



ปัญหาการคุ้มครองสิทธิในการลาของผู้ตั้งครรภ์ในระหว่างการทำงาน*

PROBLEMS PROTECTING THE RIGHT TO LEAVE THE PREGNANT PERSON DURING WORK

ศิริรัตน์ ศิริยวสมัย

Sirirat Siriyuwasmay

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Thammasat University, Thailand

Email: gluay.sirirat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคุ้มครองความเป็นมารดาของแรงงานหญิงตามกฎหมายไทย โดยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองความเป็นมารดาตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 และข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 และกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กฎหมายไทยยังมีปัญหาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการลาคลอดที่ไม่เหมาะสม กฎหมายไทยยังไม่ได้กำหนดระยะเวลาบังคับลาหลังคลอดและการขยายระยะเวลาการลาคลอดกรณีคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน จึงเห็นควรแก้ไขกฎหมาย โดยกำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดครรภ์หนึ่งไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ (98 วัน) โดยแบ่งระยะเวลาบังคับลาหลังคลอดไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ (42 วัน) ขยายระยะเวลาการลาคลอดกรณีคลอดบุตรหลายคนใน คราวเดียวกัน และในส่วนที่ไม่ใช่ระยะเวลาบังคับลาหลังคลอดแรงงานหญิงควรมีสิทธิกำหนดระยะเวลาการลาได้เอง ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. สิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ แรงงานหญิงในกิจการภาครัฐยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ให้มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ไว้เฉพาะ สำหรับแรงงานหญิงในกิจการภาคเอกชนแม้ว่าจะได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีสิทธิลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดแต่ก็มีลักษณะนำเอาวันลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรรวมกับวันลาคลอดบุตรและไม่ครอบคลุมการลาตรวจสุขภาพภายหลังการคลอดบุตร จึงเห็นควรแก้ไขกฎหมายให้แรงงานหญิงมีสิทธิหยุดงานเพื่อตรวจครรภ์หรือตรวจสุขภาพอันเนื่องมาจาก การตั้งครรภ์ตามที่ได้นัดหมาย

* Received 18 June 2019; Revised 18 July 2019; Accepted 20 September 2019



กับบุคลากรทางการแพทย์ครอบคลุมทั้งก่อนและหลังการคลอดบุตรและ แยกออกจากสิทธิลาคลอดอย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาด้วย

3. กฎหมายไทยยังไม่คุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมง การทำงานเพื่อให้นมบุตร เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการลาคลอดและแรงงานหญิงได้กลับเข้าทำงานตามปกติแล้ว การที่แรงงานหญิงจะมีโอกาสเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ต่อเนื่องหรือไม่ นั้น จึงขึ้นอยู่กับทัศนคติและนโยบายของผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตร รวมถึงกำหนดให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการจัดให้มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการให้นมบุตรด้วย

คำสำคัญ: แรงงานหญิง, ลาคคลอด, ลาตรวจครรภ์, สิทธิพักเพื่อให้นมบุตร, คุ้มครองความเป็นมารดา

Abstract

This article examines on major problems of Thai labour laws concerning the maternity protection to female workers. By analyzing and comparing with the International labour Organization standards, the labour law of Germany, The UK and Philippines. According to studies, it has been found that Thai labour laws still have problems that are as follows:

1. Maternity leave is not appropriate. Thailand should be amendment of the laws for maternity leave shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks (98 days) include a period of 6 weeks (42 days) compulsory leave after childbirth, and extension of the maternity leave in the event of multiple births. To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

2. Time off for antenatal care. Female workers in the public sector are no specific law to provide to antenatal care. For female workers in the private sector, even though The Labour Protection Act BE 2541 has been amended to enable the right to antenatal care. However, it has the characteristics of bringing antenatal care combined with maternity leave and does not cover time off for postnatal care. Therefore, Thailand should be amendment the laws to provide



right to Time off for check-ups for pregnancy and maternity, and this time off must not result in loss of pay.

3. Thai female workers are no proper legal right and protection under the law to enable them to breastfeeding in workplace. Opportunities for breastfeeding for female workers who desire to continue to breastfeed after them return to work. It's depends on the policy of the employer. Therefore, Thai law needs to be amended include the provision of appropriate right to breastfeeding breaks and breastfeeding facilities in workplaces for female workers during their time at work.

Keywords: Female Workers, Maternity Leave, Time Off For Antenatal Care, Breastfeeding Breaks, Maternity Protection

บทนำ

แรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ไม่เพียงแต่แรงงานชายเท่านั้น ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันแรงงานหญิงก็เข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเช่นกัน แต่เนื่องจากความแตกต่างทางสรีระร่างกายระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ความแข็งแรงของร่างกายและการตั้งครรภ์ของเพศหญิง ตลอดจนบทบาทหน้าที่ในการเป็นมารดาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองมารดาในการทำงาน โดยการกำหนดเงื่อนไขในการให้สิทธิประโยชน์ การคุ้มครองความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเพื่อสุขภาพอนามัยของมารดาและเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศหรือบทบาทในการเป็นมารดาหรือหน้าที่ในการสืบพันธุ์ เพื่อให้แรงงานหญิงสามารถรับผิดชอบหน้าที่การงานควบคู่ไปกับการทำหน้าที่มารดา โดยไม่สูญเสียสถานภาพและสิทธิประโยชน์ในการทำงาน สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับภาระหน้าที่ทางครอบครัว ซึ่งประเด็นสำคัญประการหนึ่งของการคุ้มครองความเป็นมารดาในการทำงาน คือ การคุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอด ด้วยเหตุที่ระยะเวลาในการลาคลอดนั้น มีความสำคัญต่อการพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย โดยเฉพาะการลาคลอดในช่วงหลังการคลอดบุตรมีความสำคัญในช่วงชั่วโมงแรกและสัปดาห์หลังการคลอดมีความเสี่ยงต่อสุขภาพมารดาและทารก 2 ใน 3 ของการเสียชีวิตของมารดาและทารกเกิดขึ้นใน 2 วันแรกหลังการคลอด ในขณะที่ร้อยละ 4 ของมารดาและร้อยละ 30 ของทารกแรกเกิด เกิดขึ้นระหว่างสัปดาห์ที่ 2 ถึง 6 สัปดาห์ หลังการคลอด (International Labour Organization, 2012) การคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน การผ่าตัดเพื่อคลอดบุตร หรือ การเจ็บป่วยจากการคลอด ย่อมส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการฟื้นฟูร่างกายภายหลังการคลอดบุตรทั้งสิ้น สำหรับประเทศไทยแรงงานหญิงในกิจการภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ



ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ รวมถึงพนักงานและลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่ง ไม่เกิน 90 วัน โดยที่มีได้กำหนดระยะเวลาบังคับลาหลังคลอดไว้แต่อย่างใด แม้ว่าวันคลอดจริงจะคลาดเคลื่อนออกไปจากวันที่กำหนดคลอดซึ่งทำให้ระยะเวลาในช่วงลาหลังคลอดน้อยลง หรือเป็นการคลอดบุตรหลายคน ในคราวเดียวกัน การผ่าคลอดบุตร หรือเกิดการเจ็บป่วยจากการคลอดซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฟื้นฟูร่างกายมากขึ้นก็ตาม ในส่วนของแรงงานในกิจการภาคเอกชนนั้น แม้ว่าจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้ปรับปรุงเพิ่มสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิมที่สามารถลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งจากเดิม 90 วัน เป็น 98 วัน ซึ่งสาระสำคัญของการแก้ไขสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรในครั้งนี้ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรโดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วย แต่การปรับปรุงวันลาเพื่อคลอดบุตรดังกล่าว ก็มีลักษณะนำเอาวันลาคลอดบุตรและการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรมารวมกัน ซึ่งหากลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรหลายครั้งก็จะทำให้ระยะเวลาลาคลอดบุตรสั้น และแม้ว่าลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้เพิ่มขึ้น เป็น 98 วัน แต่ยังคงสิทธิได้รับค่าจ้างและเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรรวมกันแล้ว เป็นเวลา 90 วันเท่านั้น สำหรับอีก 8 วันที่เพิ่มขึ้นมานั้น ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ ยังพบว่าแรงงานหญิงมากถึงร้อยละ 77.78 ใช้สิทธิลาคลอดบุตร ไม่ครบ 90 วัน โดยสาเหตุที่มารดาใช้สิทธิลาคลอด ไม่ครบ ได้แก่ ต้องการได้เงินเพิ่มหรือไม่ได้รับเงินเดือนระหว่าง ลากคลอด หน่วยงานให้ไปทำงานก่อนเนื่องจากขาดแคลนบุคลากร มารดาอยากไปทำงาน มารดากลัวจะถูกตัดโบนัสหรือไม่ขึ้นเงินเดือน (นิศาชล เศรษฐโกกรกุล และคณะ, 2558) ซึ่งการกลับไปทำงานของแรงงานหญิง ในขณะที่ร่างกายยังไม่สมบูรณ์แข็งแรงพอและยังต้องการระยะเวลาในการพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย ย่อมส่งผลต่อการทำงานและเป็นเหตุให้มารดาได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานได้

