

ประเด็นท้าทายด้านการคุ้มครองแรงงาน: การคุ้มครองความเป็นมารดา Labor Protection Challenges: Maternity Protection

กัญยปริญ ทองสามสี^{1*}, อิสระ ทองสามสี², และ ขวัญเรือน บุญกอบแก้ว³

Kanyaprin Tongsamsi^{1*}, Isara Tongsamsi², and Kwanruan Boonkobkaew³

Abstract

In 2000, the International Labor Organization issued the Maternity Protection Convention No. 183, prompting many countries to prioritize the protection of mothers. The purpose of this academic article is to present the importance of the Maternity Protection Convention. The theory of mother-child ties was discussed, as well as the issue of maternal protection in Thai labor laws and recommendations on maternity protection for female employees in Thai society. The findings revealed that Thailand has laws to protect female workers during pregnancy. However, there is no provision to support child care after maternity leave is terminated. Thus, there should be provisions that give female workers the right to rest during working hours or provide time to breastfeed. The issuance

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ³สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต.รูสะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000, ²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

¹Faculty of Humanities and Social Sciences, ³Princess Galyani Vadhana Institute of Cultural Studies, Prince of Songkla University, Rusamilae Sub-district, Muang District, Pattani Province 94000, ²Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University, Khoa-Roob-Chang Sub-district, Muang District, Songkhla Province 90000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: kanyaprin.s@psu.ac.th)

รับบทความวันที่ 25 มิถุนายน 2565 แก้ไขวันที่ 27 กันยายน 2565 รับลงตีพิมพ์วันที่ 3 พฤศจิกายน 2565

of provisions in respect of work prohibiting a pregnant female employee should cover the period of child-rearing or breastfeeding.

Keywords: *Labour Protection, Maternity Protection, Female Workforce*

บทคัดย่อ

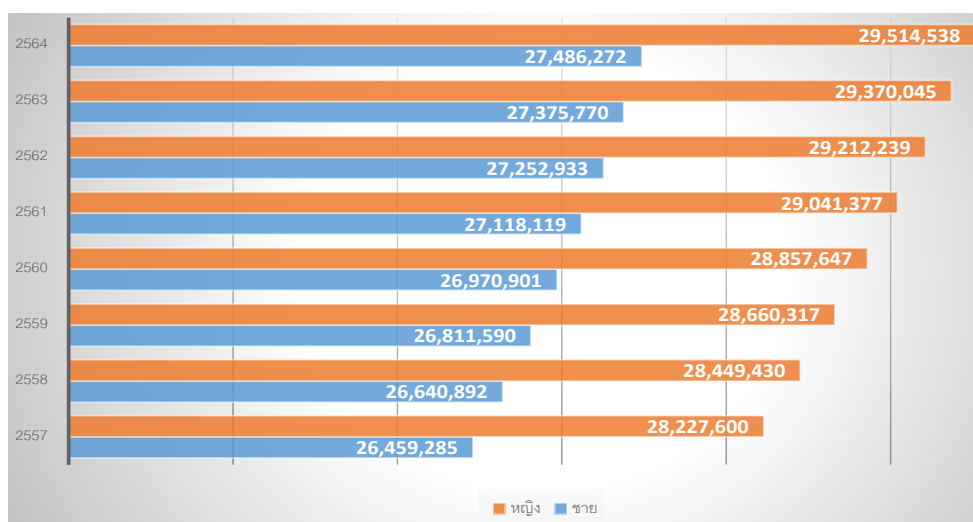
องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดาฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 ส่งผลให้หลายประเทศหันมาให้ความสำคัญกับการคุ้มครองการเป็นมารดามากขึ้น บทความฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอสาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ทฤษฎีการสร้างความปลอดภัยระหว่างมารดาและบุตร พร้อมทั้งชี้ประเด็นการคุ้มครองความเป็นมารดาในกฎหมายแรงงานของไทย และให้ข้อเสนอแนะต่อการคุ้มครองความเป็นมารดาสำหรับลูกจ้างหญิงในระบบของไทย ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงระหว่างตั้งครรภ์ หากแต่ยังไม่มีบทบัญญัติสนับสนุนการดูแลบุตรหลังจากแรงงานหญิงสิ้นสุดการลาคลอด ดังนั้นจึงควรมีบทบัญญัติให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้บุตร รวมถึงการออกบทบัญญัติในส่วนของการที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานครอบคลุมไปถึงช่วงระยะเวลาของการเลี้ยงดูบุตรหรือการให้นมบุตรด้วย

คำสำคัญ: *การคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองความเป็นมารดา แรงงานหญิง*

