

ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

อรุณศรี ไทยยิ่งสมบัติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2556

**Legal problems regarding inadequate coverage of welfare on
employees' family members and persons under their support**



ARUNSRI THAIYINGSOMBAT

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Pridi Bhanomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีด้วยความเมตตากรุณา และความเอาใจใส่จาก ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ซึ่งด้วยความเอาใจใส่และคอยช่วยเหลือชี้แนะ ให้แนวคิด คำแนะนำในการค้นคว้า ศึกษาหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และคอยตรวจทานแก้ไขความถูกต้องจนกระทั่งสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ ที่สมบูรณ์ฉบับนี้ ด้วยความเคารพและขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ที่ได้ให้ความกรุณารับเป็น ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม และ รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีเนื้อหาสาระที่ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณท่าน ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณบิดามารดาที่ให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่ และให้ การศึกษาการสนับสนุนในทุกเรื่องทุกด้านแก่ผู้เขียนอย่างคิดตลอดมา ทั้งคอยกวดขันและเป็นกำลังใจ ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้เป็นผลสำเร็จ นอกจากนี้ขอขอบคุณท่านอาจารย์ทุกท่านและเจ้าหน้าที่ หลักระบุตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียน รวมถึงนางสาวเกศดาว เกิดพิทักษ์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจให้ผู้เขียนด้วยดีเสมอมา ทั้งเพื่อนๆ พี่น้องทุกท่านที่เป็นกำลังใจอันสำคัญและให้ความช่วยเหลือตลอดมา

อนึ่งหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดความรู้และข้อคิดที่มีประโยชน์อันควร แก่การศึกษาหรือปฏิบัติแก่ผู้สนใจ ผู้เขียนขอมอบบูชาความดีครั้งนี้แก่ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณของ ผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใดของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียน ขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

อรุณศรี ไทยยิ่งสมบัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง	๘
สารบัญภาพ	๘
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะ.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน.....	9
2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ	9
2.1.2 ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน	14
2.1.3 วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน	18
2.1.4 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน.....	21
2.1.5 แนวคิดของสวัสดิการแรงงาน	24
2.1.6 หลักการกำหนดสวัสดิการแรงงาน	28
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวในสังคมไทย.....	32
2.2.1 ความหมายของครอบครัว.....	32
2.2.2 รูปแบบครอบครัว	35
2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับครอบครัว.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.2.4	39
3.	
2.2.4	39
3.	
ผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	43
3.1	
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศไทย	44
3.1.1	
การรับรองสิทธิในการจัดสวัสดิการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	45
3.1.2	
สิทธิการลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	46
3.1.3	
ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม	54
3.2	
มาตรฐานการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	64
3.2.1	
อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952	64
3.2.2	
อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981	70
3.2.3	
ข้อแนะที่ 165 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981	71
3.2.4	
อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000	72
3.2.5	
ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000	74
3.3	
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศอังกฤษ	75
3.4	
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศสวีเดน	81
3.5	
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศญี่ปุ่น	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและ ผู้อยู่ในอุปการะในประเทศได้วัน	104
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับ ครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ	112
4.1 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ด้านการขยายความคุ้มครองกรณีสิทธิการลา	112
4.2 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่ เนื่องจากการทำงาน	118
4.3 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว	122
4.4 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ	124
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	135
5.1 บทสรุป	135
5.2 ข้อเสนอแนะ	139
บรรณานุกรม	141
ประวัติผู้เขียน	149

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

4.1 ตารางเปรียบเทียบสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและ
ผู้อยู่ในอุปการะ

127

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน	13
2.2 แผนภูมิสวัสดิการแรงงาน	17

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะ
ชื่อผู้เขียน	อรุณศรี ไทยยิ่งสมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และกฎหมายของประเทศอังกฤษ สวีเดน ญี่ปุ่น และไต้หวัน ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายแรงงานไทยให้ครอบคลุมเพียงพอ ชัดเจน และเพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบคุ้มครองแรงงานที่ดีต่อไป

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการแรงงานเพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาของบิดาในการเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือมารดาในช่วงหลังการคลอดบุตร การช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เช่น การให้นมบุตร การจัดสถานที่ที่เหมาะสมในการดูแลบุตร การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว และการตรวจสุขภาพที่ถือว่าเป็นมาตรการสนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างนั้น กฎหมายยังให้ความคุ้มครองไปไม่ถึง และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งสิทธิในการเข้ารับการรักษาพยาบาลนั้นให้สิทธิเฉพาะแก่ลูกจ้าง ไม่รวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นบิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะด้วย อันเป็นการแตกต่างจากประเทศที่ศึกษา และเมื่อพิจารณาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวแก่ภรรยาและบุตร และประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะแก่ หญิงหม้ายชายหม้าย และบุตรกำพร้า ซึ่งกฎหมายประกันสังคมไทยยังไม่มีการให้ความคุ้มครอง อีกด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ขยายความคุ้มครองกรณีสิทธิการลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้มีการจัดสถานเลี้ยงเด็กกำพร้าเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ กำหนดให้สิทธิลาแก่ลูกจ้างชายเพื่อเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งกำหนดให้สิทธิลูกจ้างในการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ และในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ควรขยายความคุ้มครองเพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว และประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ ทั้งควรขยายความคุ้มครองให้สิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลถึงบุคคลในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนด้วย เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกและมีบทบาทในทางการค้าและพัฒนาเศรษฐกิจในระดับสากล

Thesis Title	Legal problems regarding inadequate coverage of welfare on employees' family members and persons under their support
Author	Arun Sri Thaiyingsombat
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

This thesis has an objective to analyze legal problems in relation to the Labor Protection Act B.E. 2541 and Social Security Act B.E. 2533 regarding inadequate coverage of welfare on employees' family and persons under their support. In order to analyze the problems, this study will compare these two Acts with the Convention No.102 on Social Security (the minimum standard) of the International Labor Organization (ILO) and some corresponding laws of England, Sweden, Japan, and Taiwan. The findings can be used to improve and amend provisions under relevant Thai labor laws so that rights of employees are covered sufficiently and clearly. It is also expected that this study will be fruitful for promoting a better labor protection system.