นอกจากระยะเวลาการลาคลอดที่ไม่เหมาะสมแล้วยังพบว่า เมื่อแรงงานหญิงกลับเข้าทำงานตามปกติภายหลังใช้สิทธิลาคลอดแล้ว การที่แรงงานหญิงจะเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่อย่างต่อเนื่อง โดยการใช้เวลาพักระหว่างการทำงานปกติกลับมาให้นมบุตรในสถานที่พักนั้น ย่อมเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ด้วยเหตุระยะทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน และแม้ว่าในปัจจุบันจะมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปัมน้ำนมและจัดเก็บน้ำนมในระหว่างทำงานได้ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วพบว่าไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรมีสิทธิพัก ในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตร รวมทั้งยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้สถานประกอบการมีมาตรการหรือสวัสดิการดังกล่าวให้แก่มารดาที่จะต้องทำงาน เช่น การจัดให้มี



สถานที่หรืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสำหรับให้นมบุตรหรือสถานเลี้ยงทารกในสถานประกอบการ ด้วยเหตุนี้การที่มารดาจะมีโอกาสในการให้นมบุตรหรือเลี้ยงบุตรทารกหรือไม่นั้น จะต้องนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา มาปรับใช้กับการทำสัญญาจ้างหรือข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม การนำหลักกฎหมายดังกล่าวมาปรับใช้ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้าง ทั้งนี้ การเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตของทารก ทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา เนื่องจาก นมแม่เป็นอาหารที่สมบูรณ์และเหมาะสมที่สุดสำหรับทารกทั้งในแง่ของโภชนาการและการเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน และพัฒนาการที่ สมวัย ของ บุตร องค์ การอนามัย โลก (World Health Organization : WHO) และองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations Children's Fund : UNICEF) ตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ จึงแนะนำให้มารดาควรให้นมบุตรอย่างเดียวเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือน หลังคลอด และเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ร่วมกับอาหารอื่นตามวัยจนถึงอายุ 2 ขวบหรือนานกว่านั้น สำหรับประเทศไทยพบว่ามีการเลี้ยงดูทารกเพียงร้อยละ 23.1 เท่านั้นที่ได้กินนมแม่เพียงอย่างเดียวในช่วง 6 เดือนแรก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้มารดาหยุดให้นมบุตร คือ การออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาช่วยเหลือครอบครัวของมารดา ในขณะที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยให้มารดาเลี้ยงดูบุตรด้วยนมต่อเนื่อง มารดาต้องใช้เวลาในระหว่างหยุดพักกลางวัน เพื่อเก็บน้ำนมประกอบกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการไม่มีสถานที่สำหรับให้มารดาปั้มนมเก็บไว้เฉพาะ มารดาจึงต้องปั้มนมบนโต๊ะทำงานหรือห้องน้ำซึ่งอาจจะไม่สะอาดและไม่มีความเป็นส่วนตัวเพียงพอ เป็นเหตุให้ต้องหย่านมบุตรก่อนครบ 6 เดือน ดังนั้น การที่มารดาจะมีโอกาสในการให้นมบุตรหรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับทัศนคติและนโยบายของผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่ปรากฏในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายไทยให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการคุ้มครอง มากยิ่งขึ้น

การคุ้มครองความเป็นมารดาตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

1. สิทธิลาคลอด

การตั้งครุภัณฑ์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและเป็นเหตุผลหลักในการคุ้มครองแรงงานหญิงตั้งครุภัณฑ์ในช่วงก่อนการคลอด แม้ว่าการตั้งครุภัณฑ์และการลาคลอดบุตรไม่ใช่การเจ็บป่วย แต่ก็ส่งผลกระทบต่อหญิงตั้งครุภัณฑ์ที่มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้ในช่วงของการตั้งครุภัณฑ์หรือภายหลังการคลอดบุตรจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพักผ่อน



และฟื้นฟูร่างกายตามที่แพทย์แนะนำเป็นเหตุให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์จำเป็นต้องหยุดงาน ในช่วงระยะเวลาสั้น โดยที่ระยะเวลาในการพักผ่อนหรือฟื้นฟูร่างกายของแต่ละคนอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภาวะแทรกซ้อนและความแข็งแรงของร่างกาย นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานลักษณะงานที่ทำงานซึ่งอาจจะส่งผลหรือก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ทั้งนี้ ปรากฏหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงตั้งครรภ์ให้มีสิทธิลาคลอดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ดังนี้

1.1 ระยะเวลาการลาคลอด

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นบ่อเกิดหลักของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (Jean-Michel Servais, 2011) โดยที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรการคุ้มครองแก่แรงงานหญิงให้มีสิทธิลาคลอดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 ซึ่งมีขอบเขตให้ความคุ้มครองแก่ผู้หญิงทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างให้ มีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ ครอบคลุมช่วงเวลาที่ไม่ต้องทำงานทั้งก่อนและหลังการคลอดบุตร โดยแบ่งเป็นการบังคับลาหลังการคลอดบุตรจำนวน 6 สัปดาห์ ซึ่งหากปรากฏว่าแรงงานหญิง ที่ได้ใช้สิทธิลาคลอดบุตรไปแล้วแต่วันคลอดจริงคลาดเคลื่อนออกไปจากวันที่กำหนดคลอดแรงงานหญิง ผู้นั้นจะต้องได้รับการขยายระยะเวลาการลาก่อนการคลอดบุตรออกไปจนถึงวันที่คลอดจริงโดยไม่ต้องไม่ลดระยะเวลาของการลาหลังการคลอดบุตรลง ทั้งนี้ ข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ได้กำหนดหลักการให้สมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 จะต้องพยายามขยายระยะเวลาการลาคลอดตามที่อนุสัญญากำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ เป็นอย่างน้อยที่สุด 18 สัปดาห์ และควรมีบทบัญญัติขยายระยะเวลาการลาคลอดในกรณีที่เป็นการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน ตลอดจนควรมีมาตรการที่เป็นหลักประกันว่าแรงงานหญิงมีสิทธิที่จะกำหนดระยะเวลาการลาคลอดในส่วนที่ไม่ใช่ภาคบังคับ ทั้งการลาก่อนคลอดและภายหลังการคลอดได้ด้วยตนเอง

สำหรับสิทธิลาคลอดตามกฎหมายต่างประเทศพบว่า แรงงานหญิงตั้งครรภ์หรือเพิ่งให้กำเนิดบุตรหรืออยู่ระหว่างให้นมบุตรในสหพันธสาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งได้รับการว่าจ้างจากภาครัฐและเอกชน รวมถึงผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1951 (Homework Act 1951) ลูกจ้างฝึกงาน ลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 1997 (Mutterschutz) ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่มารดาไว้เป็นการเฉพาะ โดยที่กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ 14



สัปดาห์ แบ่งเป็นการลาคลอดก่อนการคลอด 6 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม กรณีที่แรงงานหญิงได้คลอดบุตรคลาดเคลื่อนไปจากกำหนดคลอด ระยะเวลาการลาคลอดนี้อาจจะย่นหรือขยายให้สอดคล้องกับวันคลอดที่แท้จริงได้ โดยที่นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลาในช่วงระยะเวลานี้ด้วย และมีสิทธิลาหลังคลอดบุตรได้อีก 8 สัปดาห์ แต่หากเป็นการคลอดที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น การผ่าคลอด การคลอดก่อนกำหนด หรือการให้กำเนิดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน ระยะเวลาการลาหลังคลอดอาจขยายออกไปจนถึง 12 สัปดาห์