บทนำ

แรงงานหญิงมีบทบาทอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และมีแนวโน้มว่าจะมีบทบาทมากขึ้น ธนาคารโลกระบุว่าในปี ค.ศ. 2021 มีแรงงานผู้หญิงในระบบการจ้างงานทั่วโลกร้อยละ 39.2 (The World Bank, 2022) องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 ซึ่ง ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 มี 43 ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้แล้ว (ILO, n.d.(b)) ขณะที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ หลายประเทศจึงหันมาส่งเสริมให้ภาครัฐออกกฎหมายคุ้มครองความเป็นมารดาโดยเพิ่มวันการลาคลอด การให้ลูกจ้างชายลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาหลังคลอด เป็นต้น ดังเช่นประเทศมาเลเซียที่เดิมนั้นกฎหมายการจ้างงานได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดโดยได้รับเงินสงเคราะห์การคลอดเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน และไม่อนุญาตให้ลาก่อนคลอดเกิน 30 วัน (Mohamad, 2017) ต่อมาได้ออกกฎหมาย Employment Bill 2021 เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเกี่ยวกับวันลาคลอดให้ลูกจ้างหญิงเป็น 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน และลูกจ้างชายสามารถลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอดได้ 1 สัปดาห์ (IndustriALL, 2022) ขณะที่ประเทศชิลีมีแรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองการเป็นมารดาเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 31.1 ในปี ค.ศ. 2009 เป็นร้อยละ 39.5 ในปี ค.ศ. 2013 (Delgado et al., 2019) ส่วนประเทศไทยได้มีการเพิ่มวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 98 วัน

ปัจจุบันมีแรงงานหญิงทำงานอยู่แทบทุกสาขาอาชีพ การเป็นมารดาก็นับเป็นหน้าที่หนึ่งของแรงงานหญิงเช่นกัน ซึ่งถือเป็นพัฒนาการที่สำคัญของผู้หญิง การสนับสนุนให้มารดาสามารถปรับตัวต่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีความมั่นใจ และสามารถผสมผสานบทบาทมารดากับบทบาทอื่น (อาทิ บทบาทในการทำงาน) ได้อย่างมีความสุขจะมีผลต่อการสร้างเสริมสุขภาพของมารดาและพัฒนาการของทารก (Pakdeewong, 2006) ดังนั้นการคุ้มครองการเป็นมารดาจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการต้องร่วมกันสนับสนุน ทั้งนี้ หากพิจารณาข้อมูลของประเทศไทยจากจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2564 พบว่า มีแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานหญิงและแรงงานชายของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2564
ที่มา: National Statistical Office (n.d.)

บทความฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอสาระสำคัญของการคุ้มครองความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พร้อมทั้งชี้ประเด็นการคุ้มครองความเป็นมารดาในกฎหมายแรงงานของไทย และให้ข้อเสนอแนะต่อการคุ้มครองความเป็นมารดาสำหรับลูกจ้างหญิงในระบบของไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการที่นำไปใช้สนับสนุนการพัฒนาลูกจ้างหญิงและเด็กที่เกิดจากลูกจ้างหญิงนั้นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 และข้อแนะนำที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 นั้น ประกาศใช้

เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน ค.ศ. 2000 ซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับประเทศสมาชิก (ILO, n.d.(a); Heebkaew & Sarapong, 2018; Siriyuwasamai, 2018; Mahathalaeng, 2019; Siriyuwasamai, 2019) ดังนี้

1. สิทธิลาคลอด หญิงตั้งครรภ์ได้รับสิทธิการคุ้มครองโดยไม่ต้องทำงานทั้งก่อนและหลังการคลอดบุตร กำหนดการลาเป็น 2 ช่วง คือ การลาก่อนคลอดบุตรและการลาหลังคลอดบุตร โดยลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ แบ่งเป็นช่วงการบังคับลาหลังการคลอดบุตรจำนวน 6 สัปดาห์ และหากปรากฏว่าลูกจ้างหญิงที่ได้ใช้สิทธิลาคลอดบุตรไปแล้วแต่วันคลอดจริงคลอดเคลื่อนออกไปจากวันที่กำหนดคลอด จะต้องได้รับการขยายระยะเวลาการลาก่อนการคลอดบุตรออกไปจนถึงวันที่คลอดจริง โดยต้องไม่ลดระยะเวลาของการลาหลังการคลอดบุตรลง โดยประเทศที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องพยายามขยายระยะเวลาการลาคลอดที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ เป็นอย่างน้อยที่สุด 18 สัปดาห์ และควรมีบทบัญญัติขยายระยะเวลาการลาคลอดในกรณีที่เป็นการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน และยังกำหนดถึงสิทธิการลาที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอด หรือหน้าที่ของความเป็นมารดา ดังนี้

1) ในกรณีมารดาเสียชีวิตหลังการคลอดบุตร ก่อนการสิ้นสุดการลาคลอด ลูกจ้างชายผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิการลาในระยะที่เหลือจากการลาคลอดของมารดาที่เสียชีวิตหลังการคลอดบุตร

2) ในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือเข้าโรงพยาบาลหลังการคลอดบุตรหรือก่อนการสิ้นสุดการลาคลอด และเป็นกรณีที่มารดาผู้นั้นไม่สามารถดูแลบุตรได้ ลูกจ้างชายผู้เป็นบิดาควรได้รับสิทธิให้ลาตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศเพื่อเลี้ยงดูบุตร

3) ลูกจ้างผู้เป็นมารดาหรือบิดาควรได้รับสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังสิ้นสุดการลาคลอด

4) ควรมีกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของประเทศเกี่ยวกับช่วงเวลาที่ให้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร ระยะเวลาและ/หรืออื่น ๆ รวมทั้งการจ่ายสิทธิประโยชน์ของความเป็นบิดามารดา การใช้และจัดสรรการลาระหว่างบิดามารดาที่เป็นลูกจ้าง

5) ในกรณีที่กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศอนุญาตให้มีการรับบุตรบุญธรรม บิดามารดาบุญธรรมต้องได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสิทธิการลาผลประโยชน์ และการคุ้มครองการทำงาน

นอกเหนือจากมีสิทธิลาคลอดแล้ว ลูกจ้างหญิงยังมีสิทธิลาป่วยกรณีมีโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร หรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน อันเกิดจากการตั้งครรภ์ ในระหว่างตั้งครรภ์ คลอดบุตรหรือภายหลังจากคลอดบุตร ต่อเนื่องจากการลาคลอดได้ โดยต้องแสดงใบรับรองแพทย์

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงที่ขาดงานเนื่องจากการใช้สิทธิลาคลอด ครอบคลุมระยะเวลาก่อน ระหว่าง และหลังคลอดบุตร หรือใช้สิทธิลาป่วย กรณีมีโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบเงินสงเคราะห์การหยุดงานตามจำนวนและวิธีการที่กฎหมายภายในประเทศกำหนด โดยที่ประโยชน์ทดแทนต้องอยู่ในระดับ

ที่ทำให้ลูกจ้างหญิงสามารถเลี้ยงดูตนเองและบุตรของตนให้มีสุขภาพที่ดีและมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม การคำนวณเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรที่ลูกจ้างหญิงจะได้รับนั้น หากใช้รายรับเป็นฐานในการคำนวณประโยชน์ทดแทนหรือจำนวนเงินที่มีสิทธิได้รับต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายรับที่ลูกจ้างหญิงนั้นได้รับก่อนคลอด แต่หากใช้วิธีอื่นในการคำนวณ จำนวนเงินสงเคราะห์ที่ได้จากการคำนวณโดยวิธีการอื่นนั้นต้องเทียบเคียงได้กับจำนวนที่คำนวณโดยใช้รายรับเป็นฐานในการคำนวณ

3. สิทธิพักเพื่อให้นมบุตร ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักระหว่างการทำงานได้วันละครั้งหรือมากกว่านั้น หรือได้รับการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร โดยรัฐบาลจะต้องกำหนดเป็นกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ และต้องนับเวลาของการพักหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลดลงเพื่อให้นมบุตรเป็นเวลาทำงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างตามปกติด้วย

4. สภาพการจ้าง มีการคุ้มครองสุขภาพอนามัยลูกจ้างหญิง โดยกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของตนและบุตร ลักษณะของงานอันตรายหรือมีความเสี่ยง ได้แก่

- 1) งานที่ต้องยก แบกหรือถือ ผลักหรือดึงสิ่งที่มีน้ำหนักด้วยมือ
- 2) งานที่ต้องสัมผัสกับปัจจัยทางชีวภาพ กายภาพ และสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยการเจริญพันธุ์
- 3) งานที่ต้องการความสมดุลเป็นพิเศษ เช่น งานที่ทำเป็นกะ และต้องหมุนเวียนกะระหว่างสัปดาห์ ส่งผลต่อการบริหารเวลาที่เหมาะสมระหว่างลูกจ้างหญิงและบุตร
- 4) งานที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทางกาย ได้แก่ การยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน อุณหภูมิที่สูงหรือต่ำเกินไป หรือมีการสั่นสะเทือนต่อร่างกาย

ขณะเดียวกัน ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรไม่ควรถูกบังคับให้ทำงานกลางคืน หากมีใบรับรองแพทย์แจ้งว่างานกลางคืนเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับการตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร นายจ้างควรมีมาตรการในการจัดการเรื่องดังกล่าว ซึ่งควรอยู่บนพื้นฐานของใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม โดยมีทางเลือกในรูปแบบของการทำงาน ดังนี้

- 1) มีการปรับสภาพการทำงานให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์
- 2) กรณีไม่สามารถปรับสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้ได้ ควรย้ายลูกจ้างหญิงไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม
- 3) กรณีไม่สามารถย้ายงานไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หลังจากลูกจ้างหญิงได้แจ้งนายจ้างแล้ว ลูกจ้างหญิงควรได้รับอนุญาตให้หยุดงานตามที่กฎหมายแห่งรัฐนั้นหรือตามข้อบังคับที่ได้บัญญัติไว้ และลูกจ้างหญิงควรมีสสิทธิตี่จะกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าตำแหน่งเดิมทันทีที่ลูกจ้างหญิงมีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว

นอกจากนี้ หากเลิกจ้างลูกจ้างหญิงระหว่างตั้งครรภ์ ระหว่างการลาคลอด ระหว่างลาป่วยกรณีมีโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร หรือระหว่างการกลับเข้าทำงาน ถือเป็นการกระทำ

