



นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

คู่มือสำหรับภาคธุรกิจ

กิตติกรรมประกาศ

คู่มือสำหรับภาคธุรกิจเรื่องนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว จัดทำขึ้นโดยองค์การยูนิเซฟ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก โดยได้รับการชี้แนะจาก Ida Hyllested ผู้จัดการภูมิภาคด้านสิทธิเด็กและภาคธุรกิจ

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นจากการดำเนินงานของยูนิเซฟเพื่อออกแบบสถานที่ทำงานใหม่สำหรับอนาคตและเพื่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง สามารถมอบการเริ่มต้นในชีวิตที่ดีที่สุดแก่บุตรหลานของตน พร้อมเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงาน เสริมสร้างพลังและศักยภาพของผู้หญิงไปในขณะเดียวกัน ดูเพิ่มเติมได้ที่ <www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies>

คู่มือฉบับนี้พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงเทคนิคและความชำนาญเฉพาะทางจากผู้ร่วมงานของยูนิเซฟ ได้แก่ Bernadette Gutmann ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิเด็กในภาคธุรกิจ – สำนักงานภาคพื้นเอเชียใต้, Elisabeth Andvig ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิเด็กในภาคธุรกิจ – สำนักงานภาคพื้นยุโรปและเอเชียกลาง, Katherine Ortiz ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิเด็กในภาคธุรกิจ – สำนักงานภาคพื้นแอฟริกาตะวันออกและแอฟริกาใต้, Christopher Kip ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิเด็กในภาคธุรกิจ – แผนการระดมทุนภาคธุรกิจและเอกชน ณ กรุงเจนีวา และ Chemba Raghavan ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, Erica Wong ที่ปรึกษาด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, Ruth Goulder ผู้ชำนาญการด้านการป้องกันทางสังคม, Shreyasi Jha ที่ปรึกษาด้านเพศสภาพ – กองงานแผนงาน ณ กรุงนิวยอร์ก

ผู้เขียนหลัก: ศูนย์สิทธิเด็กและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility - CCR CSR) บรรณาธิการและงานเขียนค้นคว้าเพิ่มเติม: Catherine Rutgers

ลิขสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ทั้งหมดของคู่มือฉบับนี้และเอกสารประกอบเป็นขององค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ หรือยูนิเซฟ ผู้อ่านสามารถทำซ้ำส่วนใด ๆ ในคู่มือฉบับนี้ได้อย่างเสรี โดยมีกิตติกรรมประกาศอย่างเหมาะสม

© United Nations Children’s Fund East Asia and Pacific Regional Office, June 2020

ติดต่อ: asiapacificinfo@unicef.org และ thailandao@unicef.org

รูปหน้าปก

อิงฟ้า ขมมีลาก, เด็กก่อนวัยเรียนและครอบครัว ณ โรงเรียนบ้านวนาหลวง จังหวัดแม่ฮ่องสอน แม่ของอิงฟ้ากล่าวว่า “การกิน การเล่นและการรัก” คือหลักสำคัญในการเลี้ยงลูกของเธอ เด็กควรทานอาหารให้ครบหมู่ มีเวลาเล่นและได้รับความรักจากผู้คนที่อยู่รอบข้าง

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศและลิขสิทธิ์	2
คำนำ	4
1. แนะนำคู่มือ	5
กรอบ 1. คำจำกัดความนโยบายที่ “เป็นมิตรต่อครอบครัว”	5
2. เมื่อภาคธุรกิจลงทุนด้านนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ทุกคนจะได้รับประโยชน์	6
2.1 ประโยชน์ทางธุรกิจ	6
กรอบ 2. นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้ประโยชน์ทางด้านธุรกิจอย่างไร	6
กรอบ 3. นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวส่งผลดีต่อภาคธุรกิจขนาดเล็กเช่นกัน	7
2.2 ประโยชน์ทางสังคม	8
รูป 1. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ข้อ	8
กรอบ 4. นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวส่งเสริมความยั่งยืนอย่างไร	8
กรอบ 5. ผลตอบแทนสูงในการลงทุน	10
2.3 ความสามารถในการปรับตัวขณะประสบภาวะฉุกเฉิน	10
3. การทำนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้เกิดขึ้นจริงทางธุรกิจ	11
3.1 ประเมินความต้องการ	11
3.2 วางแผนนโยบาย	12
ตาราง 1. การเลือกลำดับความสำคัญสำหรับสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	12
3.3 สร้างและเผยแพร่ความมุ่งมั่นของภาคธุรกิจ	14
ตาราง 2. รายการตรวจสอบความมุ่งมั่นและพันธสัญญาเชิงนโยบายของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	14
3.4 ดำเนินนโยบาย	15
3.5 ติดตาม ประเมินผลและดำรงรักษาไว้ซึ่งแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	15
4. หลักสำคัญ มาตรการพื้นฐาน และ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	16
ตาราง 3. หลักในการดำรงรักษาสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	17
รูป 2. มาตรการเสริม เรื่อง เวลา การบริการ และ การเงิน	18
4.1 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	19
4.2 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	21
ตาราง 4. ประเภทของมาตรการที่ให้ความยืดหยุ่น	21
กรอบ 6. ทางเลือกเพิ่มเติมสำหรับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	22
4.3 การให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน	23
4.4 การสนับสนุนการให้นมบุตร	25
4.5 การดูแลเด็ก	27
รูป 3. ตัวอย่างประเทศที่มีข้อบังคับเรื่องการดูแลเด็กสำหรับนายจ้างเอกชน	27
กรอบ 7. กรณีศึกษา เรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงงาน	30
4.6 เงินสวัสดิการบุตร	31
กรอบ 8. กรณีศึกษา เรื่อง ผู้ผลิตภาคอุตสาหกรรมมอบเงินอุดหนุนเพื่อการดูแลเด็ก	32
ภาคผนวก ๑ : แบบสำรวจการจัดการประเมินตนเอง	33
ตาราง ก. ตัวอย่างแบบสำรวจการจัดการประเมินตนเองด้านนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	33
ภาคผนวก ๒ : แบบสำรวจเพื่อประเมินความต้องการของพนักงาน	37
ตาราง ข. ตัวอย่างแบบสำรวจความต้องการของพนักงานต่อนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	37
ภาคผนวก ๓ : แม่แบบการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	44
ตาราง ค. การกำหนดแนวทางการกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติด้านการจัดการ	44
ภาคผนวก ๔ : วิธีและตัวอย่างการติดตามและการประเมินนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	46
การติดตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	46
การติดตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ	46
ตาราง ง. ตัวอย่างแบบสำรวจการติดตามผล	47
ตาราง จ. คำถามสำหรับการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร	48
ตาราง ฉ. ตัวอย่างบทสนทนาสำหรับการสนทนากลุ่มของพนักงาน	49

คำนำ

เด็กในวันนี้คือพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในวันข้างหน้า เด็กหญิงและชายเหล่านี้คือวิศวกร กสิกร ผู้ประกอบการ นักวิทยาศาสตร์ คนงานในโรงงาน ผู้บริหารระดับสูง แพทย์ พยาบาลและครูในอนาคต พวกเขาจะสร้างและดูแลครอบครัว เป็นเจ้าของธุรกิจและทำงานให้ภาคธุรกิจ และเป็นรากฐานของชุมชนและประเทศ พวกเขาคือคนที่เราจะพึ่งพา เมื่อเกิดโรคระบาดใหญ่ครั้งต่อไป

แต่ในขณะนี้เด็ก ๆ กว่า 1.29 พันล้านคนใน 86 ประเทศกำลังเผชิญปัญหาโดยตรงจากการปิดโรงเรียน และในจำนวนนี้ กว่า 300 ล้านคนอาศัยอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก

การดำเนินงานอย่างรอบคอบและเท่าทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการป้องกันมิให้ความสำเร็จในการเพิ่มโอกาส การเข้าถึงการศึกษาและการลดความยากจนที่กำลังก้าวหน้าขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา รวมถึงความ คืบหน้าใด ๆ ในเรื่องสิทธิเด็ก ต้องถูกทำลายไปด้วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หากเราไม่ดำเนินการ อย่างฉับพลัน COVID-19 จะทำลายเศรษฐกิจ ทำให้สถานการณ์ความไม่เสมอภาคเลวร้ายขึ้น โครงสร้างพื้นฐานและ บริการสาธารณะที่จำเป็น รวมถึงโครงข่ายความปลอดภัยต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักลงอย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลกระทบต่อ ความคืบหน้าและความพัฒนาใด ๆ ที่ได้มีขึ้นภายใต้วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในปี 2030 (พ.ศ. 2573)

สภาพแวดล้อมใหม่นี้เรียกร้องให้ผู้มีบทบาททุกคน รวมถึงภาคเอกชน วิเคราะห์และทบทวนรูปแบบธุรกิจของตนเสียใหม่ ให้ดำเนินงานร่วมกันและร่วมมือกันขยายเครือข่ายความร่วมมือนั้น พร้อมดำเนินการอย่างฉับไว เพื่อสร้างสังคมที่ดีกว่าเดิม ที่ยั่งยืนและยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ โดยที่ไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง โดยเฉพาะ ผู้ที่เปราะบางที่สุด

ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญนี้ ยูนิเซฟขอเรียกร้องให้ผู้นำทางธุรกิจและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจออกมาปกป้องอนาคต ด้วยการคุ้มครองดูแลครอบครัวที่มีเด็กเล็กและสนับสนุนสิทธิของเด็กทุกคนที่จะได้เจริญเติบโตและพัฒนาศักยภาพ ของตนเองอย่างเต็มที่

ธุรกิจทุกแห่งสามารถช่วยเหลือผู้คนที่ทำงานที่สำคัญที่สุดในโลกด้วยการลงทุนในนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมากขึ้น เราสามารถทำงานร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับเด็ก ๆ ได้ ด้วยการส่งเสริมสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี ของครอบครัวผ่านนโยบายของที่ทำงาน คู่มือฉบับนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือภาคธุรกิจในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว



Karin Hulshof
ผู้อำนวยการภูมิภาค
องค์กรยูนิเซฟ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก

1. แนะนำคู่มือ

ช่วง 1,000 วันแรกของชีวิตเด็กเป็นช่วงเวลาที่สำคัญยิ่งและถือเป็นโอกาสครั้งเดียวในชีวิตของพ่อแม่ที่จะช่วยพัฒนาสมองของลูกน้อยพร้อมเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้และการเจริญเติบโตของพวกเขา ในขณะที่ลูก ๆ เติบโต พ่อและแม่ยังคงทำงานที่สำคัญที่สุดในโลกต่อไป นั่นคือการสร้างรากฐานสำหรับชีวิตในอนาคตให้แก่ลูก ๆ เช่นนั้น เมื่อภาคธุรกิจ รวมถึงภาครัฐ ลงทุนในนโยบายที่สนับสนุนในสิ่งที่พ่อแม่ต้องการเพื่อเลี้ยงดูลูกให้เติบโตอย่างมีความสุขและมีสุขภาพดี สังคมและเศรษฐกิจก็จะเจริญรุ่งเรืองเช่นกัน¹

ภาคธุรกิจ ทั้งที่ดำเนินการด้วยตนเองและร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย มีบทบาทสำคัญในการทำให้ที่ทำงานเป็นมิตรต่อครอบครัว² เพื่อตอบสนองความต้องการ ทั้งของเด็ก ผู้ปกครองและผู้ดูแลเด็ก นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวจึงประกอบด้วย:

- ✓ สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับค่าจ้าง ที่ครอบคลุมทั้งแม่และพ่อ
- ✓ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ที่ให้ตัวเลือกกว่าพนักงานจะปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบเมื่อไหร่หรือที่ไหน เช่น การปรับชั่วโมงการทำงาน การนับเวลาการทำงานรวมต่อสัปดาห์ให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ หรือการทำงานที่บ้าน
- ✓ การให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนมารดาที่ให้นมบุตร การพักระหว่างทำงานโดยได้รับค่าจ้าง และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการให้นมบุตรในที่ทำงาน
- ✓ การเข้าถึงการบริการดูแลเด็กที่มีคุณภาพและราคาไม่แพงตั้งแต่วันสิ้นสุดการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรจนถึงวันที่เด็กเข้าเรียนชั้นประถม
- ✓ เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูบุตร รวมถึงเงินอุดหนุนที่ได้รับจากรัฐบาลอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นส่วนหนึ่งของระบบการคุ้มครองสังคมและระบบสังคมสงเคราะห์ และอาจได้รับการสนับสนุนจากการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในแต่ละรัฐบาล สมาคมอุตสาหกรรมท้องถิ่นและชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรเพิ่มเติม

มาตรการเหล่านี้สามารถช่วยชีวิตผู้คน ทำให้พวกเขามีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยลดค่ารักษาพยาบาลและการขาดงานได้ตามที่คู่มือฉบับนี้ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ แม้ประโยชน์และความจำเป็นของนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวจะเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดอยู่แล้ว แต่ด้วยผลกระทบร้ายแรงที่เกิดขึ้นต่อการทำงานและการดำรงชีพของครอบครัวภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การเสริมสร้างนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวและการส่งเสริมโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนนโยบายฯ จึงต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุด

กรอบ 1.

คำจำกัดความของนโยบายที่ “เป็นมิตรต่อครอบครัว”

ยูนิเซฟนิยามนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวผ่านมุมมองด้านสิทธิเด็กว่าเป็นมาตรการและการจัดการที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถของแรงงานในการสร้างสมดุลย์ระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานและต่อครอบครัว พร้อมเสริมสร้างให้พัฒนาการและความเป็นอยู่ของเด็กดีขึ้น

ผลกระทบเชิงบวกที่อาจเกิดขึ้นจากนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ครอบคลุมถึงการลดลงของอัตราการเสียชีวิตของเด็กก่อนวัยอันควรและทารกแรกเกิดที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ เหตุทารุณกรรมเด็กที่ลดน้อยลง อัตราการให้นมบุตรและการรับวัคซีนที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างให้เด็กมีพัฒนาการทางสติปัญญาและการแสดงออกในโรงเรียนที่เพิ่มขึ้น

การยอมรับและรับรองว่านโยบายเหล่านี้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ๆ ให้ดีขึ้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งดังที่คู่มือฉบับนี้ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน



คู่มือฉบับนี้นำเสนอแนวทางปฏิบัติ
แนวคิดและข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมา

และเป็นองค์รวมสำหรับนายจ้างที่ต้องการขยาย
ผลกระทบเชิงบวกให้มากที่สุด พร้อมเสริมสร้าง
ความเป็นอยู่ที่ดีและพลักภาพของพนักงานไปพร้อมกัน

แม้องค์กรธุรกิจหลายองค์กรจะเห็นชอบและนำนโยบายฯ บางข้อหรือทั้งหมดมาปรับใช้ แต่ในความเป็นจริงพ่อแม่ส่วนใหญ่ทั่วโลกยังไม่ได้รับประโยชน์ ตัวอย่างเช่น มีเพียงประเทศร้อยละ 30 เท่านั้นที่ให้วันลาคลอดตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) และสองในสามส่วนของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 1 ปีอาศัยอยู่ในประเทศที่บิดาของพวกเขาไม่มีสิทธิตามกฎหมายในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างแม้แต่วันเดียว³ ความจำเป็นที่ จะต้องมั่นนโยบายฯ ยิ่งชัดเจนมากขึ้นสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานทั่วโลกกว่าร้อยละ 60 หรือกว่า 2 พันล้านคนมีรายได้จากเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งมักจะไม่มีแน่นอน⁴ ไม่มีกฎระเบียบข้อบังคับควบคุมและไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ดี

1 UNICEF Parenting, ‘ถึงเวลาแล้ว’, องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, <www.unicef.org/parenting/its-about-time>, เข้าชม 29 เมษายน 2563.

2 คู่มือเพิ่มเติมเรื่องการสร้างที่ทำงานให้เป็นมิตรต่อครอบครัวได้: องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ‘นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว: การออกแบบสถานที่ทำงานใหม่เพื่ออนาคต- นโยบายสรุป’, พัฒนาการเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, เข้าชม 29 เมษายน 2563; และ องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ‘7 วิธีที่นายจ้างสามารถสนับสนุนพ่อแม่ในวัยทำงานในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)’, ยูนิเซฟ, นิวยอร์ก, 23 มีนาคม 2563, <www.unicef.org/coronavirus/7-ways-employers-can-support-working-parents-during-coronavirus-disease-covid-19>, เข้าชม 5 พฤษภาคม 2563.

3 Fore, Henrietta H., ‘นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นประโยชน์สำหรับทุกคน: 4 วิธีในการสนับสนุนนโยบาย’, สภาเศรษฐกิจโลก, เจนีวา, 29 กรกฎาคม 2562, <www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave>, เข้าชม 5 พฤษภาคม 2563.

4 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, หญิงและชายในเศรษฐกิจนอกระบบ: รูปสถิติ, ฉบับที่ 3., องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, 2561, หน้า 13, <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm>, เข้าชม 9 พฤษภาคม 2563.

คู่มือนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวสำหรับภาคธุรกิจมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการดำเนินการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคธุรกิจ บริษัทที่มีความสนใจหรือได้ดำเนินการแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นมิตรต่อครอบครัวแล้วจะพบว่าคู่มือนี้เป็นประโยชน์และช่วยสนับสนุนพวกเขาในการ:

- ✓ เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผลประโยชน์และนำเสนอทางเลือกเพิ่มเติม
- ✓ สะท้อนและปรับปรุงนโยบายที่มีอยู่แล้ว
- ✓ แนะนำหรือขยายการทำแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

คู่มือฉบับนี้นำเสนอแนวทางการปฏิบัติ แนวคิดและข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมาและเป็นองค์รวมสำหรับนายจ้างที่ต้องการขยายผลกระทบเชิงบวกให้มากที่สุด พร้อมเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและผลิตภาพของพนักงานไปพร้อมกัน โดยออกแบบมาให้ธุรกิจทุกขนาดตลอดห่วงโซ่อุปทานและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจสามารถนำไปปรับใช้ได้ ด้วยเข้าใจว่าแต่ละธุรกิจมีประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนและความรับผิดชอบขององค์กรที่แตกต่างกัน เนื้อหาในคู่มือจึงถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้แต่ละบริษัทสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตาม

ความต้องการของบริษัทและปรับใช้ตามบริบทเฉพาะแห่งได้

ส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผลประโยชน์ของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวสำหรับภาคธุรกิจ สังคมและการสร้างความสามารถในการปรับตัวในภาวะฉุกเฉินของชุมชน ส่วนที่ 3 ระบุถึงขั้นตอนสำคัญที่ควรปฏิบัติในการปรับใช้นโยบาย รวมถึงการประเมินและการวางแผนก่อนดำเนินการ ความมุ่งมั่นของภาคธุรกิจ และการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ 4 เป็นบทสรุปของคู่มือที่พิจารณาถึงหลักสำคัญและรายละเอียดของมาตรการพื้นฐานทั้ง 6 ที่นำมาใช้ในสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

แนวคิดและข้อเสนอแนะในคู่มือฉบับนี้มาจากประสบการณ์ที่สั่งสมขององค์การยูนิเซฟทั่วภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก รวมถึงโครงการนำร่องในประเทศบังกลาเทศและประเทศเวียดนามเพื่อส่งเสริมนโยบายและการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในธุรกิจโรงงาน⁵ เราหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เพื่อยกระดับแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปทั่วภูมิภาคและขยายต่อไปยังพื้นที่อื่น

2. เมื่อภาคธุรกิจลงทุนในนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ทุกคนจะได้รับประโยชน์

นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่ได้รับการวางแผนอย่างดีและนำไปปฏิบัติอย่างรอบคอบถือเป็นสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ คือส่งผลดีทั้งต่อภาคธุรกิจ พ่อแม่และเด็ก ต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ส่วนที่ 2 ของคู่มือเป็นการทบทวนข้อดีที่หลากหลายซึ่งสามารถเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์เหล่านี้ พร้อมอธิบายว่าการมีสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมและความสามารถในการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นเมื่อเกิดสภาวะฉุกเฉินได้อย่างไร

2.1 ประโยชน์ทางธุรกิจ

โดยทั่วไปแล้วนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมักสอดคล้องกับมาตรฐานสากล มาตรฐานระดับประเทศและมาตรฐานอุตสาหกรรมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิเด็ก หรือบางครั้งอาจเข้มงวดกว่า⁶ การปรับใช้นโยบายฯ จึงเป็นเรื่องง่ายสำหรับภาคธุรกิจที่จะลดความเสี่ยงและได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากชุมชนเพิ่มขึ้นในการดำเนินงาน นอกจากนี้นโยบายเหล่านี้ยังเป็นโอกาสที่ดียิ่งในการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้คนได้เห็นและเข้าถึงคุณค่าหลักขององค์กรที่สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงานในองค์กร

กรอบ 2.

นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว เป็นประโยชน์แก่ธุรกิจอย่างไร

- ✓ บรรเทาความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย และช่วยให้การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ✓ ปรับปรุงกลยุทธ์การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร โดยเฉพาะพนักงานหญิง ให้ดีขึ้น
- ✓ ปรับปรุงสวัสดิภาพ ผลิตภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น
- ✓ เพิ่มความพึงพอใจและความภักดีในงานที่ทำ ลดอัตราการลาออกและการขาดงานของพนักงาน
- ✓ ส่งเสริมวัฒนธรรม ชื่อเสียง ภาพลักษณ์และคุณค่าขององค์กร
- ✓ เพิ่มความสามารถในการทำกำไร

5 รายงานโครงการนำร่อง ได้แก่ องค์การยูนิเซฟบังกลาเทศ, 'การดำเนินธุรกิจที่ดีกว่าเพื่อเด็ก: ความเข้าใจในสิทธิเด็กและภาคการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในบังกลาเทศ', องค์การยูนิเซฟเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ธากา, พฤษภาคม 2561, ดูได้จาก <www.unicef.org/bangladesh/en/reports/better-business-children>, และองค์การยูนิเซฟเวียดนาม, 'ภาคการผลิตเครื่องนุ่งห่มและรองเท้าสำหรับเด็ก ๆ ในประเทศเวียดนาม', องค์การยูนิเซฟเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ฮานอย, มิถุนายน 2560, ดูเพิ่มเติมที่ <www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>, เข้าชม 15 พฤษภาคม 2563.

6 มาตรฐานสากลสำหรับธุรกิจและสิทธิเด็ก คู่มือ: ยูนิเซฟ การดำเนินธุรกิจที่ดีกว่าเพื่อเด็ก, 'สิทธิเด็กและหลักในการดำเนินธุรกิจ', องค์การยูนิเซฟเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, <www.unicef.org/csr/theprinciples.html>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

โดยเฉพาะเรื่องเพศ หรือความมุ่งมั่นขององค์กรต่อสิทธิมนุษยชน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนธุรกิจหลัก

หลังจากที่บริษัทได้นำแผนงานที่ปรับให้เข้ากับธุรกิจของตนไปปรับใช้อย่างจริงจัง หลายบริษัทรายงานว่าจะระดับความพึงพอใจและความภักดีของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และอัตราการลาออกและการขาดงานของพนักงานลดลง⁷ มีหลักฐานยืนยันว่าแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงในการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และผลิตภาพของพนักงานทุกคน และสนับสนุนให้พนักงานหญิงสามารถอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป 8 ตัวอย่างเช่น ธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกาที่สนับสนุนการให้นมบุตรของมารดาที่ทำงาน รายงานอัตราการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรสูงถึงร้อยละ 83 – 94 เมื่อเทียบกับอัตราในประเทศที่ร้อยละ 599

นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่ได้รับการวางแผนอย่างดีและนำไปปฏิบัติอย่างรอบคอบช่วยบำรุงรักษาวัฒนธรรมของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับครอบครัว และส่งเสริมความเท่าเทียมของพนักงาน

เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อดึงดูดผู้ที่มีพรสวรรค์หลากหลายในตลาดแรงงาน และลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงาน บริษัทจากภาคส่วนที่ใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น ภาคการผลิตและธุรกิจการเกษตร อาจเห็นว่าข้อได้เปรียบนี้มาสนใจ

ธุรกิจจำนวนมากอาจพบว่าแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว เช่น บริการดูแลเด็กระหว่างวัน เงินอุดหนุน การสนับสนุนการให้นมบุตร และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง ช่วยเพิ่มความสามารถในการทำกำไร ทำให้แผนงานเหล่านี้ควรมีการลงทุนมากยิ่งขึ้น การสำรวจที่ดีพิมพ์โดยบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation - IFC) ในปี 2562 ระบุว่าถึงแม้บริษัทที่ทำการสำรวจจะมีเพียงร้อยละ 23 ที่จัดให้มีบริการดูแลเด็กระหว่างวัน แต่ร้อยละ 51 ของบริษัทเหล่านั้นรายงานถึงผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไร¹⁰

กรอบ 3.

นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวส่งผลดีต่อภาคธุรกิจขนาดเล็กเช่นกัน

สำหรับนายจ้างที่มีธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวนมาก นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอาจฟังดูเหมือนเป็นการเพิ่มภาระทางการเงิน เสริมจากความท้าทายอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญในการดำเนินธุรกิจอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม แผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมีหลายรูปแบบและโดยส่วนมากสามารถปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง หรือแม้แต่ธุรกิจครอบครัวขนาดย่อมได้

ตัวเลือกที่เป็นไปได้บางอย่างรวมถึงชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานแบบไม่เป็นเวลาหรือบางช่วงเวลา การแบ่งงานกันทำ การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ การจัดงานสังสรรค์สำหรับครอบครัวและเด็ก ทุนเล่าเรียนหรือทุนกู้ยืมสำหรับบุตรหลานพนักงานและแผนงานช่วยเหลือพนักงานที่ครอบครัวประสบปัญหาต่าง ๆ ของครอบครัวพนักงาน ไม่ว่านโยบายขององค์กรจะมุ่งตรงไปที่การบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นมิตรต่อครอบครัวหรืออาจเพียงเกิดขึ้นโดยบังเอิญก็ตาม มาตรการเหล่านี้จะช่วยสร้างสถานที่ในการทำงานที่ดีขึ้น¹¹

ภาคธุรกิจที่มีการจัดการที่เป็นมิตรต่อครอบครัวยังสามารถลดอัตราการลาออกและเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร ทำให้หลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายในการทดแทนพนักงานที่อาจมีจำนวนสูงถึงร้อยละ 20 ของเงินเดือนพนักงานที่ “ลาออก” และยังช่วยเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจของบริษัทอีกด้วย¹²

ที่มา:

- [1] กล้องเครื่องมือชุมชน, ‘บทที่ 25 – หมวดที่ 11: การส่งเสริมนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในภาคธุรกิจและภาครัฐ’, ศูนย์สุขภาพและการพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยแคนซัส, Lawrence, Kan., 2537–2563, <<https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main>>, เข้าชม 25 เมษายน 2563.
- [2] Fore, Henrietta H., ‘นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นประโยชน์สำหรับเราทุกคน: 4 วิธีในการสนับสนุนนโยบาย’, สภาเศรษฐกิจโลก, เจนีวา, 29 กรกฎาคม 2562, <www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave>, เข้าชม 5 พฤษภาคม 2563.

