



การคุ้มครองมารดาผู้ให้นมบุตรในระหว่างการทำงาน โดยกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมารดาผู้ให้นมบุตรของสหรัฐอเมริกา (Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act: PUMP) \*

ภรภัทร ปัญญาวิช\*\*

## ๑. บทนำ

การให้นมบุตรถือเป็นเรื่องปกติมากในสหรัฐอเมริกา โดยทารกมากกว่าร้อยละ ๘๓ ที่เกิดในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการให้นมบุตรในช่วงเวลาต่าง ๆ แต่เมื่อมารดาผู้ให้นมบุตรต้องไปทำงาน ทำให้มารดาผู้ให้นมบุตรหลายล้านคนไม่ได้รับเวลาพักที่เหมาะสมหรือมีพื้นที่ที่ใช้ปั๊มนมที่ทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ผลกระทบทางสุขภาพจิตที่ร้ายแรง รวมถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ตามมา<sup>๑</sup>

รายงานการให้นมบุตรประจำปี ค.ศ. ๒๐๒๒ ของศูนย์ควบคุมและป้องกันโรค (Centers for Disease Control) ระบุว่าอัตราการให้นมบุตรของทารกลดลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่แรกเกิด และเมื่อครบ ๖ เดือน มีทารกเพียงร้อยละ ๒๔.๙ เท่านั้นที่ได้รับนมแม่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ มารดาที่ให้นมบุตรมากกว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่าต้องหยุดให้นมบุตรก่อนกำหนด อย่างไรก็ตาม แม้สาเหตุที่ระยะเวลาการให้นมบุตรสั้นลงกว่าปกตินี้มีหลายประการ แต่สาเหตุหลักก็คือ ความยากลำบากในการปั๊มนมของมารดาผู้ให้นมบุตรนั่นเอง

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมารดาผู้ให้นมบุตร (Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act: PUMP) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากรัฐสภาในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถือเป็นก้าวสำคัญในการแก้ปัญหานี้ โดยขยายการคุ้มครองที่มอบให้กับมารดาที่ให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน โดยกฎหมาย PUMP ได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Labor Standards Act) เพื่อให้สถานที่ทำงานมีการจัดเวลาพักที่เหมาะสมและจัดให้มีพื้นที่ส่วนตัวในการปั๊มนมสำหรับมารดาผู้ให้นมบุตร<sup>๒</sup>

\* บทความประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๘

\*\* บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup>Becca Damante. “5 Facts About the PUMP for Nursing Mothers Act” . สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘, จาก <https://www.americanprogress.org/article/5-facts-about-the-pump-for-nursing-mothers-act/>

<sup>๒</sup>Carly Stein. “The PUMP Act: Legislation for Working Mothers” . สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘, จาก [https://www.americanbar.org/groups/labor\\_law/publications/labor\\_employment\\_law\\_news/issue-summer-2023/the-pump-act/](https://www.americanbar.org/groups/labor_law/publications/labor_employment_law_news/issue-summer-2023/the-pump-act/)



ที่มา: <https://www.yourcareeverywhere.com/life-stages/newborn-care/breastfeeding-at-work.html>

## ๒. สารสำคัญ

### ๒.๑ ภาพรวมของกฎหมาย

กฎหมาย PUMP ได้ขยายการคุ้มครองด้านสุขภาพที่เดิมมอบให้เฉพาะพนักงานรายชั่วโมงที่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาภายใต้รัฐบัญญัติคุ้มครองผู้ป่วย (Patient Protection and Affordable Care Act) โดยกฎหมาย PUMP ได้ขยายการคุ้มครองไปยังพนักงานอีก ๘ ล้านคนในสหรัฐฯ โดยไม่คำนึงถึงสิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลา ทำให้การคุ้มครองครอบคลุมไปถึงอาชีพที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำ ซึ่งก่อนหน้านี้ไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น พยาบาลและครู รวมถึงคนงานในภาคเกษตร กฎหมายนี้ยังใช้บังคับกับพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน ซึ่งได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกันในด้านความเป็นส่วนตัวและเวลาที่จัดสรรไว้สำหรับพักเพื่อปั๊มนม ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวมิได้เข้ามาแทนที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมารดาที่ให้นมบุตรของรัฐใด ๆ แม้ว่าปัจจุบันจะมีเพียง ๓๐ รัฐเท่านั้นที่มีกฎหมายคุ้มครองมารดาที่ให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน<sup>๓</sup>

กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องให้พนักงานที่เป็นมารดาผู้ให้นมบุตรที่มีสิทธิได้รับ “เวลาพักที่เหมาะสม” สำหรับปั๊มนมจนถึงหนึ่งปีหลังจากคลอดบุตร โดยหน่วยงานกำกับดูแลค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา (Department of Labor: DOL) ได้เผยแพร่เอกสาร Field Assistance Bulletin เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบายถึงกฎหมายที่นำมาบังคับใช้ในสถานที่ทำงาน โดย DOL จะพิจารณาถึงความถี่ เวลา และระยะเวลาในการพักปั๊มนมโดยคำนึงถึงความต้องการของแม่และเด็กมากกว่าความต้องการของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจะไม่สามารถกำหนดตารางเวลาให้พนักงานปฏิบัติตามด้วยตนเองฝ่ายเดียวได้ และหากแม่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันในการกำหนดตารางเวลาพัก

<sup>๓</sup>อ่าแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑



แล้ว พนักงานก็สามารถปรับเปลี่ยนตารางเวลาได้เมื่อความต้องการในการให้นมบุตรของพนักงานดังกล่าวเปลี่ยนไป

อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้กำหนดให้พนักงานต้องได้รับค่าจ้างในช่วงพักปั๊มนม แต่หากพนักงานไม่ได้รับการพักอย่างสมบูรณ์ในช่วงเวลาพัก กล่าวคือยังต้องติดพันภาระงานบางประการ เวลาดังกล่าวจะต้องถูกนับเป็นชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ ในช่วงพักที่พนักงานยังคงได้รับค่าจ้างตามปกติ เช่น ช่วงพักทานข้าวกลางวัน พนักงานก็สามารถใช้ช่วงพักเหล่านี้ในการปั๊มนมได้<sup>๔</sup>

## ๒.๒ ผู้ที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย PUMP

กฎหมาย PUMP ของรัฐบาลกลาง ทำให้ในปัจจุบันพนักงานเกือบทั้งหมดได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่กำหนดให้มีเวลาพักและพื้นที่สำหรับให้นมบุตร

โดยข้อยกเว้นกรณีพิเศษที่กฎหมายนี้จะไม่คุ้มครองจะมีผลเฉพาะกับมารดาผู้ให้นมบุตรในสายอาชีพบางอย่าง เช่น ลูกเรือของสายการบิน ซึ่งได้แก่ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและนักบิน นั่นหมายความว่าพนักงานสายการบินที่ไม่ใช่ลูกเรือจะได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิได้รับเวลาพักและพื้นที่สำหรับให้นมบุตรตามกฎหมาย เช่นเดียวกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

นอกจากกฎหมาย PUMP แล้ว มารดาผู้ให้นมบุตรอาจได้รับการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมภายใต้รัฐบัญญัติเพื่อความเป็นธรรมของแรงงานที่ตั้งครรภ์ (Pregnant Workers Fairness Act) ที่มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖<sup>๕</sup>

## ๒.๓ ผลจากการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมาย PUMP ได้ปิดช่องโหว่ทางกฎหมายที่มีมายาวนาน ซึ่งที่ผ่านมาผู้หญิงวัยเจริญพันธุ์ ๑ ใน ๔ ไม่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐบาลกลางเกี่ยวกับสิทธิในการพักเพื่อให้นมบุตรระหว่างวันทำงาน โดยกฎหมายนี้ได้คุ้มครองสิทธิทางกฎหมายดังกล่าวให้กับคนงานเกือบ ๙ ล้านคน รวมถึงวิชาชีพครู พยาบาล คนงานในอุตสาหกรรมเกษตร และอื่น ๆ อีกมากมาย

<sup>๔</sup>อ้างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒

<sup>๕</sup>U.S. Breastfeeding Committee. “The PUMP Act Explained” . สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘, จาก <https://www.usbreastfeeding.org/the-pump-act-explained.html>



กฎหมายดังกล่าวยังช่วยให้พนักงานสามารถยื่นฟ้องนายจ้างที่ละเมิดกฎหมายได้ จากการได้รับอันตรายเมื่อนายจ้างไม่จัดเวลาพักและพื้นที่ให้นมบุตร จากที่ก่อนหน้านี้พนักงานไม่สามารถได้รับการเยียวยาทางกฎหมายใดๆ ได้เลย

นอกจากนี้ ช่วงเวลาพักปั๊มนมจะต้องถูกนับเป็นเวลาทำงานและมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าพนักงานไม่ได้รับช่วงเวลาพักจากภาระหน้าที่ในการทำงานอย่างสมบูรณ์ โดยยังต้องติดพันหน้าที่บางประการแม้เพียงเล็กน้อย<sup>๖</sup>

### ๒.๔ สิทธิที่พนักงานได้รับภายใต้กฎหมาย PUMP

ภายใต้กฎหมาย PUMP นายจ้าง ไม่ว่าจะในธุรกิจขนาดใหญ่หรือเล็ก จะต้องจัดให้มีเวลาพักที่เหมาะสมและพื้นที่ส่วนตัวที่สะอาดสำหรับพนักงานที่ต้องให้นมบุตรเพื่อปั๊มนมเป็นเวลานานถึงหนึ่งปีหลังจากพนักงานคลอดบุตร โดยไม่สามารถใช้ห้องน้ำเป็นพื้นที่สำหรับปั๊มนมได้

นายจ้างที่มีพนักงานน้อยกว่า ๕๐ คนจะอยู่ภายใต้กฎหมายนี้เช่นกัน แต่อาจได้รับการยกเว้นบางประการ หากการให้เวลาพักและการจัดหาพื้นที่สำหรับให้นมบุตรจะทำให้เกิดความยากลำบากหรือค่าใช้จ่ายมากเกินไปเกินสมควร แต่หากไม่เป็นการยากลำบาก นายจ้างที่มีพนักงานน้อยกว่า ๕๐ คนก็ต้องจัดให้มีเวลาพักและพื้นที่ที่จำเป็นสำหรับให้นมบุตรตามปกติ

นอกจากนี้ พนักงานอาจมีสิทธิเพิ่มเติมในการได้รับเวลาพัก พื้นที่ที่เหมาะสม และการปรับเปลี่ยนที่ทำงานเพื่อให้นมบุตรภายใต้กฎหมายของรัฐบาลกลางหรือของรัฐอื่น ๆ<sup>๗</sup>

### ๓. บทสรุป

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมารดาผู้ให้นมบุตร (Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act: PUMP) มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองมารดาผู้ให้นมบุตรให้ได้รับสิทธิในการได้รับเวลาพักและพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับให้นมบุตรในระหว่างทำงานตลอด ๑ ปีหลังจากคลอดบุตร เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของแม่และเด็ก และเป็นการส่งเสริมให้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตรสามารถทำงานได้ตามปกติโดยไม่ต้องเลือกระหว่างการพักเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

\*\*\*\*\*

<sup>๖</sup> อ่างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔

<sup>๗</sup> อ่างแล้ว, โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