ส่วนสหราชอาณาจักร ได้กำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 3 ลักษณะ คือ 1) การบังคับลาคลอด (Compulsory Maternity Leave) ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ภายหลังการคลอด 2) การลาคลอดกรณีทั่วไป (Ordinary Maternity Leave) ไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์ และ 3) การลาคลอดเพิ่มเติม (Additional Maternity Leave) ต่อเนื่องจากการลาคลอดกรณีทั่วไปได้อีก 26 สัปดาห์ ทำให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอดได้สูงสุดเป็นเวลา 52 สัปดาห์ โดยจะลาในวันทีคลอด ก่อนหรือหลังการคลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าไรก็ได้ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ค.ศ. 1999 (The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999)

เมื่อพิจารณากฎหมายรัฐบัญญัติที่ 11210 (Republic Act No. 11210) หรือกฎหมายว่าด้วยการขยาย วันลาคลอดเป็น 105 วัน ค.ศ. 2019 (105-Day Expanded Maternity Leave Law 2019) ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พบว่ากฎหมายดังกล่าวข้างต้นได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงในหน่วยงานราชการ (National Government Agencies : NGAs) หน่วยงานท้องถิ่น (Local Government Units : LGUs) รัฐวิสาหกิจ (Government-Owned or Controlled Corporations : GOCCs) และมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยของรัฐ (State Universities and Colleges : SUCs) รวมถึงกิจการของเอกชนและแรงงานนอกระบบ ให้มีสิทธิลาคลอดครอบคลุมระยะเวลาทั้งก่อนหรือหลังคลอดบุตรได้ 3 ลักษณะซึ่งคล้ายคลึงกับกฎหมายของสหราชอาณาจักร คือ 1) การลาคลอดกรณีทั่วไป แรงงานหญิงมีสิทธิหยุดงานครอบคลุมระยะเวลาทั้งก่อนหรือหลังคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 105 วัน แบ่งเป็นการบังคับลาหลังการคลอดไม่น้อยกว่า 60 วัน สำหรับแรงงานหญิงซึ่งมีสถานะเป็นมารดาเลี้ยงเดี่ยวตามกฎหมายรัฐบัญญัติที่ 8972 (Republic Act No. 8972) หรือกฎหมายว่าด้วยสวัสดิการสำหรับบิดาและมารดาเลี้ยงเดี่ยว ค.ศ. 2000 (Solo Parents' Welfare Act of 2000) สามารถใช้สิทธิลาคลอดเพิ่มจากการลาคลอดกรณีทั่วไปได้อีก 15 วัน 2) การลาคลอดเพิ่มเติม ต่อเนื่องจากการลาคลอดกรณีทั่วไปอีก 30 วัน และ 3) การลาคลอดกรณีแท้งบุตร แรงงานหญิงสามารถใช้สิทธิลาคลอดภายหลัง การแท้งบุตรเป็นเวลา 60 วัน



1.2 สิทธิประโยชน์กรณีลาคลอด

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ได้กำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร เพื่อเป็นหลักประกันว่าแรงงานหญิงจะสามารถเลี้ยงดูตนเองและบุตรให้มีสุขภาพดีในระหว่างลาคลอดจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ที่แรงงานหญิงนั้นได้รับก่อนคลอด ซึ่งสิทธิประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดนี้ ให้จ่ายผ่านกองทุนประกันสังคมหรือกองทุนสาธารณะ ตามที่กฎหมาย ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศของแต่ละประเทศ ตลอดจนให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบของบริการทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าดูแลรักษาก่อนคลอด ระหว่างคลอดและหลังคลอด รวมทั้งค่าดูแลรักษาระหว่างอยู่ในโรงพยาบาล ในกรณีที่จำเป็นตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ และข้อนะ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ได้กำหนดให้ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 183 ควรจะเพิ่มอัตราเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเต็มจำนวนของรายได้ที่แรงงานหญิงผู้นั้นได้รับก่อนการลาคลอดและควรขยายให้รับบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 1997 ของสหพันธ์รัฐเยอรมัน ได้กำหนดให้แรงงานหญิงตั้งครรถ์ได้รับเงินเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาการลาคลอดโดยจ่ายผ่านกองทุนประกันสังคม ในอัตราเท่ากับค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับโดยเฉลี่ยในช่วง 3 เดือนก่อนการใช้สิทธิลาคลอด และมีสิทธิได้รับประโยชน์เป็นค่ารักษาพยาบาล ค่ายา และเวชภัณฑ์ ค่าบริการทางการแพทย์ และ เงินช่วยเหลือการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสุขภาพมารดา เช่นเดียวกับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ แรงงานหญิงจะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรและบริการทางการแพทย์จากระบบประกันสังคม โดยมีสิทธิได้รับเงินเต็มจำนวนเฉลี่ยเป็นรายวันตลอดระยะเวลาการลาคลอดเป็นเวลา 105 วัน กรณีมารดาเลี้ยงเดี่ยวจะได้รับเงินเพิ่มอีก 15 วัน ตามที่ได้รับสิทธิลาคลอดเพิ่มขึ้น และ 60 วัน สำหรับกรณีแท้งบุตร ส่วนสหราชอาณาจักร แม้ว่าแรงงานหญิงจะมีสิทธิลาคลอดได้สูงสุดถึง 52 สัปดาห์ แต่มีสิทธิได้รับเงินในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดจากนายจ้างเพียง 39 สัปดาห์เท่านั้น โดยในช่วง 6 สัปดาห์แรกจะได้รับเงินในอัตราร้อยละ 90 ของรายได้เฉลี่ยรายสัปดาห์ (ก่อนหักภาษี) และอีก 33 สัปดาห์ต่อมาจนครบสัปดาห์ที่ 39 มีสิทธิได้รับเงินจำนวน 145.18 ปอนด์หรือในอัตราร้อยละ 90 ของรายได้เฉลี่ยรายสัปดาห์โดยยึดอัตราต่ำกว่าเป็นเกณฑ์ในการจ่าย (Government of the United Kingdom, 2019)ตามกฎหมายว่าด้วยเงินช่วยเหลือและสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2018 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992) ประกอบกับข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินแก่ที่ลาเพื่อคลอดบุตร ค.ศ. 1986 แก้ไขเพิ่มเติมปี ค.ศ. 2018 (The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986)



2. สิทธิลาตรวจครรภ์

สำหรับการฝากครรภ์และการตรวจครรภ์ก่อนการคลอดนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอัตรา การเสียชีวิตของมารดาและทารกแรกเกิด อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมสุขภาพของมารดาและทารกในครรภ์ให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง รวมถึงช่วยป้องกันโรคที่จะอาจเกิดขึ้นในระหว่างตั้งครรภ์ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศพบว่า ข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ได้เสนอ ให้รัฐควรวางให้มีมาตรการคุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิหยุดงานเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพ อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือตรวจครรภ์ โดยที่นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลางานเมื่อได้แจ้งให้นายจ้างทราบ

ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 1997 ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพ ทั้งก่อนและหลังการคลอดตามที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิตามกฎหมายประกันสุขภาพ ซึ่งลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการตรวจครรภ์นับตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มตั้งครรภ์ จนกระทั่งภายหลังที่ลูกจ้างให้กำเนิดบุตรแล้ว โดยนายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเท่าที่จำเป็นและในระหว่างลูกจ้างหยุดงานยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากประมวลกฎหมายประกันสังคม (Sozialgesetzbuch (SGB)) ในบรรพที่ 5 ว่าด้วยการประกันสุขภาพตามกฎหมาย (Gesetzliche Krankenversicherung) ข้อที่ 24 d กำหนดให้หญิงตั้งครรภ์มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ตั้งแต่ การทดสอบการตั้งครรภ์ การฝากครรภ์และการตรวจสุขภาพในระหว่างตั้งครรภ์ จนกระทั่งภายหลังการคลอดบุตรอีก 12 สัปดาห์ ยกเว้นกรณีต้องตรวจเพิ่มเติมตามนัดหมายของแพทย์ โดยที่หญิงตั้งครรภ์จะได้รับการตรวจครรภ์ก่อนคลอดทุก ๆ 4 สัปดาห์จนถึงสัปดาห์ที่ 32 ของการตั้งครรภ์ รวมจำนวน 12 ครั้ง และหลังจากสัปดาห์ที่ 32 จะได้รับการตรวจครรภ์ก่อนคลอดทุก ๆ 2 สัปดาห์จนกระทั่งคลอด คล้ายคลึงกับกฎหมายว่าด้วยสิทธิในการทำงาน ค.ศ. 1996 (Employment Relation Act 1996) ของสหราชอาณาจักรที่กำหนดให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการดูแลก่อนการคลอดบุตร (Time off for Antenatal care) หรือตรวจครรภ์ตามที่ได้นัดหมายกับบุคลากรทางการแพทย์โดยแรงงานหญิงสามารถใช้สิทธินี้ได้โดยไม่ต้องคำนึงระยะเวลาการจ้างงานหรือระยะเวลาที่หยุดงาน เมื่อมีใบรับรองหรือเอกสารรับรองการตั้งครรภ์จากแพทย์หรือพยาบาลผดุงครรภ์และเอกสารนัดหมายมาแสดงต่อนายจ้าง (John Bowers & Simon Honeyball, 2000) เว้นแต่เป็นการไปพบบุคลากรทางการแพทย์เป็นครั้งแรก และอาจมีการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม เมื่อมีการระบุไว้ในสัญญา การลาหยุดงานเพื่อการดูแลก่อนการคลอดบุตรนี้นอกจากนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลาเพื่อตรวจครรภ์ตามที่บุคลากรทางการแพทย์นัดหมายแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับด้วย (Gregory v Tudsbury Ltd 1982)



3. สิทธิพักเพื่อให้หมดบุตรตามอนุสัญญาขององค์แรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 กำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักระหว่างการทำงานได้วันละครั้งหรือมากกว่า หรือได้รับการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้หมดบุตรซึ่งระยะเวลาพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้หมดบุตรให้เป็นไปตามกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ แต่ต้องนับเวลาของการพักหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลดลงเพื่อให้หมดบุตรเป็นเวลาทำงานและให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 จึงได้เสนอหลักการและแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักเพื่อให้หมดบุตร ดังนี้

3.1 ระยะเวลาของการพักเพื่อให้หมดบุตรพักและความถี่ในการพักรักษาปรับให้เหมาะสมตามความจำเป็นแล้วแต่กรณี เมื่อมีใบรับรองแพทย์หรือใบรับรองอื่น ๆ ตามที่กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศกำหนด

3.2 ในกรณีที่สามารปฏิบัติได้ ภายหลังจากตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหญิง อาจจะรวมระยะเวลาพักเพื่อให้หมดบุตรในแต่ละวันเข้าด้วยกัน และนำไปลดชั่วโมงการทำงานประจำวันได้ ทั้งนี้การลดชั่วโมงการทำงานอาจจะเป็นการลดในช่วงเริ่มต้นการทำงานหรือสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก็ได้

3.3 กรณีที่หน่วยงานหรือสถานประกอบกิจการสามารถปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีสถานเลี้ยงเด็กและอุปกรณ์ในการให้หมดบุตรที่ถูกสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอหรืออาจจะอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวกในการให้หมดบุตร

ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 1997 ของสหพันธ์รัฐเยอรมนี ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักระหว่างวันเพื่อให้หมดบุตร วันละ 2 ครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่า 30 นาที หรือวันละหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 นาทีหรือ 1 ชั่วโมง แต่หากแรงงานหญิงนั้นทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อเนื่องกันแล้ว ต้องได้รับอนุญาตให้พักได้ 45 นาที หรือถ้าไม่มีจัดเตรียมสถานที่หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้หมดบุตรในบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักในระหว่างวันเพื่อให้หมดบุตรอย่างน้อยที่สุด 90 นาที ทั้งนี้ การพักเพื่อให้หมดบุตรนี้ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานและไม่ถูกนำเวลาไปลดระยะเวลาที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักระหว่างทำงานนอกเหนือจากการพักเพื่อให้หมดบุตรด้วย

สำหรับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ นอกเหนือจากกำหนดให้แรงงานหญิงซึ่งอยู่ในระหว่างให้นมบุตรซึ่งเป็นทารกตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุครบ 12 เดือน และเด็กเล็กอายุตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป (1ปี) จนถึงอายุ 36 เดือน (3 ปี) มีสิทธิได้พักระหว่างทำงานนอกเหนือจากการพัก



รับประทานอาหาร เพื่อให้นมบุตรหรือป้อนนมไม่น้อยกว่าวันละ 40 นาที ซึ่งระยะเวลาพักเพื่อให้ นมบุตรหรือป้อนนมนี้จะถูกนับรวมในเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงด้วย ตามกฎหมายรัฐบัญญัติที่ 10028 (Republic Act No.10028) หรือกฎหมายว่าด้วยการขยายการสนับสนุนการให้นมบุตร ค.ศ. 2009 (Expanded Breastfeeding Promotion Act 2009) ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่แล้ว ยังกำหนดให้สถานประกอบการทั้งใน กิจการเอกชน หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ จะต้องจัดให้มีห้องหรือสถานที่สำหรับให้นม บุตรอยู่ในพื้นที่สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกหรือจำเป็นต่อการให้นมบุตร เช่น ตู้เย็น หรือเครื่องทำความเย็นสำหรับเก็บรักษาน้ำนม เครื่องปัมน้ำนม โตะและเก้าอี้ เป็นต้น ตลอดจน กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการควบคุมและตรวจสอบ สถานสำหรับให้นมบุตรที่จัดตั้งตามกฎหมายฉบับนี้ ให้มีสภาพที่เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดสถานที่สำหรับให้นมบุตรมาหักลดหย่อนภาษีได้ถึง สองเท่าของ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง สำหรับปีภาษีที่เกิดขึ้นนั้น ในส่วนของกิจการภาครัฐที่ได้ปฏิบัติ ตามกฎหมายฉบับนี้ จะได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นโดยจะได้รับในปีงบประมาณถัดไป

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ (Labor Code of The Philippines) ยังกำหนดให้นายจ้างจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ โดยนายจ้างจะ ได้รับประโยชน์ในทางภาษีภายใต้กฎหมายรัฐบัญญัติที่ 8980 (Republic Act No. 8980) หรือ กฎหมายว่าด้วยประกาศใช้นโยบายฉบับสมบูรณ์และระบบการดูแลและพัฒนาเด็กแห่งชาติเพื่อ การจัดหาเงินทุนและอื่น ๆ (Early Childhood Care and Development (ECCD) Act 2000) ซึ่งระบุว่าต้นทุนในการจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ลูกจ้างหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานเลี้ยงเด็กของนายจ้างหรือบริษัท สามารถหักออกจากรายได้ที่ต้องเสียภาษีโดยมีเงื่อนไขว่านายจ้างหรือบริษัทจะต้องไม่เรียกเก็บ ค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการจากลูกจ้างผู้ใช้บริการสถานเลี้ยงเด็ก

ในขณะที่สหราชอาณาจักร แม้ไม่มีกฎหมายที่ให้สิทธิแก่แรงงานหญิงที่อยู่ในระหว่าง ให้นมบุตรมีสิทธิพักระหว่างวันหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตรไว้โดยเฉพาะ แต่นายจ้างมี หน้าที่ที่จะต้องประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานของมารดาและ ทารกที่อาจเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิพักหรือปรับลดชั่วโมงการทำงาน เมื่อลูกจ้างที่อยู่ ในระหว่างให้นมบุตรร้องขอ ตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1999 (Health and Safety Work Act 1999) ทั้งนี้ ศาลแรงงานได้วางหลักให้นายจ้าง จะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงบุตรด้วยนมต่อไปได้ ตามที่ลูกจ้างร้องขอและถือว่าการปฏิเสธคำร้องขอของลูกจ้างเป็นการละเลยต่อการประเมิน ความเสี่ยงด้านสุขภาพของลูกจ้างและการปฏิเสธสิทธิลูกจ้างหญิงในการให้นมบุตรถือเป็นการ เลือกลงปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น ในคดี *McFarlane and another v easyJet Airline*



Company Ltd (2016) ซึ่งปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรได้ยื่นคำร้องขอให้นายจ้างปรับลดชั่วโมงการทำงานในวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีการปรับลดชั่วโมงการทำงาน ลูกจ้างได้ยื่นใบรับรองแพทย์ที่แสดงว่าตนมีความเสี่ยงเกิดโรคเต้านมอักเสบ (mastitis) เพิ่มมากขึ้น หากตนไม่ได้ให้นมบุตรอย่างต่อเนื่องซึ่งการปรับลดชั่วโมงการทำงานจะทำให้ตนสามารถเลี้ยงดูและให้นมบุตรอย่างต่อเนื่องได้ แต่นายจ้างได้ปฏิเสธคำร้องขอดังกล่าว โดยอ้างเหตุผลทางธุรกิจว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าและการยกเลิกเที่ยวบิน และคดี Squillaci v WS Atkins (Services) Ltd. 1997 ซึ่งศาลแรงงานได้ให้นายจ้างปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับตารางเวลาให้นมบุตรของลูกจ้างหญิง โดยปรากฏข้อเท็จจริงในคดีนี้ว่า ลูกจ้างหญิงได้ยื่นคำร้องขอภายหลังจากที่ตนได้กลับเข้าทำงานตามปกติ ต่อนายจ้างพร้อมใบรับรองแพทย์ที่แสดงว่าตนเองจะต้องให้นมบุตร เป็นเวลาอย่างน้อย 12 เดือน เพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้ทารก เนื่องจากพบว่าประวัติว่าบุคคลในครอบครัวเป็นโรคผิวหนังอักเสบเรื้อรัง (eczema) แต่นายจ้างได้ปฏิเสธคำร้องขอ ซึ่งศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิเสธสิทธิในการให้นมบุตรเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ดังนั้น นายจ้างจะต้องพิจารณาให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงานตามที่ลูกจ้างร้องขอเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ต่อไปได้ เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพมารดาและทารกและเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศด้วย นอกจากนี้นายจ้างมีหน้าที่จัดสถานที่ที่เหมาะสมไว้สำหรับให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรไว้พักผ่อนตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1999 (Health and Safety Work Act 1999) โดยที่สำนักงานบริหารสุขภาพและความปลอดภัย (The Health and Safety Executive : HSE) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการควบคุมความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างได้แนะนำให้นายจ้างควรจัดให้มีห้องสำหรับลูกจ้างหญิงใช้ให้นมบุตรหรือปั๊มนมในระหว่างทำงาน โดยมีลักษณะเป็นส่วนตัวแยกจากพื้นที่ทำงาน สะอาดและปลอดภัย รวมถึงต้องมีตู้เย็นไว้สำหรับลูกจ้างจัดเก็บน้ำนม อย่างล้างมือไว้สำหรับทำความสะอาดมือและภาชนะต่าง ๆ ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามคำแนะนำของคณะกรรมการสิทธิการยุโรป (Maternity Action, 2019)

การคุ้มครองความเป็นมารดาตามกฎหมายไทย

ปัจจุบันมีแรงงานหญิงที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานทั้งในกิจการภาครัฐ อันได้แก่ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และกิจการภาคเอกชน แต่ด้วยเหตุที่เพศหญิงมีหน้าที่ต้องให้กำเนิดและเลี้ยงดูบุตร ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำหน้าที่มารดาของแรงงานหญิงและเพื่อให้แรงงานหญิงสามารถทำหน้าที่มารดาไปพร้อม ๆ กับการรับผิดชอบต่อการงานของตนได้สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน จึงได้กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงซึ่งต้องทำหน้าที่มารดาเป็นพิเศษเพิ่มขึ้นจากแรงงานทั่วไป



ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าแรงงานหญิงที่อยู่ภายใต้การจ้างงานของกิจการภาครัฐและกิจการภาคเอกชน จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การคุ้มครองความเป็นมารดาตามกฎหมายของส่วนราชการ

1.1 สิทธิลาคลอด

สิทธิลาคลอดถือเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่บุคลากรของส่วนราชการพึงได้รับตามกฎหมาย การให้กำเนิดบุตรถือเป็นบทบาทและหน้าที่ตามธรรมชาติของผู้หญิงแต่เนื่องจากการดำเนินงานของส่วนราชการทั้งหลายต้องอาศัยผู้ปฏิบัติในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ ส่วนหนึ่งคือ ผู้หญิงที่มีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวในฐานะมารดาที่จะต้องให้กำเนิดบุตร ดังนั้น เพื่อให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดผลต่อการทำงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สามารถลาคลอดได้ ภายใต้กฎหมายและระเบียบ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ข้าราชการ ตาม ข้อ 19 วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการหญิงมีสิทธิลาคลอดครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยที่ข้าราชการหญิงจะใช้สิทธิลาคลอดในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน และให้นับรวมวันหยุด ที่มีในระหว่างวันลาด้วย

1.1.2 พนักงานราชการ ตามข้อ 15 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการ เพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 พบว่า ตามข้อ 4 ของประกาศดังกล่าวได้กำหนดให้พนักงานราชการมีสิทธิลาในประเภทต่าง ๆ รวมถึงสิทธิลาคลอดบุตรด้วย โดยกำหนดให้พนักงานราชการหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตร 90 วัน ครอบคลุมระยะเวลาก่อนและหลังการคลอดบุตร

1.1.3 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาได้ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำส่วนราชการ พ.ศ. 2539 ข้อ 9 วรรค 2 ซึ่งกำหนดให้นับระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น ลูกจ้างประจำหญิงจึงมีสิทธิลาคลอดได้เช่นเดียวกับข้าราชการหญิง

1.1.4 ลูกจ้างชั่วคราว ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร. 0523/877 ลงวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2524 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้ลูกจ้างส่วน



ราชการถือปฏิบัติในการลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520 โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างส่วนราชการ (กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง , 2554) ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวหญิงของส่วนราชการมีสิทธิลาคลอดเช่นเดียวกับข้าราชการหญิง

1.2 สิทธิประโยชน์กรณีลาคลอด บุคลากรของส่วนราชการมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาคลอดและสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ ดังนี้

1.2.1 ข้าราชการหญิงมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ใช้สิทธิลาคลอดเป็นระยะเวลา 90 วัน ตามมาตรา 28 แห่งพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 และมีสิทธิได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ อันได้แก่ค่ารักษาพยาบาลที่ เกิดจากการตรวจครรภ์ ค่าคลอดบุตร และการดูแลหลังคลอด ตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553

1.2.2 พนักงานราชการหญิงมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างที่ใช้สิทธิลาคลอดได้ไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ตามข้อ 5 ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ซึ่งเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พบว่า พนักงานราชการหญิงซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง คิดเป็นรายวัน เป็นระยะเวลา 90 วัน ต่อครรภ์ แต่มีสิทธิได้รับเพียง 2 ครรภ์เท่านั้น ตามมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรในรูปแบบบริการทางการแพทย์แบบเหมาจ่ายในอัตรา 13,000 บาทต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง โดยมีสิทธิได้รับไม่จำกัดจำนวนครั้ง เมื่อได้จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 5 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเข้ารับบริการทางการแพทย์ ตามมาตรา 65 และมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมีสิทธิได้รับค่าตรวจและรับฝากครรภ์จากสำนักงานประกันสังคมอีกไม่เกิน 1,000 บาท ตามประกาศคณะกรรมการการแพทย์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีการฝากครรภ์ ตามเกณฑ์คุณภาพ ลงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2561

1.2.3 ลูกจ้างประจำ ข้อ 21 วรรคหนึ่ง ของระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 4 ของระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539 กำหนดให้ลูกจ้างประจำลาเนื่องจากการคลอดบุตรให้ได้รับค่าจ้างอัตราระหว่างลาไม่เกิน 90 วัน เว้นแต่ ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมง จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีอยู่ในระหว่างใช้สิทธิลาคลอด



นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้ที่เกิดจากการตรวจครรภ์ ค่าคลอดบุตร และการดูแลหลังคลอด ตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 เช่นเดียวกับข้าราชการหญิง

1.2.4 ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วัน เว้นแต่กรณีที่ เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 7 เดือน หรือเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงของส่วนราชการ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตรตามข้อ 21 วรรคสอง แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 4 แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539 และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเท่ากับ 45 วันของค่าจ้าง รวมถึงได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแต่เดิมลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรตามกฎหมายประกันสังคม โดยที่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงของส่วนราชการจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากได้รับการยกเว้นไม่ให้ใช้กฎหมายประกันสังคมบังคับ ตามมาตรา 4 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 แต่ด้วยเหตุที่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงของส่วนราชการจะต้องทำงาน อย่างเต็มที่และถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการกิจการภาครัฐเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการแต่กลับไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีสิทธิเหมือนลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ต่อมาในปีพ.ศ. 2558 ได้มีขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายชั่วโมง หรือลูกจ้างชั่วคราวตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยก็ตาม (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2561) จึงทำให้ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการทุกประเภทมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเท่ากับ 45 วันของค่าจ้าง คิดเป็นรายวัน เป็นระยะเวลา 90 วันต่อครรภ์ รวมถึงได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรในรูปแบบบริการทางการแพทย์แบบเหมาจ่ายในอัตรา 13,000 บาท รวมถึงค่าตรวจและรับฝากครรภ์จากสำนักงานประกันสังคมอีกไม่เกิน 1,000 บาท ภายใต้หลักการและเงื่อนไขที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดเช่นเดียวกับพนักงานราชการหญิง

2. การคุ้มครองความเป็นมารดาตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจ

กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานรัฐวิสาหกิจนั้น แต่เดิมได้ใช้บังคับร่วมกันกับกิจการภาคเอกชน ซึ่งมีลักษณะที่เป็นกฎหมายฝ่ายบริหารในรูปแบบที่เป็นประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับวันที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2557) แต่ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการ ที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่



103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ไม่ใช่บังคับ ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2534 กำหนดให้ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกิจการที่ประกาศของคณะ ปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ไม่ใช่บังคับ ทำให้กิจการภาครัฐวิสาหกิจมี กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับแยกต่างหากจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานกิจการภาคเอกชน ตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา โดยปัจจุบันกฎหมายที่ให้คุ้มครองแก่แรงงาน รัฐวิสาหกิจอยู่ในรูปแบบประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 13(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งมีเนื้อหา สาระเป็นการ คุ้มครองการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการจ้างงาน การเลิกจ้าง การจ่ายเงินทดแทน และ สวัสดิการแก่ลูกจ้าง ทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงิน ทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2535 ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างและ ลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน จึงถือได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคมใน รัฐวิสาหกิจด้วย (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2549)

2.1 สิทธิลาคลอด

ตามข้อ 25 วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิง มีครรภ์สามารถใช้สิทธิลาคลอดบุตร ในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา ด้วย

2.2 สิทธิประโยชน์กรณีลาคลอด

ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตรจะได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 90 วัน ตาม อัตราที่ได้รับอยู่ก่อนการใช้สิทธิลาคลอดเสมือนลูกจ้างมาทำงานปกติ ตามข้อ 25 วรรคหนึ่ง แห่ง ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างใน รัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลที่เกิด จากการคลอดบุตรได้เท่าจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง หากลูกจ้างหญิงนั้นได้คลอดบุตรใน สถานพยาบาลของทางราชการ รวมถึงค่าห้องและค่าอาหารอีกไม่เกินวันละ 600 บาท แต่หาก เป็นการคลอดบุตรในสถานพยาบาลของเอกชนมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายไปจริงแต่ ไม่เกิน 3,000 บาท ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่า รักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยค่าทำศพ กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ลงวันที่ วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2534



3. การคุ้มครองความเป็นมารดาในกิจการภาคเอกชน

การคุ้มครองแรงงานในกิจการภาคเอกชนเป็นไปตามหลักการพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างทั้งหลายต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง สภาพการจ้างงานต่าง ๆ ที่รัฐกำหนดไว้นี้ เป็นมาตรฐานที่ต่ำสุดที่นายจ้างทั้งหลายจะต้องจัดให้มีแก่ลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างไม่อาจตกลงกันกำหนดเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ น้อยกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ถ้านายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกำหนดกันไว้ต่ำกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายจะต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (สุดาศิริ วทวงศ์, 2548)

3.1 สิทธิลาคลอด

ในส่วนของแรงงานในกิจการภาคเอกชนจะได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิลาคลอดตามมาตรา 41 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแต่เดิมลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน ครอบคลุมทั้งในช่วงเวลาทั้งก่อนและหลังการคลอด ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2562 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป จึงทำให้ปัจจุบันลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้เพิ่มขึ้นเป็น 98 วัน และให้ถือว่าวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วย ดังนั้น ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์จึงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร โดยจะใช้สิทธิในวันที่คลอดก่อนหรือหลังคลอด รวมถึงมีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 98 วัน และหากในระหว่างที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจำนวน 98 วัน ดังกล่าว ไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักร้อนหรือพักผ่อนประจำปีก็ให้นับรวมวันหยุดดังกล่าวที่มีในระหว่างลาคลอดด้วย ซึ่งแตกต่างจากหลักการเดิมที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิง มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 90 วันต่อครรภ์ และไม่มี ความชัดเจนว่า การลาเพื่อไปตรวจครรภ์ก่อนการคลอดถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรหรือไม่ ซึ่งบางฝ่ายตีความว่าการลาเพื่อคลอดบุตรต้องคลอดก่อนจึงจะมีสิทธิลาหรือตีความว่า ไม่รวมการลาเพื่อไปตรวจครรภ์ก่อนคลอดเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วย

3.2 สิทธิประโยชน์กรณีลาคลอด

แม้ว่าลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง 98 แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างใน วันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน หรือครึ่งหนึ่งตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น นางบีได้รับค่าจ้างเดือนละ 20,000 บาท ในระหว่างที่นางบีใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้นางบีจำนวน 30,000



บาท ซึ่งคำนวณมาจากรายได้เฉลี่ยรายวัน โดยนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่นางปีลาตลอดหรือภายหลังสิ้นสุดระยะเวลาการลาและนางปีได้กลับเข้ามาทำงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนางปีกับนายจ้าง และหากนางปีกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาการลาตลอดเป็นเวลา 98 วัน นอกจากจะได้รับเงินค่าจ้างในระหว่างที่ลาตลอดข้างต้นแล้ว ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติด้วย ส่วนอีก 45 วันได้รับจากประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคม อันเป็นการเยียวยาต่อลูกจ้างหญิงที่ ลาเพื่อคลอดบุตรในส่วนของค่าจ้างที่ไม่ได้รับอีกครั้งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2562) โดยที่ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง คิดเป็นรายวัน เป็นระยะเวลา 90 วัน ต่อครรภ์ หรือเท่ากับค่าจ้าง 45 วันแต่มีสิทธิได้รับเพียง 2 ครรภ์เท่านั้น ตามมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ตลอดจนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรในรูปแบบบริการทางการแพทย์ แบบเหมาจ่ายในอัตรา 13,000 บาท ต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้งโดยมีสิทธิได้รับไม่จำกัดจำนวนครั้ง เมื่อได้จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 5 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเข้ารับบริการทางการแพทย์ ตามมาตรา 65 และมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และค่าตรวจและรับฝากครรภ์จากสำนักงานประกันสังคมอีกไม่เกิน 1,000 บาท ตามประกาศคณะกรรมการการแพทย์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีการฝากครรภ์ ตามเกณฑ์คุณภาพ ลงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2561

อนึ่ง พบว่ายังไม่มียกเว้นบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความเป็นมารดาของไทยทั้งในส่วนของกิจการภาครัฐและภาคเอกชนที่กำหนดให้แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างให้นมบุตรมีสิทธิ พักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้ให้นมบุตร ในส่วนของแรงงานในกิจการภาครัฐ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราวส่วนราชการ และแรงงานรัฐวิสาหกิจ หากประสงค์เลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ต่อเนื่องภายหลังจากระยะเวลาลาคลอดสิ้นสุด อาจใช้สิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามข้อ 22 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 และข้อ 25 ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ตามลำดับ นอกจากนี้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการก็มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ 150 วันทำการเช่นกัน แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างได้ไม่เกิน 30 วันทำการ ตามข้อ 21 ทวิ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 แต่อย่างไรก็ดี การไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างเพียงบางส่วนถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจใช้สิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร เนื่องจากการขาดรายได้หรือไม่มีเงินเพียงพอส่งผลต่อการดำรงชีพและการเลี้ยงดูบุตร สำหรับพนักงานราชการและแรงงานกิจการ



ภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายให้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรไว้ ซึ่งหากลูกจ้างหญิงในกิจการของเอกชนต้องการให้นมบุตรก็ต้อง ใช้เวลาในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนดให้มีสิทธิพัก ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง อีกทั้งยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการจะต้องจัดให้มีสถานที่หรืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสำหรับให้นมบุตรในหน่วยงานหรือสถานประกอบการแต่อย่างใด

สรุป

เดิมแรงงานหญิงมักแฝงตัวอยู่ในรูปแบบของแรงงานภายในครัวเรือน มีหน้าที่เป็นแม่บ้านเลี้ยงดูบุตร และช่วยเหลือกิจการครอบครัว ทำงานในด้านการเกษตรกรรมและหัตถกรรม แต่เมื่อบริบททางสังคม ได้เปลี่ยนแปลงไปประกอบกับมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการขยายตัวเพิ่มขึ้น การพึ่งพารายได้จากผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัวอีกต่อไป ผู้หญิงจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ช่วยเหลือครอบครัวและจะต้องทำหน้าที่ตั้งครรถ์ให้กำเนิดบุตร ในสังคมระหว่างประเทศตระหนักดีว่าการตั้งครรถ์และการให้กำเนิดบุตรเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นในการดำรงเผ่าพันธุ์มนุษยชาติและเป็นเรื่องที่ย่อมเกิดขึ้นตามธรรมชาติ จึงเป็นเหตุจำเป็นอย่างยิ่งที่แรงงานหญิงจะต้องได้รับการดูแลที่ถูกต้องและเหมาะสมตลอดจนความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองมารดาในการทำงานด้วยการกำหนดมาตรฐานความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงตั้งครรถ์ไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 เป็นหลัก ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้จัดทำขึ้นควบคู่กับข้อแนะนำฉบับที่ 191 ว่าด้วยความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิง สุขภาพและความปลอดภัยของหญิงซึ่งเป็นมารดาและบุตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และประเภทของกิจการ ซึ่งประเทศที่ได้ให้สัตยาบันต่างยอมรับและอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศให้มีความสอดคล้องกับข้อบทในอนุสัญญา สำหรับประเทศไทยแม้ว่าจะไม่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้ แต่ก็ได้นำเอาแนวทางของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว มาปรับใช้ โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรถ์ไม่ได้ (มาตรา 43) ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 8 แห่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดให้การเลิกจ้างในระหว่างตั้งครรถ์หรือลาหยุดหรือเมื่อกลับเข้ามาทำงานจากการลาดังกล่าว ถือว่าผิดกฎหมาย ยกเว้นการเลิกจ้างที่ไม่เกี่ยวกับเหตุมีครรถ์ แต่เมื่อได้ศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองและจัดสวัสดิการแก่แรงงานหญิงตั้งครรถ์เปรียบเทียบกับอนุสัญญา



ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 และข้อเสนอฉบับที่ 191 ว่าด้วยความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 รวมถึงกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พบว่ายังคงมีประเด็นปัญหาบางประการ ดังนี้

1. ระยะเวลาการลาคลอด

แรงงานหญิงในกิจการภาครัฐมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และจะใช้สิทธิลาคลอดในวันที่คลอดก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ สำหรับแรงงานหญิงกิจการเอกชน เนื่องจากมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยที่สาระสำคัญของการแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้ได้ปรับเพิ่มสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจากเดิมที่สามารถลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งจากเดิม 90 วัน เป็น 98 วัน แต่ก็มีลักษณะนำเอาวันลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตร ระยะเวลาในการเตรียมตัวก่อนการคลอด วันคลอด และระยะเวลาในการพักผ่อนฟื้นฟูร่างกาย ภายหลังการคลอดมารวมกัน โดยไม่มีการกำหนดระยะเวลาการบังคับลาก่อนและหลังคลอด และการขยายระยะเวลาการลาคลอดกรณีมีเหตุจำเป็น และแม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้เพิ่มขึ้นจากเดิมมีสิทธิลา 90 วัน เป็น 98 วัน แต่ยังคงได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 45 วัน ส่วนอีก 45 วันจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามกฎหมายประกันสังคมเช่นเดิม ส่วนอีก 8 วันที่เพิ่มขึ้นมานั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อเปรียบเทียบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 พบว่าได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้แรงงานหญิงควรมีสิทธิลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ หรือ 98 วัน โดยแบ่งเป็นการบังคับลาหลังคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ โดยในทางการแพทย์ได้ให้การยอมรับว่าภายหลังการคลอดร่างกายจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างต่ำ 6 สัปดาห์ หรือ 42 วัน เพื่อฟื้นฟูร่างกายให้กลับเข้าสู่ภาวะตามปกติ แต่ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวิธีการคลอด อากาศชื้นแฉะ ความเหนื่อยล้าของร่างกาย ภาวะแทรกซ้อนภายหลังคลอดบุตร ความเจ็บป่วยของมารดาภายหลังคลอดบุตรด้วย (International Labour Organization, 2012) ส่วนอีก 8 สัปดาห์ที่เหลืออาจเป็นการลาก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ได้กำหนดให้รัฐที่ได้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ควรพยายามขยายระยะเวลาการลาคลอดเป็นอย่างน้อย 18 สัปดาห์ และควรมีข้อกำหนดขยายระยะเวลาการลาคลอดในกรณีที่เป็นการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน ตลอดจนให้สิทธิแก่แรงงานหญิงกำหนดระยะเวลาในการลาคลอดก่อนหรือหลังคลอด ในส่วนที่ไม่ใช่ระยะเวลาบังคับ และเมื่อพิจารณาสิทธิลาคลอดตามกฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 1997 ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้กำหนดระยะเวลาในการลาคลอดที่มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183



ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 โดยได้กำหนดให้แรงงานหญิง มีสิทธิลาคลอด บุตรครรภ์หนึ่งได้ 14 สัปดาห์ แบ่งเป็นการลาคลอดก่อนการคลอด 6 สัปดาห์ และมีสิทธิลาหลังคลอดบุตรได้อีก 8 สัปดาห์ ตลอดจนขยายระยะเวลาการลาคลอดในกรณีที่มีการคลอดบุตรหลายคนในคราวเดียวกัน หรือมีเหตุที่จะต้องใช้เวลาในการฟื้นฟูสุขภาพภายหลังการคลอดมากกว่าปกติ แม้ว่าสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวก็ตาม

2. สิทธิลาตรวจครรภ์

สำหรับแรงงานหญิงในกิจการภาครัฐนั้นยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิลาตรวจครรภ์ไว้ โดยเฉพาะ ในส่วนของแรงงานในกิจการภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองให้มีสิทธิลาตรวจครรภ์ก่อนการคลอดบุตรเท่านั้น อีกทั้งมีลักษณะยึดโยงกับสิทธิลาคลอดและยังไม่ครอบคลุมถึงการลาตรวจครรภ์ภายหลังการคลอดบุตรแต่อย่างใด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและสหราชอาณาจักรต่าง ก็บัญญัติให้แรงงานหญิงมีสิทธิลาตรวจครรภ์แยกออกจากสิทธิลาคลอด โดยแรงงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับ การตรวจสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือตรวจครรภ์ได้ทั้งก่อนและหลังการคลอดบุตรตามที่ได้นัดหมายกับบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาสอดคล้องกับข้อแนะนำปีที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ที่กำหนดได้ให้นายจ้างจะต้องอนุญาตให้แรงงานหญิงมีสิทธิหยุดงานเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์หรือตรวจครรภ์แยกต่างหากจากการลาเพื่อคลอดบุตร

3. สิทธิพักเพื่อให้นมบุตร

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 ค.ศ. ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 กำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักระหว่างการทำงานได้วันละครั้งหรือมากกว่านั้น เพื่อให้นมบุตรหรือได้รับการลดชั่วโมง โดยระยะเวลาของการพักแต่ละช่วงหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลดลงในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตรต้องกำหนดเป็นกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในของประเทศ แต่ต้องนับรวมเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าจ้างตามปกติ และเมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายของสหราชอาณาจักรมิได้กำหนดสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตรไว้โดยเฉพาะ แต่จากการศึกษาพบว่านายจ้างอาจปรับลดชั่วโมงการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามความเหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสในการให้นมบุตรภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการลาคลอดเมื่อนายจ้างได้ประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดต่อสุขภาพมารดาและบุตร ตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 1999 ในขณะที่กฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักระหว่างวันเพื่อให้นมบุตรวันละ 2 ครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่า 30 นาที หรือวันละหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 นาทีหรือ 1 ชั่วโมง และเมื่อพิจารณากฎหมายของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์แล้วพบว่า นอกจากจะ



กำหนดระยะเวลาให้แรงงานหญิงที่อยู่ในระหว่างให้นมบุตรมีสิทธิพักในระหว่างทำงานได้แล้ว
ยังกำหนดให้สถานประกอบการทั้งในภาครัฐและเอกชนจะต้องจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตร
ในสถานประกอบการและต้องจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นต่อการ
จัดเก็บน้ำนมระหว่างวันเพื่อนำกลับไปให้ลูกกินที่บ้านได้ แต่แรงงานหญิงทั้งในกิจการภาครัฐ
และกิจการของเอกชนของไทยยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายให้มีสิทธิพักในระหว่าง
เวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตรแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองความเป็นมารดาในการทำงาน
ข้างต้น เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับการคุ้มครองความเป็นมารดาแก่แรงงานหญิง ผู้เขียน
จึงขอเสนอแนะ ให้มีการปรับปรุงกฎหมายตามประเด็นปัญหา ดังนี้

1. ระยะเวลาการลาคลอด ควรแก้ไขกฎหมายให้แรงงานงานหญิงมีสิทธิลาคลอดครรภ์หนึ่ง
ไม่น้อยกว่า 98 วัน (14 สัปดาห์) โดยแบ่งเป็นการบังคับลาหลังการคลอดบุตรไม่น้อยกว่า 42 วัน
(6 สัปดาห์) ในส่วนที่ไม่ใช่ระยะเวลาบังคับลาหลังคลอดควรให้แรงงานหญิงมีสิทธิกำหนดว่าจะใช้
สิทธิลาก่อนหรือหลังการคลอดและ ควรขยายระยะเวลาการลาคลอดในกรณีที่มีการคลอดบุตร
หลายคนในคราวเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและเพื่อเป็น
หลักประกันสุขภาพอนามัย ทำให้แรงงานหญิงมีเวลาในการพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกายให้แข็งแรง
ก่อนกลับเข้าไปทำงาน

2. กำหนดสิทธิลาตรวจครรภ์แยกออกจากสิทธิลาคลอดอย่างชัดเจน และควรให้ครอบคลุม
ถึงการลาตรวจสุขภาพหลังการคลอดด้วย โดยการแก้ไขกฎหมายให้แรงงานหญิงมีสิทธิหยุดงาน
เพื่อตรวจครรภ์หรือตรวจสุขภาพอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ตามที่ได้นัดหมายกับบุคลากร
ทางการแพทย์ทั้งก่อนและหลังคลอดบุตร และกำหนดมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาด้วย

3. เพิ่มสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อไปให้นมบุตรหรือ
ปั้มน้ำนม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมาย
ต่างประเทศซึ่งมีลักษณะให้ความคุ้มครองที่ดีกว่ากฎหมายไทย โดยการกำหนดให้ความ
คุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงซึ่งอยู่ในระหว่างให้นมบุตรและบุตรมีอายุต่ำกว่า 1 ปีบริบูรณ์มีสิทธิพัก
ในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตรหรือดูแลบุตร ได้วันละ 2 ครั้ง
อย่างน้อยครั้งละ 30 นาที ซึ่งรวมกันแล้วไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยให้ถือเอาเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุด
พักดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของชั่วโมงการทำงานและให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติ รวมถึงควร
กำหนดให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการต้องจัดให้มีห้องหรือสถานที่สำหรับให้นมบุตรอยู่ใน
พื้นที่สถานที่ทำงานและ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือจำเป็นต่อการให้นมบุตร เช่น ตู้เย็นหรือเครื่อง
ทำความสะอาดสำหรับเก็บรักษาน้ำนม เครื่องปั้มน้ำนม โต้ะและเก้าอี้ เป็นต้น เนื่องจากปัจจุบัน



กฎหมายไทยยังไม่ได้มีการกำหนดให้สถานประกอบการมีมาตรการหรือสวัสดิการดังกล่าวให้แก่แม่ทำงานที่เป็นมารดา ดังนั้น การที่แม่จะมีโอกาสหรือ ไม่นั้นจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติและนโยบายของผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการเท่านั้น หากเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการไม่เข้าใจถึงความสำคัญของนมแม่ที่มีต่อลูกกับการที่ลูกจ้างหญิงต้องใช้เวลาทำงานส่วนหนึ่งมาปั๊มนมเก็บอย่างสม่ำเสมอเพื่อเก็บไว้ให้บุตรที่มที่บ้าน อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ นายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานตำหนิและมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงานได้ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เอื้อต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของลูกจ้างหญิง โดยการกำหนดให้สถานประกอบการจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่พักการทำงานเป็นครั้งคราวเพื่อไปให้นมบุตรหรือปั๊มน้ำนมเก็บไว้เลี้ยงดูบุตรที่บ้านนั้น ย่อมจะเป็นการส่งเสริมและคุ้มครองสุขภาพร่างกายของมารดาและบุตร อีกทั้งยังจะส่งผลดีต่อผู้ประกอบการและสังคมในระยะยาวอีกด้วย

การทำงานร่วมกันในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในหน่วยงานหรือสถานประกอบกิจการ โดยปกติทั่วไป มักจะเป็นการทำงานที่จะต้องมีการควบคุมการทำงานหรือประสานงานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการพัฒนาการบริการ การผลิต และประสิทธิภาพในการทำงาน นายจ้างควรสร้างและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิงหรือชาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันทำให้ลูกจ้างมีความอบอุ่นและมั่นคง ด้วยเหตุได้รับการคุ้มครองเป็นอย่างดีจากนายจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจทำงานให้แก่นายจ้างอย่างเต็มที่เพื่อผลิตผลที่มีมาตรฐาน คุณภาพดี สร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่กิจการของนายจ้างและแก่ประเทศชาติ ประกอบกับโครงสร้างประชากรไทยในปัจจุบันพบว่า มีอัตราการเกิดของประชากรต่ำลงในขณะที่ประชากรสูงวัยเพิ่มจำนวนมากขึ้น เป็นเหตุให้จำนวนแรงงานที่เข้ามาทดแทนไม่เพียงพอกับแรงงานที่สูญเสียไป ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนไทยมีบุตรช้าลง คือการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิงให้เหมาะสมกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจสถานการณ์แรงงานและสอดคล้องกับสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เช่น การคุ้มครองความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเพื่อสุขภาพอนามัยของมารดาและบุตร การให้สิทธิลาคลอดบุตรแก่แรงงานหญิงเพื่อให้มีเวลาเตรียมความพร้อมก่อนการคลอดและฟื้นฟูสุขภาพอนามัยภายหลังการคลอด ตลอดจนมีเวลาในการเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างใช้สิทธิลาการกำหนดให้แรงงานหญิงมีสิทธิหยุดพักระหว่างการทำงานเพื่อให้นมบุตรและการ ไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศการตั้งครรภ์หรือบทบาทในการเป็นมารดา การไม่ลดตำแหน่ง สิทธิประโยชน์ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งจากเหตุแห่งการตั้งครรภ์หรือลาคลอด ทำให้แรงงานหญิงสามารถรับผิดชอบหน้าที่การงานไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่มารดา โดยไม่สูญเสียสถานภาพและสิทธิประโยชน์ในการทำงาน



สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับภาระหน้าที่ทางครอบครัว ถือเป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงงานตัดสินใจมีบุตรเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง. (2554). *คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้าง*. เรียกใช้เมื่อ 22 มิถุนายน 2564 จาก <https://www.cgd.go.th>
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2549). *กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- นิศาชล เศรษฐไกรกุล และคณะ. (2558). ความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วันในกลุ่มหญิงวัยทำงานในประเทศไทย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 24(4), 720-726.
- วิจิตรรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม. (2557). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- _____. (2561). *คำอธิบายกฎหมายกฎหมายประกันสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2562). *กฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจสถานการณเด็กและสตรี ใน 14 จังหวัดประเทศไทย พ.ศ.2558-2559*. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/สถานการณเด็กและสตรีในประเทศไทย.aspx>
- สุดาศิริ วทวงศ์. (2548). *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณาการ.
- Government of the United Kingdom. (2019). *Maternity pay and leave*. Retrieved May 28, 2019, from <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay>
- International Labour Organization. (2012). *Maternity Protection Resource Package - From Aspiration to Reality for All Module 6: Maternity leave and related types of leave*. Geneva: International Labour Office.
- Jean-Michel Servais. (2011). *International labour law (Third revised edition)*. Netherland: Kluwer Law International.
- John Bowers & Simon Honeyball. (2000). *Textbook on Labour Law (Sixth revised edition)*. London: Blackstone Press Limited.



Maternity Action. (2019). *Continuing to breastfeed when you return to work.*

Retrieved June 21, 2019, from <https://maternityaction.org.uk/wp-content/uploads/Continuing-to-breastfeed-2.pdf>