห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานหญิงดังกล่าวทำงานในช่วงเวลาดูแลบุตรตามวรรคก่อน (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

Chapter VI-II Women Article 67 (Time for Child care)

(1) A woman raising an infant under the age of one year may request time to care for the infant of at least 30 minutes twice a day, in addition to the rest periods stipulated in Article 34.

(2) The employer shall not have the said woman work during the child care time set forth in the preceding paragraph.

3.2 ประเทศเกาหลีใต้ การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1997) ซึ่งใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ.2540 เป็นพระราชบัญญัติเลขที่ 5309 สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 5 ผู้หญิงและผู้เยาว์ เรื่องเกี่ยวกับเวลาดูแลบุตรตามมาตรา 75 บัญญัติว่า แรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้ง ครั้งละมากกว่า 30 นาที (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

Chapter V Females and Minors

Article 75 (Nursing Hours) A female worker who has an infant under twelve months shall be allowed to take paid nursing recesses, twice per day for more than 30 minutes each

3.3 ประเทศเวียดนาม เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (Labor code of Socialist Republic of Vietnam of 1994) ซึ่งใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2537 การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 10 บทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับลูกจ้างหญิงตามมาตรา 115 (3) บัญญัติว่า ในระหว่างมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักวันละ 30 สิบนาที และในช่วงที่เลี้ยงบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 60 นาที โดยยังให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

Chapter X Separate Provisions on Female Employees

Article 115 (3) During her menstruation, a female employee shall be entitled to a break of thirty (30) minutes every day, and during the period of raising a child under twelve (12) months old, a female employee shall be entitled to a break of sixty (60) minutes every day, and still receive the same wage.

4. กฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 (Maternity Protection Convention, 2000 (No.183)) ได้กำหนดเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาไว้ในมาตรา 10 บัญญัติว่า 1. แรงงานหญิงพึงได้รับสิทธิในการหยุดพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวัน หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตร 2. ระยะเวลาที่อนุญาตให้แรงงานหญิง

พักให้นมบุตร หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนระยะเวลาพักให้นมบุตร และขั้นตอนในการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ การหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้นับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนตามนั้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

Breastfeeding Mothers

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการกำหนดประเด็นปัญหาการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ประกอบด้วยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ และกฎหมายของประเทศเวียดนาม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การอภิปรายผลการศึกษาและสังเคราะห์เป็นการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีลาเพื่อให้นมบุตร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตร เมื่อได้ศึกษาแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานประเภทที่มีความอันตราย ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ลูกจ้างหญิงทุกประเภทมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และนายจ้างห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (ดาริกา วอทอง, 2555) ซึ่งเป็นการกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์เป็นพิเศษมากกว่าแรงงานทั่วไป รวมทั้งการมีบทลงโทษที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ดี ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตร ซึ่งกฎหมายของประเทศไทยยังมิได้มีการบัญญัติไว้ในเรื่องนี้ อันเป็นปัญหาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากในอดีตเคยมีการเรียกร้องให้มีศูนย์เด็กเล็กในสถานประกอบการ ซึ่งเกิดจากการที่แรงงานหญิงนั้นมีบุตร จึงเป็นเหตุให้ต้องลาออกไปเลี้ยงดูบุตรและส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงไม่มีรายได้ (ทชขร มหาผล, 2560) เนื่องจากการให้นมบุตรในขณะที่ทำงานเป็นเรื่องยากในทางปฏิบัติ หากลูกจ้างซึ่งเป็นมารดามีที่พักอยู่ไกลจากที่ทำงาน ย่อมต้องเสียเงินค่าใช้จ่ายในการให้นมบุตรไปฝากเลี้ยง หากประเทศไทยมีการกำหนดให้สถานประกอบการจัด

ให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตร ย่อมอาจช่วยในเรื่องของค่าใช้จ่าย ทำให้มารดานั้นได้ให้นมบุตรและทำให้บุตรได้รับประโยชน์จากนมมารดา

ในประเทศไทยแรงงานหญิงมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ จึงทำให้แรงงานหญิงลาออกเพื่อไปเลี้ยงดูบุตร และเรียกร้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลักดันให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ (นักร้องสื่อสารแรงงาน, 2558) ซึ่งในปัจจุบันยังมีปัญหาในประเด็นดังกล่าว เนื่องจากไม่ได้มีบทบังคับให้สถานประกอบการมีการจัดสถานที่สำหรับให้นมบุตรหรือปั้มน้ำนมอย่างเด่นชัด ดังนั้น ภาครัฐควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการลาเพื่อให้นมบุตร และให้นายจ้างของสถานที่สำหรับให้นมบุตร เพื่อให้ผู้เป็นมารดาซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานน้อยลง และให้เด็กได้รับนมมารดา ซึ่งส่งผลให้เด็กไม่เจ็บป่วย เนื่องจากนมมารดามีสารอาหารที่ครบถ้วนและมีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ดี ในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเวียดนาม การให้นมบุตรถือเป็นสิทธิที่มารดาพึงจะกระทำได้ มีการบัญญัติกฎหมายการลาเพื่อให้นมบุตร มีการจัดสถานที่ในสถานประกอบการให้กับมารดาในการให้นมบุตร หรือการปั้มนมให้บุตร เป็นการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาและสอดคล้องกับเงื่อนไขขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา เนื่องจากประเทศไทยยังไม่ได้มีการบัญญัติในเรื่องดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อให้แรงงานหญิงไม่พร้อมตั้งครุภ หรือบุตรไม่ได้กินนมมารดา ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีในการเป็นกำลังสำคัญของประเทศ

การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีการบัญญัติที่ไม่ครอบคลุม สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยนั้นขาดการให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครุภกรณีที่ให้แรงงานหญิงมีครุภมีโอกาสลาพักเพื่อให้นมบุตรอย่างเหมาะสม และยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานนั้นมีแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากที่อาจมีการตั้งครุภขึ้น และเด็กเหล่านั้นในอนาคตอาจเป็นแรงงานรุ่นใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากการศึกษากฎหมายในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรคือประเทศญี่ปุ่นบัญญัติให้แรงงานหญิงอาจขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีหรือนอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดได้ ประเทศเกาหลีใต้บัญญัติว่าแรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้งครั้งละมากกว่า 30 นาที และประเทศเวียดนามบัญญัติว่าให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนมีสิทธิพักวันละ 60 นาทีโดยได้รับค่าจ้าง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศข้างต้นได้มีการให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครุภโดยให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงมีครุภเป็นอย่างมาก เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวมีโอกาสลาเพื่อให้นมบุตร และมีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างวันทำงานเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรอย่างเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากแรงงานหญิงมีครุภที่ได้คลอดบุตรมาแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลประโยชน์ให้กับมารดาและเด็กเนื่องจากนมมารดานั้นมีประโยชน์เป็นอย่างมากเป็นตัวช่วยในการต่อต้านเชื้อโรคแบคทีเรียต่าง ๆ ทำให้เด็กแข็งแรง และไม่เจ็บป่วยง่าย รวมไปถึงการที่มารดาให้นมบุตรย่อมส่งผลดีต่อตัวมารดาในการป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ ของมารดาได้ด้วย อีกทั้งกฎหมายระหว่างประเทศได้มีการคุ้มครองมารดา และให้ความสำคัญกับมารดาและเด็กเป็นอย่างมากโดยมีการบัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 เรื่องเวลาการพักดูแลบุตรและการให้นมบุตรเป็นมาตรฐานซึ่งแรงงานหญิงมีครุภพึงจะได้รับในเวลาทำงาน อันเป็นการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและส่งเสริมให้สิทธิแรงงานได้รับการยอมรับ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารบทความวิชาการแนวคิดทฤษฎีและตัวบทกฎหมายของต่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ยังไม่มีการบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงกรณีการลาเพื่อให้นมบุตร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเกิดของประชากรลดลง โดยแรงงานหญิงพร้อมที่จะตั้งครรภ์หรือมีบุตร อันก่อให้เกิดปัญหาให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน หรือหากแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ไม่ได้รับการดูแลที่เหมาะสมอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อทารกในครรภ์ได้ เนื่องจากในระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในการให้สิทธิแก่แรงงานหญิงในการเลี้ยงดูบุตร

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาให้นมบุตรระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประเทศ	การลาเพื่อให้นมบุตร	
	ระยะเวลาการลา	ค่าจ้างระหว่างลานายจ้างจ่ายหรือไม่
ไทย	-	-
ญี่ปุ่น	วันละ 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที	-
เกาหลีใต้	วันละ 2 ครั้ง ๆ ละมากกว่า 30 นาที	ได้รับค่าจ้าง
เวียดนาม	วันละ 60 นาที	ได้รับค่าจ้าง

