



รายการ ร้อยเรื่อง...เมืองไทย

สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา และสำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 0 2242 5900 ต่อ 5741

เรื่อง กฎหมายแรงงานกับการจัดสถานที่ให้นมบุตรในที่ทำงาน

ผู้เรียบเรียง นายสุเมธ จิรัชยสิริ นิตกรชำนาญการ
กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

ออกอากาศ เมษายน 2567

ในประเทศสหรัฐอเมริกา การให้นมบุตรถือเป็นสิทธิที่มารดาพึงจะกระทำได้ทั้งในที่สาธารณะ และในที่ส่วนบุคคล ซึ่งจะมีกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิรูประบบสุขภาพของแม่และเด็ก โดยแต่ละมลรัฐที่มีการกำหนดการให้นมบุตรถือเป็นวาระที่สำคัญอีกเรื่องในระดับชาติ ลูกจ้างสามารถพักเพื่อให้นมบุตร และปั๊มนมให้บุตรได้ในเวลาที่เห็นสมควรหรือเวลาที่จำเป็น กำหนดระยะเวลา 1 ปี ภายหลังจากคลอดบุตร (ต่อ 1 คน) และหลังเลิกงานลูกจ้างไม่จำเป็นต้องทำงานชดเชยช่วงเวลาที่หายไป และสถานประกอบการจะจัดสถานที่สำรองที่มีความสะอาดสบายให้กับลูกจ้างซึ่งไม่ใช่ห้องน้ำเพื่อให้ลูกจ้างสามารถปั๊มนมได้สะดวกขึ้นด้วย โดยในปัจจุบันมีหลายมลรัฐในสหรัฐอเมริกาที่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน เช่น มลรัฐนิวยอร์กได้มีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของมารดาผู้ให้นมแม่ (Breastfeeding Bill of Rights) เพื่อเป็นการรับรองสิทธิในการให้นมแม่ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นอย่างดี ตลอดจนกฎหมายแรงงานของมลรัฐนิวยอร์กที่กำหนดให้นายจ้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชนไม่ว่าจะมีขนาดหรือลักษณะของกิจการอย่างไร ต้องมีเวลาพักเพื่อการให้นมบุตรอย่างน้อย 20-30 นาที ขึ้นอยู่กับระยะระหว่างพื้นที่ทำงานกับห้องให้นมบุตรและต้องให้พักทุก 3 ชั่วโมง พิจารณาเป็นรายกรณี อีกทั้งต้องจัดพื้นที่เป็นการเฉพาะในการให้นมบุตรและปั๊มนม

ประเทศสหราชอาณาจักร ได้มีกฎหมายว่าด้วยการให้นมบุตรของลูกจ้างบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคหรือความเท่าเทียม ปี ค.ศ. 2010 (Equality Act 2010) โดยบัญญัติให้นายจ้างต้องจัดหาสถานที่สำหรับลูกจ้างสำหรับปั๊มนมหรือบีบน้ำนมออกหรือให้นมบุตรที่สามารถพักและนอนฟังเอนได้ ลูกจ้างสามารถเรียกร้องขอสถานที่ที่เป็นส่วนตัวและสะอาดที่จะปั๊มนมให้บุตรได้ ซึ่งไม่ใช่ในห้องน้ำ ห้องพยาบาล หรือสถานที่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ อีกทั้งพระราชบัญญัติว่าด้วยเด็กและครอบครัว ค.ศ. 2014 (Children and Family Act 2014) มาตรา 75 (e) กำหนดอนุญาตให้ลูกจ้างสตรีสามารถเจรจากับนายจ้างเพื่อยืดหยุ่นเวลาการทำงานหากต้องการที่จะให้นมบุตรหรือปั๊มนม โดยจะพิจารณาเป็นรายกรณีไป ขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างทำงานในบริษัทได้พูดคุยกับนายจ้างว่าต้องการที่จะไปให้นมบุตร และจะไปหาลูกที่ศูนย์รับเลี้ยงเด็กเล็กได้ กรณีเช่นนี้นายจ้างอาจอนุญาตหากลูกจ้าง

ใช้บริการศูนย์รับเลี้ยงเด็กเล็กที่ใกล้กับสถานที่ทำงาน ซึ่งข้อตกลงยินยอมนี้ให้ลูกจ้างกระทำการดังกล่าวได้เป็นเวลา 3 เดือนหลังจากกลับมาทำงาน เป็นต้น

กฎหมายของประเทศอาร์เจนตินาอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถพักไปให้นมหรือปั๊มนมได้ 2 ครั้งต่อวัน และในแต่ละครั้งไม่ต่ำกว่า 30 นาที จนกระทั่งเด็กอายุครบ 1 ปี และระยะเวลาดังกล่าวสามารถยืดออกไปได้อีกหากมีความจำเป็นตามความเห็นของแพทย์