ที่ผิดกฎหมาย เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การให้กำเนิดบุตร และผลที่ตามมาจากการตั้งครรภ์ หรือหน้าที่ที่ต้องดูแลบุตร โดยนายจ้างเป็นผู้รับภาระการพิสูจน์ว่าเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่ได้มาจากสาเหตุข้างต้น และยังกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราสุดท้ายก่อนการลาคลอด ภายหลังการลาคลอด หรือลาป่วยกรณีมีโรคแทรกซ้อนอันเกิดจากการคลอดบุตรแล้ว ต้องมีมาตรการห้ามนายจ้างให้ผู้สมัครงานเพศหญิงทดสอบการตั้งครรภ์ หรือแสดงใบรับรองผลทดสอบการตั้งครรภ์ เว้นแต่เป็นการสมัครงานในตำแหน่งที่กฎหมายภายในประเทศกำหนดห้ามจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตร หรือในตำแหน่งที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่ามีลักษณะงานที่เป็นอันตรายต่อหญิงที่มีครรภ์หรือส่งผลต่อบุตรของหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นการคุ้มครองการเป็นมารดาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations International Children's Emergency Fund: UNICEF) แนะนำให้เลี้ยงบุตรด้วยนมแม่อย่างเดียวในช่วงหกเดือนแรกและให้นมบุตรต่อไปพร้อมกับอาหารเสริมอย่างน้อยจนถึงอายุ 2 ขวบ (WHO & UNICEF, 2020) เนื่องจากนมแม่เป็นแหล่งโภชนาการที่ดีที่สุดสำหรับทารกและส่งผลดีต่อสุขภาพมารดา อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่สะท้อนว่าเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้เป็นมารดาจำเป็นต้องหยุดการให้นมบุตรคือนมของตนเองเนื่องจากต้องกลับไปทำงาน (Return to Work) ภายหลังการลาคลอด (Rollins et al., 2016) ซึ่งผลการศึกษาของ Castetbon, Boudet-Berquier, and Salanave (2020) พบว่า มีมารดาเพียงหนึ่งในสามเท่านั้นที่สามารถให้นมบุตรขณะกลับไปทำงานแล้ว อีกทั้งผลงานวิจัยของ Spitzmueller et al. (2016) พบว่า การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace Support) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจในการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ (Prenatal Breastfeeding Intentions) ในทางกลับกัน ความตั้งใจในการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราการเลิกให้นมแม่ (Cessation of Breastfeeding) เมื่อแม่กลับไปทำงาน ขณะที่ยังงานวิจัยของ Wallenborn, Perera, Wheeler, Lu, & Masho (2018) พบความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างการสนับสนุนของหน่วยงานกับความมั่นใจในการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ (Breastfeeding with Confidence) และการสนับสนุนของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับช่วงเวลาการให้นมบุตรผ่านตัวแปรความมั่นใจในการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ ส่วนงานวิจัยของ Tsai (2013) ได้ประเมินรูปแบบการสนับสนุนของหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเมื่อมารดาที่อยู่ระหว่างการให้นมบุตรกลับไปทำงานในบริษัทด้านการผลิตทางตอนใต้ของไต้หวัน พบว่าการให้การสนับสนุน 3 อันดับแรก คือ 1) มีการจัดห้องส่วนตัวหรือกึ่งส่วนตัวสำหรับการให้นมบุตรหรือจัดเก็บน้ำนม 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีมงานและหัวหน้างาน 3) การจัดตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้มีเวลาสำหรับการจัดเก็บน้ำนมระหว่างการทำงาน

จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การคุ้มครองความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงต้องอาศัย หรือพึ่งพาการสนับสนุนจากสถานประกอบการ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Abderhalden-Zellweger, Probst, Politis Mercier, Danuser, and Krief (2021) ที่ระบุว่า การคุ้มครองความเป็นมารดาสามารถนำแนวคิดเรื่องบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Climate) ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของจิตวิทยาองค์การมาใช้อธิบายได้ ทั้งนี้ บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบาย ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติขององค์การที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความปลอดภัยภายในองค์การ มีงานวิจัยที่ระบุว่า บรรยากาศความปลอดภัยเชิงบวกช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย เช่น อุบัติเหตุในที่ทำงานลดลง อย่างไรก็ตาม นอกจากการจัดความปลอดภัยตามลักษณะทางกายภาพแล้ว ทักษะและการสนับสนุนของฝ่ายบริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศความปลอดภัย ดังนั้นทัศนคติของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งสามารถเชื่อมโยงมาสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์รู้สึกปลอดภัยขณะทำงาน ร่วมกับการสร้างทัศนคติ การรับรู้เชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานที่กำลังตั้งครรภ์ และการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์