เมื่อพิจารณตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในกรณีการลาเพื่อให้นมบุตร แต่กฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ของประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติให้แรงงานหญิงขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที หรือนอกเหนือจากช่วงเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 ของประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติให้แรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้ง ๆ ละมากกว่า 30 นาที โดยได้รับค่าจ้าง และประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ค.ศ. 1994 ได้บัญญัติให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนมีสิทธิพักวันละ 60 นาทีโดยได้รับค่าจ้าง

อภิปรายผลการวิจัย

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมิได้มีการกำหนดการลาเพื่อให้นมบุตรแก่แรงงานหญิงมีครรภ์เอาไว้ จึงทำให้ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเกิดของประชากรที่ลดลงตามที่อธิบายมาก่อนหน้านี้ เนื่องจากไม่สนใจให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์ รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อได้รับสารอาหารของบุตรที่เกิดมาเมื่อไม่ได้รับนมมารดาอย่างเพียงพอ ซึ่งเมื่อได้ทำการศึกษาแนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตร จะทำให้เห็นว่าแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้ว มีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปี เหตุเพราะนมมารดามีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก อีกทั้งตัวมารดาและเด็กเองจะได้รับประโยชน์จากนมมารดาทั้งคู่ อีกทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) ยังได้มีการแนะนำให้เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาอย่างเดียวเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน และหลัง 6 เดือน ให้บุตรกินนมมารดาควบคู่กับอาหารเสริมตามวัยจนอายุครบ 2 ปีหรือมากกว่านั้นเช่นนี้ (ปวิณพร หารินสุต สำนัก, 2556) เมื่อได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่า

ด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนาม ซึ่งจะให้เห็นได้อีกว่ากฎหมายของต่างประเทศนั้น ได้มีการกำหนดเรื่องเกี่ยวกับเวลาพักในการดูแลบุตร และให้นมบุตรเอาไว้ เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวได้มีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรได้ตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังถือว่าสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศอีกด้วย กล่าวคือ เป็นไปตามแนวความคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ที่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาเอาไว้ในมาตรา 10 กล่าวโดยรวมว่า แรงงานหญิงพึงได้รับสิทธิในการหยุดพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวัน หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร และการหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้นับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนตามนั้น ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่แรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะกระทำได้ในระหว่างการทำงาน จึงสะท้อนให้เห็นได้ว่าประเทศไทยยังขาดการให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์มีความครอบคลุมมากขึ้น ประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับแรงงานประเภทนี้อย่างเหมาะสม ด้วยการเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับกรณีของการลาเพื่อให้นมบุตรเข้าไปในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานหญิงที่เป็นมารดาและตัวบุตรอีกต่อหนึ่ง ซึ่งควรจะได้รับความสะดวกในเรื่องนี้ด้วย เหตุเพราะการให้นมมารดาแก่บุตรโดยตรงนั้น จะทำให้เด็กแข็งแรงและไม่ค่อยเจ็บป่วยได้ง่ายเมื่อเทียบกับเด็กที่ไม่ได้รับนมมารดา อันเนื่องมาจากนมมารดาประกอบด้วยสารอาหารที่ครบถ้วน ทำให้มีภูมิคุ้มกัน เสริมสร้างพัฒนาการ ช่วยต่อต้านเชื้อโรคและแบคทีเรียต่าง ๆ (กรณีการ กั้นระยะรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์, ปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วิวัฒน์เสรี, 2557, น.160-161) และยังนับเป็นการส่งเสริมให้มารดาและบุตรนั้นได้ใช้เวลาร่วมกันมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลการคุ้มครองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ในประเด็นการลาเพื่อให้นมบุตรนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

1.1 เห็นสมควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง โดยทำการเพิ่มเติมมาตรา 41/1 ให้ปรากฏรายละเอียดโดยให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อให้นมบุตร รวมไปถึงให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน มีสิทธิพักนอกเหนือจากเวลาพักระหว่างการทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 เพื่อให้นมบุตรได้ วันละ 2 ครั้ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 30 นาที เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับประโยชน์จากการมีเวลาพักเพื่อดูแลและให้นมบุตรในระหว่างการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังนับเป็นการพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องและตรงตามมาตรฐานกับอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ที่ได้ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์เอาไว้อีกด้วย