7 บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ, การจัดการปัญหาการดูแลเด็ก : แนวทางสำหรับการดูแลเด็กที่สนับสนุนโดยนายจ้าง, IFC, วอชิงตัน ดี.ซี., พฤศจิกายน 2562, หน้า 17, ดูได้ที่ <www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/guide+for+employer-supported+childcare>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563.

8 หลักฐานของผลกระทบเชิงบวก ดูได้ที่ : Jayasekaran, Subajini, et al., ‘ธุรกิจและนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว : รายงานสรุปเชิงหลักฐาน’, ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, เข้าชม 29 เมษายน 2563; และ Beghini, Valentina, Umberto Cattaneo และ Emanuela Pozzan, ปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่สำหรับความเสมอภาคทางเพศ : เพื่ออนาคตการทำงานที่ดีกว่าสำหรับทุกคน, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, 2562, หน้า 81–82, คู่มือภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และ สเปน ได้ที่ <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563.

9 Griswold, Michele, และ Aunchalee Palmquist, ‘การให้นมบุตรและนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว : รายงานสรุปเชิงหลักฐาน’, ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, หน้า 3, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563.

10 บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ, ‘การจัดการปัญหาการดูแลเด็ก : ผลประโยชน์ทางธุรกิจและความท้าทายของการดูแลเด็กที่สนับสนุนโดยนายจ้างในบังกลาเทศ’, IFC, พฤศจิกายน, 2562, หน้า 14–16, <<http://documents.worldbank.org/curated/en/867371582283308546/pdf/Tackling-Childcare-The-Business-Benefits-and-Challenges-of-Employer-Supported-Childcare-in-Bangladesh.pdf>>, เข้าชม 12 พฤษภาคม 2563.

รูป 1. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ข้อ



2.2 พลประโยชน์ทางสังคม

แผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวส่งเสริมทั้งความยั่งยืนขององค์กรและสังคมตัวอย่างเช่น ความสำเร็จของธุรกิจและความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถพัฒนาและบรรลุผลสำเร็จควบคู่กันไปด้วยความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือของภาคเอกชนในแผนงานพัฒนาสถานที่ทำงานที่สนับสนุนโดยนายจ้างส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหลายเป้าหมายตามที่แสดงในรูป 1

เนื้อหาในส่วนนี้เป็นการสรุปประเด็นและแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขจัดความยากจนให้หมดไป การพัฒนาโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และการขยายการพัฒนาเศรษฐกิจผ่านการจ้างงานที่มีนัยและลดความเหลื่อมล้ำ

เป้าหมาย 1: การขจัดความยากจน – แม้จะมีงานทำแต่คนงานร้อยละ 8 ทั่วโลกมีความเป็นอยู่ที่ยากจนอย่างสุดขีด โดยพวกเขาใช้ชีวิตด้วยเงินจำนวนน้อยกว่า 1.90 ดอลลาร์สหรัฐต่อวัน ตามข้อมูลที่ปรากฏเมื่อปี 2561¹¹ ในปี 2562 เด็กจำนวนหนึ่งในห้าคน (385 ล้านคน) มีความเป็นอยู่ที่ยากจนอย่างสุดขีด และเกือบหนึ่งในสองคน (689 ล้านคน) อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่ยากจนหลายมิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพวกเขาเข้าไม่ถึงการรักษาพยาบาล การศึกษาและมาตรฐานการครองชีพ การประเมินทั้งสองข้อแสดงให้เห็นว่าเด็ก ๆ มีแนวโน้มที่จะต้องตกอยู่ในภาวะความยากจนมากกว่าผู้ใหญ่ถึงสองเท่า¹²

การลงทุนของภาคธุรกิจในแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่พ่อแม่รายใหม่และปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวในระยะยาว ในประเทศที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูง สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในแต่ละสัปดาห์สัมพันธ์กับอัตราของแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ต้องอาศัยอยู่ในความยากจนที่ลดน้อยลงในอัตราร้อยละ 4.2¹³

กรอบ 4.

นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว
ส่งเสริมความยั่งยืนอย่างไร

เด็ก :

- ✓ ทำให้สุขภาพและโภชนาการดีขึ้น
- ✓ ส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์
- ✓ เสริมสร้างทักษะทางภาษาและด้านสติปัญญา
- ✓ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าโรงเรียน
- ✓ ป้องกันและลดการใช้แรงงานเด็ก

ผู้ปกครองและผู้ดูแลเด็ก:

- ✓ เพิ่มสุขภาวะและผลิตภาพส่วนบุคคล
- ✓ เพิ่มความร่วมมือในตลาดแรงงาน
- ✓ ลดความยากจนและบรรเทาความเครียดทางการเงิน
- ✓ สร้างสมดุลในชีวิต
- ✓ ช่วยพัฒนาทักษะการเป็นบิดามารดาผ่านแผนงานและการสนับสนุนต่าง ๆ
- ✓ สนับสนุนสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว

ชุมชนและสังคม :

- ✓ สร้างต้นทุนมนุษย์ ทำให้มีกลุ่มคนที่มีพรสวรรค์เพิ่มขึ้น
- ✓ เพิ่มผลิตภาพในสถานที่ทำงานและรายได้ ลดการพึ่งพาทางสังคม
- ✓ ลดความยากจน
- ✓ รับรองสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย
- ✓ ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและลดอัตราการลาออกของพนักงานหญิง

11 องค์การสหประชาชาติ, 'เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 1: ขจัดความยากจนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบหรือที่ใดก็ตาม - ความคืบหน้าและข้อมูล (2562)', <<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg1>>, เข้าชม 12 พฤษภาคม 2563.

12 องค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, 'การมุ่งสู่การคุ้มครองทางสังคมสากลเพื่อเด็ก: บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 1.3', ไอแอลโอ-ยูนิเซฟ รายงานร่วมเรื่องการคุ้มครองทางสังคมเพื่อเด็ก, ยูนิเซฟและไอแอลโอ, นิวยอร์กและเจนีวา, 6 กุมภาพันธ์ 2562, หน้า 2, 3, <www.unicef.org/media/49401/files>, เข้าชม 14 พฤษภาคม 2563.

13 องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, 'นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว : การออกแบบสถานที่ทำงานของอนาคต - รายงานสรุปเชิงนโยบาย', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, หน้า 4, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, เข้าชม 29 เมษายน 2563.

เป้าหมาย 3: การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี – การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเปิดโอกาสให้พ่อแม่และผู้ดูแลเด็กสร้างความผูกพันกับบุตรหลานของตน ดูแลสุขภาพ โภชนาการและพัฒนาการที่จำเป็นสำหรับเด็ก และเตรียมความพร้อมของเด็กเพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพที่ดีและมีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น¹⁴

เมื่อกล่าวถึงสุขภาพของทารกและเด็ก การอนุญาตให้พ่อแม่และแม่มีสิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 1 เดือน สามารถลดอัตราการเสียชีวิตในทารกถึงร้อยละ 3 ในประเทศที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูง และการลดลงร้อยละ 13 ในประเทศที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวน้อยและปานกลาง นอกจากนี้การอนุญาตให้พ่อแม่และแม่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นเวลา 1 เดือนเป็นการเพิ่มระยะเวลาการให้นมบุตร ซึ่งเป็นประโยชน์สุขภาพขั้นพื้นฐานของทารก ถึง 2 เดือนและทุกการขยายเวลาการลาตลอดไปอีก 1 เดือน สามารถลดโอกาสที่เด็กจะเกิดอาการท้องร่วงอย่างรุนแรงได้ถึงร้อยละ 35 ซึ่งอาการท้องร่วงอย่างรุนแรงในเด็กเล็กคร่าชีวิตเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปีนับแสนรายทุกปี¹⁵

เป้าหมาย 4: การศึกษาที่เท่าเทียม – ความสำเร็จในการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมในการศึกษาก้าวหน้าขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา แต่ในปี 2560 เด็ก 262 ล้านคนที่มีอายุระหว่าง 6 – 17 ปียังคงไม่ได้เข้าโรงเรียน และเด็กและวัยรุ่นกว่าครึ่งหนึ่งในโลกไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการวัดระดับสมรรถนะด้านการอ่านและคณิตศาสตร์¹⁶

“ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างของพ่อแม่เป็นเวลา 1 เดือน สามารถลดอัตราการเสียชีวิตในการกถึงร้อยละ 3 ในประเทศที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูง และลดลงร้อยละ 13 ในประเทศที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวน้อยและปานกลาง

การลงทุนด้านการศึกษาศึกษาของเด็กปฐมวัยเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการบรรลุผลลัพธ์เชิงลบของความยากจนและความไม่เท่าเทียมกันในการพัฒนาเด็กและโอกาสของผู้ใหญ่¹⁷ ผลประโยชน์ระยะยาวของแผนงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับเด็กปฐมวัยได้รับ

การยืนยันจากผลการวิจัยที่พบว่าเด็กที่ได้รับการดูแลที่มีคุณภาพจะมีชีวิตที่ดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับเด็กที่ไม่ได้รับการดูแลหรือได้รับการดูแลที่มีคุณภาพต่ำกว่า¹⁸

เป้าหมาย 5: ความเท่าเทียมทางเพศ – ผู้หญิงต้องเผชิญกับความเสียเปรียบหรือการเลือกปฏิบัติตลอดชีวิตการทำงานของพวกเขาไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน ค่าจ้าง และโอกาสในการเป็นผู้นำ ผู้หญิงในทุกภูมิภาคใช้เวลาในการดูแลเด็กโดยไม่ได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้ชาย – โดยมากกว่า 4.1 เท่าในทวีปเอเชียและแปซิฟิก¹⁹ ผู้หญิงในวัยทำงาน 606 ล้านคนทั่วโลก (ร้อยละ 21.7) ทำหน้าที่ดูแลเด็กเต็มเวลาเมื่อเทียบกับผู้ชาย 41 ล้านคน (ร้อยละ 1.5) งานที่ไม่ได้รับค่าจ้างนี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้²⁰ ผลลัพธ์หนึ่งที่เราเห็นได้จากความไม่เท่าเทียมนี้คือ ในปี 2561 อัตราส่วนการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงมีเพียงร้อยละ 63 ขณะที่แรงงานผู้ชายมีอัตราร้อยละ 94²¹

“ การลงทุนด้านการศึกษาศึกษาของเด็กปฐมวัยเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการบรรลุผลลัพธ์เชิงลบของความยากจนและความไม่เท่าเทียมกันในการพัฒนาเด็กและโอกาสของผู้ใหญ่

การดูแลเด็กที่มีคุณภาพสูงเป็นหนึ่งในวิธีพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดความรับผิดชอบในการดูแลเด็กที่เท่าเทียมกันยิ่งขึ้น การที่บริษัทจัดหาหรือสนับสนุนบริการการดูแลเด็กสำหรับพนักงานมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ การให้เงินสนับสนุนการดูแลเด็กและการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยลดส่วนต่างทางรายได้ของผู้หญิงและผู้ชาย ทำให้มารดาที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน พร้อมเสริมสร้างพลังและศักยภาพทางเศรษฐกิจของผู้หญิง นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเหล่านี้รวมถึงข้ออื่น ๆ จะช่วยให้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมาย 8 (การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ) และเป้าหมาย 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ) มีความก้าวหน้าขึ้น

14 ดู: Chzhen, Yekaterina, Anna Gromada และ Gwyther Rees, 'ประเทศที่รวยที่สุดในโลกเป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่? นโยบายในองค์การพัฒนาความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และ สหภาพยุโรป', สำนักงานวิจัยยูนิเซฟ – อินโนเซนติ, ฟลอเรนซ์, อิตาลี, มิถุนายน 2562, หน้า 4. <www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf>, เข้าชม 30 เมษายน 2563.

15 Fore, Henrietta H., 'นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นประโยชน์สำหรับเราทุกคน: 4 วิธีในการสนับสนุนนโยบาย', สภาเศรษฐกิจโลก, เจนีวา, 29 กรกฎาคม 2562, <www.weforum.org/agenda/2019/07/4-ways-to-build-family-friendly-policies-parental-leave>, เข้าชม 5 พฤษภาคม 2563.

16 องค์การสหประชาชาติ, 'เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมาย 4 : รับรองการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน – ความสืบหน้าและข้อมูล (2562)', <<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

17 ผลประโยชน์ของการศึกษาศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย, ดูที่ : องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, '1.3 การศึกษาระดับเตรียมประถมศึกษาที่เท่าเทียมกันคือกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ', โลกพร้อมจะเรียนรู้ : ลำดับความสำคัญของคุณภาพการศึกษาเด็กปฐมวัย, ยนิเซฟ, นิวยอร์ก, เมษายน 2562, หน้า 22–25, คู่มือภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส และสเปนได้ที่ <www.unicef.org/reports/a-world-ready-to-learn-2019>, เข้าชม 10 พฤษภาคม 2563.

18 The Heckman Equation, 'รายงานการวิจัยฉบับย่อ : ผลประโยชน์ของวงจรชีวิตของแผนงานที่รื้อหรืออิทธิพลสำหรับเด็กปฐมวัย', 2563, <<https://heckmanequation.org/resource/research-summary-lifecycle-benefits-influential-early-childhood-program>>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

19 Addati, Laura, et al., งานและหน้าที่การดูแลรับอนาคตของงานที่มีคุณค่า, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, 28 มิถุนายน 2561, หน้า 54, ดูที่ <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm>, เข้าชม 14 พฤษภาคม 2563.

20 Beghini, Valentina, Umberto Cattaneo และ Emanuela Pozzan, ปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่สำหรับความเสมอภาคทางเพศ : เพื่ออนาคตการทำงานที่ดีกว่าสำหรับทุกคน, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, 2562, หน้า 13, คู่มือภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และ สเปน ได้ที่ <www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563.

21 องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ, 'คำสำคัญสู่อนาคต : ความเสมอภาคทางเพศในการประชุมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนปี 2573, องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ, นิวยอร์ก, หน้า 108, อ่านเพิ่มเติมที่ <www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>, เข้าชม 12 พฤษภาคม 2563.

22 Heilman, Brian, et al., สถานะความเป็นพอลิโนโลกนี้ : ถึงเวลาถึงมือปฏิบัติแล้ว, องค์การ Promundo, องค์การ Sonke Gender Justice, องค์การ Save the Children และ องค์การ MenEngage Alliance, วอชิงตัน ดี.ซี., 2560, หน้า 14, <https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-3-1.pdf>, เข้าชม 12 พฤษภาคม 2563.

23 ดู ตัวอย่างเช่น: Chopra, Deeptha, และ Meenakshi Krishnan, 'ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวและการเสริมสร้างพลังและศักยภาพ และบทบาททางเศรษฐกิจของสตรี : รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Gender-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, เข้าชม 12 พฤษภาคม 2563.

กรอบ 5.

ผลตอบแทนสูงในการลงทุน

ถึงแม้แผนงานที่มีคุณภาพสำหรับเด็กปฐมวัยต้องการการลงทุนทางการเงิน แต่การลงทุนปฏิบัติเพื่อจัดหาบริการเหล่านี้จะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นักเศรษฐศาสตร์ได้แสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนจากการลงทุนที่มีศักยภาพในการจัดหาบริการที่มีคุณภาพสำหรับเด็กปฐมวัยสามารถได้รับผลตอบแทนสูงถึง 9 ดอลลาร์สหรัฐต่อการลงทุนทุก 1 ดอลลาร์สหรัฐ และแผนงานสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพสูงนั้นจะเพิ่มกำไรในอนาคตให้เด็กที่เข้าร่วมแผนงานถึงร้อยละ 25¹¹

เมื่อไม่นานมานี้เอกสารของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศระบุว่า “นอกจากจะได้รับผลประโยชน์ในทันทีจากการช่วยเหลือพนักงานแล้ว นายจ้างที่ลงทุนในการดูแลเด็กด้านอื่น ๆ ยังได้สนับสนุนชุมชนธุรกิจในระยะยาวด้วย ... การสนับสนุนแรงงานนอกระบบสามารถสร้างผลประโยชน์ให้กับทั้งตัวบุคคลและสังคมโดยรวม”

ที่มา:

[1] องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ช่วงเวลาเริ่มต้นสำคัญสำหรับเด็กทุกคน, ยูนิเซฟ, นิวยอร์ก, หน้า ii, อ่านเพิ่มเติมภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศสและ สเปนได้ที่ <www.unicef.org/publications/index_100862.html>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

[2] บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ, การจัดการปัญหาการดูแลเด็ก : แนวทางสำหรับการดูแลเด็กที่สนับสนุนโดยนายจ้าง, IFC, วอชิงตัน ดี.ซี., พฤศจิกายน 2562, หน้า 22.

2.3 ความสามารถในการปรับตัว ขณะประสบภาวะฉุกเฉิน

การระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เวลา ข้อมูลข่าวสาร บริการและทรัพยากรที่จำเป็นแก่ผู้ประกอบการที่ต้องทำงาน รวมถึงนโยบายและหลักปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัว เพื่อรับมือกับปัญหาที่น่าตกใจมากกว่าวิกฤติการณ์ครั้งไหน ๆ การระบาดใหญ่ของโรคทำลายระบบการศึกษาและการดูแลเด็ก ทำให้เกิดความเครียดต่อสุขภาพและนำไปสู่การสูญเสียรายได้ในครัวเรือนอย่างรวดเร็ว ในสถานการณ์ที่โรงเรียนและศูนย์ดูแลเด็กต้องปิดให้บริการในหลายพื้นที่ ภาระหน้าที่ในครัวเรือนและในบ้านของพ่อแม่ที่ต้องทำงาน โดยเฉพาะมารดาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงวิกฤติการณ์

การคุ้มครองรายได้และการจ้างงาน การลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยได้รับค่าจ้าง ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและการเข้าถึงการดูแลเด็กที่ฉุกเฉินและมีคุณภาพ ถือเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถปกป้องและดูแลตัวเอง บุตรหลานและญาติ ในช่วงภาวะฉุกเฉินเช่นการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

“ข้อเสนอแนะและขั้นตอนที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวให้กับภาคธุรกิจในการบรรเทาผลร้ายและผลกระทบในเชิงลบที่เกิดกับพนักงานและครอบครัวของพวกเขาซึ่งเป็นผลลัพธ์จากภาวะฉุกเฉิน เฉกเช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นี้

ข้อเสนอแนะและขั้นตอนที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวให้กับภาคธุรกิจ ในการบรรเทาผลร้ายและผลกระทบในเชิงลบที่เกิดกับพนักงานและครอบครัวของพวกเขาซึ่งเป็นผลลัพธ์จากภาวะฉุกเฉิน เฉกเช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นี้ กระบวนการจัดตั้งนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นข้อผูกพันระยะยาวที่ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างต่อเนื่องระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจถึงความจำเป็นและช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้วยการลงทุนในนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวก่อนที่จะเกิดวิกฤติการณ์องค์กรจะสามารถสร้างความสามารถในการปรับตัวและฟื้นฟูทางธุรกิจได้โดยการวางโครงสร้างที่สามารถปรับให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการหยุดชะงักทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวังไว้²⁴

24 แม้องค์กรจะมีนโยบายหรือกระบวนการที่จำกัด, ยูนิเซฟร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติจัดทำข้อเสนอแนะฉบับกลางเพื่อช่วยส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานและครอบครัวในช่วงวิกฤติการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). ดูที่ : องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ, “นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวและหลักปฏิบัติที่ดีในสถานที่ทำงานในบริบทของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : ขั้นตอนสำคัญที่นายจ้างควรดำเนินการ”, ข้อเสนอแนะฉบับกลาง, ยูนิเซฟ, โอเอสไอ และ องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ, 27 มีนาคม 2563, <www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>, เข้าชม 12 พฤษภาคม 2563.

3. การทำนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้เกิดขึ้นจริงทางธุรกิจ

ส่วนที่ 3 เป็นการแนะนำแนวทางที่ภาคธุรกิจสามารถดำเนินการเพื่อสร้างหรือส่งเสริมนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงานได้ โดยมีขั้นตอนหลัก 5 ข้อในวงจรการพัฒนาผ่านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการติดตามผล :

- 1 ทำการประเมินความต้องการของนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว รวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะและคำติชมจากทั้งผู้บริหารและพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมระหว่างการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ทั่วไปและกำหนดว่าต้องการมีนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่ หรือนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวประเภทไหนที่ควรจัดทำ
- 2 วิเคราะห์นโยบายที่มีอยู่ เช่น จรรยาบรรณขององค์กร และเขียนมาตรการที่สามารถสนับสนุนเด็กและครอบครัวของพวกเขาออกมา และใช้ผลลัพธ์ที่ได้ตัดสินใจว่าควรจัดหรือแก้ไขอุปสรรคใด และควรดำเนินการอะไรเพื่อเติมเต็มช่องว่างและทำให้นโยบายเป็นมิตรต่อครอบครัวมากขึ้น
- 3 ร่างพันธกรณีอย่างเป็นทางการที่มีรายละเอียดค้ำประกันสัญญาขององค์กรในการเห็นชอบนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวและแสดงออกอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
- 4 ออกแบบและนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปรับใช้ ซึ่งรวมถึงโครงสร้างการกำกับดูแลขององค์กร แผนงาน ช่องทางการสร้างการตระหนักรู้อย่างกว้างขวางขององค์กร การให้ข้อเสนอแนะและคำติชม
- 5 ติดตามและประเมินผลนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวทั้งหมด และแผนงานที่ส่งมอบ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและขยายผลกระทบเชิงบวกให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

“ การประเมินความต้องการเป็นขั้นตอนแรกไปสู่การค้นพบว่าสถานที่ทำงานแห่งหนึ่งเป็นมิตรต่อครอบครัวเพียงพอหรือไม่ และนำไปสู่การค้นพบวิธีที่จะสร้างนโยบายและแผนงานที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น การมีข้อมูลที่ครอบคลุมและถูกต้องอยู่ในมือจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำให้ค้ำประกันสัญญาเป็นจริง

กิจกรรมบางอย่างอาจมีการทำงานที่ค่อนข้างซับซ้อนซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ทางเลือกหนึ่งที่ใช้พิจารณาสำหรับภาคธุรกิจคือจ้างบุคคลที่สามที่เป็นอิสระ เช่น สถาบันที่ทำงานเกี่ยวกับสิทธิเด็ก องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรหรือบริษัทให้คำปรึกษา เพื่อให้การสนับสนุนอย่างมืออาชีพตามที่ต้องการตลอดกระบวนการ

3.1 ประเมินความต้องการ

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกที่น่าไปสู่การค้นพบว่าสถานที่ทำงานแห่งหนึ่งเป็นมิตรต่อครอบครัวเพียงพอหรือไม่และไปสู่การค้นพบวิธีที่จะสร้างนโยบายและแผนงานที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น การประเมินมีหลายรูปแบบ เช่น การประเมินค่าเฉพาะอย่าง การทบทวนที่รวมเข้ากับระบบบริหาร หรือการประเมินการตรวจสอบสถานะ หรือเป็นส่วนของบทสนทนาทางสังคมที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องโดยมีพนักงานและตัวแทน (เช่น สหภาพแรงงาน) เข้าร่วม วัตถุประสงค์หลักรวมถึง:

- ✓ การระบุความต้องการที่เร่งด่วนที่สุดของพนักงานที่เป็นพ่อแม่ผู้ปกครอง
- ✓ การเปิดเผยว่านโยบายของที่ทำงานในปัจจุบันให้การสนับสนุนครอบครัวเพียงพอหรือไม่
- ✓ การกำหนดว่ามีปัญหาอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข

ตัวช่วยกำหนดมุมมองของฝ่ายบริหาร คู่มือฉบับนี้แนะนำเสนอตัวอย่างแบบสำรวจการประเมินตนเองในภาคผนวก ๑ ตาราง ก. โดยบริษัทสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความต้องการขององค์กร รายการดำเนินงานดังกล่าวสามารถช่วยระบุความเข้าใจที่ฝ่ายบริหารมีต่อความท้าทายที่พนักงานขององค์กรกำลังเผชิญ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง) มุมมองของผู้บริหารสถานที่ทำงานในปัจจุบันเป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่ และพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างไร รวมถึงสถานะของสถานที่ปฏิบัติงานว่าสอดคล้องกับหลักสิทธิแรงงานและการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือไม่

ตัวช่วยกำหนดความต้องการของพนักงาน ตัวอย่างแบบสำรวจนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอยู่ในภาคผนวก ๒ ตาราง ข. การประเมินความต้องการของพนักงานจะระบุภูมิประชากรศาสตร์พื้นฐานเกี่ยวกับตนเองและครอบครัว สถานการณ์ทางการเงินของพนักงาน รวมถึงระดับรายได้และค่าครองชีพ และสถานะของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน วันหยุดและวันลา การประเมินจะมุ่งไปที่การเปิดเผยความท้าทายที่พนักงานระบุด้วยตนเองและเสนอทางแก้ปัญหา ความรู้และการตระหนักรู้ของการดูแลเด็ก การดูแลครอบครัวและสิทธิที่เกี่ยวข้องและพึงได้รับของพนักงาน รวมถึงมุมมองของพวกเขาต่อมาตรการที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่องค์กรเสนอให้แล้ว ว่าสามารถเข้าถึง อยู่ในระดับที่พอจ่ายได้และมีคุณภาพหรือไม่

การประเมินความต้องการก่อให้เกิดความคาดหวัง และบริษัทควรเตรียมการให้พร้อมเพื่อติดตามผลลัพธ์จากการประเมิน รวมถึงการดำเนินการเพื่อจัดการปัญหาและความต้องการที่พนักงานและผู้บริหารได้กล่าวถึง การมีข้อมูลที่ครอบคลุมและถูกต้องอยู่ในมือจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำให้คำมั่นสัญญาเป็นจริง

ข้อเสนอแนะจากโครงการนำร่องของยูนิเซฟในประเทศเวียดนาม คือ ตัวอย่างหนึ่งที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาโครงการสำหรับโรงงานและชุมชนบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ (an evidence base factory- and community-based programmes) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อผลักดันให้การบริหารจัดการโรงงานสามารถระบุช่องว่างระหว่างนโยบายและหลักปฏิบัติได้ 26 ส่วนโครงการนำร่องขององค์กรยูนิเซฟ ประเทศบังคลาเทศนั้น แม้ว่าโรงงานที่มีส่วนร่วมได้ทำพันธสัญญาที่จะสนับสนุนบุตรหลานของพนักงาน แต่ไม่มีโรงงานไหนเก็บฐานข้อมูลที่จะทำให้ทราบได้ว่าพนักงานคนใดมีบุตรหลาน รวมถึงอายุและที่อยู่อาศัยของเด็ก โรงงานเหล่านี้กำลังเดินทางสู่การบริการข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาสามารถระบุและปรับใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นมิตรต่อครอบครัวได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการนำร่อง 27

3.2 วางแผนนโยบาย

เป้าหมายสูงสุดของการวางแผนนโยบายของบริษัทคือการวางหลักเกณฑ์พื้นฐานที่อยู่เหนือแนวปฏิบัติของกฎหมายเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่สะท้อนถึงความต้องการของพนักงานและการมอบการคุ้มครองขั้นกว่าให้แก่พนักงานที่เป็นพ่อแม่ โดยสามารถศึกษาแผนแม่แบบที่ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ในภาคผนวก ๓ ตาราง ค. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว

การวางแผนนโยบายเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลล่าสุดของตัวบทกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับภายนอกองค์กรที่ใช้ในการคุ้มครองและสนับสนุนพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง ซึ่งกำหนดโดยองค์กรสากล เช่น ILO และองค์การอนามัยโลก รวมถึงหลักเกณฑ์ของอุตสาหกรรมหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและมาตรฐาน



การวางแผนนโยบายเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลล่าสุดของตัวบทกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับภายนอกองค์กรที่ใช้ในการคุ้มครองและสนับสนุนพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยครอบคลุมทุกประเทศที่ดำเนินงาน

ทางกฎหมาย ทั้งระหว่างประเทศ ในประเทศและในท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพ่อแม่ การลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา หญิงมีครรภ์และแม่ลูกอ่อน สิทธิประกันสังคม ค่าครองชีพ ชั่วโมงทำงาน ความเสมอภาคทางเพศและประเด็นอื่น ๆ ที่ระบุในการประเมินองค์กรเกี่ยวกับมาตรการที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

การทบทวนว่าแนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับกฎหมายหรือไม่ ควรพิจารณากฎหมายของทุกประเทศที่บริษัทมีการดำเนินงาน นอกจากนี้ การเปรียบเทียบมาตรฐานสากลและการคุ้มครองทางกฎหมายของประเทศอื่น (เช่น ประเทศต้นแบบหนึ่งประเทศและอีกประเทศที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเหมือนกัน) ก็เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ เพื่อจะได้เปรียบเทียบและระบุความแตกต่างของแนวทางการดำเนินงานกับกรอบกฎหมายที่มีความก้าวหน้าในด้านนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมากที่สุด

ขั้นตอนต่อไปคือการทบทวนนโยบาย กลยุทธ์และแนวปฏิบัติที่มีอยู่ทั่วองค์กรเพื่อประเมินความสอดคล้อง รวมถึงนโยบายและจรรยาบรรณที่ใช้ควบคุมหุ้นส่วนที่ดำเนินงานเพื่อหรือแทนบริษัท โดยบริษัทควรกำหนดแนวทางและวิธีการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน รวมถึงพนักงาน ผู้บริหารและผู้รับเหมา

หลังจากประเมินความต้องการและวางแผนนโยบายเรียบร้อยแล้ว ก็เป็นการจัดลำดับความสำคัญในการให้การสนับสนุนที่เป็นมิตรต่อครอบครัว รายการตรวจสอบในตาราง 1 อธิบายถึงนโยบายหลัก 4 ข้อ โดยองค์กรอาจพิจารณาขยายรายการนี้ให้รวมการสนับสนุนประเภทอื่น ๆ ดังที่ยกตัวอย่างไว้ภายหลังตารางนี้ได้

ตาราง 1. การจัดลำดับความสำคัญสำหรับสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

ทางเลือกนโยบาย	ระดับความสำคัญ
<p>การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพ่อแม่ การลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา</p> <p>นายจ้างสามารถให้ตัวเลือกที่หลากหลายสำหรับการลาที่รับรองการจ้างงานต่อ (job-protected leave) และการลาเพื่อดูแลครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง ให้แก่พนักงานทุกคน รวมทั้งพนักงานชายและหญิง มารดา บิดา รวมถึงพ่อแม่ที่รับอุปการะบุตรหรือพ่อแม่ผู้มบุญ นอกจากนี้สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพ่อแม่ การลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาแล้ว ตัวเลือกในการลายังสามารถทำให้ครอบคลุมการหยุดงานเพื่อดูแลบุตรหรือผู้สูงอายุโดยได้รับค่าจ้างอีกด้วย (ดูส่วนที่ 4.1)</p>	<input type="checkbox"/> สูง <input type="checkbox"/> กลาง <input type="checkbox"/> ต่ำ
<p>ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น</p> <p>ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้ทางเลือกแก่พนักงานว่าจะทำงานเมื่อไหร่และที่ไหน การจัดการอาจรวมถึงเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การลดชั่วโมงทำงาน การแบ่งงาน การทำงานนอกที่ทำงานโดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคมช่วย หรือการสลับเป็นการทำงานไม่เต็มเวลา (พาร์ทไทม์) ชั่วโมงหรือถาวร (ดูส่วนที่ 4.2)</p>	<input type="checkbox"/> สูง <input type="checkbox"/> กลาง <input type="checkbox"/> ต่ำ

อ่านต่อ

26 องค์กรยูนิเซฟเวียดนาม, ‘ภาคการผลิตเครื่องนุ่งห่มและรองเท้าและเด็ก ๆ ในประเทศเวียดนาม’, องค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ฮานอย, มิถุนายน 2560, หน้า 7, ดูเพิ่มเติมที่ <www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-vietnam>, เข้าชม 15 พฤษภาคม 2563.

27 องค์กรยูนิเซฟบังคลาเทศ, ‘การดำเนินธุรกิจที่ดีกว่าเพื่อเด็ก : ความเข้าใจในสิทธิเด็กและการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในบังคลาเทศ’, องค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ธากา, พฤษภาคม 2561, หน้า 8, ดูเพิ่มเติมได้ที่ <www.unicef.org/bangladesh/en/reports/better-business-children>, เข้าชม 15 พฤษภาคม 2563.

อ่านต่อ

<p>การสนับสนุนการให้นมบุตร</p> <p>สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการให้นมบุตรช่วยส่งเสริมการให้นมบุตรของแม่ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งในช่วงหกเดือนแรกหลังจากทารกคลอด โดยคุณแม่สามารถให้นมบุตรได้นานเท่าที่ต้องการ การสนับสนุนรวมถึงการพักให้นมบุตรในช่วงพักทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อให้มารดาให้นมบุตรและปั๊มนมในที่ทำงาน (ดูส่วนที่ 4.3 และ 4.4) สถานที่ให้นมบุตรที่ดีต้องมีความเป็นส่วนตัว ถูกสุขอนามัยและมีอุปกรณ์พร้อม (อ่างล้างมือ ตู้เย็น ที่ปั๊มนมที่มีคุณภาพสูง)</p>	<p><input type="checkbox"/> สูง</p> <p><input type="checkbox"/> กลาง</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำ</p>
<p>การดูแลเด็ก</p> <p>พนักงานอาจมีความต้องการการดูแลที่หลากหลายขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของครอบครัว นโยบายการดูแลอาจรวมถึงการดูแลเด็กในและนอกสถานที่ทำงาน หรือการให้เงินสนับสนุนแก่ผู้ปกครองเพื่อใช้เลือกสิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลเด็กด้วยตนเอง แผนสำรองในการดูแลเด็กเพื่อช่วยผู้ปกครองเมื่อการจัดการดูแลเด็กตามปกติไม่เป็นไปตามที่วางไว้ การดูแลเด็กหลังเลิกเรียน โครงสร้างสำหรับช่วงปิดเทอมหรือค่ายวันหยุดสำหรับเด็กโต และบริการแนะนำหรือบอกต่อที่ช่วยให้ผู้ปกครองเข้าถึงการดูแลเด็กที่มีคุณภาพสูง ราคาไม่แพงและเข้าถึงได้ (ดูส่วนที่ 4.5) นโยบายเหล่านี้ยังสามารถใช้กับการดูแลผู้สูงอายุได้อีกด้วย โดยเฉพาะเรื่องทรัพยากรและระบบการแนะนำหรือบอกต่อ</p>	<p><input type="checkbox"/> สูง</p> <p><input type="checkbox"/> กลาง</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำ</p>

การสนับสนุนที่เป็นมิตรต่อครอบครัวประเภทอื่น ๆ

การบริการด้านข้อมูลและการจัดวางตัวบุคคล เพื่อช่วยพนักงานที่มีภาวะครอบครัวให้สามารถอยู่ในตลาดแรงงานหรือกลับเข้าสู่การทำงานได้ เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับธุรกิจเกือบทุกแขนงที่ต้องการเป็นมิตรกับครอบครัวมากขึ้น ตัวอย่างหนึ่งคือการจัดบริการแนะนำหรือบอกต่อสำหรับผู้ปกครองเกี่ยวกับการเข้าถึงการดูแลเด็กที่มีคุณภาพดีและราคาไม่สูง

การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานและครอบครัว รวมถึงแพทย์และพยาบาลประจำสถานที่ทำงาน ประกันสุขภาพและพื้นที่เหมาะสมและแผนมุ่งเน้นสุขภาพสำหรับพนักงานและครอบครัว ซึ่งอาจครอบคลุมการอบรมและจัดหาทรัพยากรเรื่องสิทธิทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ สิทธิการตรวจหาแม่เร็งไต้หวัน รวมถึงการจัดให้มีนโยบายและจัดหาทรัพยากรเพื่อป้องกันความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศและความรุนแรงในครอบครัว หากเป็นไปได้ควรจัดศูนย์ออกกำลังกายและศูนย์ส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานหรือให้เงินอุดหนุนให้พนักงานไปใช้บริการสถานที่ออกกำลังกายหรือเข้าร่วมในกีฬาและกิจกรรมสันทนาการอื่น ๆ

การให้บริการขนส่งที่นายจ้างจัดให้ ช่วยให้พนักงานคลายความกังวลเรื่องความปลอดภัยและการเดินทาง การออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการขนส่งหรือการจัดการเดินทางให้สะดวกขึ้น การช่วยเหลือของบริษัทในการรับส่งบุตรหลานของพนักงานไป-กลับระหว่างที่ทำงานกับศูนย์ดูแลเด็กในสถานที่ทำงานหรือในพื้นที่ใกล้เคียง ช่วยให้พนักงานหญิงสามารถเข้าร่วมในตลาดแรงงานได้

การจัดสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องทักษะการเป็นบิดามารดา สุขภาพจิตและหัวข้ออื่น ๆ โดยเฉพาะสำหรับพนักงานใหม่ซึ่งย้ายมาจากที่อื่นหรือประเทศอื่น ถือเป็นสวัสดิการที่มีคุณค่า ตลอดจนบริการให้คำปรึกษาและกลุ่มสนับสนุนสำหรับพนักงานรวมถึงพ่อแม่มือใหม่ นอกจากนี้งานสังสรรค์ที่ได้รับเงินสนับสนุนจากองค์กร เช่น

การรับประทานอาหารกลางวัน (ปิกนิก) งานเลี้ยงสิ้นปี วันที่อนุญาตให้พ่อบุตรหลานมาที่ทำงานและวันขอบคุณครอบครัว ก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความผูกพันของครอบครัว รวมถึงสร้างวัฒนธรรมสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทุกคนทั้งที่มีบุตรหลานและไม่มี

3.3 สร้างและเผยแพร่ความมุ่งมั่นของภาคธุรกิจ

นโยบายสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวสร้างความมุ่งมั่นและกำหนดพันธสัญญาขององค์กรในการคุ้มครองและสนับสนุนเด็กและครอบครัว พันธสัญญานี้เป็นเส้นทางสู่การนำไปปฏิบัติและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่องค์กรจะแก้ไขข้อกังวลและส่งเสริมสิ่งที่ได้สัญญาไว้อย่างชัดเจน โดยพันธสัญญาควรตั้งอยู่บนความเข้าใจในความต้องการของพนักงานและช่องว่างในการทำให้ความต้องการเหล่านี้เป็นจริงตามผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินกับพนักงานและผู้บริหาร (ดูส่วนที่ 3.1)

การขยายผลกระทบเชิงบวกให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมในการดำเนินธุรกิจนั้น สามารถทำได้โดยประสานความมุ่งมั่นและพันธสัญญาเข้ากับนโยบายทรัพยากรมนุษย์และจรรยาบรรณองค์กร หรือการเขียนเอกสารนโยบายที่มีคู่มือแนะแนวขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นเอกสารประกอบแยกออกมาโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม ไม่มีรูปแบบตายตัวที่เหมาะสมกับทุกอย่าง ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร โดยองค์กรสามารถพิจารณาใช้รายการตรวจสอบในตาราง 2 ขณะพัฒนาและร่างเนื้อหานโยบายได้

ตาราง 2 รายการตรวจสอบความมุ่งมั่นและพันธสัญญาเชิงนโยบาย ของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

รายการนโยบาย	เนื้อหาแนะนำ
<input type="checkbox"/> แถลงการณ์ความมุ่งมั่น	ประกาศเหตุผลและที่มาที่ทำให้การสนับสนุนพนักงานที่เป็นพ่อแม่ผู้ปกครองและบุตรหลานของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ซึ่งอาจกล่าวถึงคุณค่าขององค์กร กฎหมายในประเทศและ/หรือมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนหรือแรงงานสากล เป็นต้น อธิบายว่าองค์กรจะจัดให้มีการสนับสนุนใดแก่พนักงานและจะเดินหน้าเรื่องความมุ่งมั่นนี้อย่างไร
<input type="checkbox"/> ความต้องการนโยบายสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว และแถลงการณ์เรื่องความเสมอภาค	อธิบายแรงจูงใจในการสร้างนโยบายนี้ ยกตัวอย่างที่ชัดเจนของผลกระทบเชิงลบและผลกระทบเชิงบวกที่อาจเกิดขึ้นกับเด็ก ๆ และพ่อแม่ ผู้ปกครองที่ทำงานนอกบ้านโดยอิงจากประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงระหว่างการประเมินความต้องการ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและความไปได้ของสถานการณ์ บริษัทอาจจะบุกรุกกลุ่มของเด็กที่นำจะได้รับประโยชน์ที่สุดจากความมุ่งมั่นนี้ เพื่อแก้ไขประเด็นที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพวกเขา (เช่น เด็กที่อยู่ในครอบครัวผู้โยกย้ายถิ่นฐานหรือพลัดถิ่น ผู้ที่อยู่ในสถานที่ห่างไกลหรือด้อยโอกาส) รวมถึง แถลงการณ์เรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
<input type="checkbox"/> การให้คำจำกัดความศัพท์ที่สำคัญ	ให้คำจำกัดความศัพท์ที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะเด็ก ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ว่าจะเกณฑ์การบรรลุนิติภาวะของประเทศจะต่ำกว่าหรือไม่ โดยสามารถศึกษาตอนต้นของแต่ละข้อย่อยในบทที่ 4 ได้ สำหรับตัวอย่างในการให้คำจำกัดความมาตรการหลักที่เป็นมิตรต่อครอบครัว เช่น การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน การสนับสนุนการให้นมบุตร การดูแลเด็กและเงินสวัสดิการบุตร
<input type="checkbox"/> การบังคับใช้ความมุ่งมั่นและพันธสัญญา	ชี้แจงว่าความมุ่งมั่นและพันธสัญญานี้ครอบคลุมพนักงานทุกคน รวมถึงบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่ทำการแทนองค์กร และมีผลบังคับใช้ในทุกแง่มุมของการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทที่เด็ก ๆ และครอบครัวอาจได้รับผลกระทบ เน้นย้ำว่าการเอาใจใส่ดูแลเด็กคือความรับผิดชอบของทุกคนและทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องยึดถือต่อพันธสัญญา พร้อมอธิบายว่าความมุ่งมั่นและพันธสัญญาเชิงนโยบายของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเชื่อมโยงกับนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานอื่น ๆ ขององค์กรอย่างไร เช่น จรรยาบรรณองค์กร
<input type="checkbox"/> เน้นย้ำคุณค่าของนโยบายและเรียกร้องให้มีความร่วมมือที่ขยายวงกว้างขึ้น	เน้นย้ำถึงความสำคัญ คุณค่าและการสนับสนุนในระยะยาวของนโยบายสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว และเชิญชวนให้มีส่วนได้เสียทั้งหมดร่วมมือและสนับสนุนนโยบายใหม่ของเรา
<input type="checkbox"/> โครงสร้างการกำกับดูแล	ระบุส่วนปฏิบัติการของบริษัท (เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) หรือตัวบุคคล (ผู้บริหารระดับสูง) ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการนำความมุ่งมั่นและพันธสัญญาไปปฏิบัติ รวมถึง “ผู้สนับสนุนขององค์กร (Corporate Sponsor)” หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายในการตรวจสอบและสร้างความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามความมุ่งมั่นและพันธสัญญาดังกล่าว
<input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับสูงหรือประธานคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ	ผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงหรือประธานของคณะกรรมการบริการ ควรลงนามในพันธสัญญา การลงลายมือชื่อของผู้บริหารสูงสุด นอกจากจะสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรแล้ว ยังส่งสัญญาณถึงพนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจว่าพันธสัญญาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ยึดถือให้ความสำคัญอีกด้วย

3.4 ดำเนินนโยบาย

หลังจากมีการพัฒนาหรือแก้ไขนโยบายสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว องค์กรจะต้องทำแผนเพื่อนำพันธสัญญาไปปฏิบัติให้ทั่วทุกภาคส่วน เนื้อหาต่อไปนี้จะกล่าวถึงการร่างขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4 ข้อ เพื่อนำนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปใช้

1. พัฒนาโครงสร้างการกำกับดูแล เพื่อให้มีการควบคุมดูแลและการจัดการ การพัฒนาโครงสร้างการกำกับดูแลและแต่งตั้งบุคลากรหรือหน่วยงานเพื่อประสานงานภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการจัดวางรากฐานนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้ครอบคลุมทั่วทุกภาคส่วนของบริษัท โดยต้องเน้นย้ำถึงการให้การสนับสนุนความเห็นพ้องและต้องการที่จะผลักดันพันธสัญญาดังกล่าวของผู้บริหารอาวุโสตลอดกระบวนการ นอกจากนี้โครงสร้างการกำกับดูแลควรต้องคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรและความต้องการ โดยเฉพาะจากพ่อแม่ ผู้ปกครองของเด็กเล็ก มารดาที่ให้นมบุตรและพ่อแม่ที่มีบุตรเป็นวัยรุ่น

การกำกับดูแลนโยบายสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวสามารถรวมเข้ากับโครงสร้างที่มีอยู่แล้วหรืออาจตั้งเป็นโครงสร้างแยกออกมาก็ได้ โดยผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโครงสร้างทั้งสองแบบภายในองค์กรต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในระดับที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงความรู้ความชำนาญด้านนโยบายทรัพยากรมนุษย์ ความสอดคล้องและข้อบังคับทางกฎหมาย

“ การพัฒนาโครงสร้างการกำกับดูแลและแต่งตั้งบุคลากรหรือหน่วยงานเพื่อประสานงานภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการจัดวางรากฐานนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้ครอบคลุมทั่วทุกภาคส่วนของบริษัท โดยต้องเน้นย้ำถึงการให้การสนับสนุนความเห็นพ้องและต้องการที่จะผลักดันพันธสัญญาดังกล่าวของผู้บริหารอาวุโสตลอดกระบวนการ

2. วางแผนงานที่มีเนื้อหาครอบคลุม ระบุระยะเวลา บุคลากรที่รับผิดชอบในเรื่องนี้โดยเฉพาะ แหล่งข้อมูลด้านการเงินและการบริหาร และการสนับสนุนการบังคับใช้ในด้านอื่น ๆ ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานดูแลเรื่องการบังคับใช้นโยบาย ซึ่งจะปกติจะเป็นพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากโครงการที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมีหลายประเภทจึงควรระบุวิธีจัดการสนับสนุนด้านงบประมาณและการบริหาร และควรร่างและอนุมัติระยะเวลาที่ครอบคลุมการดำเนินงานของโครงการ ทั้งหมด
3. เริ่มกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้และการอบรมต่าง ๆ สำหรับทั้งองค์กร การสนับสนุนเด็ก ๆ และพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็น การดำเนินการเพื่อรับประกันว่าพนักงานทุกคนตั้งแต่ผู้ดูแลสถานที่จนถึงผู้บริหารระดับสูงตระหนักรู้ถึงความมุ่งมั่นและพันธสัญญาขององค์กรและรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่วัฒนธรรมแห่ง

การตระหนักรู้ในสิทธิของตนและผู้อื่น ระดับของความตระหนักรู้ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงาน

การสร้างความตระหนักรู้ทั่วทั้งองค์กรมีหลายรูปแบบและควรเป็นไปตามรูปแบบวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะของบริษัทและใช้วิธีการสื่อสารที่บริษัทพัฒนาขึ้น โดยอาจสื่อสารผ่านการประชุมพนักงานทั้งหมด การส่งอีเมลล์ แปะประกาศหรือป้ายโฆษณาในที่สำหรับแบ่งปันข้อมูลสาธารณะในองค์กร การกระจายเสียง การแนะนำนโยบายขณะทำการจ้างงาน การรวมเข้าไว้ในจริยธรรมหรือจรรยาบรรณขององค์กร หลักสูตรอบรมหรือการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่แยกออกมา

4. จัดให้มีช่องทางสำหรับให้ข้อเสนอแนะ คำติชมและการสื่อสารภายในบริษัท บริษัทสามารถนำช่องทางการสื่อสารได้ตอบ เช่น กล้องข้อความเข้าของผู้จัดการหรือกระบวนการร้องทุกข์ ที่มีอยู่มาใช้หรือปรับแต่งใหม่เพื่อกระตุ้นให้พนักงานส่งข้อเสนอแนะและคำติชม พร้อมแสดงความกังวลได้โดยไม่ต้องกลัวการโต้ตอบใด ๆ ได้ตลอดการพัฒนาและดำเนินโครงการที่เป็นมิตรกับครอบครัว

3.5 ติดตาม ประเมินผลและดำรงรักษาไว้ซึ่งแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

แผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไม่ใช่มาตรการที่ทำเพียงครั้งเดียวแล้วจบไป แต่เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างแท้จริงต่อชีวิตของพนักงาน การ “ดำรงรักษา” หมายถึงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมาย หลักการและความพยายามของแผนงานเพื่อบรรลุผลที่ปรารถนา การนำแนวคิด ‘3R’ คือ การทบทวน (review) การปรับแต่งให้ดีขึ้น (refine) และการนำมาปรับใช้ใหม่ (renew) เป็นวิธีที่ดีที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าวได้ ภาคผนวก ๔ กล่าวถึงแนวทางการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและอธิบายรายละเอียดการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว รวมถึงตัวอย่างแบบสำรวจการติดตามผล ข้อเสนอแนะสำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหารและตัวอย่างบทพูดสำหรับการทำวิจัยกลุ่มย่อยกับพนักงาน

บริษัทควรจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบไปด้วยบุคลากรจากฝ่ายบริหารจัดการ แผนกทรัพยากรบุคคลและกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแผนงาน เพื่อทบทวนว่าสิ่งไหนทำแล้วได้ผล ควรได้รับการแก้ไข ขยายความครอบคลุมออกไป หรือมีปัญหาทางด้านงบประมาณเกิดขึ้น รวมถึงกรณีอื่นนอกเหนือจากนี้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลก่อนหน้าและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

การติดตามผลของโครงการเป็นวิธีสำคัญในการติดตามความคืบหน้าของทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบว่าองค์กรใกล้เคียงบรรลุเป้าหมายในการเป็นสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมากน้อยแค่ไหน

การติดตามผลของโครงการยังช่วยให้ผู้บริหารโครงการและทีมสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงและอุปสรรค รวมถึงระบุปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

ซึ่งช่วยในการวางแผนทางแก้ไขให้เกิดความมั่นใจว่าโครงการจะอยู่ในขอบเขต งบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด ตัวอย่างคำถามต่อไปนี้เป็นข้อสงสัยที่มักได้รับคำตอบระหว่างการติดตามผลโครงการ:

- ✓ การดำเนินงานที่ทำให้จำกัดความว่าเป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่
- ✓ มีผลที่ตามมาโดยไม่คาดคิดการณ์ล่วงหน้าซึ่งเกิดจากการดำเนินงานเหล่านี้หรือไม่
- ✓ คณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างไรในช่วงเวลาที่กำหนด
- ✓ องค์ประกอบใดในโครงการที่ควรได้รับการปรับเปลี่ยน
- ✓ อะไรคือผลกระทบ / ผลที่ตามมาของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้
- ✓ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีแนวโน้มไปสู่ผลที่คาดหวังไว้หรือไม่

การติดตามผลของโครงการสามารถดำเนินการได้เป็นประจำผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนโดยตรงกับพนักงานและตัวแทนของพวกเขา (เช่น สหภาพแรงงาน) อันเป็นส่วนหนึ่งของการเจรจาทางสังคมที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง การประชุมพนักงานที่จัดขึ้นเป็นประจำ การประชุมหุ้นส่วนหรือเวทีสำหรับการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการทบทวนนโยบายของผู้มีส่วนได้เสีย (การจัดวิจัยกลุ่มย่อยหรือการจัดทำแบบสำรวจ) รวมถึงการกึ่งการติดตามผลและการควบคุมดูแล (การประเมินตนเอง ผู้บริจาคหรือการประเมินร่วม) และ รายงานสถิติหรือรายงานความคืบหน้า

การประเมินผลกระทบทั้งในเบื้องต้นและภายหลังการดำเนินการครอบคลุมประเด็นที่หลากหลาย เช่น ความเหมาะสมของการออกแบบแผนงาน ต้นทุนและประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่นอกเหนือความตั้งใจ ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาที่ตั้งใจไว้ของแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขแผนงานในอนาคต

คณะจัดทำแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมักมีความจำเป็นต้องปรับแต่งแผนงานให้ดีขึ้นและเลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทบทวน รวมถึงตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไขเป้าประสงค์วัตถุประสงค์และการออกแบบ โดยสามารถใช้เมทริกซ์การตัดสินใจ (decision matrix) เพื่อช่วยในการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของตัวเลือกต่าง ๆ เครื่องมือที่ระบุในภาคผนวก ๔ ใช้สำหรับการติดตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพซึ่งจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ได้

การนำมาปรับใช้ใหม่ และการดำเนินแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอย่างต่อเนื่องหลังจากระยะเริ่มต้น ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและการบริหาร โดยต้องมีการให้คำมั่นหรือการอนุมัติจากผู้บริหารอีกครั้ง มีความพยายามอีกครั้งจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะคณะจัดทำแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว และจัดสรรทรัพยากรอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงรักษาแผนงานให้คงอยู่ต่อไป

4. หลักสำคัญ มาตรการพื้นฐานและปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ส่วนที่ 4 จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้อ่านเห็นภาพชัดเจนถึงวิธีการสร้างแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้ประสบความสำเร็จภายใต้การดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยเริ่มจากหลักการโดยรวมและตามด้วยมาตรการหลักที่เป็นมิตรต่อครอบครัว 6 มาตรการ คือ (1) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (2) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (3) การให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน (4) การสนับสนุนการให้นมบุตร (5) การดูแลเด็ก และ (6) เงินสวัสดิการบุตร โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วนย่อยสำหรับแต่ละมาตรการ ประกอบด้วยคำจำกัดความสั้น ๆ บันทึกมาตรฐานสากล ปัจจัยเกี่ยวข้องที่สำคัญ และสุดท้ายคือเรื่ององค์ประกอบที่สำคัญสำหรับความสำเร็จที่มีขึ้นจากประสบการณ์และหลักฐาน