นอกจากแนวคิดข้างต้น การแสดงความรักใคร่ผูกพันระหว่างทารกกับผู้ดูแล หรือบิดามารดาสามารถนำมาใช้อธิบายการคุ้มครองการเป็นมารดาของแรงงานหญิงได้ เพื่อสนับสนุนให้ลูกจ้างหญิงได้มีเวลาดูแลและใกล้ชิดกับบุตรมากขึ้น ดัง “ทฤษฎีว่าด้วยความผูกพัน” ซึ่งนักคิดที่สำคัญคือ Bowlby (1969 cited in Yoosuk, Surakarn, & Junprasert, 2021) ได้อธิบายว่า ความรักใคร่ผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้ทารกเกิดความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง ส่งผลให้ทารกเจริญเติบโตขึ้นเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานและอยู่ร่วมในสังคมกับผู้อื่นได้ ประสบการณ์ในการได้รับความรักใคร่ผูกพันมีความสำคัญและส่งผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการและพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นการได้รับความรักใคร่ผูกพันในช่วงระยะเวลาตั้งแต่แรกเกิดจากมารดา ส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของทารก นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมความผูกพันตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันของ Klaus and Kennell (cited in Yoosuk et al., 2021) ที่พบว่า ช่วงเวลาหลังคลอดเป็นช่วงเวลาเหมาะสมที่สุดสำหรับความผูกพันระหว่างบิดามารดาและทารก โดยเฉพาะพฤติกรรมความผูกพันระหว่างมารดาหลังคลอดและทารกจะส่งเสริมพัฒนาการของทารกและผลต่อการอยู่รอดของชีวิตทารก ได้แก่ 1) การสัมผัส 2) การมองสบตา 3) การได้ยิน 4) การเคลื่อนไหวตามจังหวะ 5) การไต่กลืน 6) ความอบอุ่นของร่างกาย 7) การให้ออกาสในการเรียนรู้ 8) การให้ทารกได้รับภูมิคุ้มกันจากน้ำนมมารดา และ 9) การให้เชื้อโรคประจำถิ่น โดยทารกจะได้รับจุลินทรีย์จากทางเดินหายใจของมารดา เช่น สแตปฟีโลคอคคัส (Staphylococcus) ซึ่งเชืื่อนี้จะมีประโยชน์ต่อทารก โดยไปเจริญในทางเดินหายใจและทางเดินอาหารของทารก ช่วยป้องกันทารกจากการติดเชื้อในโรงพยาบาลและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

กฎหมายคุ้มครองความเป็นมารดาของไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักที่บัญญัติถึงการคุ้มครองแรงงานหญิงขณะมีครรภ์ (Department of Labour Protection and Welfare, 2020) ซึ่งมีสาระที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของแรงงานหญิงมีครรภ์ แม้ว่าการตั้งครรภ์จะไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่การทำงานที่หนักเกินไปหรือลักษณะของงานนั้นไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์ได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์ไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย อันได้แก่

- 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- 3) งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. เวลาห้ามทำงานสำหรับหญิงมีครรภ์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นมีตำแหน่งผู้บริหารหรือทำงานวิชาการ ทำงานธุรการ ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

3. หญิงมีครรภ์มีสิทธิร้องขอเปลี่ยนงาน ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4. ห้ามเลิกจ้างเพราะมีครรภ์ มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุว่าห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้การคุ้มครองความเป็นมารดาในระหว่างตั้งครรภ์เท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรแต่อย่างใด เป็นเหตุให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงทั่วไป ซึ่งนายจ้างอาจมอบหมายให้แรงงานหญิงทำงานในเวลากลางคืนระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. ตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงอาจได้รับมอบหมายให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากลักษณะงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง ส่งผลให้ลูกจ้างหญิงไม่สามารถดูแลบุตรได้เต็มที่ หรือบุตร

ต้องหย่านมแม่ก่อนเวลาอันสมควร หากพิจารณาร่วมกับมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ระบุให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 98 วัน อันรวมถึงวันลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรด้วย แสดงว่าลูกจ้างหญิงสามารถมีเวลาให้นมบุตรอย่างเต็มที่เพียง 3 เดือนเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับข้อมูลขององค์การอนามัยโลกและองค์การยูนิเซฟที่มีนโยบายสนับสนุนให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวเป็นระยะเวลา 6 เดือน ก่อนที่จะเริ่มให้อาหารแก่บุตร พร้อมทั้งให้นมแม่ควบคู่กับอาหารตามวัยไปจนบุตรอายุ 2 ปีหรือนานกว่านั้น เพื่อให้บุตรได้รับประโยชน์จากนมแม่ได้อย่างเต็มที่ (Siriyuwasamai, 2018; WHO, 2013 cited in Mahathalaeng, 2019; Siriyuwasamai, 2019; Department of Labour Protection and Welfare, 2020) อีกทั้งมีงานวิจัยของ Victora et al. (2015) จากมหาวิทยาลัยรัฐเปโลทาส ประเทศบราซิลได้วิจัยเกี่ยวกับการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ ซึ่งเป็นงานวิจัยใช้ระยะเวลายาวนาน 30 ปี พบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการกินนมแม่กับระดับไอคิว ระดับการศึกษา และระดับรายได้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 30 ปี โดยพบว่า คนที่กินนมแม่นานกว่ามีความฉลาดกว่า ไอคิวสูงกว่า เรียนสูงกว่า และมีรายได้มากกว่า