สำหรับประเทศในทวีปเอเชีย นั้น พบว่าประเทศฟิลิปปินส์มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการให้นมบุตร ค.ศ. 2009 (Expanded Breastfeeding Promotion Act of 2009) มาตรา 7 กำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ซึ่งบางส่วนของกฎหมายได้มีการแก้ไขปรับปรุงจากกฎหมายฉบับเดิม โดยได้มีการกล่าวถึงสถานที่ที่มารดาจะให้มนมบุตรและมารดาที่จะปั๊มนมหรือให้นมในระหว่างเวลาทำงาน กล่าวคือ จะมีช่วงเวลาให้พนักงานสามารถไปให้นมหรือปั๊มนมเพิ่มเติมจากเวลาพักปกติ และชั่วโมงที่ออกไปให้นมบุตรจะถูกนับรวมในชั่วโมงการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าหากเป็นการให้นมในสถานที่ที่กำหนดไว้ เช่น สถานประกอบการ โดยลูกจ้างสามารถให้นมบุตรได้อย่างน้อย 40 นาทีในเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง

เมื่อเปรียบเทียบสิทธิการให้นมบุตรในที่ทำงานของประเทศไทยกับต่างประเทศ พบว่าประเทศไทยได้คำนึงถึงประโยชน์ในเรื่องของการขยายระยะเวลาให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนระหว่างลาคลอด โดยได้มีความพยายามของหลายภาคส่วนในสังคม เสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมถึงการผลักดันและรณรงค์การให้นมแม่มากกว่านมผงและมาตรฐานของอาหารสำหรับทารกและเด็ก จึงส่งผลให้มีการตรากฎหมายออกมาเป็นรูปธรรมและมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป คือ พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็ก พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ตาม ยังไม่ปรากฏว่ามีการให้ความสำคัญประเด็นเรื่องสถานประกอบการหรือที่ทำงาน ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องจัดเตรียมพื้นที่หรือสถานที่สำหรับให้นมบุตรหรือปั๊มนมบุตรที่มีความเป็นส่วนตัวที่ไม่ใช่ห้องน้ำแต่อย่างใด ในขณะที่นโยบายเกี่ยวกับการให้นมบุตรทั่วโลกพบว่าอุปสรรคในการให้นมบุตรนั้นไม่ได้มาจากภาระงานที่หนักหน่วงของแม่ที่อยู่ในระบบแรงงาน แต่มาจากสภาพแวดล้อมของที่ทำงานหรือสถานที่ประกอบการ อันเนื่องมาจากการขาดพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับการเก็บรักษานมแม่ เวลาที่จำกัดในการให้นมบุตรระหว่างการทำงาน และระยะห่างระหว่างศูนย์ดูแลเด็กและที่ทำงาน

การส่งเสริมและสนับสนุนการให้นมบุตรในที่ทำงานหรือสถานประกอบการ โดยกำหนดให้ต้องจัดเตรียมสถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัวสำหรับการให้นมบุตรหรือปั๊มนม เมื่อพิจารณาบริบทของประเทศไทยนั้น พบว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งขนาดของสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง การที่จะตรากฎหมายเป็นข้อบังคับให้ทุกสถานประกอบการจะต้องจัดเตรียมพื้นที่ส่วนตัวสำหรับให้นมบุตรนั้น ควรจะต้องพิจารณาจากเนื้อที่และขนาดของสถานประกอบการเพื่อป้องกันไม่ให้เป็น การสร้างภาระอันเกินควรกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างมากเกินไป ประกอบกับภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะลูกจ้างและนายจ้างต่างได้รับประโยชน์ เกิดการพัฒนาการทางกายภาพของเด็กที่ได้รับนมแม่ดียิ่งขึ้น ประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้อนมผงและอุปกรณ์ในการชงนม ลดความเป็นห่วงและความกังวลใจของลูกจ้างอันจะส่งผลทำให้มีลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ทัชชกร มหาแถลง. (2562). สิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการประเด็นใหม่ในด้านกฎหมาย. **วารสาร ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 19 (2), 151-165.
- “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” (20 กุมภาพันธ์ 2541). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก, น. 1-43.
- “พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็ก พ.ศ. 2560” (10 กรกฎาคม 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 134 ตอนที่ 72 ก, น. 1-14.
- “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533” (1 กันยายน 2533). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 107 ตอนที่ 161, น. 1-47.
- Unicef Thailand. (2565). **นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ส่งผลดีต่อครอบครัว ธุรกิจและภาคเศรษฐกิจโดยรวม**. สืบค้น 2 เมษายน 2567 จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories>