

ความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วันในกลุ่มหญิงวัยทำงานในประเทศไทย

นิศาชล เศรษฐกิจกุล วท.ม.*

ชมพูนุท โตโพธิ์ไทย พ.บ., M.P.H.**

ฐิติกร โตโพธิ์ไทย พ.บ., M.P.H.**

ทักษพล ธรรมรังสี พ.บ., Ph.D.*

สุลัดดา พงษ์อุทธา วท.ม., M.P.H.*

วาทีณี คุณเผือก วท.ม.*

ภูษิต ประคองสาย พ.บ., Ph.D.*

* สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ

** กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ ปัจจุบันแรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอด 90 วันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งน้อยกว่าข้อตกลงของ International Labour Organization (ILO) ในอนุสัญญาฉบับที่ 183 ปี ค.ศ.2000 ที่กำหนดให้หญิงทำงานควรมีสิทธิลาคลอดอย่างน้อย 14 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม จากหลายการศึกษาพบว่าหากแม่ได้ลาคลอดในระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนเกี่ยวกับการให้นมบุตร จะทำให้มารดาสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้นานขึ้น วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน หรือการใช้มาตรการอื่นที่เหมาะสมในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของหญิงทำงานในประเทศไทย โดยทำการศึกษาด้วยวิธีการสำรวจภาคตัดขวาง และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าผ่านแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เหตุผลส่วนใหญ่ที่แรงงานหญิงลาคลอดไม่ครบ 90 วันคือการไม่ยอมขาดรายได้และการขาดแคลนบุคลากรของหน่วยงาน และผลกระทบหากมีการขยายวันลาคลอดไป 180 วัน คือกลุ่มลูกจ้างจะมีผลกระทบต่อรายได้และเศรษฐกิจในครัวเรือน ขณะที่นายจ้างจะมีผลกระทบในเรื่องของกำลังคนในการดำเนินงาน ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายมีข้อเสนอแนะต่อการขยายวันลาคลอด คือ ควรจะมีการกำหนดเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการลาคลอดให้ชัดเจนและมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมถึงควรมีกฎหมายอื่นที่เป็นแรงจูงใจให้กับนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้อาจกำหนดลักษณะวันลาคลอดให้มีความยืดหยุ่นหรือมีหลายทางเลือกตามความต้องการของลูกจ้าง หรือค่อยๆ เพิ่มสิทธิการลาคลอด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนวทางอื่นเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงลูกในสถานประกอบการ คือ การจัดมุมนมแม่ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ และการเพิ่มเวลาพักเบรกให้แม่ที่ให้นมบุตร จากผลการศึกษายังบ่งชี้ว่า การสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของหญิงวัยทำงานต้องเป็นการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการโดยกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการให้ความรู้และช่วยเหลือแม่ในสถานประกอบการเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และประเทศไทยควรมีการดำเนินงานด้านกฎหมาย และด้านสังคม ควบคู่กันไปด้วย

คำสำคัญ: การลาคลอด, การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่, มุมนมแม่, หญิงวัยทำงาน

บทนำ

ปัจจุบันแรงงานหญิงมีสิทธิลาคลอด 90 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁽¹⁾ ที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ซึ่งวันดังกล่าวจะนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533⁽²⁾ มาตรา 67 กำหนดให้ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50.0 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วัน ขณะที่ข้อตกลงของ International Labour Organization (ILO)⁽³⁾ ในอนุสัญญาฉบับที่ 183 ปี ค.ศ. 2000 กำหนดให้หญิงทำงานควรมีสิทธิลาคลอดอย่างน้อย 14 สัปดาห์ ซึ่งประเทศในกลุ่ม European Union (EU) เครือรัฐเอกราช (Commonwealth of Independent States, CIS) และประเทศในแอฟริกาส่วนมากจะกำหนดวันลาคลอดอย่างน้อย 14 สัปดาห์ตามข้อตกลงของ ILO แต่ในขณะที่ประเทศละตินอเมริกา ตะวันออกกลาง และเอเชีย ส่วนมากกำหนดวันลาคลอดให้หญิงทำงานน้อยกว่า 14 สัปดาห์⁽³⁾

จากการศึกษาก่อนหน้านี้⁽⁴⁾ พบว่าแม่ที่มีสิทธิลาคลอด 90 วันขึ้นไปและได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบ 90 วัน มากถึงร้อยละ 77.78 โดยสาเหตุที่แม่ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบ ได้แก่

- ต้องการได้เงินเพิ่มหรือไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด
- หน่วยงานให้ไปทำงานก่อนเนื่องจากขาดแคลนบุคลากร
- มารดาอยากไปทำงาน
- มารดากลัวจะถูกตัดโบนัสหรือไม่ขึ้นเงินเดือน

นอกจากนี้ยังพบว่า แม่ที่ไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่ไม่สามารถให้ลูกกินนมแม่ได้โดยยังไม่ให้นมผสม เป็นระยะเวลา 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 55.0 ขณะที่แม่ที่ทำงานส่วนใหญ่จะสามารถให้ลูกกินนมแม่ได้โดยยังไม่ให้

นมผสมจะอยู่ที่ช่วง 2-3 เดือนแรกเท่านั้น

องค์การอนามัยโลกแนะนำให้มารดาเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้ให้อาหารอื่นผสมอย่างน้อย 6 เดือน⁽⁵⁾ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวจนถึง 6 เดือนเพียงร้อยละ 12.3⁽⁶⁾ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่าระยะเวลาการลาคลอดกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีความสัมพันธ์กัน คือ หากแม่ได้ลาคลอดในระยะเวลาที่เพียงพอ⁽⁷⁾ รวมถึงบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อให้แม่ เช่น หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนเกี่ยวกับการให้นมบุตร โดยการจัดห้องสำหรับให้นมบุตรหรือการให้หยุดพักเพื่อให้แม่ได้ปั๊มนมเก็บไว้ให้ลูก จะทำให้แม่สามารถให้นมลูกได้นานขึ้น^(8,9) และปัจจัยสำคัญที่ทำให้เริ่มต้นหยุดการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ คือ แม่จะต้องรีบกลับไปทำงานจึงทำให้ระยะเวลาให้นมบุตรน้อยลง⁽¹⁰⁾ รวมถึงการที่นมไม่เพียงพอ กลัวน้ำหนักเพิ่มขึ้นหรือลดลง การอดนอน กลัวการหย่อนคล้อยของเต้านม ความเหนื่อยอ่อน⁽¹¹⁾

ดังนั้น เพื่อให้แม่มีโอกาสได้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวจนถึง 6 เดือน และต่อเนื่องไปจนถึง 2 ปีหรือนานกว่านั้น จึงควรขยายวันลาคลอด รวมถึงเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้างหญิง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน และแนวทางที่เหมาะสมในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของหญิงทำงานในประเทศไทย

วิธีการศึกษา

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย การศึกษาเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อทราบสถานการณ์การใช้สิทธิลาคลอด และศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทราบความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าผ่านแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ หญิงหลังคลอดที่มีบุตรอายุ

ระหว่าง 6-12 เดือน ครอบครัวของหญิงหลังคลอดที่มีบุตรอายุระหว่าง 6-12 เดือน ที่มาคลินิกเด็กสุขภาพดี โรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใน 5 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) จำนวน 924 คน ซึ่งแบบสอบถามจะมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุตร ข้อมูลการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และข้อมูลการเข้าถึงข้อมูลของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และการโฆษณาหนังสือหรืออาหารเสริมสำหรับทารก

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบาย ลูกจ้าง และนายจ้างว่าหากมีการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน จำนวน 10-20 คน โดยมีประเด็นคำถามดังนี้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการขยายระยะเวลาของการลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน ผลกระทบและประโยชน์ของการขยายระยะเวลาของการลาคลอด ความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสระยะเวลาของการลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน นโยบายที่จะมาช่วยสนับสนุนให้สามารถขยายระยะเวลาของการลาคลอด หน่วยงานที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันให้สามารถขยายระยะเวลาของการลาคลอด แนวทางการปฏิบัติในบริษัทของสังคมไทย เพื่อให้สามารถขยายระยะเวลาของการลาคลอด

3. การสนทนากลุ่ม (focus group) ตัวแทนของหน่วยงานรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งหมด 240 คน จาก 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ สุโขทัย อุตรดิตถ์ นครราชสีมา อุดรธานี นครศรีธรรมราช สงขลา โดยมีประเด็นคำถามดังนี้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ประสพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิลาคลอด การกำหนดวันลาคลอด ผลที่เกิดจากการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน แนวทางการป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขยาย

วันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน พร้อมอธิบายเหตุผล ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันพัฒนาการคุ้มครองการวิจัยในมนุษย์ ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2556

ผลการศึกษา

จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีสิทธิลาคลอดตั้งแต่ 30-90 วัน และมีแม่บางส่วน (ร้อยละ 13.6) ที่ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบกำหนดตามสิทธิ โดยเหตุผลส่วนใหญ่ที่ลาคลอดไม่ครบกำหนด คือ “การไม่อยากขาดรายได้” และ “เกรงใจเพื่อนร่วมงาน” ทำให้ไม่สามารถใช้สิทธิลาคลอดจนครบ (ตารางที่ 1)

จากการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน ไปเป็น 180 วัน ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในกลุ่มนายจ้างทั้งหมดไม่เห็นด้วยกับการขยายวันลาคลอด เนื่องจากนายจ้างจะได้รับผลกระทบต่างๆ ในเรื่องของการขาดคนทำงาน รวมถึงมีภาระค่าใช้จ่ายในการหาคนมาทดแทน ซึ่งการขาดคนทำงานส่งผลต่อผลประกอบการของสถานประกอบการด้วย

สำหรับกลุ่มของลูกจ้างส่วนมากเห็นด้วยกับการขยายวันลาคลอด ทั้งนี้เพราะจะได้อยู่กับลูกและเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แต่ในส่วนที่ไม่เห็นด้วยนั้นส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าจะกระทบต่อเศรษฐกิจของครัวเรือน เช่น ขาดรายได้ หรือตกงาน หรือกลับมาอาจไม่มีตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับ

ตารางที่ 1 เหตุผลของการใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบกำหนด

เหตุผล	ร้อยละ
ไม่อยากขาดรายได้	37.8
เกรงใจเพื่อนร่วมงาน	24.3
นายจ้างตามตัวให้กลับไปทำงาน	18.9
เพื่อรักษาตำแหน่ง	16.2
กลัวไม่ได้ขึ้นเงินเดือน	2.7
อื่น ๆ	10.8

โบนัส ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังเกรงใจเพื่อนร่วมงานที่ต้องแบกรับภาระงานแทน รวมถึงการหยุดงานนาน ๆ จะทำให้ทักษะการทำงานลดลง หรือปะติดปะต่องานได้ยากเนื่องจากเทคโนโลยี หรือขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้จะมีการกีดกันแรงงานหญิง และรับแรงงานเพศที่สามหรือต่างด้าวแทน

ในกลุ่มของผู้กำหนดนโยบาย และหน่วยงานภาครัฐ จะมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการขยายวันลาคลอดทั้งในส่วนที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย โดยในส่วนที่เห็นด้วยจะให้ความเห็นว่า การขยายวันลาคลอดทำให้แม่ได้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่และได้อยู่เลี้ยงดูลูก ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความรักความอบอุ่น และจะทำให้เด็กเติบโตมาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศว่าสังคมมีสวัสดิการที่ดี แต่ขณะที่ผู้ที่ไม่เห็นด้วยจะเห็นว่า ปัจจุบันลูกจ้างหญิงยังไม่สามารถใช้สิทธิวันลาคลอดครบ 90 วันตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นหากขยายวันลาคลอดโดยไม่แก้ไขปัญหาที่ทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิไม่ครบ ก็จะทำให้ลูกจ้างตัดสินใจกลับมาทำงานก่อนครบกำหนดลาคลอดเช่นเดิม รวมถึงจะทำให้เกิดการชะลอการลงทุนจากต่างชาติ หรือนักลงทุนเปลี่ยนไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน เพราะค่าใช้จ่ายภาคสังคมสูงขึ้น

ดังนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ในกรณีที่ต้องการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน ดังนี้

1) ความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอด

การขยายวันลาคลอดมีความเป็นไปได้ถ้ารัฐกำหนดให้เป็นกฎหมายที่ชัดเจน และรัฐต้องมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมถึงต้องมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

- กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเพื่อเป็นหลักประกันว่ากลับมาทำงานทำภายหลังจากการลาคลอด
- กฎหมายที่สร้างแรงจูงใจหรือช่วยเหลือนายจ้างในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น การลดหย่อนภาษี

2) เนื้อหาของกฎหมายลาคลอด

- กฎหมายลาคลอดควรมีหลายทางเลือก เนื่องจากแต่ละคนก็มีความต้องการแตกต่างกันไป
- กฎหมายลาคลอดควรค่อย ๆ ขยายสิทธิการลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 120 วัน และเป็น 150 วัน และ 180 วัน ตามลำดับ เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถปรับตัวได้

3) แนวทางการดำเนินการ

- จัดให้มีการนำร่องในหน่วยงานภาครัฐก่อนเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ของการขยายวันลาคลอด ซึ่งจะได้ปรับปรุงระบบให้เกิดความเข้มแข็งก่อนนำไปบังคับใช้กับภาคเอกชน รวมถึงจะได้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการของหน่วยภาคเอกชนด้วย
- ควรให้ภาครัฐเป็นผู้รับผิดชอบค่าตอบแทนในการลาคลอดในช่วงเวลา 90 วันที่เพิ่มมา แต่ทั้งนี้ในส่วนของภาครัฐเองก็ต้องไปพิจารณาถึงความเป็นไปได้ว่าจะสามารถจ่ายเงินชดเชยในส่วนนี้ได้แค่ไหน
- ควรมีการติดตามว่าหากลาคลอดได้ 180 วัน แม่อยู่กับลูกและให้นมแม่กับบุตรจริงหรือไม่

นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เสนอแนวทางอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการ กรณีที่ไม่สามารถขยายวันลาคลอดได้ ดังนี้

- 1) บังคับใช้ หรือสร้างแรงจูงใจ หรือสนับสนุนให้จัด “มุมนมแม่” ในสถานประกอบการ เพื่อให้แม่สามารถบีบปั้มนมเก็บไว้ให้ลูกได้ แต่อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งมุมนมแม่จะต้องพิจารณาเรื่องความปลอดภัย และความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และมลภาวะ โดยเฉพาะในโรงงานหรือสถานที่ทำงานบางประเภท ซึ่งภาครัฐจะต้องเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดตั้งมุมนมแม่ เช่น จัดเตรียมอุปกรณ์ให้กับแม่หรือสถานประกอบการ รวมถึงจัดหาบริการส่งน้ำนมที่เก็บไว้กลับไปหาลูก เช่น ฝากบริษัทหนังสือพิมพ์ไปรษณีย์ หรือบริษัทที่ทำด้านคมนาคมขนส่ง

2) การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กประจำนิคมอุตสาหกรรมหรือชุมชน เพื่อให้แม่สามารถให้นมลูกได้ในเวลาพักได้ แต่การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กนี้จะต้องคำนึงในเรื่องของการเดินทางของแม่และเด็กมายังศูนย์ฯ รวมถึงคุณภาพของพี่เลี้ยงเด็กด้วย

3) การกำหนดช่วงเบรกที่นานขึ้น เพื่อบีบ/ปั้มนมหรือกลับไปให้นมลูก หรือลดเวลาการทำงานของแม่ในช่วงกลับมาทำงานจนถึงลูกมีอายุครบ 6 เดือน หรือส่งเสริมให้แรงงานทำงานในพื้นที่ เพื่อให้แม่กับลูกได้อยู่ด้วยกัน

4) การรณรงค์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ/ความตระหนักในสังคม รวมถึงควรมีการอบรมแม่ หรือผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นแม่ ทั้งในเรื่องการเตรียมความพร้อม การดูแลตัวเองระหว่างตั้งครรภ์ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โภชนาการสำหรับมารดา

วิจารณ์

จากการศึกษานี้พบว่าความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วันของประเทศไทย ความเป็นไปได้ได้น้อยที่จะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลานี้ เนื่องจากยังจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบต่อระดับบุคคล ต่อสถานประกอบการ และต่อเศรษฐกิจมหภาค รวมทั้งความเป็นไปได้ในองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น แนวทางการจ่ายเงินชดเชย นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้สิทธิลาคลอดของหญิงแรงงานในปัจจุบันยังไม่ครบตามสิทธิที่พึงจะได้ เนื่องจากเหตุผลด้านการเงินและความมั่นคงในการทำงาน ในปัจจุบันมูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย ร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน กรมอนามัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนนมแม่ในสถานประกอบการ เพื่อช่วยให้แม่ที่ทำงานนอกบ้านเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องลางานและช่วยเพิ่มโอกาสให้เด็กได้กินนมแม่มากขึ้น โดยสถานประกอบการจะมีแนวทางในการจัดนมแม่⁽¹²⁾ ดังนี้

1. มีนโยบายสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ใน

สถานประกอบการ โดยจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้ทราบทั่วกัน รวมถึงมีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานตามนโยบาย

2. อนุญาตให้พนักงานมาบีบปั้มนมเพื่อเก็บน้ำนม ทุกๆ 3 ชั่วโมง โดยจะใช้เวลาในการบีบปั้มนมครั้งละประมาณ 30 นาที

3. มีสถานที่และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้พนักงานในการบีบปั้มนมเพื่อเก็บน้ำนม

4. ให้ความรู้ เรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่พนักงาน ระยะตั้งครรภ์และหลังคลอด เช่น การแจกแผ่นพับหรือสื่อความรู้ต่างๆ

จากการศึกษานี้พบว่า การสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของหญิงวัยทำงาน ต้องเป็นการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกระทรวง-สาธารณสุขควรมีบทบาท

1. ให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าไปให้ความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การเตรียมความพร้อมในการเป็น “แม่” เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการเตรียมตัวตั้งแต่ก่อนตั้งครรภ์ ระหว่างตั้งครรภ์ และหลังคลอด ทั้งในเรื่องสุขภาพ กฎหมาย และผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างหญิงในสถานประกอบการ

2. สนับสนุนนมแม่ในสถานประกอบการ เช่น การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ การช่วยเหลือแก้ไขแก้ปัญหา และให้คำปรึกษาเรื่องนมแม่ เช่น วิธีการให้นมแม่ การบีบปั้มนม

3. สนับสนุนให้หญิงวัยทำงานมีการฝากครรภ์ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้แม่ได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

4. พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีความรู้ความเข้าใจและเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือหญิงวัยทำงานในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

นอกจากนี้ เพื่อให้หญิงวัยทำงานมีโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยควรมี

การดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านกฎหมาย

- เข้าร่วมและรับข้อตกลงระดับสากล เช่น การเข้าร่วมลงนามในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- มีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอดเพื่อคุ้มครองแรงงานให้สามารถลาคลอดได้ครบตามสิทธิ และสนับสนุนให้การลาคลอดในปัจจุบันมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพคือ หญิงแรงงานใช้สิทธิลาคลอดครบกำหนดและมีรายได้ที่พอเพียงต่อความต้องการของครอบครัว

- มีนโยบายหรือมาตรการ ที่สร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้าง เช่น การลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการที่สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

- สนับสนุนนโยบายที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพหรือให้เป็นกฎหมาย เช่น นโยบายมูมนมแม่ในสถานประกอบการหรือในที่สาธารณะ

2. ด้านสังคม สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ

- สถานประกอบการควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการ

- ปรับมุมมองทัศนคติของบุคลากรในสถานประกอบการให้เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในช่วงการให้นมบุตร

- สร้างค่านิยมและสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการให้เป็นมิตรกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

ข้อจำกัดของการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ผ่านแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการทำสนทนากลุ่มอาจไม่หลากหลายและมีจำนวนไม่มากเพียงพอ จึงทำให้ความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นของกลุ่มของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

กิตติกรรมประกาศ

ทางทีมวิจัยขอขอบคุณ นพ.ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล และเครือข่ายชมรมนมแม่ ที่ได้จัดประกายและให้คำแนะนำทำให้เกิดโครงการวิจัยนี้ขึ้นมา ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ทีมสัมภาษณ์ทุกท่านที่สละแรงกายแรงใจลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยกัน สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ ที่อำนวยความสะดวกให้โครงการวิจัย และรายงานราบริ่นไปได้ด้วยดี UNICEF และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115, ตอนที่ 8 ก (วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541).
2. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 107, ตอนที่ 161 (วันที่ 1 กันยายน 2533).
3. International Labour Organization. Maternity at work: a review of national legislation. Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws. Geneva: International Labour Organization; 2010.
4. วิลาลินี ชาดะเมธิกุล, มิรา โครานา. ศึกษาสภาพการณ์การลาคลอดของแม่. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย; 2548.
5. World Health Organization. Breastfeeding [Internet]. [cited 2013 2 May]; Available from: www.who.int/topics/breastfeeding/en.
6. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น; 2556.
7. Camurdan A, Ilhan M, Beyazova U, Sahin F, Vatanas N, Eminoglu S. How to achieve long-term breast-feeding: factors associated with early discontinuation. Public Health Nutr 2008;11:1173-9.
8. Chen Y, Wu Y, Chie W. Effects of work-related factors on the breastfeeding behavior of working mothers in a

- Taiwanese semiconductor manufacturer: a cross-sectional survey. *BMC Public Health* 2006;21:160.
9. Ortiz J, McGilligan K, Kelly P. Duration of breast milk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program. *Pediatr Nurs* 2004;30:111-9.
10. Saadé N, Barbour B, Salameh P. Maternity leave and experience of working mothers in Lebanon. *East Mediterr Health J* 2010;16:994-1002.
11. Nabulsi M. Why are breastfeeding rates low in Lebanon? A qualitative study. *BMC Pediatr* 2001;11:75.
12. ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย. คู่มือ...การจัดมมนมแม่ในสถานประกอบการ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพมหานคร; 2553 [cited 29 พ.ค.2558]. Available from: <http://test.thaibreastfeeding.org/images/memual1/default.html>

Abstract: Feasibility of the Extension of Paid Maternity Leave from 90 Days to 180 Days in Thailand

Nisachol Cetthkrikul, M.Sc.*; Chompoonut Thaichinda M.D., M.P.H.**; Thitikorn Topothai, M.D., M.P.H.**; Phusit Prakongsai, M.D., Ph.D.*; Thaksaphon Thammarangsi, M.D., Ph.D.*; Suladda Pongutta, M.Sc., M.P.H.*; Watinee Kunpeuk, M.Sc.*

* International Health Policy Program; ** Department of Health, Ministry of Public Health
Journal of Health Science 2015;24:720-6.

Thai female employees have rights to take a maternity leave for 90 days according to the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and Social Security Act B.E. 2533 (1990) although the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) of the International Labour Organization (ILO) suggested that female employees should be entitled to a period of maternity leave at least for 14 weeks. Some studies showed that the longer period of maternity leave taken by mothers relates to the longer period of breastfeeding. The objectives of this study are to explore the feasibility of the extension of paid maternity leave from 90 days to 180 days, and also identify appropriate policies for supporting working woman to continue breastfeed. This is a cross-sectional study collecting data using face-to-face questionnaire survey, in-depth interview, and focus group discussion. The results showed that a number of female employees did not take a maternity leave for 90 days because of financial problem. Moreover, the extension of maternity leave from 90 days to 180 days may affect to the employers in terms of manpower shortage, and to the employees in terms of inadequate incomes. The suggestions from focus group on the extension of maternity leave are Thailand should have a clear labour law and serious law enforcement. Furthermore, there should be other measures that provide some additional incentives or several flexible options for employers and employees. Additionally, the breastfeeding-friendly environment should be provided in the workplaces including “breastfeeding corner”, “child care center”, longer periods of break time for breast pump, and reduction of work hours for breastfeeding mother. To achieve these recommendations, the multi-stakeholders should work closely to establish the measures to educate and support the employees as well as the legal and social measures to convince the employers.

Key words: maternity leave, breastfeeding, breastfeeding corner, female labour