นอกจากนี้หากพิจารณาความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรสามารถใช้สิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวภายหลังการคลอดบุตร เมื่อได้ปรึกษาแพทย์ และแพทย์มีความเห็นว่าแรงงานผู้นั้นไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ โดยที่นายจ้างจะต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสม แต่ก็ต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงต่อนายจ้างด้วยนั้น ในที่นี้หากลูกจ้างหญิงไม่สามารถนำไปรับรองแพทย์ที่แสดงว่าลูกจ้างหญิงไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวมาแสดงต่อนายจ้างเพื่อขอใช้สิทธิเปลี่ยนงาน นายจ้างก็อาจมอบหมายงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายหรือเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิง โดยที่ลูกจ้างหญิงไม่อาจปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงได้

ประเด็นสำคัญอีกประการที่ลูกจ้างหญิงในประเทศไทยไม่ได้รับการคุ้มครองความเป็นมารดา คือ การไม่ได้รับสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้ให้นมบุตร เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้ให้นมบุตร และยังไม่มีการทางกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการมีมาตรการหรือจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่มารดาที่จะต้องทำงาน เช่น การจัดให้มีสถานที่หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับให้นมบุตรหรือสถานเลี้ยงทารกในสถานประกอบการ สถานที่ปั๊มน้ำนมและจัดเก็บน้ำนมในระหว่างทำงานได้ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับวิจารณ์ญาณของนายจ้างเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะเพื่อการคุ้มครองความเป็นมารดาของไทย

จากการศึกษามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จึงเสนอให้กระทรวงแรงงานมีเวทีปรึกษาหารือร่วมกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างถึงการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิง อีกทั้งมีการเรียกร้องให้รัฐบาลรับรอง

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 จากกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีและเครือข่ายผู้หญิง (Nation Online, 2019) ถึงแม้ว่าขณะนี้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ก็ตาม แต่หากพิจารณาจากข้อมูลสถานการณ์ประชากรไทยประจำปี พ.ศ. 2564 จากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย รายงานว่า ตลอดทั้งปี พ.ศ. 2564 มีเด็กแรกเกิดจำนวน 544,570 ราย และมีคนเสียชีวิต จำนวน 563,650 ราย ท่ามกลางประชากรทั้งประเทศ จำนวน 66 ล้านคน อันเนื่องจากโควิด-19 ทำให้อัตราเพิ่มประชากรติดลบเร็วเกินคาด จากเดิมที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติคาดการณ์ไว้ว่า อัตราการเพิ่มของประชากรติดลบจะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2571 หากสถานการณ์การเพิ่มประชากรติดลบแบบนี้จึงคาดว่าอีก 50 ปีข้างหน้า ประชากรไทยจะลดลงเหลือ 50 ล้านคน และอีก 100 ปี ไทยจะเหลือประชากรไม่ถึง 30 ล้านคน (Matichon Online, 2022) การคุ้มครองการเป็นมารดาสำหรับลูกจ้างหญิงจึงอาจเป็นทางออกหนึ่งที่สามารถส่งเสริมการเพิ่มอัตราการเกิดในประเทศไทยได้ ดังนั้นจึงเสนอแนะการคุ้มครองความเป็นมารดาของไทย ดังนี้

1. ระยะเวลาการลาคลอด ควรกำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดครรภ์หนึ่งไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ (98 วัน) โดยแบ่งระยะเวลาบังคับลาหลังคลอดไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ (42 วัน) และขยายระยะเวลาการลาคลอดกรณีคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ซึ่งผลการศึกษาของ Heebkaew and Sarapong (2018) และ Siriyuwasamai (2019) พบว่า ประเทศสวีเดนอนุญาตให้แรงงานหญิงลาคลอดได้ถึง 480 วัน หรือประมาณ 1 ปี 4 เดือน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ 80 ของเงินเดือนปกติ และให้สิทธิในการลาที่มีความเท่าเทียมระหว่างชายและหญิง ทั้งนี้ บิดาและมารดาสามารถตกลงกันได้ว่าใครจะลากี่วัน และวันลาทั้งหมดนั้นยังสามารถเก็บไว้ใช้ได้จนกระทั่งบุตรอายุ 8 ปีอีกด้วย (Quick Fact of Childcare, 2018 cited in Mahathalaeng, 2019) ส่วนประเทศชิลี แรงงานหญิงมีสิทธิลาก่อนคลอด 6 สัปดาห์ หลังคลอดอีก 12 สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนสูงสุดไม่เกิน 3,100 ดอลลาร์สหรัฐ (Delgado et al., 2019) ส่วนประเทศในทวีปเอเชีย อาทิ ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 65 ระบุว่า นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลางานก่อนคลอดบุตรเป็นเวลา 6 สัปดาห์ หรือ 14 สัปดาห์ กรณีตั้งครรภ์บุตรแฝด และลาหลังคลอดบุตรเป็นเวลา 8 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม หากมีการร้องขอ ลูกจ้างหญิงสามารถลาหลังคลอดบุตรเป็นเวลา 6 สัปดาห์ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมีใบรับรองของแพทย์ที่ระบุว่าไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ (Heebkaew & Sarapong, 2018) ขณะที่ประเทศเวียดนามให้สิทธิการลาคลอด 180 วัน ส่วนประเทศเมียนมาร์ กำหนดให้ลางานก่อนคลอดบุตร 42 วัน หลังคลอดบุตร 56 วัน (รวม 98 วันเท่ากับประเทศไทย) และประเทศลาวกำหนดให้ลาคลอด 105 วัน (TDRI, 2017) ขณะที่กฎหมาย Employment (Amendment) Bill 2021 ของประเทศมาเลเซียอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 14 สัปดาห์ (รวม 98 วันเท่ากับประเทศไทย) และลูกจ้างชายสามารถลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอดได้ 1 สัปดาห์ (IndustriALL, 2022)