การนำมาตรการทุกข้อไปปฏิบัติในทันทีไม่ใช่เรื่องง่ายหรือสมเหตุสมผลในทางปฏิบัติ ภาคธุรกิจสามารถเริ่มจากการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของมาตรการที่เกี่ยวข้องที่สุดโดยอิงตามความต้องการของแรงงาน

และขีดความสามารถของบริษัทนั้น ๆ เมื่อเวลาผ่านไปองค์กรสามารถทำการแก้ไขและขยายนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวออกไป รวมถึงทบทวนมาตรการทั้งหมดอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 3 อธิบายหลักการพื้นฐานในการสร้างนโยบายที่เข้มแข็ง หลักการเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับมาตรการทั้งหมดที่ภาคธุรกิจพิจารณาจะจัดทำหรือได้จัดทำไปแล้ว

ตาราง 3 หลักในการดำรงรักษาสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

ดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและพ่อแม่ ผู้ปกครองเสมอ

(Always act in the best interests of the child and of parents)

ให้ตั้งคำถามในทุก ๆ การตัดสินใจทางธุรกิจว่าการตัดสินใจนั้นจะเกิดผลกระทบกับเด็กหรือไม่ อย่างไร และการตัดสินใจนั้นเป็นประโยชน์สูงสุดแก่เด็กหรือไม่ โดยต้องพิจารณาความต้องการที่แตกต่างกันของเด็ก ๆ ในแต่ละช่วงอายุ และอาจต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ คำถามต่อไปนี้อาจเป็นประโยชน์ เมื่อต้องดำเนินการตัดสินใจที่อาจเกิดผลกระทบต่อเด็ก พ่อแม่และผู้ปกครอง:

- ✓ สิ่งดังกล่าวจะมีมาตรการรองรับความต้องการของเด็กที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการหรือไม่
- ✓ สิ่งดังกล่าวจะมีส่วนช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ของเด็กดีขึ้นหรือไม่
- ✓ สิ่งดังกล่าวจะสนับสนุนการพัฒนาทางสุขภาพของเด็กหรือไม่
- ✓ สิ่งดังกล่าวจะเกิดผลกระทบต่อพ่อแม่ ผู้ปกครองอย่างไร

ไม่ก่อให้เกิดอันตราย (Do no harm)

ต้องรับประกันให้ได้ว่ากิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทจะไม่ทำให้ผู้คน โดยเฉพาะเด็ก ๆ ได้รับความเสี่ยงหรืออันตรายใด ๆ เพิ่มเติม หากกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ส่งผลกระทบต่อเด็กและครอบครัวของพนักงาน สิ่งสำคัญที่สุดที่ต้องทำคือการดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว

ปรับนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้เข้ากับความต้องการของแรงงานในองค์กร

(Adapt your family-friendly policies to the needs of your workforce)

องค์กรทุกแห่งและพนักงานในองค์กรไม่ได้มีความต้องการตรงกันเสมอไป เช่น แรงงานข้ามชาติที่เป็นพ่อแม่ผู้ปกครองที่อาศัยอยู่กับบุตรหลาน มีความต้องการต่างจากแรงงานที่ต้องทิ้งสมาชิกครอบครัวที่ใกล้ชิดไว้ข้างหลัง และพนักงานที่อาศัยอยู่ในนิคมอาจต้องการการสนับสนุนต่างจากคนที่ต้องเดินทางไปทำงานทุกวัน ดังนั้นก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ควรประเมินสถานการณ์และความต้องการของแรงงานขององค์กรอย่างละเอียด

สนับสนุนการคุ้มครองทางสังคมพื้นฐานแก่พนักงานทุกคน (Support basic social protection for all your workers)

การคุ้มครองทางสังคมเป็นปัจจัยหลักในการแก้ไขความเปราะบางของพนักงานและครอบครัวในด้านความยากจน ความไม่เสมอภาคและการกีดกัน²⁸ ในขณะที่การคุ้มครองทางสังคมคือหน้าที่รับผิดชอบหลักของรัฐบาล นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงานสามารถสนับสนุนความพยายามเหล่านี้โดยการสร้างความมั่นใจว่า :

- ✓ พนักงานทุกคนได้รับเงินเดือนเพียงพอครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของครอบครัว ซึ่งรวมถึงโภชนาการ การศึกษาและการดูแลสุขภาพ
- ✓ ให้เงินอุดหนุนในยามจำเป็นเพื่อให้พนักงานเข้าถึงบริการสุขภาพ ประกันการว่างงานและกรณีทุพพลภาพ ซึ่งการให้เงินอุดหนุนนี้ควรครอบคลุมไปยังแรงงานนอกระบบด้วย

บังคับใช้การคุ้มครองทางกฎหมายที่มีมาตรฐานสูงกว่าเสมอ (Always apply the stronger legal protection)

โดยสรุป นโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวต้องไม่ขัดกับข้อกำหนดทางกฎหมายและควรบังคับใช้มาตรฐานที่สูงกว่าเสมอ

- ✓ หากกฎหมายและข้อบังคับของประเทศหรือท้องถิ่นให้การคุ้มครองที่สูงกว่ามาตรฐานสากล องค์กรต้องบังคับใช้กฎหมายของประเทศหรือท้องถิ่นในการดำเนินงาน
- ✓ หากมาตรฐานสากลให้การคุ้มครองทางกฎหมายสูงกว่าหรือไม่ก็กฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง ขอแนะนำให้เรียนรู้จากมาตรฐานกฎหมายสากล หลักปฏิบัติทางกฎหมายของประเทศอื่น ๆ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรอื่น และนำการคุ้มครองที่มีมาตรฐานสูงกว่ามาใช้ในธุรกิจของคุณ

ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะด้วยเหตุใด (Do not discriminate on any grounds)

ไม่ควรมีคนกลุ่มใดถูกเลือกปฏิบัติหรือกีดกันไม่ได้รับสวัสดิการหรือบริการด้วยเหตุผลทางเพศสภาพ ชนชาติ ศาสนา สัญชาติ เชื้อชาติ รสนิยมทางเพศหรือมูลเหตุอื่นใด เช่น สถานภาพสมรส การตั้งครรภ์ หรือสถานภาพการทำงาน เช่น ต้องไม่มีพนักงานกลุ่มไหน (พนักงานที่มีสัญญาจ้างพนักงานชั่วคราว แรงงานข้ามชาติ ฯลฯ) ถูกกีดกันจากการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามสถานภาพการทำงานของพวกเขาในองค์กร พนักงานทุกคนควรได้รับการคุ้มครองความเป็นมารดาและประกันสังคมเสมอ

การจัดให้มีการสนับสนุนเพิ่มเติมหรือมาตรการที่มีเป้าหมายในการป้องกันหรือแก้ไขการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเปราะบางเฉพาะกลุ่มไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

อ่านต่อ

28 ข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการคุ้มครองทางสังคมรวมถึงความเชื่อมโยงต่อแหล่งข้อมูลปัจจุบัน ดูที่ : องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 'ไอแอลโอ ชุดรายการการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐาน', <www.social-protection.org/gimi/ress/ShowTheme.do?tid=12>, เข้าชม 14 พฤษภาคม 2563.

อ่านต่อ

แจ้งให้ทราบ สร้างความตระหนักถึงและขอการยินยอม

- ✓ ดำเนินการให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของนโยบายทุกข้อ เข้าใจและสบายใจที่จะใช้นโยบาย เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ จำเป็นต้องไม่ให้เกิดการตำหนิ การล้อเลียนหรือการโต้ตอบใด ๆ หากพนักงานใช้ประโยชน์จากนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว
- ✓ ดำเนินการให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด รวมถึงพนักงานและบุตรหลานได้รับโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการหรือกระบวนการใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา
- ✓ ดำเนินการให้แน่ใจว่าบริษัทได้รับการยินยอมจากพนักงานและบุตรหลานในทุกกรณีที่พวกเขามีส่วนร่วมโดยตรงกับกิจกรรมหรือแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

มุ่งมั่นไปสู่ความยั่งยืนและความสามารถในการรองรับการขยายตัว

การพัฒนาและน่านโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ ควรมุ่งเป้าไปสู่ระบบที่ยั่งยืนเพื่อสนับสนุนเด็กและครอบครัวมากกว่าที่จะเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ทำได้รวดเร็วหรือแค่ครั้งเดียวโดยเฉพาะ:

- ✓ ดำเนินการให้แน่ใจว่านโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมีความสอดคล้องเข้ากันและสามารถผนวกเข้ากับแนวปฏิบัติหลักของธุรกิจและระบบบริหารจัดการ (เช่น จรรยาบรรณขององค์กร) ได้
- ✓ มุ่งมั่นไปสู่ความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืนและส่งเสริมนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในห่วงโซ่อุปทานและกับพันธมิตรทางธุรกิจ

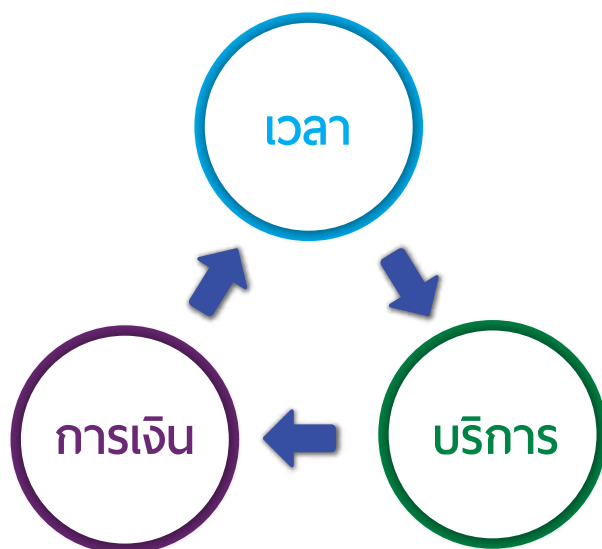
นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่มีประสิทธิภาพที่สุดจะออกแบบเป็นชุดรายการที่มีความสมดุลย์และคำนึงถึงภาพรวมของทุกองค์ประกอบ เพื่อให้พ่อแม่และผู้ดูแลเด็กมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์และความช่วยเหลือทางการเงิน

ดังที่แสดงให้เห็นในรูป 2 แสดง องค์ประกอบทั้ง 3 อย่างนี้สนับสนุนและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน นโยบายที่สัมพันธ์กันเหล่านี้ต้องตอบสนองความต้องการของครอบครัวที่มีหลากหลายรูปแบบใด เช่น คู่สามีภรรยาที่มีบุตรหลาน พ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวที่มีบุตรหลาน และครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุหลายคน รวมถึงสถานการณ์การทำงานที่ไม่เป็นไปตาม

มาตรฐาน และพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะผู้หญิงต้องปฏิบัติ ทั้งในฐานะพนักงานและผู้ดูแลเด็ก

ส่วนต่อไป มีความมุ่งหมายที่จะช่วยให้องค์กรสำรวจทางเลือกและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการจัดเตรียมนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่เป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ เนื้อหาเน้นคำจำกัดความและข้อเท็จจริงสำหรับแต่ละมาตรการ อธิบายโดยคร่าวถึงช่องว่างที่พบเป็นประจำและระบุถึงรายละเอียดของปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ

รูป 2. มาตรการเสริมเรื่องเวลา การบริการและการเงิน



เวลา

- การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (มารดาและบิดา)
- ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น
- การพักเพื่อปั๊มนมและให้นมบุตร
- การลาด้วยเหตุฉุกเฉินของครอบครัวและการลาด้วยเหตุผลทางการแพทย์

บริการ

- การดูแลเด็ก
- การคุ้มครองพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน
- งานสร้างสรรค์ครอบครัว
- การดูแลผู้สูงอายุ
- การรณรงค์ให้ข้อมูลข่าวสาร

การเงิน

- เงินสวัสดิการบุตร
- ทุนเล่าเรียนหรือทุนกั๊ยมสำหรับบุตรหลานพนักงาน
- แผนการประกันภัยสำหรับครอบครัว
- เงินสำรองฉุกเฉินของพนักงาน

4.1 การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ในคู่มือฉบับนี้ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หมายถึง การลาคลอด การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นการให้เวลาพักจากการทำงานแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ที่ทำงานนอกบ้านในระหว่างการดูแลบุตรแรกเกิดหรือบุตรบุญธรรมโดยจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนหรือส่วนหนึ่งจากรายได้ปกติของพวกเขา ทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครองมีเวลาในการดูแลและสร้างสายใยกับลูกน้อย สร้างกิจวัตรประจำวันในการป้อนนมและดูแลลูก และดูแลหากลูกต้องการการรักษาพยาบาล และยังช่วยให้มารดาที่เพิ่งคลอดบุตรได้พักผ่อนร่างกายอีกด้วย

การลาคลอด หมายถึง ช่วงเวลาที่คุณแม่มีสิทธิลางานโดยได้รับค่าจ้าง โดยเริ่มขึ้นไม่นานก่อนการคลอดบุตร การลาคลอดในหลายรูปแบบนั้นเป็นสิทธิทางกฎหมายมาเป็นเวลาหลายปี ในปี 2557 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทบทวนนโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรใน 185 ประเทศและอาณาเขตพบว่า มีเพียงร้อยละ 51 ที่ให้พนักงานลาคลอดได้อย่างน้อย 14 สัปดาห์²⁹

รัฐบาลและบริษัทในหลายประเทศเห็นชอบนโยบายที่คล้ายคลึงกันสำหรับบิดา นั่นคือ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา ซึ่งเป็นการอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างเพื่อเลี้ยงดูทารกแรกเกิด หลายประเทศและหลายบริษัทกำลังเคลื่อนไปสู่นโยบายการลาโดยไม่ระบุเพศสภาพ ซึ่งเป็นการลาอย่างเท่าเทียมสำหรับผู้ปกครองทุกคนเพื่อตอบสนองสิทธิเด็กด้านการใช้เวลาและได้รับการดูแลจากผู้ปกครองของตน

มาตรฐานสากลที่ระบุเกี่ยวกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาคลอด และ/หรือการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา รวมถึง :

- ILO C183 – อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา พ.ศ. 2543 ฉบับที่ 183 ซึ่งเรียกร้องให้มีการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างสำหรับมารดาที่มีบุตรทารกเป็นเวลาอย่างน้อย 14 สัปดาห์
- ILO R191 – ข้อเสนอแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา พ.ศ. 2543 ฉบับที่ 191 ซึ่งออกตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ขยายระยะเวลาของการลาคลอดเป็น 18 สัปดาห์
- ข้อเสนอแนะว่าด้วยฐานการคุ้มครองความเป็นสังคม ฉบับที่ 202 และ ข้อเสนอแนะว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านจากข้อเสนอแนะทางเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการเป็นข้อเสนอแนะอย่างเป็นทางการ (ฉบับที่ 204) โดยเสนอข้อชี้แนะให้ขยายการคุ้มครองความเป็นมารดาไปสู่แรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ
- ILO C103 – อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2495 ฉบับที่ 103 และ ILO C003 – อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา พ.ศ. 2462 ฉบับที่ 3 ยังคงบังคับใช้ในบางประเทศ³⁰

ช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น: แม้ว่าการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในหลากหลายรูปแบบจะได้รับการยอมรับให้เป็นสิทธิทางกฎหมายทั่วโลกมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังคงแตกต่างจากสิทธิทางกฎหมายอยู่มาก ทั้งในเรื่องระยะเวลาการลา การสร้างความแน่ใจว่าไม่มีการลงโทษไม่ว่าโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจสำหรับพ่อแม่ ผู้ปกครองที่ทำการลา และการรับประกันว่าการลาโดยได้รับค่าจ้างจะมีให้ทั้งบิดาและมารดา

การรับรองเรื่องเงินชดเชยระหว่างลาคลอดให้เป็นสิ่งบังคับตามกฎหมายครอบคลุมร้อยละ 45 ของผู้หญิงที่อยู่ในการทำงานทั่วโลก แต่การประมาณการเมื่อไม่นานมานี้แสดงให้เห็นว่าแท้จริงแล้วมีเพียงร้อยละ 41.1 ของผู้หญิงกับทารกแรกเกิดที่ได้รับเงินชดเชยระหว่างลาคลอดเท่านั้น และมีความไม่เสมอภาคอย่างมากในแต่ละภูมิภาค ตัวอย่างเช่น ในทวีปแอฟริกา มีเพียงร้อยละ 15.8 ของผู้หญิงที่คลอดบุตรได้รับสวัสดิการดังกล่าว ความไม่มั่นคงทางการเงินทำให้มารดาและบุตรเกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญด้านสุขภาพ เพราะผู้หญิงหลายคนโดยเฉพาะที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบยังคงต้องทำงานจนถึงระยะท้าย ๆ ของการตั้งครรภ์หรือต้องกลับไปทำงานอย่างรวดเร็วหลังคลอด³¹

ความเชื่อกับข้อเท็จจริง

ความเชื่อ

ผู้หญิงจะไม่กลับมาทำงานหลังจากลาคลอด การลาคลอดภาคบังคับระยะยาวทำให้ผู้หญิงออกจากตลาดแรงงานและเกิดผลเสียมากกว่าผลดี

ข้อเท็จจริง

การลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นมาตรการอันดับหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้หญิงสามารถกลับมาทำงานหลังจากคลอดบุตรได้ สำหรับนายจ้าง มันหมายถึงการที่พวกเขาจะไม่สูญเสียพนักงานหญิงที่ได้รับการฝึกอบรม มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และพรสวรรค์ที่องค์กรได้ลงทุนจ้าง เพราะนายจ้างหลายคนดำเนินธุรกิจในตลาดที่มีทรัพยากรแรงงานที่จำกัด การหลีกเลี่ยงการลาออกของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ

29 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ความเป็นมารดาและบิดาในที่ทำงาน: กฎหมายและแนวปฏิบัติทั่วโลก, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, 2557, หน้า xi <www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014>, เข้าชม 16 พฤษภาคม 2563.

30 สำหรับรายละเอียดเรื่องมาตรฐานความเป็นมารดา ดูได้ที่ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 'มาตรฐานแรงงานสากลเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา', โอแอลโอ, เจนีวา, 2539 – 2563, <www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-en/index.htm>, เข้าชม 17 พฤษภาคม 2563.

31 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, รายงานการคุ้มครองทางสังคมโลก 2560 – 2562 : การคุ้มครองทางสังคมที่เป็นสากลเพื่อไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, พฤศจิกายน 2560, หน้า 27, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgrreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_604882.pdf>, เข้าชม 17 พฤษภาคม 2563.

ความเชื่อ

พนักงานที่ตั้งครรภ์หนึ่งคนก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับนายจ้าง และการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนจะส่งผลกระทบต่ออย่างไม่สมส่วนกับองค์กรธุรกิจขนาดเล็กและทำให้ต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น

ข้อเท็จจริง

ในประเทศส่วนใหญ่ การลาคลอดได้รับงบประมาณหรือเงินอุดหนุนจากระบบภาษีของประเทศหรือสวัสดิการสังคม ในทวีปเอเชีย ประเทศปาปัวนิวกินีเป็นประเทศเดียวที่ไม่มีกฎหมายลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง³²

การลาคลอดโดยทั่วไปหมายถึงรัฐบาลออกค่าใช้จ่ายในการลาส่วนใหญ่ ขณะที่นายจ้างจ่ายเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หรือนายจ้างจ่ายเพื่อการลาคลอดแต่สามารถเรียกคืนบางส่วนจากรัฐบาลได้

ความเชื่อ

คุณแม่่มือใหม่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงเมื่อกลับเข้าทำงาน

ข้อเท็จจริง

ประโยชน์ของการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างข้อหนึ่งคือ แม่่มือใหม่จะมีเวลาเพียงพอในการพักผ่อนร่างกายและจิตใจจากความเครียดและพร้อมที่จะกลับเข้าทำงาน บ่อยครั้งทั้งแม่่มือใหม่และนายจ้างจะกังวลเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิภาพการทำงานหลังคลอดบุตร หากได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากนายจ้าง แม่่มือใหม่จะสามารถคงประสิทธิภาพและมุ่งความสนใจไปที่การทำงาน สามารถทำงานเสร็จทันเวลาและพัฒนาอาชีพได้

✓ องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

ภาคธุรกิจควรพิจารณาทางเลือกทั้งหมดเพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงทางเลือกดังต่อไปนี้

ความสอดคล้องกับกฎหมายและการคุ้มครองที่มีมาตรฐานสูงกว่า : จุดเริ่มต้นที่สำคัญคือการสร้างความแน่ใจว่ามีการจ่ายค่าจ้างในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการลาคลอดในธุรกิจขององค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานที่สอดคล้องหรือดีกว่ากฎหมายสากล กฎหมายของประเทศหรือกฎหมายท้องถิ่น สำหรับบริษัทข้ามชาตินั้นหากข้อกำหนดทางกฎหมายในประเทศแม่และประเทศที่ลงทุนมีความแตกต่างหรือขัดแย้งกัน การจัดทำมีนโยบายที่ครอบคลุมทั่วโลก (จรรยาบรรณองค์กร) ผนวกกับการคุ้มครองที่มีมาตรฐานสูงที่สุดเพื่อปรับใช้กับของทุกสาขาบริษัท รวมถึงบริษัทลูกเป็นสิ่งที่เหมาะสมอย่างยิ่ง

การครอบคลุมอย่างเต็มที่: การรับรองว่านโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรครอบคลุมพนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานไม่เป็นทางการ พนักงานชั่วคราว แรงงานข้ามชาติและพนักงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (พาร์ทไทม์) หรือผู้ทำสัญญาชั่วคราว จัดให้มีนโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาเพื่อให้พ่อมือใหม่ได้รับการคุ้มครองด้านการจ้างงานเช่นเดียวกับแม่่มือใหม่ และส่งเสริมให้พนักงานชายลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรพร้อมดำเนินการให้แน่ใจว่ามีนโยบายที่มีการคุ้มครองแบบเดียวกันสำหรับผู้ปกครองที่อุปการะบุตรบุญธรรมด้วย

การรับสมัครงานที่ยุติธรรม: ในระหว่างกระบวนการรับสมัครงานไม่ควรถามผู้สมัครที่เป็นหญิงเกี่ยวกับสถานะการตั้งครรภ์ เว้นแต่กฎหมายจะระบุไว้ ณ สถานที่ทำงาน ไม่ควรถามหรือแทรกแซงเกี่ยวกับกรวางแผนครอบครัวของพนักงาน และห้ามบอกให้พนักงานหญิงตรวจการตั้งครรภ์เด็ดขาด

ในทางปฏิบัติ หมายความว่า: หากพนักงานหญิงสมัครงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสำหรับหญิงมีครรภ์ อาจถามพนักงานว่ากำลังตั้งครรภ์หรือไม่ แต่ไม่เป็นการเหมาะสมที่จะจัดหรือบังคับให้พนักงานหญิงท่านนั้นทำการตรวจการตั้งครรภ์

ไม่ทำการแทรกแซง: ไม่ควรห้ามพนักงานลางานทั้งก่อนและหลังการคลอดบุตร รวมถึงระหว่างกระบวนการอุปการะ ควรอนุญาตให้พนักงานหญิงลางานเพื่อตรวจร่างกายได้หลายครั้งระหว่างการตั้งครรภ์โดยไม่ถูกกีดกันจากนายจ้าง รับประกันว่าพนักงานสามารถใช้สวัสดิการเหล่านี้ได้โดยไม่ถูกตำหนิจากหัวหน้าโดยตรงหรือเพื่อนร่วมงาน

ได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสม: การลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาจะไม่จำเป็นว่าเป็นการลาอย่างแท้จริงหากไม่ได้รับค่าจ้าง การลาคลอด การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา หรือการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต้องได้รับค่าจ้างเพื่อพ่อแม่่มือใหม่และครอบครัวจะได้นำไปใช้จ่ายสำหรับความต้องการด้านความเป็นอยู่พื้นฐาน การจ่ายค่าจ้างระหว่างการลาควรจ่ายเต็มจำนวน (หรือเป็นงวด ๆ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงพิเศษ)

32 ศูนย์วิเคราะห์นโยบายโลก, 'การลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างมีให้แก่มารดาและบิดาของทารกหรือไม่?' (ฐานข้อมูลเชิงโต้ตอบ), โลก, ลอสแอนเจลิส, แคลิฟอร์เนีย, 2563, <www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-for-mothers-of-infants>, เข้าชม 10 พฤษภาคม 2563.

จ่ายตรงเวลาและสม่ำเสมอ และไม่ควรรทำให้พนักงานและครอบครัวสูญเสียรายได้อย่างมีนัยสำคัญ

ระยะเวลาการลา: รับประกันว่าพนักงานได้รับวันลาตลอดอย่างน้อย 14 สัปดาห์หรือตามข้อเสนอแนะคือ 18 สัปดาห์ในการลาตลอดเต็มเวลาหรือลาตลอด ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา หรือการลารวมกับลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับทั้งบิดาและมารดา เป็นเวลา 6 เดือน (ระบบการลาแบบเต็มเวลาและ/หรือไม่เต็มเวลา) พร้อมรับประกันว่าพนักงานสามารถลางานอย่างน้อย 14 สัปดาห์หลังการคลอดหรืออุปการะบุตรแม้ว่าพนักงานจะต้องลางานล่วงหน้า เช่น เนื่องจากเกิดภาวะแทรกซ้อนขณะตั้งครรภ์ ก็ตาม

ในทางปฏิบัติ หมายถึง หากพนักงานหญิงเกิดภาวะแทรกซ้อนระหว่างตั้งครรภ์ เช่น ต้องการนอนพักรักษาตัวก่อนการคลอดบุตร ช่วงเวลานี้จะถือเป็นเวลาลาป่วยและต้องไม่ถูกหักจากวันลาตลอด พนักงานคนดังกล่าวควรได้รับวันลาเต็มจำนวนหลังการคลอดบุตรตามนโยบายการลาตลอดขององค์กร

การกลับมาทำงานอย่างราบรื่น: รับประกันว่าพนักงานที่ลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรสามารถกลับเข้าทำงานของตน/ตำแหน่งของตนเมื่อครบวันลา โดยได้รับเงินเดือนและเงินโบนัสเท่าเดิม (หรือเพิ่มขึ้น) เหมือนก่อนการลา หากนายจ้างต้องการย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่ของพ่อแม่ใหม่หรือพนักงานเป็นคนขอเปลี่ยน ควรทำข้อสัญญาตกลงระหว่างสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การอำนวยความสะดวกให้แม่เมื่อใหม่กลับเข้าทำงานนั้นแนะนำให้มีโครงการเปลี่ยนผ่าน “กลับเข้าสู่ทำงาน” เพื่อช่วยแม่ใหม่ในการกลับเข้าทำงาน

จะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้า ...

- ✓ มีการพิจารณาการคุ้มครองความเป็นมารดาที่มีมาตรฐานสูงกว่าและครอบคลุมกว้างกว่า เช่น ให้ค่าปรึกษาเรื่องสุขภาพมารดาแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ใหม่ ให้ระยะเวลาการลาที่ยาวนานกว่าและเงินสวัสดิการที่สูงกว่า เช่น การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็น 20 สัปดาห์ (ทั้งมารดาและบิดา) หรือให้พนักงานที่มีครรภ์ได้รับการลาเกี่ยวกับการดูแลรักษาครรภ์

โดยได้รับค่าจ้างและเงินสวัสดิการสำหรับการตั้งครรถ์เพื่อให้หญิงมีครรภ์และทารกของพวกเขาได้รับความคุ้มครองทางสุขภาพ

- ✓ ส่งเสริมนโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรขององค์กรกับพันธมิตรทางธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ รวมถึงชุมชนในวงกว้าง

4.2 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นการจัดการตารางเวลาที่ปรับเปลี่ยนได้หรือเสนอทางเลือกที่ทดแทนชั่วโมงทำงานตามปกติหรือการเข้ามำทำงานในสำนักงานได้ ขณะที่พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวและของครอบครัวได้ ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยความยืดหยุ่นควรตั้งอยู่พื้นฐานหน้าที่ของลูกจ้างที่จำเป็นต้องดำเนินการให้สำเร็จเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง (เช่น การส่งงานตรงตามเวลา) และสามารถออกแบบเพื่อสร้างสัมพันธ์ในการทำงานที่ได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงในความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ตาราง 4 แสดงลักษณะทั่วไปของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

“ ก่อนการนำระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นประเภทใดก็ตามไปปฏิบัติต้องแน่ใจว่าได้ตรวจสอบผลกระทบต่อนักงานและนายจ้าง และระบุอย่างชัดเจนว่าจะเกิดผลกระทบต่อการจ่ายค่าจ้าง เงินสวัสดิการ และวันหยุดอย่างไร

ก่อนการนำระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นประเภทใดก็ตามไปปฏิบัติต้องแน่ใจว่าได้ตรวจสอบผลกระทบต้อปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินสวัสดิการพนักงาน (เช่น แผนบำนาญ) และเงื่อนไขในการเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ (เช่น ประกันการว่างงาน) และควรระบุอย่างชัดเจนเสมอว่าการจัดการเหล่านี้มีผลกระทบต่อจ่ายค่าจ้าง เงินสวัสดิการ และวันหยุดอย่างไร ทั้งในมุมมองของลูกจ้างและนายจ้าง

ตาราง 4 ลักษณะของมาตรการที่ให้ความยืดหยุ่น		
เวลาทำงานแบบยืดหยุ่น	การลาแบบยืดหยุ่น	สถานที่ / หน้าที่แบบยืดหยุ่น
<ul style="list-style-type: none"> ✓ การสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อแลกการลาพิเศษ ✓ การลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ ✓ ชั่วโมงทำงานแบบยืดหยุ่น ✓ การสลับกะ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ การเพิ่มวันหรือการขยายวันลาพักร้อนหรือวันลาส่วนตัวให้มากขึ้น ✓ การลางานระยะยาวโดยรักษาตำแหน่งงานไว้ ✓ ลดชั่วโมงการทำงาน/งานพาร์ทไทม์โดยคงอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ✓ การลาเพื่อให้นมบุตรโดยได้รับค่าจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ การทำงานจากบ้านหรือการทำงานโดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคมช่วย ✓ การทำงานทางไกลชั่วคราวเพื่อจุดประสงค์ในการดูแล ✓ การแบ่งปันงาน ✓ การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรอบ 6.

ทางเลือกเพิ่มเติมสำหรับการจัดการทำงานแบบยืดหยุ่น

ทางเลือกสำหรับการทำงานแบบยืดหยุ่นรวมถึง การสะสมชั่วโมงการทำงาน/การคำนวณชั่วโมงการทำงานเป็นรายปี เพื่อให้พนักงานเลือกจำนวนวันและชั่วโมงทำงานที่มากที่สุดภายในกรอบระยะเวลาการทำงานที่ได้ตกลงกันไว้ (เช่น รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี) การจัดการดังกล่าวบ่อยครั้งจะเป็นการรวมเวลาที่ยืดหยุ่นได้กับการลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์และสามารถช่วยลดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาได้หากต้องการ การจัดการเช่นนี้อาจเหมาะสมสำหรับธุรกิจที่ชั่วโมงการทำงานอาจเปลี่ยนแปลงไปมา (เช่น ฤดูท่องเที่ยว)

การสลับกะ พนักงานจะทำงานเต็มวันแต่สามารถเลือกเวลาเริ่มงานและเลิกงานที่หลากหลายได้ (เช่น 7.30 น. – 15.00 น., 8.30 น. – 16.30 น., 9.30 น. – 17.30 น.) โดยการจัดการตารางอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในโรงงาน จะช่วยควบคุมจำนวนโควตารายวัน ขณะสนับสนุนความต้องการในการดูแลครอบครัวของพนักงาน

การลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ พนักงานจะทำงานเป็นเวลานานกว่าเดิมต่อวันหรือต่อกะเพื่อแลกกับการหยุดงานหนึ่งวัน ตารางนี้พนักงานมักจะเป็นคนริเริ่ม แต่นายจ้างอาจนำเสนอทางเลือกนี้ได้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพิ่มกำลังผลิตสูงสุดหรือจัดชั่วโมงทำงานที่นานขึ้นเพื่อส่งเสริมการบริการลูกค้า การจัดการโดยทั่วไปจะยืดชั่วโมงทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นหลัก รวมถึงการทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์ต่อสัปดาห์ หรือการเพิ่มชั่วโมงทำงานอีกหนึ่งชั่วโมงต่อวันแลกกับวันหยุดหนึ่งวันทุก ๆ สองสัปดาห์

หากมีตำแหน่งงานไม่เต็มเวลา (พาร์ทไทม์) 2–3 ตำแหน่งในองค์กร การแบ่งปันงาน อาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งเมื่อมีพนักงานสองคนหรือมากกว่านั้นช่วยกันทำงานตำแหน่งเดียวกันหรือมีการแบ่งหน้าที่กัน ในการจัดการแบ่งปันการทำงานกันนั้นสิ่งสำคัญที่สุดคือพนักงานต้องทำงานเป็นที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานกันอย่างดี

มาตรฐานสากล: แหล่งข้อมูลรวมถึง ‘ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดเวลาทำงานอย่างมีสมดุลย์’, 2562, คู่มือภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และ สเปน ได้ที่ <www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm>.

ความเชื่อกับข้อเท็จจริง

ความเชื่อ

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ผลิตภาพลดลง

ข้อเท็จจริง

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นวิธีที่พิสูจน์แล้วว่าสามารถเพิ่มผลิตภาพได้ รายงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ประโยชน์ของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นนำไปสู่แรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การดำเนินงานทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมความต่อเนื่องทางธุรกิจ พร้อมช่วยดึงดูดกลุ่มคนที่มีพรสวรรค์สูงหลากหลายกลุ่ม³³ นอกจากนี้ประโยชน์ของการจัดการเหล่านี้สามารถเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานและการมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ลดการขาดงานและค่าใช้จ่ายในการผลิตและสร้างสภาพแวดล้อม “สีเขียว” ที่ดีกว่าและยั่งยืนกว่า

ความเชื่อ

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีไว้สำหรับพนักงานหญิงที่มีบุตรเล็ก ๆ เท่านั้น

ข้อเท็จจริง

พนักงานทุกคนควรมีสิทธิเลือกระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นอย่างเท่าเทียมกัน นอกเหนือจากที่เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งสำหรับพนักงานที่มีบุตรเล็ก ๆ แล้ว การจัดการดังกล่าวยังเกื้อหนุนการดูแลสมาชิกอาวุโสในครอบครัว สุขภาพและสุขอนามัยของทุกคน และเป็นโอกาสที่พนักงานจะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย เมื่อบทบาทและหน้าที่ในการดูแลเด็กและครอบครัวตามขนบธรรมเนียมเดิมเปลี่ยนแปลงไป บนฐานแห่งความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งชายและหญิงต่างก็แสวงหาเครื่องมือเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้น การสนับสนุนจากพนักงานระดับอาวุโสจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีต่อแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

33 Shagvaliyeva, Sussanna และ Yazdanifard, Rashad, ‘ผลกระทบของเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นในการสร้างสมดุลย์ในการทำงาน’, การจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม จากวารสารอเมริกัน, 4(1):20-23 มกราคม 2557, <www.researchgate.net/publication/260219489_Impact_of_Flexible_Working_Hours_on_Work-Life_Balance>, เข้าชมเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563.

✓ องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

ภาคธุรกิจควรพิจารณาทางเลือกทั้งหมดเพื่อให้การดำเนินนโยบายระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งรวมถึงทางเลือกดังต่อไปนี้

ยึดหลักความต้องการ: ความต้องการของพนักงานอาจแตกต่างกันอย่างมากภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ต่างกัน และระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นก็มีหลากหลายประเภทเช่นกัน ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทุกประเภทอาจไม่สามารถควบคุมจัดการได้ง่ายหรือคุ้มค่างบองค์กรทุกประเภทและทุกขนาด ดังนั้นนายจ้างที่สนใจปรับใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทุกคนควรจัดให้มีการประเมินองค์กร เพื่อพิจารณาว่าระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริษัทหรือไม่ และหากเหมาะสมควรใช้ระบบลักษณะใด เพื่อรองรับความต้องการอย่างดีที่สุด

ในทางปฏิบัติ การจัดการดังกล่าวสามารถบรรลุผลสำเร็จโดยการอนุญาตให้มีการลาออกนานขึ้น และรับประกันว่าแม่เมื่อใหม่ไม่ต้องทำงานล่วงเวลาหรือจัดให้มีการลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ของพนักงานที่เป็นพ่อแม่ เพื่อที่จะได้มีเวลาหยุดในช่วงบ่ายในแต่ละสัปดาห์ เช่น เพื่อช่วยบุตรหลานปฐมวัยทำการบ้าน

การไม่แทรกแซงและไม่เลือกปฏิบัติ: รับประกันว่าพนักงานทุกคนได้รับประโยชน์จากการทำงานแบบยืดหยุ่นและไม่ใคร่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกลงโทษจากการลางานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลครอบครัวบ่อยครั้ง การอนุญาตให้มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นจะเป็นกรณี ๆ ไป ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้แน่ใจว่ามีความโปร่งใสตลอดกระบวนการพิจารณาและรายงานผลทุกขั้นตอนตามเวลาที่กำหนด เพื่อที่พนักงานที่ไม่ได้รับประโยชน์จากนโยบายหรือพนักงานที่ยื่นคำร้องแต่ถูกปฏิเสธจะได้ไม่รู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

การให้คำจำกัดความหน้าที่รับผิดชอบอย่างละเอียด: ไม่ว่าจะมีความหมายหรือทางเลือกมากมายเพียงใด หัวหน้างานควรกำหนดหน้าที่ ความคาดหวังและเส้นตายที่ชัดเจน ที่ได้รับการยอมรับจากทั้งนายจ้าง/หัวหน้างาน และจากพนักงาน

ความสอดคล้องของค่าจ้างและสวัสดิการ: การที่พนักงานเข้าร่วมในระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ควรส่งผลกระทบต่อค่าจ้างงานและหน้าที่การงาน เช่น พนักงานที่มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นหรือทำงานจากบ้านควรได้รับค่าจ้างเท่าเดิมตรงตามเวลาที่กำหนด ค่าล่วงเวลาที่นำงานกลับไปทำที่บ้านควรมีการคำนวณและให้ค่าชดเชย และการจ่ายโบนัสรายปีก็ไม่ควรได้รับผลกระทบเชิงลบ

ทำให้เป็นมิตรต่อธุรกิจ: โดยทั่วไปเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นต้องเหมาะสมกับตารางเวลาทางธุรกิจ สำหรับโรงงานที่มีพนักงานในสายงานผลิตหรืออยู่หน้าร้าน เวลาการทำงานแบบยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่ทำยากกว่ากรณีที่พนักงานทำงานในบริษัท หากไม่สามารถจัดการการทำงานแบบยืดหยุ่นได้ควรพิจารณาให้การสนับสนุนพนักงานที่เป็นพ่อแม่ในทางอื่น เช่น การสนับสนุนในการดูแลเด็ก (ดูส่วนที่ 4.5 เรื่อง การดูแลเด็ก ระบุไว้ด้านล่าง)

ในทางปฏิบัติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิตและมีเวลาชัดเจนของร้านค้าก็สามารถมีการบริหารจัดการงานอย่างสมดุลได้ เช่น อนุญาตให้มีการลาบางประเภทโดยบอกกล่าวล่วงหน้าพอสมควร แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และการมีพนักงานที่มีความชำนาญหลากหลายที่สามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งต่างกันได้

จะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้า ...

- ✓ มีการทำรายงานข้อดีข้อเสียของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่บริษัทปรับใช้ พร้อมระบุต้นทุนการจัดการ ปัญหาที่พบและหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- ✓ มีการสร้างระบบบริหารจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่ตอบสนองความต้องการทุกข้อขององค์กร ที่พร้อมรับการตรวจสอบถึงความ เป็นธรรมและความครอบคลุมของมาตรการ กระบวนการที่ใช้สร้างแนวทางสำหรับแผนการทำงานแบบยืดหยุ่นควรมีขั้นตอนที่ตรวจสอบให้แน่ใจได้ว่านโยบายใหม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ขององค์กร ประเด็นต่าง ๆ เช่น สิทธิการได้รับเลือก กระบวนการพิจารณาคำร้อง การย้อนกลับและปรับเปลี่ยนสถานะของพนักงานควรได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน
- ✓ มีการแบ่งปันและส่งเสริมนโยบายระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นกับพันธมิตรทางธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท รวมถึงผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทในวงกว้าง

เฉพาะประเทศไทย

องค์การยูนิเซฟและภาคี มีการจัดทำคำแนะนำเรื่องการจัดการทำงานแบบยืดหยุ่น การดูแลบุตรหลานพนักงานและแนวทางปฏิบัติ ในสถานการณ์โรคโควิด-19 โดยท่านสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่



4.3 การให้ความคุ้มครองแก่พนักงาน ที่ตั้งครรภ์และแม่วัยก่อน

การคุ้มครองพนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่วัยก่อนเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับข้อบังคับการคุ้มครองความเป็นมารดา นอกจากนี้การรับประกันขั้นต่ำทางกฎหมาย เช่น การลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง การไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่ตั้งครรภ์ การห้ามยุติสัญญาจ้างงานระหว่างตั้งครรภ์ การคุ้มครองยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อรับประกันสุขภาพและความปลอดภัยระหว่างการตั้งครรภ์และการให้นมบุตร

ช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น : ความเสี่ยงหลักจากการจัดให้มีการคุ้มครองอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่วัยก่อนในสถานที่ทำงานนั้นรวมถึงการละเมิดสิทธิแรงงานเป็นประจำ และการเลือกปฏิบัติตามเพศสภาพซึ่งเชื่อมโยงกับการจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การจ้าง และการไล่ออก

ความเชื่อกับข้อเท็จจริง

ความเชื่อ

พนักงานที่ตั้งครรภ์ทำให้องค์กรมีต้นทุนสูง

ข้อเท็จจริง

การลงทุนขององค์กรในการคุ้มครองพนักงานที่ตั้งครรภ์เป็นผลดีต่อธุรกิจ เนื่องจากมีผู้หญิง (โดยเฉพาะวัยรุ่นหญิง) เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การให้ความคุ้มครองสิทธิการลาคลอดที่ดีสามารถสนับสนุนการเสริมสร้างพลังและศักยภาพและบทบาททางเศรษฐกิจของสตรี การเพิ่มค่าจ้างและรายได้ประสบการณ์ทำงานและการดำรงตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่าบริษัทสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนได้โดยส่งเสริมความสามารถในการดึงดูดและรักษาแรงงานที่หลากหลาย และเพิ่มผลผลิตภาพและขวัญกำลังใจของพนักงาน³⁴

ความเชื่อ

การให้นมบุตรเป็นเรื่องง่ายและไม่ต้องการการสนับสนุนเป็นพิเศษ

ข้อเท็จจริง

การสนับสนุนการให้นมบุตรต้องได้รับการจัดการให้ตรงตามความต้องการ แม่มือใหม่ทุกคนต่างก็มีลักษณะเฉพาะ และการให้นมบุตรเป็นความต้องการทางร่างกาย โดยเฉพาะระหว่างช่วงเดือนแรก ๆ การสนับสนุนที่จำเป็น เช่น การพักและสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตร ควรผนวกกับความเข้าใจในปัจจัยทางวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เช่น ความเป็นส่วนตัวเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

ความเชื่อ

การลาคลอดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา ที่บริษัทให้แก่พ่อแม่ใหม่เพียงพอแล้ว

ข้อเท็จจริง

การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเสริมผลประโยชน์ของการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรอย่างพอเหมาะจะช่วยให้แม่มือใหม่ฟื้นตัวเต็มที่จากความเครียดทางร่างกายจากการคลอดบุตร และช่วยให้พ่อแม่มีเวลาเตรียมตัวสำหรับบทบาทใหม่พร้อมกับการกลับมาทำงาน แต่การคุ้มครองความเป็นมารดาครอบคลุมกว้างกว่าการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง มาตรการสนับสนุนรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตร ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การลาป่วย การลาด้วยเหตุผลทางครอบครัวและทางการแพทย์โดยได้รับค่าจ้าง การสนับสนุนการดูแลเด็ก การแนะนำที่เหมาะสมและการสนับสนุนเพิ่มเติมจากนายจ้าง จะช่วยให้พ่อแม่มือใหม่เติมเต็มบทบาทส่วนตัวและด้านอาชีพได้ดีขึ้น



องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

ภาคธุรกิจควรพิจารณาทางเลือกทั้งหมดเพื่อให้การให้ความคุ้มครองพนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่วัยก่อนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งรวมถึงทางเลือกดังต่อไปนี้

การคุ้มครองเต็มรูปแบบ: พนักงานที่ตั้งครรภ์ทุกคน ที่มีสัญญาจ้างถาวร หรือชั่วคราว พนักงานที่จ้างโดยตรงหรือเหมาค่าแรง (ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง) การจ้างงานอย่างเป็นทางการหรือพนักงานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น (เช่น ที่ปรึกษา) ล้วนได้รับการคุ้มครองความเป็นมารดาในระดับเดียวกัน



เนื่องจากมีผู้หญิง (โดยเฉพาะวัยรุ่นหญิง)

เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การให้ความ

คุ้มครองสิทธิการลาคลอดที่ดีสามารถสนับสนุนการเสริมสร้างพลังและศักยภาพ และบทบาททางเศรษฐกิจของสตรี การเพิ่มค่าจ้างและรายได้ ประสบการณ์ทำงานและการดำรงตำแหน่ง

การรับสมัครงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ระหว่างการรับสมัครงานนายจ้างต้องไม่เรียกร้องให้มีการทดสอบการตั้งครรภ์โดยระบุเป็นเงื่อนไขการจ้างงานล่วงหน้าหรือถามคำถามใด ๆ แก่ผู้สมัครงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนครอบครัว เมื่อได้รับคัดเลือก พนักงานต้องไม่ถูกตั้งคำถามหรือเรียกร้องใด ๆ ดังที่กล่าวมา เพราะอาจลงเอยด้วยการเลือกปฏิบัติตามเพศสภาพหรือมาตุภาพ โดยมีข้อควรระวังว่านายจ้างอาจร้องขอให้ผู้หญิงแจ้งเกี่ยวกับการตั้งครรภ์เพื่อที่นายจ้างจะสามารถจัดการอย่างถูกต้องเพื่อคุ้มครองหญิงที่ตั้งครรภ์

การคุ้มครองพนักงานที่ดีเยี่ยม: นายจ้างต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศหรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความเป็นมารดาอย่างเข้มงวด เช่น พนักงานที่ตั้งครรภ์ต้องไม่ถูกไล่ออกหรือย้ายงาน และแม่เมื่อใหม่สามารถที่จะลาคลอดเต็มระยะเวลาและได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน (หรือสัดส่วนร้อยละตามที่กฎหมายกำหนด) ระหว่างการลาคลอด นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมีสิทธิกลับมาทำงานในตำแหน่งที่เท่ากันหลังจากลาคลอดและจะต้องไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อโอกาสในการได้รับการเลื่อน

มาตรการป้องกันสำหรับพนักงานที่ตั้งครรภ์: บริษัทควรจัดให้มีการคุ้มครองเพิ่มเติมแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารจัดการความปลอดภัยทางอาชีพและความเสี่ยงด้านสุขภาพของบริษัท มาตรการดังกล่าวรวมถึงการไม่ทำงานที่เป็นอันตรายหรือทำให้ร่างกายเหนื่อยล้า ไม่ทำงานล่วงเวลา ไม่ทำงานกะกลางคืนหรือข้ามวัน จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนตัว และมีน้ำดื่มเพียงพอระหว่างชั่วโมงทำงาน

การเข้าถึงการตรวจร่างกายก่อนและหลังคลอด: พนักงานที่ตั้งครรภ์ต้องไม่ถูกกั้นจากการตรวจร่างกายประจำก่อนและหลังคลอดตามที่ต้องการ การตรวจร่างกายก่อนและหลังคลอดอาจทำในรูปแบบของการลาด้วยเหตุผลทางการแพทย์หรือลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง เพื่อที่เงินเดือนของพนักงานจะไม่ได้รับผลกระทบเชิงลบ องค์กรยังสามารถจัดหาบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายในคลินิกขององค์กรหรือในการให้บริการช่วยเหลือทางการแพทย์แก่พนักงานอีกด้วย

จะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้า ...

- ✓ มีการให้การคุ้มครองที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ภาคธุรกิจควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อส่งเสริมความพยายาม โดยดำเนินการตามมาตรฐานที่สูงกว่ากฎหมายและจัดการการสนับสนุนเพิ่มเติมและแข็งแกร่งกว่าให้แก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน เช่น เปิดโอกาสความเป็นไปได้ในการลาคลอด (โดยได้รับค่าจ้าง) ที่มีระยะเวลานานขึ้น ให้ช่วงพักเพื่อให้นมบุตรนานขึ้นและบ่อยขึ้น ลงทะเบียนแผนการประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน จัดบริการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ในสถานที่ทำงาน นำมาตรการหรือแผนงานที่สร้างสรรค์เพื่อให้การสนับสนุนแก่พนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อนเพิ่มเติม

เฉพาะประเทศไทย

องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทยและภาคี มีการจัดทำโครงการ ๕-ย่าง เพื่อสร้างลูก โดยเป็นระบบให้คำแนะนำการดูแลบุตร ตั้งแต่การตั้งครรภ์จนถึง 6 ขวบผ่าน App Line โดยท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่



4.4 การสนับสนุนการให้นมบุตร

การพักเพื่อปั๊มนมหรือให้นมบุตร หมายถึง ระยะเวลาระหว่างชั่วโมงทำงานที่ให้แม่ลูกอ่อนได้ให้นมบุตรหรือกระตุ้นให้น้ำนมไหล การพักเพื่อปั๊มนมต้องการสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการให้นมบุตร (รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ) ที่ทำให้มารดาสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวหรือเป็นอาหารเสริมอย่างต่อเนื่องหลังจากกลับเข้าทำงาน

มาตรฐานสากล :

- อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 183) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อเสนอแนะว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 191 สนับสนุนให้มีการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 18 สัปดาห์ และการสนับสนุนในสถานที่ทำงานสำหรับครอบครัวที่ต้องให้นมบุตร รวมถึงมีการพัก 30 นาที 2 ครั้งในทุก ๆ ช่วงเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง
- องค์การอนามัยโลกแนะนำว่าทารกควรได้รับนมแม่เพียงอย่างเดียวเป็นเวลา 6 เดือน รวมถึงตั้งแต่เริ่มต้นภายในชั่วโมงแรกของชีวิต และควรได้รับนมแม่อย่างต่อเนื่องไปจนอายุสองขวบหรือเกินกว่านั้น คู่มือแนะนำ มติและแนวทาง “การให้นมบุตร” ได้จาก https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

ช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น: แม้ว่าจะมีผลกระทบเชิงบวกของการให้นมบุตรต่อทั้งทารกและมารดา มีเด็กอายุต่ำกว่าหกเดือนเพียงร้อยละ 40 เท่านั้นที่ได้รับนมแม่เพียงอย่างเดียวภายใน 6 เดือนตามที่แนะนำ³⁵ ช่องว่างของประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ กว้างมากและการปรับปรุงแก้ไขจำเป็นต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะประเทศในทวีปแอฟริกา รัฐอาหรับ และ ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

การนำนโยบายการลาคลอดและการให้นมบุตรไปใช้แตกต่างกันไปอย่างมีนัยสำคัญตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรม/นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างสูงกว่าจะมีนโยบายสนับสนุนและที่อยู่อาศัยในบริเวณสถานที่ทำงานมากกว่า หญิงในอุตสาหกรรมบริการและการผลิต/การขนส่ง จะได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด

การจัดสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมหรือไม่มีการสนับสนุนแสดงถึงอุปสรรคสำคัญต่อพนักงานหญิงที่ต้องการให้นมบุตร โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีความจำกัดด้านทรัพยากรและในสถานที่ตั้งที่เปราะบาง สภาพที่เป็นอันตรายและขาดความอิสระสถานที่ทำงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แย่ในการให้นมบุตร การขาดการตระหนักรู้หรือความเข้าใจผิดอาจขัดขวางมารดาจากการให้นมบุตรหรือการกระตุ้นให้น้ำนมไหล นอกจากนี้ระยะเวลาการให้นมบุตรที่สั้นกว่าในหญิงที่เริ่มการให้นมบุตรยังเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติด้วย

ความเชื่อกับข้อเท็จจริง

ความเชื่อ

การให้นมบุตรไม่สำคัญสำหรับเด็กแรกเกิดและสามารถแทนที่ได้ด้วยนมผง

ข้อเท็จจริง

การให้นมบุตรเป็นหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการส่งเสริมสุขภาพและการรอดชีวิตของเด็ก องค์การอนามัยโลก ระบุว่า นมแม่คืออาหารในอุดมคติสำหรับเด็กแรกเกิดและทารก เพราะมีสารอาหารครบถ้วนตามที่เด็กต้องการในการพัฒนาสุขภาพ นมแม่ไม่เพียงแต่ปลอดภัย แต่ยังมีภูมิคุ้มกันที่ช่วยป้องกันความเจ็บไข้ได้ป่วยทั่วไปในวัยเด็ก เช่น โรคท้องร่วงหรือ ปอดบวม ซึ่งเป็นสองสาเหตุหลักในการเสียชีวิตของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี การบรรลุเป้าประสงค์ของการให้นมบุตรในระดับสากล จะสามารถช่วยชีวิตเด็กได้ถึง 820,000 คนทุกปี เนื่องจากนมผงสำหรับเด็กแรกเกิดไม่มีภูมิคุ้มกันเหมือนที่พบในนมแม่ จึงไม่ใช่สิ่งที่น่าสนใจมาแทนได้อย่างเหมาะสม³⁶