1.2 เห็นสมควรว่าหากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรได้หยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานตามข้อ 1.1 แล้ว การหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานดังกล่าวให้นับเป็นเวลาทำงานหรือได้รับค่าตอบแทน เพื่อให้เป็นตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในมาตรา 10 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ซึ่งไม่ได้เป็นบทบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่านั้น กล่าวคือ เป็นการเปิดทางให้นายจ้างสามารถใช้ดุลพินิจได้ว่าจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างหรือไม่ เช่น ในช่วงเวลาที่ลูกจ้างหยุดพักหรือลดเวลาจากการทำงานนายจ้างอาจจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครึ่งหนึ่งจากค่าจ้างปกติเฉพาะชั่วโมงดังกล่าวได้ เพื่อไม่ให้เป็นการได้เปรียบและเสียเปรียบระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างมากเกินไปจนสมควร

2. ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

สถานประกอบการแต่ละแห่งควรจัดให้มีสถานที่เฉพาะอันเป็นกิจจะลักษณะและถูกสุขลักษณะอนามัยสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ที่มีความจำเป็นต้องปัมน้ำนมกักเก็บไว้ให้บุตรหรือเพื่อให้นมบุตรในระหว่างการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้แรงงานหญิงไม่ต้องเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบกับเวลาในการทำงานมากเกินไป อีกทั้งยังถือเป็นสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาจากแรงงานหญิงได้เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). จำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ และ จังหวัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564, จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_01_11102_TH_.xlsx
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). การใช้แรงงานหญิง. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.labour.go.th/index.php/hm7/60-2011-06-02-03-47-12>
- กรรณิการ์ กันธะรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. พยาบาลสาร, 41, 160-161. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/download/32718/27885/>
- กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). อนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันแล้ว. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://icb.mol.go.th/ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน/ilo-วท/อนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันแล้ว>
- จิรยาดา สำนวนกลาง. (2557). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณีอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นจาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Geerayada.Sam.pdf>
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2563). มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคง, วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 9(1), 7-8. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/243927/165651>
- ทัชชกร มหาแถลง. (2560). สิทธิการให้นมแม่ ยุคไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564, จาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1095904>
- นักสื่อสารแรงงาน. (2558). เรียกร้องให้มีศูนย์เด็กเล็กในสถานประกอบการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://voicelabour.org/เรียกร้องให้มีศูนย์เด็ก/>
- พัชณีย์ คำหนัก. (2562). อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ.2000. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.tcijthai.com/news/2019/3/labour/8850>
- รักลูก. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). นำนมน้อย ให้ลูกกินนมผงร่วมกับนมแม่ได้ไหม จะมีผลเสียอะไรหรือเปล่า. สืบค้นเมื่อวันที่

16 กันยายน 2564, จาก <https://www.rakluke.com/pregnancyall/breastfeeding/item/2020-03-21-13-31-32.html>

ราชกิจจานุเบกษา. (2515). ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2515/A/041/1.PDF>

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2563). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 28). (น. 86-88). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิทยุชน จำกัด.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). ILO คืออะไร ILO ทำอะไร. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564, จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf

สื่อมัลติมีเดียกรมอนามัย. (2561). “น้านมแม่”ประโยชน์แท้จากธรรมชาติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <https://multimedia.anamai.moph.go.th/help-knowledgs/benefits-of-breastfeeding/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และเพศ พ.ศ.2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564, จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_02_7_TH_.xlsx

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). C183 - Maternity Protection Convention. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). Labor Standards Act (Japan). สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). Labor Standards Act (South Korea). สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46401/98327/F-529020885/KOR46401%20Eng%202012.pdf>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). Labourcode of Socialist Republic of Vietnam. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564, จาก https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/903/Vietnamese_Labour_Code_23_June_1994__as_amended_2_April_2002_,_effective_1_January_2003%5B1%5D.pdf

อังคณา เตชะโกเมนทร์. (2551). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>

ดารีกา วอทอง. (2555).สตรีและการทำงาน (Women at Work). สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.summacheeva.org/article/women>

ปวิณฑา หาริณสุต สำนัก. (2556). นมแม่ที่สุดของคุณค่าอาหารเพื่อลูกน้อย. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2564, จาก
<https://www.bumrungrad.com/th/health-blog/september-2013/breast-feed-th>