ส่วนหน่วยงานภาครัฐของไทยได้สนับสนุนให้บุคลากรเพศหญิงได้รับสวัสดิการการลาคลอดเพิ่มขึ้นจากเดิมลาได้ 90 วัน เพิ่มเป็น 98 วัน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และสามารถลาเพิ่มได้อีกไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนในอัตรา ร้อยละ 50 (เดิมใช้สิทธิลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้อีกไม่เกิน 150 วัน ทำการ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ตามข้อ 22 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555) รวมถึงให้สิทธิข้าราชการชายลาช่วยภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด 15 วันทำการ เป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา (จากเดิมที่ให้ลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ) (Thai Government, 2022)

2. ออกบทบัญญัติให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้คนมบุตร และกำหนดให้สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องจัดเตรียมสถานที่สำหรับให้นมหรือปั๊มนมระหว่างทำงาน เพื่อให้สิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม อันเป็นการส่งเสริมการให้นมแม่ ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 191 และผลการศึกษาของ Deetha (2018); Heebkaew and Sarapong (2018); Mahathalaeng (2019) และ Siriyuwasamai (2019)

หากพิจารณาข้อมูลของต่างประเทศ พบว่า แรงงานหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศฟิลิปปินส์จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ 10028 (Republic Act No. 10028) หรือกฎหมายว่าด้วยการขยายการสนับสนุนการให้นมบุตร ค.ศ. 2009 (Expanded Breastfeeding Promotion Act 2009) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่เป็นการเฉพาะ ส่วนกฎหมายมาตรฐานแรงงานมาตรา 67 ของประเทศญี่ปุ่น ระบุว่าลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างดูแลบุตรที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ อาจขอเวลาให้นมบุตรอย่างน้อย 30 นาที วันละ 2 ครั้ง เพิ่มขึ้นจากเวลาพักปกติได้ (Heebkaew & Sarapong, 2018)

3. ออกบทบัญญัติในส่วนของงานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำ รวมไปถึงช่วงระยะเวลาของการเลี้ยงดูบุตรหรือการให้นมบุตร เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 191 และผลการศึกษาของ Heebkaew and Sarapong (2018) ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน มาตรา 64 ของประเทศญี่ปุ่นระบุว่า ห้ามนายจ้างให้หญิงมีครรภ์หรือคลอดบุตรมาแล้วไม่เกิน 1 ปีทำงานที่ต้องยกของหนัก งานเกี่ยวกับก๊าซที่เป็นอันตราย หรืองานอื่นที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อครรภ์ การคลอดบุตร การดูแลบุตรและอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

บทสรุป

การคุ้มครองความเป็นมารดาของแรงงานหญิงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั่วโลก อันเนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 ซึ่งงานวิจัยต่างประเทศมีการศึกษารูปแบบการคุ้มครองความเป็นมารดาทั้งในเชิงนโยบาย การปฏิบัติของนายจ้างและสถานประกอบการต่อการส่งเสริมความเป็นมารดา ปัญหาและอุปสรรค

ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นมารดาตามที่แรงงานหญิงพึงมีพึงได้ตามอนุสัญญาฯ ในขณะที่ประเทศไทยมีกฎหมายหลักที่ดูแลแรงงานหญิง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงระหว่างการตั้งครรภ์ และการคลอดซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฯ คือ ลา ก่อนคลอดและหลังคลอดได้ 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน หากแต่ยังไม่พบการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ต้องกลับมาทำงานและอยู่ระหว่างการให้นมบุตร ดังนั้นหากภาครัฐของไทยต้องการคุ้มครองและส่งเสริมความเป็นมารดาของแรงงานหญิงต้องออกกฎหมายหรือนโยบายปฏิบัติให้นายจ้าง สถานประกอบการนำไปใช้ปฏิบัติ รวมถึงสร้างมาตรการจูงใจสถานประกอบการให้กำหนดแนวปฏิบัติที่แสดงถึงการคุ้มครองความเป็นมารดาอย่างชัดเจน การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนจะช่วยให้การคุ้มครองมารดามีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ขณะเดียวกันนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานควรมีการศึกษาวิจัยด้านการคุ้มครองความเป็นมารดาเพื่อสะท้อนข้อมูลสู่สาธารณะ สะท้อนให้สังคมเพิ่มความตระหนักและให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากในปัจจุบันงานวิจัยด้านการคุ้มครองความเป็นมารดาในประเทศไทยยังพบน้อยมาก ผลงานที่ปรากฏในฐานข้อมูลดัชนีวารสารไทยพบเพียงงานวิจัยด้านกฎหมายเปรียบเทียบเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- Abderhalden-Zellweger, A., Probst, I., Politis Mercier, M-P., Danuser, B., & Krief, P. (2021). Maternity protection at work and safety climate: The perceptions of managers and employees in three healthcare institutions in Switzerland. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), 8, 1-16. doi: 10.16993/sjwop.149
- Castetbon, K., Boudet-Berquier, J., & Salanave, B. (2020). Combining breastfeeding and work: Findings from the Epifane population-based birth cohort. *BMC Pregnancy Child*, 20(1), 1-10. doi: 10.1186/s12884-020-2801-x
- Deetha, P. (2018). Rights of female workers in the private sector to breastfeeding breaks and breastfeeding facilities. *Thammasat Business Law Journal*, 8, 232-241.
- Delgado, I., Cabieses, B., Apablaza, M., Castillo, C., Aguilera, X., Matute, I., Najera, M., Pericàs, J. M., & Benach, J. (2019) Evaluation of the effectiveness and equity of the maternity protection reform in Chile from 2000 to 2015. *PLOS ONE*, 14(9), e0221150. doi: 10.1371/journal.pone.0221150
- Department of Labour Protection and Welfare. (2020). *Labour Protection Act B.E. 2541 (Amended) and related laws*. Bangkok: Rieng Sam Graphic Design. [in Thai]
- Heebkaew, S., & Sarapong, T. (2018). Protection of female employees' motherhood rights in Japan: Implications for Thai law. *Journal of Mekong Societies*, 14(3), 148-175. [in Thai]

- ILO. (n.d.(a)). *C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No.183)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- ILO. (n.d.(b)). *Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328
- IndustriALL. (2022). *Unions in Malaysia win increased maternity leave*. Retrieved from <https://www.industriall-union.org/unions-in-malaysia-win-increased-maternity-leave>
- Mahathalaeng, T. (2019). Breastfeeding rights in the workplace: A new legal issue. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 19(2), 154-165. [in Thai]
- Matichon Online. (2022, February 10). *The negative birth rate of Thai people: It's time to choose the country's future of 'quantity' or 'quality'*. Retrieved from https://www.matichon.co.th/lifestyle/social-women/news_3176578 [in Thai]
- Mohamad, A. M. N. (2017). *Maternity protection: Malaysia Employment Act 1955*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/maternity-protection-malaysia-employment-act-1955-mohamad>
- Nation Online. (2019, March 8). *More than 500 women workers filed a complaint with the government*. Retrieved from <https://www.nationtv.tv/news/378765019> [in Thai]
- National Statistical Office. (n.d.). *Population 15 years and over by age group, desirability to develop and sex whole kingdom: 2014–2021*. Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Pakdeewong, P. (2006). Maternal role attainment: Intricating theory to practice. *Thai Journal of Nursing Council*, 21(3), 12-21. [in Thai]
- Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeerbhoy, N., Horton, S., Lutter, C. K., Martinez, J. C., ... Victora, C. G. (2016). Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *Lancet*, 387(10017), 491-504.
- Siriyuwasmalai, S. (2018). *Legal measures for protecting maternity in Thailand following the International Labour Organization Convention* (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok. [in Thai]
- Siriyuwasmalai, S. (2019). Problems protecting the right to leave the pregnant person during work. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(7), 3212-3236. [in Thai]
- Spitzmueller, C., Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Strathearn, L. (2016). Got milk? Workplace factors related to breastfeeding among working mothers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 692-718. doi: 10.1002/job.2061

- TDRI. (2017). *Establishment of a database of labor protection systems of ASEAN member countries*. Retrieved from <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2018/04/wb134.pdf> [in Thai]
- Thai Government. (2022, January 12). *The cabinet increases the maternity leave days for father 15 days of non-consecutive leave, receives a salary of 50%*. Retrieved from <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2018/04/wb134.pdf> [in Thai]
- The World Bank. (2022). *Labor force, female (% of total labor force)*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2021&start=1990&view=chart>
- Tsai, S. Y. (2013) Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work. *Breastfeeding Medicine*, 8(2), 210-216. doi: 10.1089/bfm.2012.0119
- Victora C. G., Horta B. L., Loret de Mola C., Quevedo, L., Pinheiro, R. T., Gigante, D. P., Gonçalves, H., & Barros, F. C. (2015). Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: A prospective birth cohort study from Brazil. *Lancet Global Health*, 3(4), 199-205. doi: 10.1016/S2214-109X(15)70002-1
- Wallenborn, J. T., Perera, R. A., Wheeler, D. C., Lu, J., & Masho, S. B. (2018). Workplace support and breastfeeding duration: The mediating effect of breastfeeding intention and self-efficacy. *Birth*, 46(1), 121-128. doi: 10.1111/birt.12377
- WHO & UNICEF. (2020). *Global breastfeeding scorecard, 2019*. Geneva: WHO & UNICEF.
- Yoosuk, Y., Surakarn, A., & Junprasert, T. (2021). The attachment of adolescent mothers to their children: Behavioral science perspective. *Warasan Phuettikammasat*, 27(1), 61-83. [in Thai]