ความเชื่อ

หากแม่ลูกอ่อนกลับไปทำงาน จะต้องให้ลูกหย่านม

ข้อเท็จจริง

การตัดสินใจว่าจะให้นมบุตรต่อไปหรือหยุดให้นมบุตรเป็นเรื่องส่วนตัว และไม่ใช่ทุกคนจะคิดเหมือนกัน การให้นมบุตรต่อไปต้องการการสนับสนุนในทางปฏิบัติ เวลา การฝึกฝน และพื้นที่ ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนบังคับให้มารดาหลายคนกลับไปทำงานต้องละทิ้งการให้นมบุตรในบางส่วนหรือโดยสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถแสดงบทบาทสำคัญในการทำให้พนักงานหญิงให้นมบุตรต่อไปโดยการเสนอให้มีการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง การจัดการทำงานพาร์ทไทม์ การจัดให้มีสถานเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปั๊มและเก็บน้ำนม และการพักเพื่อให้นมบุตร

ในทางปฏิบัติ การเสนอการลาคลอดโดยมีการรับประกันแก่พนักงาน โดยเฉพาะการขยายเวลาการลาคลอดและ/หรือการลาแบบยืดหยุ่น จะเป็นการเริ่มต้นชีวิตของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

✓ องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

ภาคธุรกิจควรพิจารณาทางเลือกทั้งหมดเพื่อให้การสนับสนุนการให้นมบุตรมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งรวมถึงทางเลือกดังต่อไปนี้

การให้ฝ่ายบริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการ: ให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นและตลอดแผนงานเพื่อปรับปรุงส่วนที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องให้ออกสภานักงานหญิงแบ่งปันความคิดและแสดงความต้องการ

ระยะเวลาการลาการทำงานโดยได้รับค่าจ้าง: รายงานการศึกษาเชิงประจักษ์ยืนยันผลกระทบเชิงบวกของการลาคลอดในด้านการเริ่มต้นของการให้นมบุตร การให้นมแม่เพียงอย่างเดียวและระยะเวลาในการให้นมบุตร การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการลาคลอดและระยะเวลาการให้นมบุตรในประเทศที่แตกต่างกัน 12 ประเทศ (รวมถึงประเทศไทย) พบว่าผู้หญิงที่มีการลาคลอด 3 เดือน อย่างน้อยร้อยละ 50 มีแนวโน้มในการให้นมบุตรเป็นเวลายาวนานกว่าผู้หญิงที่กลับไปทำงานเร็วกว่า และการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเทศที่มีรายได้ต่ำหรือปานกลาง 38 ประเทศแสดงให้เห็นว่าการขยายระยะเวลาของการลาคลอดที่บังคับใช้ในประเทศมีผลส่งเสริมให้ผู้หญิงทำตามแนวปฏิบัติที่แนะนำสำหรับการให้นมบุตรได้ดีขึ้น³⁷

ระยะเวลาของสิทธิในการให้นมบุตรและระยะเวลาการพักในที่ทำงาน: แม่ลูกอ่อนอาจพักเพื่อปั๊มนมในที่ทำงานได้เป็นเวลาถึง 2 ปีหรือนานกว่านั้นหลังจากบุตรถือกำเนิด แม่ลูกอ่อนควรได้รับอนุญาตให้พักอย่างน้อยหนึ่งครั้งทุก ๆ 3 ชั่วโมงเพื่อให้นมทารกหรือเพื่อปั๊มนมเป็นเวลาอย่างน้อย 30 นาทีในแต่ละพัก

ระยะเวลาของการพักให้นมบุตรต้องไม่ถูกหักจากเวลาพักโดยได้รับค่าจ้างตามปกติหรือเวลาพักรับประทานอาหาร เช่น หากพนักงานหญิงใช้เวลาพัก 30 นาทีในการปั๊มนม ก็ไม่ควรกระทบการพักกลางวัน 30 นาทีตามมาตรฐานทั่วไป และรับประกันไม่ให้มีการขัดขวาง การเลือกปฏิบัติหรือการโต้ตอบในที่ทำงานด้วยเหตุการณ์ตั้งครุภ การให้นมบุตรหรือสถานะทางครอบครัว

ในทางปฏิบัติ การที่ฝ่ายบริหารและพนักงานของบริษัทเข้าใจถึงความสำคัญและคุณค่าของการให้นมบุตรเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ผู้บริหารและหัวหน้าควรสนับสนุนการที่มารดาที่ให้นมบุตรใช้เวลาพักเพื่อปั๊มนม กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเข้าใจต่อแม่ลูกอ่อนและมารดาที่ให้นมบุตรมากขึ้น และพยายามแก้ไขความกังวลใจทางด้านวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน มาตรการเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานที่เป็นแม่ลูกอ่อนรู้สึกสบายใจขึ้นที่จะยอมรับความช่วยเหลือด้านการให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน

36 องค์การอนามัยโลก, 'ข้อเท็จจริง 10 ประการในการให้นมบุตร', องค์การอนามัยโลก, เจนีวา, สิงหาคม 2560, <www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/en>, เข้าชม 30 เมษายน 2563.

37 Griswold, Michele, และ Aunchalee Palmquist, 'การให้นมบุตรและนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว : รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, หน้า 2, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563.

สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการให้นมบุตร: ใส่ใจต่อบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้แน่ใจว่ามีพื้นที่เหมาะสมกับการให้นมบุตรและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับแม่ลูกอ่อน สนับสนุนสภาพแวดล้อมนี้ด้วยการส่งเสริมการตระหนักรู้และการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ

สถานที่ที่แม่ลูกอ่อนให้นมบุตรหรือปั๊มนมต้องปลอดภัย เป็นส่วนตัว สะอาด ถูกสุขอนามัยและสะดวกสบาย ควรอยู่ใกล้กับที่ทำงานของมารดา ตามหลักการคือต้องอยู่ในระยะที่เดินถึง ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกคือ เก้าอี้ โต๊ะเล็ก ๆ หรือสิ่งที่มีผิวเรียบที่สามารถทำความสะอาดได้ง่าย ตู้เย็นและอุปกรณ์จำเป็นอื่น ๆ สำหรับการเก็บน้ำนมที่ปั๊มเสร็จ พื้นที่ที่จัดให้ต้องไม่ใช่ห้องน้ำหรือห้องสุขา

จะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้า ...

✓ มีการให้ข้อมูลที่ปรับแต่งมาโดยเฉพาะ การให้คำปรึกษา และสร้างขีดความสามารถสำหรับมารดาที่ทำงาน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการลาคลอด รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของการให้นมบุตรสำหรับทารก มารดา ครอบครัว ชุมชนและธุรกิจ การฝึกอบรมเทคนิคการให้นมบุตร (การกระตุ้นให้น้ำนมไหล การเก็บน้ำนม การขนส่งและการให้นม) ก่อนที่มารดาจะกลับเข้าทำงาน และจัดข้อเสนอแนะที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าสำหรับการจัดการการให้นมแม่เพียงอย่างเดียวและต่อเนื่อง

✓ มีการกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนในสถานที่ทำงานเป็นการให้นมบุตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้จัดการ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และจากเพื่อนร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการการให้นมบุตรและทำงานไปด้วย

เฉพาะประเทศไทย

องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทยและภาคี ขอแนะนำเสนอคู่มือการจัดทำมมนมแม่ในสถานประกอบการที่ประกอบไปด้วยรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งมมนมแม่ การวัดผลความสำเร็จและอื่น ๆ โดยท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่



รูป 3. ตัวอย่างของประเทศที่มีการบังคับให้มีการดูแลเด็กในภาคเอกชน

บราซิล

บริษัทที่จ้างพนักงานหญิงที่อายุเกิน 16 ปี อย่างน้อย 30 คน ต้องมีสถานที่ดูแลและช่วยเหลือบุตรหลานที่อยู่ในช่วงต้นนมแม่

เอกวาดอร์

บริษัทที่จ้างพนักงานอย่างน้อย 50 คน ต้องมีสถานที่ดูแลเด็กในที่ทำงาน

ชิลี

บริษัทที่จ้างพนักงานหญิงอย่างน้อย 20 คน ต้องจัดให้มีบริเวณดูแลเด็กอายุต่ำกว่า 2 ปี และจ่ายค่าดูแลเด็กหรือจัดที่ว่างในศูนย์ดูแลเด็ก ซึ่งแบ่งปันการใช้บริการกับนายจ้างอื่น ๆ

จอร์แดน

บริษัทที่จ้างพนักงานหญิงอย่างน้อย 20 คน ซึ่งมีบุตรจำนวนอย่างน้อย 10 คนที่อายุต่ำกว่า 4 ปี ต้องจัดการดูแลสำหรับเด็กเหล่านั้นในสถานดูแลเด็กที่เหมาะสม โดยมีนางพยาบาลที่ได้รับการฝึกฝนคอยดูแล

ตุรกี

บริษัทที่จ้างพนักงานหญิงอย่างน้อย 100 คน ต้องจัดให้มีห้องปัมนมใกล้กับที่ทำงาน (ภายใน 250 เมตร) และบริษัทที่จ้างพนักงานหญิงอย่างน้อย 150 คน ต้องมีสถานที่เด็กในที่ทำงานสำหรับเด็กอายุไม่เกิน 6 ปี หรือมีคูปองให้สำหรับใช้บริการจากผู้ให้บริการการดูแลเด็กที่ได้รับการรับรอง

ญี่ปุ่น

ไม่ว่าบริษัทจะมีพนักงานกี่คน ต้องสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและความจำเป็นในการดูแลเด็กของพนักงาน

อินเดีย

บริษัทที่จ้างพนักงานอย่างน้อย 50 คน ต้องจัดหาสถานที่ดูแลเด็กในที่ทำงาน



4.5 การดูแลเด็ก

การดูแลเด็กเป็นเสาหลักของนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวสำหรับธุรกิจ และเกี่ยวข้องกับความร่วมมือกับมาตรการของรัฐเพื่อสนับสนุนครอบครัวในการจัดหาการดูแลเลี้ยงดูเด็กเล็ก³⁸ หลักสำคัญคือการพัฒนาเด็ก เน้นว่าคุณภาพการดูแลตั้งแต่เด็กอายุน้อยส่งผลกระทบที่สำคัญแก่สภาพความเป็นอยู่และความสำเร็จของเด็กในอนาคต แม้ว่า การดูแลเด็กจะเป็นข้อกังวลหลักของนโยบายสาธารณะแต่ก็มีประเทศที่กำลังเริ่มบังคับให้นายจ้างจัดให้มีการสนับสนุนการดูแลเด็กเพิ่มมากขึ้น

ช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น: แต่ละประเทศและภูมิภาคมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ในยุโรปสวัสดิการที่ครอบคลุมการดูแลเด็กเกือบทุกประเทศ แต่ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางและประเทศที่มีรายได้สูงบางประเทศมีตัวเลือกในการดูแลเด็กที่จำกัด ไม่มีคิเดน ราคาแพงหรืออาจไม่มีเลย จากรายงานพบว่า ประเทศร้อยละ 40 ในทางตอนใต้ของโลกไม่มีข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับการให้บริการดูแลเด็กที่จัดโดยรัฐบาลหรือนายจ้าง คุณภาพการบริการก็ไม่แน่นอนเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความยากต่อการจ้างและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการดูแลเด็ก และการที่แรงงานที่จ้างเพื่อดูแลเด็กขาดการฝึกอบรมที่เหมาะสมและได้รับค่าจ้างต่ำ³⁹

ความเชื่อกับข้อเท็จจริง

ความเชื่อ

ผู้หญิงให้กำเนิดเด็ก ดังนั้นจึงเป็นเรื่องธรรมชาติสำหรับผู้หญิงที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลเด็ก

ข้อเท็จจริง

หากผู้หญิงยังต้องรับผิดชอบดูแลเด็กแต่เพียงผู้เดียวหรือเกือบทั้งหมด ความไม่เสมอภาคทางเพศสภาพจะยังคงอยู่หรือเลวร้ายลง – การขัดขวางการสร้างพลังและศักยภาพและบทบาททางเศรษฐกิจของสตรี การลดการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน และการเพิ่มสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นการทำงานไม่เต็มเวลา (พาร์ทไทม์) งานนอกระบบไม่ปลอดภัยหรือต้องทำงานจากบ้าน แต่ในประเทศที่มีอัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มาดูแลในศูนย์ดูแลเด็กสูง เช่น ประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะมีความสัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งต่ออัตราการจ้างงานของมารดาที่สูง โดยเฉพาะของมารดาที่มีบุตรเล็ก ๆ⁴²

รายงานระดับประเทศของยูนิเซฟชี้ให้เห็นว่ามีเพียงร้อยละ 45 ของประเทศทั่วโลกและร้อยละ 15 ของประเทศที่มีรายได้ต่ำที่จัดให้มีการศึกษาระดับเตรียมประถมศึกษา (เด็กก่อนวัยเรียน) โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย บริการการดูแลเด็กแบบส่วนตัวในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางมักหมายถึงค่าใช้จ่ายราคาแพง เช่น รายงานการศึกษาจากซานเมียง 4 แห่งในกลุ่มประเทศที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของทะเลทรายซาฮาราในทวีปแอฟริกาพบว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของค่าเรียนโรงเรียนอนุบาลอยู่ระหว่างหนึ่งในสี่ถึงเกือบครึ่งหนึ่งของค่าใช้จ่ายรายเดือนของบุคคลทั่วไป⁴⁰

การขาดการบริการที่เข้าถึงได้เป็นอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งเนื่องจากมีขีดความสามารถไม่เพียงพอในการรับเด็ก เวลาเปิดทำการมาตรฐานที่ไม่เหมาะสมกับตารางเวลาของพนักงาน และสภาพการทำงานที่แย่ (เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและขาดการันตีไม่ได้ การทำงานเป็นกะ การใช้เวลาเดินทางนาน และการขนส่งที่ไม่น่าไว้วางใจและราคาแพง) ทำให้การดูแลเด็กไม่มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือบางครั้งผู้หญิงหรือผู้ดูแลเด็กต้องพาบุตรหลานไปที่ทำงานด้วยซึ่งยากสำหรับพนักงานที่เป็นผู้ใหญ่และเกิดความเสียหายของการทำให้เด็กตกอยู่ในสภาพที่อันตราย⁴¹

ความเชื่อ

การดูแลเด็กเป็นเรื่องปกติธรรมดาตามและไม่ได้กระทบต่อการจ้างงานของผู้หญิง

ข้อเท็จจริง

ในปี 2561 อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้หญิงในระดับสากลอยู่ที่ร้อยละ 48 เมื่อเทียบกับร้อยละ 75 ของผู้ชาย ใน 89 ประเทศ มีผู้หญิงที่อยู่ในช่วงสำคัญที่สุดของวัยเจริญพันธุ์ (อายุ 25–34 ปี) คิดเป็นร้อยละ 22 ที่มีแนวโน้มความเป็นอยู่ยากจนอย่างรุนแรงกว่าผู้ชาย⁴³ สภาวะเหล่านี้ประกอบขึ้นจากวิกฤตโลกในระยะแรกเริ่มของการเรียนรู้⁴⁴ และการดูแลเด็ก ในปี 2560 มีเด็กเกือบ 57 ล้านคน อายุระหว่าง 3–5 ปี (ร้อยละ 69) ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง 67 ประเทศที่ไม่ได้รับการศึกษาระดับปฐมวัยใด ๆ เลย และในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง 76 ประเทศมีเด็กประมาณ 45 ล้านคน อายุต่ำกว่า 5 ปี ที่ดำรงชีวิตโดยไม่มีผู้ใหญ่ดูแลเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁴⁵

38 Samman, Emma, และ Joan Lombardi, 'การดูแลเด็กและครอบครัวที่ทำงานนอกบ้าน : โอกาสใหม่หรือความเชื่อมโยงที่หายไป? รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, หน้า 1, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563. ดูเพิ่มเติม: บรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ, การจัดการปัญหาการดูแลเด็ก : แนวทางสำหรับการดูแลเด็กที่สนับสนุนโดยนายจ้าง, IFC, วอชิงตัน ดี.ซี., พฤศจิกายน 2562, ได้ที่ <www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/guide+for+employer-supported+childcare>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563; และ Hein, Catherine, and Naomi Cassier, มติสถานที่ทำงานสำหรับการดูแลเด็ก, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เจนีวา, 2553, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_110397.pdf>, เข้าชม 2 พฤษภาคม 2563.

39 องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, 'นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว : การออกแบบสถานที่ทำงานของอนาคต - รายงานสรุปเชิงนโยบาย', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, หน้า 6, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>, เข้าชม 29 เมษายน 2563.

40 Samman, Emma, และ Joan Lombardi, 'การดูแลเด็กและครอบครัวที่ทำงานนอกบ้าน : โอกาสใหม่หรือความเชื่อมโยงที่หายไป? รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, หน้า 3.

41 Samman, Emma, และ Joan Lombardi, 'การดูแลเด็กและครอบครัวที่ทำงานนอกบ้าน : โอกาสใหม่หรือความเชื่อมโยงที่หายไป? รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, หน้า 4.

42 Chaturvedi, Surabhi, 'หลักฐานระดับโลกเกี่ยวกับผลกระทบของคุณภาพของศูนย์ดูแลเด็กต่อการจ้างงานมารดาและผลลัพธ์การพัฒนาเด็กปฐมวัย', กระดาษข่าวการ หมายเลข 1, การเริ่มต้นการสำรวจสิ่งที่เป็นผลต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงและเด็กในเศรษฐกิจ, นิวเดลี, เมษายน 2562, หน้า 15, <https://www.wage.org/wp-content/uploads/2019/12/ChildcareseriesPaper1_compressed.pdf>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

43 Samman, Emma, และ Joan Lombardi, 'การดูแลเด็กและครอบครัวที่ทำงานนอกบ้าน : โอกาสใหม่หรือความเชื่อมโยงที่หายไป? รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, หน้า 1, <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

44 วิกฤตโลกในการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และ วิถีอาชวะ ดู : องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, 'โลกพร้อมจะเรียนรู้ : ลำดับความสำคัญของคุณภาพการศึกษาเด็กปฐมวัย', นิวยอร์ก, นิวยอร์ก, เมษายน 2562, หน้า 13-15, ดูฉบับภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส สเปน โปรตุเกส และสเปนได้ที่ <www.unicef.org/reports/a-world-ready-to-learn-2019>, เข้าชม 10 พฤษภาคม 2563.

45 Samman, Emma, และ Joan Lombardi, 'การดูแลเด็กและครอบครัวที่ทำงานนอกบ้าน : โอกาสใหม่หรือความเชื่อมโยงที่หายไป? รายงานสรุปเชิงหลักฐาน', ยูนิเซฟ การพัฒนาเด็กปฐมวัย, นิวยอร์ก, กรกฎาคม 2562, ข้อย่อที่ 1, หน้า 3. <www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, เข้าชม 11 พฤษภาคม 2563.

ในการนำแนวปฏิบัติที่ดีเลิศมาปรับใช้ บริษัทควรพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายในการดูแลเด็ก รวมถึงศูนย์ดูแลเด็กและคลินิกสุขภาพในที่ทำงาน เบี่ยงเลี่ยงในการดูแลเด็ก การจัดการทำงานแบบยืดหยุ่นและการสนับสนุนการดูแลเด็กในชุมชนหรือแผนงานการดูแลเด็กหลังเลิกเรียน รวมทั้งพิจารณาส่งเสริมการดูแลเด็กกับพันธมิตรทางธุรกิจและผู้ที่อยู่ในสายการผลิตและการจัดหาวัตถุดิบของบริษัท

ขนาดของแผนงานการดูแลเด็กควรเหมาะสมกับจำนวนของผู้ปกครองที่ทำงานในโรงงานหรือสถานที่ทำงานอื่น ๆ เช่น หากนายจ้างมีพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง กลุ่มใหญ่หรือมีที่ทำงาน/โรงงาน/สาขาหลายแห่ง ก็ควรมีการเพิ่มหรือขยายการจัดหาการดูแลเด็กอย่างสมเหตุสมผล

✓ องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

ภาคธุรกิจควรพิจารณาทางเลือกทั้งหมดเพื่อให้การสนับสนุนการดูแลเด็กมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งรวมถึงทางเลือกดังต่อไปนี้

ยึดความต้องการเป็นหลัก: ความต้องการการดูแลเด็กของพนักงานอาจมีความหลากหลายอย่างมาก ขณะเดียวกันแนวทางการดูแลเด็กก็มีหลายวิธี นายจ้างควรทำความเข้าใจความต้องการของพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยร่วมมือกับตัวแทนพนักงานและสหภาพแรงงานก่อนจะลงมือแก้ปัญหาใด ๆ เพื่อออกแบบแผนงานที่เหมาะสมและเข้ากับบริบทของโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ความต้องการการดูแลเด็กยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องแม้ว่าเด็กจะถึงวัยที่เข้าโรงเรียนแล้วก็ตาม ดังนั้นบริษัทอาจต้องจัดให้มีโครงการดูแลเด็กหลังเลิกเรียนและระหว่างปิดเทอม เพื่อรับรองว่าการดูแลเด็กจะยังคงดำเนินต่อไปขณะที่เด็กเติบโตและพัฒนาขึ้น

คุณภาพที่ไว้ใจได้: ด้วยเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการพื้นฐานแผนงานดูแลเด็กควรบริหารจัดการโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ และมีความน่าเชื่อถือ โดยแนะนำให้เป็นมืออาชีพที่มีใบรับรองและเป็นผู้สำเร็จการศึกษาและการฝึกอบรมที่จำเป็น แผนงานควรจัดขึ้นในสถานที่/บริเวณที่ปลอดภัย มีสัดส่วนของเด็กและครูที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของเด็กและความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้จากครูและเพื่อนที่ดีที่สุด ส่วนการดูแลเด็กที่อายุต่ำกว่า 1 ปีนั้น องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจแนะนำว่าไม่ควรมีเด็กเกินกว่า 3 คนต่อครู 1 คน และสำหรับเด็กอายุระหว่าง 1 – 3 ปีไม่ควรมีเด็กเกิน 5 คนต่อครู 1 คน⁴⁶

คุณภาพยังหมายถึงการมีนโยบายการปกป้องดูแลเด็กที่มีมาตรฐานที่จะช่วยลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับเด็ก หรือการถูกล่วงละเมิดโดยผู้ดูแลอาสาสมัคร ผู้มาเยือน ผู้ปกครองและจากเด็กคนอื่น โดยสามารถอ่านข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กได้จาก ‘คู่มือการปกป้องดูแลเด็กสำหรับภาคธุรกิจ พบกับคำแนะนำพร้อมขั้นตอนในการระบุและป้องกันความเสี่ยงที่มีต่อเด็กจากการดำเนินธุรกิจของคุณ’ ฉบับภาษาไทยในเว็บไซต์ยูนิเซฟ https://www.unicef.org/thailand/sites/unicef.org.thailand/files/2019-06/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL_TH.PDF

ในทางปฏิบัติ การรักษาคุณภาพของแผนงานดูแลเด็กให้มั่นคงมีหลายวิธีที่คุ้มค่าต่อการลงทุน เช่น ศูนย์ดูแลเด็กในที่ทำงานมักจะมีต้นทุนต่ำกว่าการสร้างหรือเช่าสถานที่ภายนอก พนักงานที่เป็นพ่อแม่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมแล้วสามารถเป็นอาสาสมัครที่มีคุณสมบัติที่สามารถผลัดกันให้ความช่วยเหลือมืออาชีพที่ได้รับการรับรองในการดูแลเด็กได้ พนักงานที่เป็นพ่อแม่ที่มีประสบการณ์ยังสามารถฝึกอบรมการดูแลเด็กและให้คำปรึกษาต่อพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง คนอื่น ๆ อีกด้วย



46 องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ, การเริ่มอย่างแข็งแกร่ง 2560: ตัวชี้วัดที่สำคัญของ OECD ต่อการศึกษาและการดูแลเด็กปฐมวัย, สำนักพิมพ์ OECD, เจนีวา, 2560.

ระบุวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน: แผนงานดูแลเด็กที่ได้รับการพัฒนาหรืออนุมัติควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คำนี้ถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการดูแลเด็ก แผนงานทุกแผนทีมนายจ้างอนุมัติควรได้รับส่งเสริมและพัฒนาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพและปลอดภัย ความยืดหยุ่น ช่วยดึงความสนใจและความสามารถเฉพาะตัวของเด็ก ๆ ได้

รับรองความพร้อมในการให้บริการและการเข้าถึง: เมื่อตัดสินใจให้มีแผนงานดูแลเด็กในธุรกิจ ต้องมีการรับประกันว่าแผนงานนั้นตอบสนองข้อสงสัยต่าง ๆ เช่น มีศูนย์ดูแลเด็กอยู่ใน อยู่ใกล้หรือนอกสถานที่ทำงานหรือไม่ หากสถานที่ทำงานไม่อยู่ในระยะที่เดินได้จากสถานที่ดูแลเด็ก มีบริการรถรับส่งหรือการคมนาคมอื่น ๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายหรือราคาถูกให้หรือไม่ ผู้ปกครองที่ทำงานต้องผ่านขั้นตอนที่ยืดยาวเพื่อขอค่าเบี่ยงเบนในการดูแลเด็กหรือไม่ สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยสำหรับผู้หญิงตั้งครรภ์และบุตรหลานของพวกเขาหรือไม่ มีการดำเนินการใดแล้วบ้างเพื่อลดการทำงานล่วงเวลาที่เกินความจำเป็นของพนักงานที่ตั้งครรภ์ และลดความถี่ของงานที่เป็นกะและชั่วโมงทำงานที่ไม่สามารถคาดคะเนได้

ในทางปฏิบัติ หากบริษัทจัดให้มีการดูแลเด็กในธุรกิจ บริษัทจะต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการของพนักงานเป็นหลัก และนายจ้างต้องดำเนินการให้แน่ใจว่าค่าธรรมเนียมราคาไม่แพง โดยอาจเสนอเงินอุดหนุนเต็มจำนวนหรือบางส่วนให้ การให้เงินค่าครองชีพแก่ครอบครัวที่ด้อยโอกาสเพื่อช่วยให้พวกเขาได้รับการบริการดูแลเด็ก หรือการชำระเงินให้แก่ผู้ให้บริการโดยตรง พร้อมเงื่อนไขเจาะจงให้รับดูแลเด็กจากองค์กร เหล่านี้เป็นสิ่งที่เหมาะสมให้นำบริษัทดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง

การจัดให้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ: ให้ฝ่ายบริหารและพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการ ให้โอกาสพ่อแม่/ผู้ดูแลที่ทำงาน ได้เสนอความคิดเห็น แสดงความต้องการและมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นและตลอดแผนงาน เพื่อช่วยปรับปรุงแก้ไขความเกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพและความยั่งยืนของแผนงาน

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบิดาในการดูแลเด็ก สนับสนุนบทบาทของผู้ชายในฐานะผู้ดูแล อนุญาตให้พวกเขาลางานเพื่อเข้าเยี่ยมก่อนคลอดเยี่ยม/เข้าชมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในสถานดูแลเด็ก

กรอบ 7.

กรณีศึกษา: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงงาน

การดำเนินโครงการที่เป็นมิตรต่อเด็กในโรงงานโดยบริษัทที่ปรึกษานานาชาติ

ศูนย์สิทธิเด็กและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (The Center for Child-Rights and Corporate Social Responsibility – CCR CSR) บริษัทที่ปรึกษานานาชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศจีน ได้พัฒนา “พื้นที่ที่เป็นมิตรต่อเด็ก” ขึ้น สถานที่ที่อำนวยความสะดวกในโรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็กนี้ เปิดให้บุตรหลานของพนักงานเข้าไปเล่น เรียนรู้และพัฒนาทักษะทางสังคมผ่านการปฏิสัมพันธ์กับครูและเด็กอื่น ๆ ขณะที่พ่อแม่ หรือผู้ปกครองของพวกเขากำลังทำงาน ขณะเดียวกันโครงการนี้ยังตอบสนองความต้องการการดูแลเด็กที่เร่งด่วนเมื่อเด็กไม่ได้เข้าเรียน ไม่ว่าจะหลังเลิกเรียนหรือศูนย์ดูแลเด็กเต็มวันให้บริการระหว่างปิดภาคเรียน CCR CSR ได้ดำเนินโครงการที่เป็นมิตรต่อเด็กในประเทศจีนไปแล้วกว่า 44 แผนตั้งแต่ปี 2560–2562 การประเมินผลกระทบแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้จัดการ เด็กและผู้ปกครอง พ่อแม่ของพวกเขา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง และการสร้างแบรนด์ขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดย CCR CSR กำลังพัฒนาพื้นที่ที่เป็นมิตรต่อเด็กเคลื่อนที่ (Mobile Child-Friendly Spaces) เพื่อเข้าถึงพนักงานที่เป็นพ่อแม่ผู้เปราะบาง ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะภาคการเกษตรและการเพาะปลูก^[1]

ผู้ผลิตเสื้อผ้าลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงานโดยการจัดหาการดูแลเด็กให้

MAS Holdings คือผู้ผลิตเสื้อผ้าที่มีสถานที่ดูแลเด็กหลายแห่งในโรงงานสาขาทั่วโลก (โดยมีถึง 8 แห่งในประเทศศรีลังกา) ซึ่งได้เห็นถึงอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานในบริษัทที่ลดลงภายหลังการจัดให้มีสวัสดิการการดูแลเด็ก บริษัทได้เก็บข้อมูลในโรงงาน MAS Kreedaa Al Safi-Madaba ในประเทศจอร์แดน และพบว่าหลังจากมีการเพิ่มสวัสดิการดังกล่าว จำนวนพนักงานหญิงของบริษัทเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราการขาดงานเนื่องจากการลาป่วยในช่วง 9 เดือนแรกลดลงถึงร้อยละ 9 หลังจากจัดให้มีบริการที่เป็นมิตรต่อมารดาและบุตร ซึ่งรวมถึงสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันในที่ทำงาน ห้องพยาบาล ห้องให้นมบุตรและการขนส่งที่ปลอดภัย โรงงานนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกลในประเทศจอร์แดน ซึ่งมีอัตราการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจและการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงที่ต่ำ^[2]

ที่มา :

[1] ศูนย์สิทธิเด็กและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร, แผนงานนำร่องในประเทศจีนเรื่องพื้นที่ที่เป็นมิตรต่อเด็กในโรงงาน, 2559 : การศึกษาผลกระทบ, ฮองกง, <www.cccsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20FCFS%20Impact%20Assessment%202017.pdf>,

[2] บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ, การจัดการปัญหาการดูแลเด็ก : เหตุผลทางธุรกิจสำหรับการดูแลเด็กที่สนับสนุนโดยนายจ้างในประเทศศรีลังกา, IFC, วอชิงตัน, ดี.ซี., ธันวาคม 2561, <www.ifc.org/wps/wcm/connect/fe0a2fa6-6dde-483a-be75-48c0cc66ceb2/Report.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mulpGtj>; และ หน้า 12, <www.ifc.org/wps/wcm/connect/c4932977-263e-45d4-9da4-f936694ee13c/MASKreedaa_Layout+3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IuX8BzS>, เข้าชม 4 พฤษภาคม 2563.

รวมถึงการจ้างผู้ชายมาทำงานในศูนย์ดูแลเด็กโดยมีการจัดการฝึกอบรมและมาตรการบรรเทาความเครียดที่เหมาะสม การส่งเสริมและจัดเตรียมให้ผู้ดูแลเด็กมีความพร้อมที่จะต่อต้านและทักทายทัศนคติแบบเหมารวมในเรื่องเพศและการแบ่งปันงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง และส่งเสริมให้การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นหลักปฏิบัติมาตรฐาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของครอบครัวด้วย⁴⁷

การประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ: ภาคธุรกิจควรทำการประเมินโครงการและแผนงานการดูแลเด็กทั้งหมดเป็นประจำ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

จะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้า ...

- ✓ มีการดำเนินการแบบองค์รวมเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกให้มากที่สุด การจัดทำมีการดูแลเด็กโดยผู้ให้บริการนั้นยังไม่เพียงพอ การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กควรผนวกเข้ากับบริบทของครอบครัว การเสริมสร้างพลังและศักยภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสุขภาพของพ่อแม่ ต่างก็ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กในทางกลับกันพัฒนาการของเด็กก็ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อสิ่งดังกล่าว
- ✓ ขยายขอบเขตการสนับสนุนให้กว้างขึ้นหรือเต็มรูปแบบ นอกเหนือจากการสนับสนุนพ่อแม่ผู้ปกครองที่ทำงานและบุตรหลานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แล้ว ควรขยายความช่วยเหลือไปยังเด็กที่เปราะบางด้วย เช่น เด็กที่อยู่ในชนบทหรือพื้นที่ที่แร้นแค้น หรือมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ว่างานหรือเจ็บป่วย การขยายความช่วยเหลือให้เข้าถึงเด็กที่เจ็บป่วยจากโรคเรื้อรังหรือเด็กชายขอบ เช่น เด็กที่ถูกทอดทิ้ง เด็กข้ามชาติ เด็กที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง อยู่ในตลาดแรงงานนอกระบบ หรือเด็กที่ผู้ดูแลไม่มีความรู้หรือไม่ได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับสิทธิของตนและขั้นตอนการเข้าถึงความช่วยเหลือในการดูแลเด็ก
- ✓ ทำให้แผนงานและโครงการดูแลเด็กทั้งหลายคงอยู่ มีราคาที่เหมาะสม ผลเข้าถึงได้และมีคุณภาพที่ดีต่อไป การทำให้แผนงานและโครงการที่มีคุณสมบัติเช่นนี้เกิดขึ้นได้เป็นสิ่งท้าทายยิ่ง จึงควรสร้างให้แผนงานเหล่านี้ดำเนินต่อไปทำงานได้ในระยะยาว เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ยั่งยืน
- ✓ สนับสนุนนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมด้านการเงิน เพื่อรับประกันว่าจะมีบริการดูแลเด็กที่ราคาไม่แพงและทุกคนสามารถเข้าถึงได้

4.6 เงินสวัสดิการบุตร

เงินสวัสดิการบุตร คือการโอนเงินให้แก่ผู้ดูแลเด็กที่ได้มีการระบุไว้และที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นประจำ โดยทั่วไปแล้วเงินสวัสดิการบุตรควรเป็นส่วนหนึ่งของระบบของการคุ้มครองทางสังคม

สำหรับเด็กเล็ก ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ หมายความว่าแท้จริงแล้วรัฐบาลคือผู้มีภาระหน้าที่หลักในการดำเนินการจัดหาและแจกจ่ายเงินสวัสดิการบุตร อย่างไรก็ตาม การที่รัฐมีหน้าที่ในการดำเนินการดังกล่าวไม่ถือเป็นข้อบังคับกับองค์กรในการดำเนินการอย่างแข็งขันเพื่อสนับสนุนเงินสวัสดิการบุตรหรือมีส่วนร่วมในแผนงาน

ช่องว่างที่อาจเกิดขึ้น: มีเด็กเพียงร้อยละ 35 ทั่วโลกที่ได้รับสวัสดิการความคุ้มครองทางสังคม ส่วนในระดับภูมิภาคการคุ้มครองสวัสดิการบุตรสูงถึงร้อยละ 88 ในทวีปยุโรปและเอเชียกลาง และร้อยละ 16 ในทวีปแอฟริกา⁴⁸ หมายความว่าเด็กส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ในประเทศที่ยากจนที่สุดในครัวเรือนที่แร้นแค้นที่สุด ไม่ได้รับเงินสนับสนุนใด ๆ เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาการของพวกเขาเลย

ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

การปฏิบัติตามกฎหมายและการรับรองขั้นพื้นฐาน: นายจ้างต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ จังหวัด และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิเด็ก หมายความว่าการทำงานเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ประกันสังคมและสภาพการทำงาน รวมถึงชั่วโมงการทำงาน การชดเชยการทำงานล่วงเวลา สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานต้องเป็นไปตามข้อกำหนด เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานโดยเฉพาะที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง ได้รับการรับรองขั้นพื้นฐานเพื่อรับมือกับความเครียดต่อชีวิตที่ไม่คาดคิดและรักษาสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี

องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ

แม้ว่าสวัสดิการบุตรเป็นภาระหน้าที่หลักของรัฐ แต่ภาคธุรกิจก็ได้รับการส่งเสริมให้พิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย รวมถึงสิ่งต่อไปนี้

การดำเนินการแบบองค์รวมเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกให้มากที่สุด: องค์กรควรใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่มีอยู่และการริเริ่มที่สำคัญอื่น ๆ รวมถึงที่ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและเสริมสร้างสิทธิประโยชน์ในระยะยาวสำหรับเด็กและครอบครัว ภาคธุรกิจสามารถเป็นพันธมิตรกับรัฐบาล สมาคมอุตสาหกรรมท้องถิ่น และระดมทรัพยากรให้มากขึ้น โครงการลูกผสมที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนจะสามารถสร้างศักยภาพที่ยั่งยืน

เฉพาะประเทศไทย

องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทยและภาคี ขอแนะนำเสนอคู่มือ “เล่น” ให้ได้ “เรื่อง” และเลี้ยงลูกให้ถูกวิธี ไม่ตีก็ตีได้ เพื่อเป็นคู่มือในการส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน โดยท่านสามารถดาวน์โหลดข้อมูลจากลิงค์ด้านล่าง



47 Nepomnyaschy, Lenna, และ Jane Waldfogel, ‘การลาเพื่อดูแลบุตรของบิดาและการมีส่วนร่วมในเด็กเล็ก : หลักฐานจากงานศึกษาตามยาวในเด็กชาวอเมริกันปฐมวัยที่เกิดในเวลาใกล้เคียงกัน’, ชุมชน, งานและครอบครัว, เล่ม 10, เลขที่ 4, 2550, หน้า 427-453.

48 องค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ, ‘การมุ่งสู่การคุ้มครองทางสังคมสากลเพื่อเด็ก บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 1.3’, ไอแอลโอ-ยูนิเซฟ รายงานร่วมเรื่องการคุ้มครองทางสังคมเพื่อเด็ก, ยูนิเซฟและไอแอลโอ, นิวยอร์กและเจนีวา, 6 กุมภาพันธ์ 2562, หน้า 3, <www.unicef.org/media/49401/file>, เข้าชม 14 พฤษภาคม 2563.

จะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้า ...

- ✓ ให้การคุ้มครองที่มากขึ้นและดีขึ้น โดยเสริมให้ความพยายามของบริษัทไปไกลกว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย บริษัทควรให้ความสนใจเรื่องสภาพการทำงานและค่าแรงที่มั่นคงสำหรับครอบครัวที่ทำงานในที่ทำงานของบริษัท รวมถึงในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทเป็นพิเศษ เพื่อที่พ่อแม่ ผู้ปกครองที่ต้องทำงานเหล่านี้จะสามารถเติมเต็มภาระผูกพันของครอบครัว คู่ไปกับหน้าที่การงานของตนได้มากขึ้น
- ✓ มีการสอบถามความต้องการและความชอบของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการบุตร เพื่อช่วยในการออกแบบโครงสร้างและแผนงานมีความเหมาะสมและมีทางเลือกสำหรับสวัสดิการบุตรที่สอดคล้องกับบริษัท
- ✓ ใช้มาตรการตอบสนองของการคุ้มครองทางสังคมเพื่อสนับสนุน

ผู้ปกครองและผู้ดูแล รวมถึงการขยายแผนโครงการโอนเงินและผลประโยชน์ทางสังคมต่าง ๆ ทั้งตามแนวนอน (สู่คนจำนวนมากขึ้น) และแนวตั้ง (การเพิ่มขนาดการถ่ายโอน) เพื่อขยายการคุ้มครองสำหรับเด็กและพ่อแม่ ผู้ปกครองที่เปราะบางที่สุด ซึ่งอาจทำให้สำเร็จผ่านเงินอุดหนุนเด็กสากล สวัสดิการการคลอด/การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา การโอนเงินสดให้แรงงานนอกระบบ และสิ่งของช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีความอ่อนไหวทางเพศสภาพและอายุ (เช่น ชุดอุปกรณ์การจัดการสุขอนามัยของการมีประจำเดือน ผ้าอ้อม อาหาร)

- ✓ ผสานการให้เงินสดเข้ากับการส่งข้อมูลและส่วนประกอบ “เพิ่มเติม” อื่น ๆ ที่สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยวิธีเชิงบวก ความเสมอภาคทางเพศสภาพและการป้องกันความรุนแรง
- ✓ สนับสนุนนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้อง

เฉพาะประเทศไทย

ทราบหรือไม่ว่าประเทศไทย มีการให้เงินอุดหนุนสำหรับเด็กเล็กเดือนละ 600 บาทแก่ครอบครัวที่รายได้เฉลี่ยขั้นต่ำของทุกคนในครัวเรือนต่ำกว่า 100,000 บาทต่อปี โดยการทดสอบสิทธิเบื้องต้น สามารถทำได้จาก <https://csg.dcy.go.th/th/eligibility-test> และสามารถดู VDO เพื่อให้ได้รายละเอียดเพิ่มเติมจาก <https://www.youtube.com/watch?v=s9ximJhFlkA>



แบบทดสอบ



ดู VDO

กรอบ 8.

กรณีศึกษา: ผู้ผลิตภาคอุตสาหกรรมมอบเงินอุดหนุนเพื่อการดูแลเด็ก

บริษัท Borusan Mannesmann ผู้ผลิตท่อเหล็กในประเทศตุรกีซึ่งเป็นสำนักงานสาขาของบริษัท Borusan Group พนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง ได้รับเงินสมทบเพื่อการดูแลเด็ก โดยเริ่มต้นจากการเรียกร้องของแรงงานชายในองค์กรเพื่อช่วยให้ภรรยาของพวกเขาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในระบบได้

แผนงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการสนับสนุนโดยตรงต่อคนงานและครอบครัว และส่งเสริมเป้าหมายของบริษัทในการกระตุ้นให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในประเทศตุรกี หากคนงานสามารถพิสูจน์ได้ว่าบุตรหลานของตนได้ลงทะเบียนในโรงเรียนเตรียมอนุบาลหรืออนุบาล และคู่สมรสได้รับการจ้างงานในระบบ จะได้รับเงินอุดหนุนรายเดือนจำนวน 200 ลีราตุรกี (57 ดอลลาร์สหรัฐ) ต่อบุตรหนึ่งคนที่มีอายุระหว่าง 3 – 6 ปี

Zafer Atabey ผู้จัดการทั่วไปของ Borusan Mannesmann อธิบายว่าแผนงานได้รับการพัฒนาอย่างไร “ในช่วงต้น ผมพยายามออกแบบบางอย่างที่ซับซ้อนกว่ามาก คือ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลเด็กของเราเอง เช่น ... แต่ในตอนท้าย ผมพยายามจะทำอะไรบางอย่างที่มีสมรรถภาพและเป็นรูปธรรมมากกว่า นั่นคือ การให้เงินอุดหนุน ซึ่งดูเหมือนจะเป็นวิธีแก้ปัญหาที่เร็วและมีประสิทธิภาพที่สุด”

ที่มา : บรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ, การจัดการปัญหาการดูแลเด็ก : เหตุผลทางธุรกิจสำหรับบริการดูแลเด็กที่สนับสนุนโดยนายจ้าง – กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมโบริซัน / การผลิตอุตสาหกรรมหนัก, ประเทศตุรกี, IFC, วอชิงตัน, ดี.ซี., กันยายน 2560, หน้า 8–9, <www.ifc.org/wps/wcm/connect/f608e9cf-bdb7-4a4f-9d6f-30ccab4b05ce/Borusan_Layout+2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu8vbH>, เข้าชม 10 พฤษภาคม 2563.

ภาคผนวก ๑ : แบบสำรวจการจัดการประเมินตนเอง

การประเมินตนเองเป็นวิธีการเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบริษัทที่เกี่ยวกับนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว การประเมินตนเองไม่ใช่แบบทดสอบหรือการตรวจสอบบัญชี และไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด

เป้าหมายคือการระบุปัญหาและหาวิธีแก้ไขที่เหมาะสม ขณะที่ไม่มีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณาเมื่อทำการตัดสินใจว่าจะเดินหน้าต่อไปอย่างไร การดำเนินการในขั้นแรกควรส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารอาวุโสและระดับกลางทำการประเมินตนเองด้วยทัศนคติที่เปิดกว้าง ผลการประเมินที่ได้สามารถนำไปพิจารณาพร้อมกับการประเมินความต้องการของพนักงาน (ดูภาคผนวก ๒)

ตาราง ก. ตัวอย่างแบบสำรวจการจัดการประเมินตนเอง ด้านนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน	
คำถาม	คำตอบ
บริษัทจ้างพนักงานกี่คน	
ความเท่าเทียมทางเพศ ในตำแหน่งต่าง ๆ มีระดับเท่าไร	อัตราผู้หญิงต่อผู้ชายทั้งองค์กร มีร้อยละเท่าไร _____ อัตราผู้หญิงต่อผู้ชายในตำแหน่งอาวุโสที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ มีร้อยละเท่าไร _____ อัตราผู้หญิงต่อผู้ชายในฝ่ายจัดการระดับปฏิบัติการ มีร้อยละเท่าไร _____ อัตราผู้หญิงต่อผู้ชายในงานเสมียน มีร้อยละเท่าไร _____ อัตราผู้หญิงต่อผู้ชายในสายการผลิต มีร้อยละเท่าไร _____
มีแรงงานข้ามชาติกี่คน	จำนวนของแรงงานข้ามชาติทั้งหมด _____ จำนวนแรงงานข้ามชาติเพศหญิง _____ จำนวนแรงงานข้ามชาติเพศชาย _____
มีพนักงานที่มีบุตรแล้วกี่คน สมรสแล้ว และโสดกี่คน รวมถึง (อาจต้องพิจารณา) คู่สามีภรรยาที่เป็นเพศเดียวกัน	จำนวนของพนักงานที่มีบุตรทั้งหมด _____ จำนวนพนักงานที่แต่งงานแล้ว _____ จำนวนพนักงานที่โสด _____
ค่าเฉลี่ยของจำนวนบุตรต่อพนักงาน คิดเป็นเท่าไร	
ในส่วนของกระจายอายุของบุตรพนักงาน ในแต่ละกลุ่มอายุ (ปี) มีจำนวนเท่าไร	0-2 (ช่วงที่นมแม่) _____ 3-5 (ช่วงก่อนวัยเรียน) _____ 6-12 (ช่วงประถมศึกษา) _____ 13-15 (ช่วงมัธยมศึกษาตอนต้น) _____ 16-17 (ช่วงที่สามารถเริ่มทำงานได้ ⁴⁹) _____ 18 or older (ผู้บรรลุนิติภาวะ) _____

49 อนุสัญญาฉบับที่ 138 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุให้รัฐบาลของประเทศกำหนดอายุขั้นต่ำตามกฎหมายของเด็กที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาภาคบังคับ และยังให้แนวทางที่เข้มงวดของอายุที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่เด็กสามารถทำได้ถูกต้องตามกฎหมาย อนุสัญญาขั้นต่ำพื้นฐานนี้กำหนดอายุขั้นต่ำทั่วไปสำหรับกรรับคน การจ้างงานหรือการทำงานที่ 15 ปี (13 ปีสำหรับงานเบา) และอายุขั้นต่ำของงานอันตรายที่ 18 ปี (16 ปีขึ้นกับเงื่อนไขที่เข้มงวดบางข้อ). ดู ILO: <www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour>, เข้าชม 22 พฤษภาคม 2563.

มุมมองของผู้บริหารเรื่องความท้าทายทั่วไปที่พนักงานในบริษัทต้องเผชิญ โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง และพนักงานที่ตั้งครรภ์	
คำถาม	คำตอบ
ท่านคิดว่าความเท่าเทียมทางเพศสภาพในบริษัทเป็นสิ่งสำคัญหรือไม่	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านคิดว่าการทำงานของท่านมีความสมดุลที่ีระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตเป็นสิ่งสำคัญหรือไม่	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทของท่านเคยทำการประเมินความต้องการเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต และหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวหรือไม่	
บริษัทของท่านมีปัจจัย/การจัดการ สถานที่ทำงานใดที่อาจมีผลกระทบเชิงบวกต่อชีวิตส่วนตัว/ชีวิตครอบครัวของพนักงาน	
บริษัทของท่านมีปัจจัย/การจัดการ สถานที่ทำงานใดที่อาจมีผลกระทบเชิงลบต่อชีวิตส่วนตัว/ชีวิตครอบครัวของพนักงาน	
บริษัทของท่านมีการสนับสนุนเพิ่มเติมให้พนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือไม่	
พนักงานที่ตั้งครรภ์และพนักงานที่ให้นมบุตรในบริษัทของท่านได้รับการคุ้มครองอย่างไร	
ท่านคิดว่ามีประเด็นท้าทายอื่นใดเกี่ยวกับการดูแลครอบครัวที่พนักงานของท่านอาจต้องเผชิญหรือไม่	

สถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิเด็กในสถานที่ทำงาน	
คำถาม	คำตอบ
อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในบริษัทของท่านคือเท่าไร	
จำนวนสูงสุดของชั่วโมงทำงานต่อวันสำหรับพนักงานผู้ใหญ่ (อายุ 18 ปีขึ้นไป) ในสถานที่ทำงานของท่านรวมถึงการทำงานล่วงเวลาคือเท่าไร	
จำนวนสูงสุดของชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์สำหรับพนักงานผู้ใหญ่ (อายุ 18 ปีขึ้นไป) ในสถานที่ทำงานของท่าน รวมถึงการทำงานล่วงเวลาคือเท่าไร	
จำนวนสูงสุดของชั่วโมงทำงานต่อวันสำหรับพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 18 ปี หากมี) ในสถานที่ทำงานของท่าน รวมถึงการทำงานล่วงเวลาคือเท่าไร	
จำนวนสูงสุดของชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 18 ปี) ในสถานที่ทำงานของท่าน รวมถึงการทำงานล่วงเวลาคือเท่าไร	
พนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร: ก. ได้รับอนุญาตให้ทำงานในส่วนงานที่พิจารณาว่าเป็นงานอันตรายหรือไม่ ข. ทำงานที่กำหนดให้ต้องใช้เครื่องมือป้องกันส่วนตัวหรือไม่ ค. มีการสัมผัสสารที่เป็นอันตรายหรือไม่	ก. <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ ข. <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ ค. <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่
พนักงานร้อยละเท่าไรที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคมผ่านบริษัท	
บริษัทมีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับแนวทางการรับมือการจ้างงานที่ละเมิดเกณฑ์อายุขั้นต่ำหรือไม่	
เงินเดือนขั้นต่ำของพนักงานเต็มเวลาคือเท่าไร	
เงินเดือนสุทธิเฉลี่ยของพนักงานเต็มเวลาคือเท่าไร	
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นต่อเดือนคือเท่าไร	
บริษัทมีการเก็บข้อมูลของพนักงานที่ตั้งครรภ์และพนักงานที่ลาคลอดหรือไม่	
บริษัทมีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดาหรือไม่ หากมี กรุณาอธิบายนโยบายดังกล่าว	
บริษัทมีนโยบายในการป้องกันพนักงานที่มีอายุน้อยจากการทำงานที่เป็นอันตรายหรือไม่ หากมี กรุณาอธิบายนโยบายดังกล่าว	
พนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่ตั้งครรภ์และพนักงานที่ให้นมบุตรมีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานกะดึกในบริษัทหรือไม่	

องค์ความรู้และมุมมองของผู้บริหารต่อนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	
คำถาม	คำตอบ
บริษัทมียุทธศาสตร์ทั่วไปสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรหรือไม่	
ท่านเคยได้ยินแนวคิด “สถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว” หรือไม่	
ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่	
หากใช่ กรุณาอธิบายเหตุผล	
ท่านคิดว่าการจัดให้มีนโยบาย/แผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในบริษัทของท่านเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่	
บริษัทของท่านมีนโยบาย/แผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวแล้วหรือไม่	
หากมี ได้มีการวางแผนปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวหรือนำไปใช้แล้วหรือไม่	
หากใช่ ฝ่ายบริหารทุกระดับ และ/หรือ แผนกทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่	
หากใช่ พนักงานทุกคนได้รับการอบรมเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและสิทธิประโยชน์ที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของบริษัทหรือไม่	
หากใช่ มีพนักงาน/คนงานกี่คนที่เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและสิทธิประโยชน์ที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของบริษัท	
มีการจัดอบรมบ่อยเพียงใด	
หากมีการนำแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปใช้แล้ว ท่านคิดว่าพนักงานพึงพอใจหรือไม่	
มีขั้นตอนที่ชัดเจนในการรับมือกับการละเมิดนโยบายของบริษัทหรือไม่	
ท่านทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อรับประกันว่าพวกเขาเคารพสิทธิของพนักงานที่เป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง พนักงานที่ตั้งครรภ์และสิทธิเด็กหรือไม่	

มุมมองของผู้บริหารเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการกำหนดนโยบาย	
คำถาม	คำตอบ
ท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่ หากใช่ กรุณาอธิบายว่าพวกเขามีส่วนร่วมอย่างไร	
ท่านมีวิธีใดในการรับประกันว่าได้พิจารณาความต้องการของพนักงานและรับรู้ความคิดเห็นของพวกเขาก็เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแล้ว กรุณาระบุ	

ภาคผนวก ๒ : แบบสำรวจเพื่อประเมินความต้องการของพนักงาน

การสร้างและจัดการแบบสำรวจที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ถูกต้องเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน หากบริษัทไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ ควรพิจารณาจ้างบุคคลภายนอกที่ไม่ขึ้นตรงกับใคร เพื่อพัฒนา จัดทำแบบสำรวจและวิเคราะห์ผล

การประเมินความต้องการของพนักงานสามารถระบุถึง ข้อมูลประชากรส่วนบุคคลและครอบครัว สถานการณ์ทางการเงิน รวมถึงระดับรายได้ และค่าครองชีพ การคุ้มครองสิทธิแรงงานในที่ทำงาน (ประกันสังคม สุขภาพและความปลอดภัย ชั่วโมงทำงาน วันหยุดและวันลา ฯลฯ) ความท้าทายที่รับรู้ได้ด้วยตนเองและวิธีแก้ปัญหาที่ตนนำเสนอต่อความท้าทายดังกล่าว

ของพนักงาน องค์กรความรู้และการตระหนักรู้ของการดูแลเด็ก การดูแลครอบครัวและการสนับสนุนอื่น ๆ รวมถึงความคุ้มครองของมาตรการที่เป็นมิตรต่อครอบครัว โดยขึ้นอยู่กับเครื่องมือ การเข้าถึงได้ การมีค่าบริการที่สมเหตุสมผลและคุณภาพ

โดยต้องมีการปรึกษาตัวแทนพนักงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของคำถาม มาตรการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวตามนโยบายบริษัทกำหนดหรือตามข้อบังคับทางกฎหมายต้องถูกนำมาใช้ ขณะทำการเก็บข้อมูลนี้ และหลังจากทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

ตาราง ข. ตัวอย่างแบบสำรวจความต้องการของพนักงานต่อนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

ข้อมูลส่วนตัวพื้นฐาน	
คำถาม	คำตอบ
เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ _____
อายุ	
สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> แต่งงาน <input type="checkbox"/> หย่า <input type="checkbox"/> อื่น ๆ _____
ท่านมีบุตรหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่
หากมี ท่านมีบุตรกี่คนและอายุเท่าไร	# _____ อายุ _____ # _____ อายุ _____ # _____ อายุ _____ # _____ อายุ _____
บุตรของท่านเข้าเรียนโรงเรียนเตรียมอนุบาลหรืออนุบาลหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่
หากใช่ ท่านจะสนับสนุนบุตรของท่านจนสำเร็จการศึกษาในระดับต่อไปหรือไม่ :	
ก. ระดับประถมศึกษา ภาคบังคับ	ก. <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่
ข. ระดับมัธยมศึกษา	ข. <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่
ค. ระดับอุดมศึกษา	ค. <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่
บุตรของท่านเข้าร่วมแผนการศึกษาตามอัธยาศัยใดหรือไม่ เช่น การสนับสนุนชุมชน การสอนพิเศษในครอบครัว	

สภาวะทางร่างกายและจิตใจ (สภาพการทำงาน)	
ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (เลือกหนึ่งข้อทางด้านขวา)	
คำถาม	คำตอบ
ชั่วโมงทำงานของฉันทำให้ฉันมีเวลาเพียงพอที่จะอยู่กับครอบครัว	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ฉันมีจำนวนวันลาโดยได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ สำหรับการดูแลเรื่องฉุกเฉินของครอบครัว	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ฉันเคยมีประสบการณ์เจ็บปวดทางร่างกาย ป่วยไข้ หรือได้รับบาดเจ็บจากงานที่ฉันทำ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ฉันเคยมีประสบการณ์การเหนื่อยล้าหรือป่วยทางจิตใจจากงานที่ฉันทำ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต	
คำถาม	คำตอบ
<p>ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (เลือกหนึ่งข้อทางด้านขวา) ครอบครัวของฉันมีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตที่เพียงพอ เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า สุขา น้ำดื่มสะอาด</p> <p>หากท่านไม่เห็นด้วย กรุณาแจกแจงสิ่งที่ขาดหายไป :</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> เฉย ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</p>
<p>ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (เลือกหนึ่งข้อทางด้านขวา) เงินเดือน/รายได้ของฉันเพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง (เพียงพอ)</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย (พอประมาณ)</p> <p><input type="checkbox"/> เฉย ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย (ค่อนข้างจะไม่พอ)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ไม่พออย่างแน่นอน)</p>
<p>ค่าอาหารในแต่ละเดือนคิดเป็นร้อยละเท่าไรของรายได้ของครอบครัวต่อเดือน</p>	
<p>หากท่านจ่ายค่าเช่าหรือค่าจ้างบ้าน ค่าใช้จ่ายบ้านดังกล่าวคิดเป็นร้อยละเท่าไร ของรายได้ของครอบครัวต่อเดือน</p>	
<p>ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุตรของท่าน ทั้งในด้านการศึกษา การดูแลเด็ก เครื่องนุ่งห่มและการดูแลสุขภาพ คิดเป็นร้อยละเท่าไรของรายได้ ของครอบครัวของท่านต่อเดือน</p>	
<p>โดยเฉลี่ยแล้วท่านออมเงินได้เท่าไรต่อเดือน</p>	
<p>ท่านได้รับการคุ้มครองจากประกันสุขภาพชนิดใดหรือไม่</p>	
<p>บุตรของท่านได้รับความคุ้มครองจากประกันสุขภาพหรือไม่</p>	
<p>ท่านใช้เวลาเดินทางไปทำงาน (โดยเฉลี่ย) นานเท่าไร</p>	

ความท้าทายหลักที่พนักงานเผชิญเกี่ยวกับการดูแลเด็กและครอบครัว	
คำถาม	คำตอบ
ใครคือผู้ที่ดูแลบุตรของท่านเป็นหลัก	<input type="checkbox"/> ตัวฉันเอง <input type="checkbox"/> คู่สมรสของฉัน (ภรรยา /สามี) <input type="checkbox"/> ปู่ย่าตายาย <input type="checkbox"/> บุตรที่โตกว่า <input type="checkbox"/> ญาติ ๆ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ กรุณาระบุ : _____
ท่านพอใจกับเวลาและคุณภาพในการเลี้ยงดูและสนับสนุนที่ท่านสามารถให้แก่บุตรของท่านได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> พอใจมาก <input type="checkbox"/> พอใจ <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่พอใจ <input type="checkbox"/> ไม่พอใจมาก
ท่านสามารถอธิบายได้หรือไม่ว่าเหตุใดท่านจึงพอใจหรือไม่พอใจต่อการเลี้ยงดูและสนับสนุนที่ท่านสามารถให้แก่บุตรของท่านได้	
ความท้าทายประเภทใดที่ท่านเผชิญในเรื่องศูนย์ดูแลเด็ก (กรุณาเลือกข้อที่เกี่ยวข้องทั้งหมด)	<input type="checkbox"/> ไม่สามารถระบุได้ (ไม่มีบุตรในวัยที่ต้องเข้าศูนย์ดูแลเด็ก) <input type="checkbox"/> ค่าใช้จ่ายสูง <input type="checkbox"/> ระยะทางจากบ้าน <input type="checkbox"/> คุณภาพของผู้ดูแลเด็ก <input type="checkbox"/> ความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย <input type="checkbox"/> สัมครยาก <input type="checkbox"/> เวลาเปิด - ปิด <input type="checkbox"/> การคมนาคม <input type="checkbox"/> สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เพียงพอ (ไม่สะอาด พื้นที่ไม่เพียงพอ ขาดของเล่น ฯลฯ) <input type="checkbox"/> ไม่มีความท้าทาย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ _____
ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการดูแลเด็กประเภทใดบ้างจากนายจ้างของท่าน	<input type="checkbox"/> พื้นที่ที่เป็นมิตรต่อเด็กในช่วงที่ไม่ได้เข้าเรียน <input type="checkbox"/> ศูนย์ดูแลเด็กหลังเลิกเรียน <input type="checkbox"/> ศูนย์ดูแลเด็กช่วงกลางวัน/โรงเรียนอนุบาล <input type="checkbox"/> เงินอุดหนุนเพื่อการดูแลเด็ก <input type="checkbox"/> ไม่มีทุกข้อข้างต้น <input type="checkbox"/> อื่น ๆ
ท่านคิดว่าการสนับสนุนด้านการดูแลเด็กจากนายจ้างของท่านเพียงพอหรือไม่	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความตระหนักถึงของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	
คำถาม	คำตอบ
<p>ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</p> <p>ฉันทราบถึงนโยบาย แนวปฏิบัติและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของบริษัทของฉัน</p>	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<p>ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</p> <p>สถานที่ทำงานของฉันให้การสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่เป็นมิตรต่อครอบครัว</p>	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<p>ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด</p> <p>ฝ่ายบริหารเห็นคุณค่าความสำคัญของนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว</p>	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<p>กรุณาเลือกประเภทของนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงานของท่าน โดยทำเครื่องหมายทุกข้อที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตร <input type="checkbox"/> แผนประกันภัยสำหรับครอบครัว <input type="checkbox"/> ชั่วโมงทำงานแบบยืดหยุ่น <input type="checkbox"/> โครงการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัว <input type="checkbox"/> สวัสดิการการลางาน <input type="checkbox"/> ทุนการศึกษาหรือทุนกู้ยืมสำหรับบุตรของพนักงาน <input type="checkbox"/> การสนับสนุนการดูแลเด็ก (จัดให้มีห้องดูแลเด็ก ให้ทุน ให้เงินสนับสนุน ฯลฯ) <input type="checkbox"/> การสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ <input type="checkbox"/> การจัดงานสังสรรค์หรือโครงการสำหรับครอบครัว <input type="checkbox"/> อื่น ๆ _____ 	

ข้อเสนอแนะ และ/หรือ ความคาดหวังต่อนโยบายและหลักปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัว
(ที่มีอยู่ เข้าถึงได้ ราคาไม่แพงและมีคุณภาพ)

คำถาม	คำตอบ
ท่านเห็นด้วยกับประโยคต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด ฉันพอใจกับนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในที่ทำงานของฉัน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> เฉย ๆ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรุณาให้คะแนนนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงานของท่าน (1 คือพอใจน้อยที่สุดและ 10 คือพอใจมากที่สุด) เลือก “ไม่ระบุ” หากไม่มีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	
สิ่งอำนวยความสะดวกในการเห็นบุตร	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
แผนประกันสำหรับครอบครัว	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ชั่วโมงทำงานแบบยืดหยุ่น	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
โครงการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัว	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
สวัสดิการการลางาน	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ทุนการศึกษาหรือทุนกู้ยืมสำหรับบุตรของพนักงาน	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
การสนับสนุนการดูแลเด็ก (จัดให้มีห้องดูแลเด็ก ให้ทุน ให้เงินสนับสนุน ฯลฯ)	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
การสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
การจัดงานสังสรรค์หรือโครงการสำหรับครอบครัว	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
อื่น ๆ (กรุณาระบุ)	
ไม่ระบุ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาความท้าทายที่มีอยู่แล้ว	
คำถาม	คำตอบ
ท่านทราบถึงความท้าทายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายในการทำงานและการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานของท่านอีกหรือไม่	
การสนับสนุนประเภทใดที่ท่านต้องการจากฝ่ายบริหารในแง่ของความสะดวกสบายในการทำงานและการใช้ชีวิต และสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว	
การสนับสนุนประเภทอื่นใดที่ท่านต้องการจากฝ่ายบริหารที่จะช่วยให้ท่านได้รับสิ่งต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ	

ภาคผนวก ๓ : การวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เพื่อเร่งรัดการวิเคราะห์นโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องของบริษัทของท่าน แม้แบบในตาราง ค มีสองส่วนที่หนุนให้ภาคธุรกิจพิจารณาดังต่อไปนี้ :

1. สถานะของข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและการกำกับดูแลกิจการ

การทําส่วนนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ บริษัทควรตั้งคำถามว่า: ประเทศต่าง ๆ ที่บริษัทดำเนินการอยู่มีข้อกำหนดทางกฎหมายเรื่องการคุ้มครองเด็กอย่างไรบ้าง

2. สถานะของแนวปฏิบัติปัจจุบันของฝ่ายบริหาร

การทําส่วนนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ บริษัทควรตั้งคำถามว่า: เราจะแน่ใจได้อย่างไรว่าเราได้ทำตามความมุ่งหมายและข้อกำหนดนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวแล้ว

ตาราง ค. การกำหนดแนวทางกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติด้านการจัดการ

โครงสร้างกฎระเบียบและการกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย			
ประเทศที่ดำเนินการ	บทบัญญัติทางกฎหมาย	กฎระเบียบ	สถานะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
ประเทศ ก			
ประเทศ ข			
ประเทศ ค			
ประเทศที่นำมาเปรียบเทียบ			
ประเทศ ก (ต้นแบบ)			
ประเทศ ข (สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่คล้ายกัน)			
ข้อกำหนดสากล	บทบัญญัติทางกฎหมาย	กฎระเบียบ	สถานะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)			
องค์การอนามัยโลก (WHO)			
อื่น ๆ _____			
ระเบียบของกลุ่มอุตสาหกรรมหรือภาคส่วน	บทบัญญัติทางกฎหมาย	กฎระเบียบ	สถานะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
(เพื่อให้เพิ่มเติมสำหรับแต่ละธุรกิจ)			

แนวปฏิบัติด้านการจัดการ		
การกำกับดูแล	บริษัทมีโครงสร้างการกำกับดูแลเพื่อบริหารจัดการแนวทางที่บริษัทใช้ในการให้การสนับสนุนครอบครัว/เด็กหรือไม่	
	ระดับผู้นำอาวุโสในองค์กรมีความเข้าใจการสนับสนุนครอบครัว/เด็กอย่างไร	
นโยบาย	บริษัทมีนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงานที่เป็นนโยบายแยกออกมาต่างหากหรือไม่	
	บริษัทรวมแนวปฏิบัติ/ข้อกำหนดของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไว้ในจรรยาบรรณของพนักงานหรือผู้ขายหรือไม่	
	บริษัทมีความคาดหวังใดบ้างต่อพันธมิตรทางธุรกิจในการสนับสนุนครอบครัว/เด็ก	
การจัดการ	บริษัทใช้มาตรการที่เหมาะสมในการนำนโยบายสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติหรือไม่	
	บริษัทจัดการอบรมเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวให้กับพนักงานทุกคนหรือไม่	
	บริษัทมีกระบวนการรายงานและตอบสนองต่อข้อกังวลใจเรื่องการสนับสนุนครอบครัว/เด็กที่พนักงานและบุคคลภายนอกแจ้งหรือไม่	

ภาคผนวก ๔ : วิธีและตัวอย่างการติดตามและการประเมินผล นโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

การติดตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

การติดตามโครงการส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ข้อเท็จจริงที่มีความแม่นยำและเชื่อถือได้ เช่น เงินที่ถูกใช้ไปแล้ว สถิติแรงงานและชั่วโมงทำงาน/ทรัพยากรที่ถูกใช้ไป สิ่งเหล่านี้คือตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่สำคัญและต้องมีการติดตามด้วยวิธีที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีภาพรวมที่พร้อมใช้งาน ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความคืบหน้าของโครงการได้ตลอดเวลา การติดตามโครงการสามารถทำได้หลายวิธีรวมถึง

✓ ตารางจัดการ

ตารางจัดการเป็นวิธีที่ดีในการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถจัดเป็นรายการด้วยมูลค่าที่กำหนดให้กับตัวชี้วัดที่สำคัญแต่ละตัว ซึ่งรวมถึงลำดับเวลาที่มีความล่าช้าที่ยอมรับได้ งบประมาณโครงการและการคาดคะเนบที่อาจเพิ่มขึ้น ชั่วโมงทำงานและการคาดคะเนชั่วโมงที่อาจเพิ่มขึ้น สมาชิกของกลุ่มและสมาชิกสำรองหากเกิดกรณีฉุกเฉิน

✓ การประยุกต์โครงการ

หากโครงการที่กำลังทำอยู่มีขนาดใหญ่มาก มีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและมีโครงการย่อยหลายโครงการ การใช้ตารางจัดการอาจไม่ทันสมัยและซับซ้อนพอที่จะนำเสนอการติดตามและการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ในกรณีดังกล่าวการประยุกต์โครงการ เช่น การนำซอฟต์แวร์การจัดการโครงการมาใช้เป็นวิธีที่เหมาะสมในการดำเนินการ

การติดตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

การติดตามเชิงคุณภาพต้องได้รับความสนใจอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งรวมถึงการหาคำตอบให้แก่คำถามเหล่านี้: ผู้มีส่วนได้เสียพอใจกับความคืบหน้าหรือไม่ การดำเนินการเป็นไปตามความคาดหวังของพวกเขาหรือไม่ โครงการตอบสนองความต้องการที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งวิธีการบางอย่างในการบรรลุเป้าหมายได้ถูกอธิบายไว้ด้านล่างนี้

✓ การจัดทำแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ

การทำแบบสำรวจเป็นวิธีที่ดีที่จะเข้าถึงกลุ่มตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสียหรือกลุ่มเฉพาะ แบบสำรวจที่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบออนไลน์ แบบกระดาษหรือสอบถามโดยตรงด้วยตนเอง จะต้องมีการจัดเตรียมและจัดการอย่างระมัดระวัง สิ่งสำคัญในการดำเนินการ รวมถึงการรับรองว่าผลลัพธ์จะให้คำตอบที่ตรงประเด็นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และมีการเสนอความยืดหยุ่น/ความเป็นส่วนตัวที่ให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลบางอย่างในการตอบแบบสำรวจได้ ข้อมูลที่ได้รับจะต้องถูกรวบรวมและวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ

ตาราง ง. เสนอตัวอย่างแม่แบบเพื่อช่วยเริ่มต้นกระบวนการ โดยเครื่องมือทั้งหมดที่อยู่ในคู่มือเล่มนี้ ได้รับการออกแบบมาเพื่อถูกปรับใช้กับบริบทของบริษัทของท่านได้ โดยบริษัทอาจพิจารณาจ้างผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาและจัดการแบบสอบถามได้เช่นเดียวกัน



ตาราง จ. ตัวอย่างแบบสำรวจการติดตามผล

สถานะปัจจุบันของนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

1. บริษัทหรือองค์กรของท่านมีนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวหรือไม่ มี ไม่มี
หากมี กรุณาแจกแจงชื่อของนโยบายไว้ด้านล่าง

2. แผนงานหรือแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่เฉพาะข้อใดที่บริษัทหรือองค์กรของท่านได้นำไปปฏิบัติ
โดยเลือกทุกข้อที่เกี่ยวข้อง :

- ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง การลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดาโดยได้รับค่าจ้าง
 การลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง
 การสนับสนุนพนักงานที่ตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน : การพักโดยได้รับค่าจ้าง; สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตร;
 การคุ้มครองงาน ศูนย์ดูแลเด็กที่มีคุณภาพ ราคาไม่สูงและเข้าถึงได้ สวัสดิการบุตร
 อื่น ๆ (กรุณาระบุ) _____

หากท่านมีข้อความหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม กรุณาให้รายละเอียดด้านล่างนี้:

นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวได้รับการตรวจสอบหรือแก้ไขล่าสุดเมื่อไหร่

ข้อดีและข้อเสียของนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในปัจจุบันคืออะไร

วัตถุประสงค์ของบริษัทต่อแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวคืออะไร

มีการแจ้งวัตถุประสงค์ที่ได้รับการเห็นชอบต่อพนักงานทุกระดับในบริษัทหรือไม่

แผนงาน/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวมีอยู่ในบริษัทเป็นระยะเวลานานเท่าไรแล้ว

ลำดับเวลาของการแก้ไขแผนงานที่มีอยู่หรือของการนำแผนงานใหม่ที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติคืออะไร

ทรัพยากรที่จำเป็นและมีอยู่แล้วและทำหน้าที่เติมเต็มช่องว่างในการนำแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติคืออะไร

การวัดผลลัพธ์และวิธีที่นำมาใช้ในการติดตามผลและประเมินแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวคืออะไร

มีพนักงานกี่คนที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในคณะดำเนินงานแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว และบทบาทหน้าที่ของพวกเขาคืออะไร

การยกระดับความตระหนักและการอบรม

มีการบรรยายสรุปแก่ผู้บริหารและหัวหน้าทีครั้งในเรื่องนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

มีการจัดปฐมนิเทศน์พนักงานทีครั้งในเรื่องนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

มีผู้จัดการและพนักงานทีคนเข้าร่วมการอบรมนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

กรุณาอธิบายกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่องค์กรจัดให้:

บริษัทวางแผนการจัดการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียตลอดโครงการที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอย่างไร

อ่านต่อ

การประเมินและรายงานผล
บริษัทวางแผนการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องสำหรับแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอย่างไร
ตัวชี้วัดและวิธีที่จำเป็นสำหรับการประเมินผลขั้นสุดท้ายของแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวคืออะไร
แผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวได้รับการประเมินล่าสุดเมื่อไหร่
มีการรายงานผลที่ได้จากแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวและเสนอข้อเสนอแนะต่อระดับอาวุโสของบริษัทอย่างไร
บริษัทวางแผนที่จะสื่อสารกับบุคลากรทั้งในและนอกองค์กรเกี่ยวกับแผนงานและแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นมิตรต่อครอบครัวได้อย่างไร
บริษัทวางแผนที่จะดำเนินแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอย่างต่อเนื่องอย่างไร

✓ การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ต้องมีการเตรียมตัวก่อนที่จะเริ่มดำเนินการ เช่นเดียวกับวิธีการทั้งหมดที่ระบุในภาคผนวกนี้ ผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมคำถามให้พร้อมและควรจะต้องสามารถตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

แม้ว่าการสัมภาษณ์โดยตรงด้วยตนเองจะมีประสิทธิภาพที่สุด แต่การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ก็สามารถทำได้เช่นกัน ตัวอย่างคำถามของการสัมภาษณ์ผู้บริหารระบุไว้ในตาราง จ.

ตาราง จ. คำถามสำหรับการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร	
คำถาม	คำตอบ
ตำแหน่งงานของท่านคืออะไร	
นโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่มีอยู่ในปัจจุบันในบริษัทมีอะไรบ้าง	
นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวครอบคลุมประเด็นใดบ้าง	
เหตุใดท่านจึงตัดสินใจให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว	
บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของท่านเกี่ยวกับการนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติคืออะไร	
ท่านมีวิธีการสื่อสารกับฝ่ายบริหารและพนักงานเรื่องการนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติได้อย่างไร	
ความยาก/ความท้าทายในการนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติคืออะไร ท่านรับมือกับความท้าทายเหล่านั้นอย่างไร	
ปัญหาหรือคำถามที่พนักงานมีต่อการนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติคืออะไร ท่านแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร	
ในความคิดเห็นของท่าน องค์กรประกอบและทรัพยากรใดมีความสำคัญต่อการนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติ เพราะเหตุใด	
สิทธิประโยชน์/ผลกระทบเชิงบวกของนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในที่มีต่อโรงงานคืออะไร	
ควรมีการปรับปรุงแก้ไขนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในปัจจุบันหรือไม่	
ท่านคิดว่านโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวเป็นที่รู้จักอย่างต่อเนื่องต่อฝ่ายบริหาร พนักงาน สาธารณะชนหรือไม่	
ท่านมีแนวปฏิบัติที่ดีหรือกรณีศึกษาที่เกิดจากการนำนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวไปปฏิบัติหรือไม่	
บริษัทจะยังคงดำเนินนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอย่างต่อเนื่องในระยะยาวหรือไม่ เพราะเหตุใด และจะดำเนินการอย่างไร	

✓ **กลุ่มเป้าหมาย**

การรวบรวมข้อมูลโดยตรงอีกวิธีหนึ่งคือการนำผู้มีส่วนได้เสียมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างมีแบบแผน โดยใช้คำถามที่มีประเด็นเฉพาะ แต่เปิดโอกาสส่วนมากให้ผู้เข้าร่วมได้พูดคุยอย่างอิสระและจุดประกายความคิดใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน การสนทนากลุ่มมีแนวโน้มที่จะออกนอก

ประเด็น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิทยากรที่จะควบคุมการสนทนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ตาราง จ. แสดงตัวอย่างบทสนทนาสำหรับการสนทนากลุ่มระหว่างพนักงาน

ตาราง จ. ตัวอย่างบทสนทนาสำหรับการสนทนากลุ่มของพนักงาน	
บทสนทนาเปิดงานสำหรับวิทยากร	
	<p>ขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมในบทสนทนากลุ่มครั้งนี้ ผม/ดิฉัน ชื่อ _____</p> <p>เป็นวิทยากรของการสนทนากลุ่ม</p> <p>เป้าหมายคือ _____</p> <p>[อธิบายวัตถุประสงค์โดยย่อของการสนทนา]</p> <p>เรามีความสนใจที่จะรับฟังความคิดเห็นส่วนตัวของท่านเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของบริษัท</p> <p>[อธิบายว่าจะมีการใช้ข้อมูลอย่างไร] ข้อมูลที่ได้จากการสนทนาจะไม่มีการระบุชื่อและจะนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไขนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว [ระบุว่าการสนทนาจะถูกบันทึกอย่างไร เช่น มีผู้จัดบันทึกที่ได้รับมอบหมาย บันทึกวิดีโอ หรือบันทึกเสียง]</p> <p>หากท่านอนุญาต เราจะจดบันทึกประเด็นและคำตอบต่าง ๆ แต่จะไม่มีการเชื่อมโยงถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง</p> <p>[อธิบายกฎพื้นฐาน] ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดต่อคำถามที่เราสนทนากัน มีเพียงความคิดเห็นจากประสบการณ์ส่วนตัวของท่าน</p> <p>กรุณาให้ความเคารพเมื่อมีคนพูด ทุกคนจะมีโอกาสพูด ขณะที่ผู้เข้าร่วมสนทนาที่เหลือควรตั้งใจฟังและตอบคำถาม</p> <p>ตอนนี้ขอเชิญแต่ละท่านแนะนำตัวเองและเราจะวนไปทั่วห้อง ให้บอกชื่อ ตำแหน่งงานในบริษัทและเหตุผลที่ท่านสนใจในนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงาน</p>
คำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม	
	<p>ท่านเคยได้ยินเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในสถานที่ทำงานของท่านหรือไม่</p> <p>หากเคย ช่วยอธิบายรายละเอียดได้หรือไม่</p> <p>ท่านเคยเข้าร่วมแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวใด ๆ หรือไม่</p> <p>หากไม่เคย เหตุใดท่านจึงไม่เข้าร่วม</p> <p>หากเคย ช่วยอธิบายแผนงานได้หรือไม่</p> <p>ท่านคิดว่าแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวที่ท่านเคยเข้าร่วมตอบสนองความต้องการของท่านและให้การสนับสนุนที่เพียงพอหรือไม่</p> <p>และแผนงานมีการจัดการที่ดีและเข้าถึงง่ายหรือไม่</p> <p>สิ่งที่ท่านชอบที่สุดเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของบริษัทคืออะไร</p> <p>ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกและแผนงานในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร</p> <p>นโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวส่งผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบอะไรบ้างแก่บุตรหลานของท่าน ตัวท่านเองและบริษัท</p> <p>ความคาดหวังของท่านต่อนโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในระยะยาวคืออะไรบ้าง</p>