From reviewing the relevant laws regarding coverage of welfare on employees' family and persons under support, it was found that the labor welfare, particularly for the issues important for promoting employees' better working life and family life, as stated in the Labor Protection Act B.E. 2541 should be improved. The important issues include the right of a male parent to take a leave for taking care of his baby and his wife at the period after the baby has just been born, a facility or a proper place for allowing female employees to take necessary care for her baby (such as feeding milk to the baby), the right of employees to take a leave for taking care of family members, and coverage of health examination. These issues should be considered to derive legal measures that support working life and family life of employees. At present, the law still does not cover all these issues. In addition, the Social Security Act B.E. 2533 grants the right of receiving medical treatment only to employees, without covering family members of the employees, whether the person is father, mother, spouse, child, or any persons under their

support. These issues make Thai labor laws different from and inferior to those of other countries that were studied. Furthermore, it is interesting that the Convention No.102 on Social Security (the minimum standard) of ILO grants compensatory benefits for family to the wife and the children, and grants compensatory benefits for persons under support to widows, widowers, and parentless children. In contrast, Thai laws do not provide these protections.

Therefore, the author would like to recommend improving and amending the labor protection laws so that the protection is expanded to cover more rights in taking a leave according to the Labor Protection Act B.E. 2541. The amendment should also specify that there must be a place for employees to take care of their babies inside the workplace. The right of male parents in taking a leave for taking care of babies should also be granted. In addition, employees should also be given rights to take a leave for taking care of family members and persons under their support. In the case of the Social Security Act B.E. 2533, the law should expand its protection to have additional compensatory benefits for family and compensatory benefits for persons under support. Last but not least, protection under the law should also be expanded to cover the rights of family members and persons under support of the insurer (the employee) to have medical treatment with the same benefits as the insurer. All these recommendations should be enacted so that Thai laws are in agreement with the laws of leading industrial countries in the world, otherwise the old labor laws may have negative impacts on trading and economic improvement of Thailand at the international level.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยมีการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งแต่เดิมในอดีตประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรมทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้นในตลาดแรงงาน ประกอบกับแรงงานในชนบทมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว และครอบครัวมีฐานะยากจน บางรายมีสถานะเป็นหม้ายต้องรับภาระเลี้ยงดูครอบครัวรวมทั้งบิดามารดาและผู้อยู่ในอุปการะ และมักว่างงานในช่วงนอกฤดูเพาะปลูก สิ่งเหล่านี้ต่างเป็นปัจจัยผลักดัน (Push Factor) ให้แรงงานชนบทเหล่านี้ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนและครอบครัวด้วยการอพยพ ละทิ้งบ้าน ผืนนา ผืนไร่หรือพื้นที่ที่เคยทำกินอยู่เดิม ละทิ้งความยากลำบากในชนบทเข้าสู่ความหวังใหม่ในเมือง ออกไปหางานทำในเมือง ในขณะที่รายได้จากการทำงานในเมืองสูงกว่าและมีความสม่ำเสมอมากกว่า ทำให้แรงงานอพยพเข้ามาหางานทำในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดเล็กในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และตามเมืองใหญ่ๆ เป็นจำนวนมาก

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีการกำหนดว่าบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ (มาตรา 44) ซึ่งถือเป็นหลักประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และความมั่นคงในการดำรงชีพผู้ใช้แรงงานที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นครั้งแรก¹ และยังมีการกำหนดอีกว่ารัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา 84 (7)) อีกทั้งประเทศไทยมีการดำเนิน

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. หน้า 37.

นโยบายต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ โดยยึดแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องมาจากการมีรากฐานที่มั่นคงคือ “สถาบันครอบครัว” ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่เป็นหลักที่สำคัญที่สุดของสังคม ทำหน้าที่หล่อหลอมและขัดเกลาความเป็นมนุษย์ให้แก่สมาชิกของครอบครัวด้วยการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความเอื้ออาทร ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมให้แก่สมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่และสร้างสรรค์ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป ดังนั้นครอบครัวจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลที่สุดต่อชีวิตของทุกคน

โดยครอบครัวไทยแต่เดิมนั้นมีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย ประกอบด้วยสมาชิกหลายช่วงอายุ อาทิ ปู่ย่า ตายาย พ่อแม่ ลูก หลาน เป็นต้น การพัฒนาและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และวิทยาการต่างๆ ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และรูปแบบของครอบครัวไทยให้มีความหลากหลายมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างของครอบครัวในปัจจุบันที่ไม่ได้ประกอบด้วยพ่อ แม่ ลูก และเครือญาติดังเช่นในอดีตแต่จะเป็นในลักษณะของครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวที่อยู่คนเดียว และครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวที่มีเพียงพ่อหรือแม่ทำหน้าที่เลี้ยงลูกเท่านั้น ซึ่งครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวเป็น โครงสร้างครอบครัวที่พ่อหรือแม่ต้องเลี้ยงดูลูกแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นผลมาจากการที่สามีหรือภรรยาแยกทาง หรือหย่าร้าง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทอดทิ้งครอบครัวไป หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิต โดยในปัจจุบันมีการอยู่ร่วมกันโดยไม่มีภาวะจดทะเบียนสมรสมากขึ้น รวมทั้งอัตราการหย่าที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ

ครอบครัวในปัจจุบันสมาชิกในครอบครัวต่างมีเวลาให้กันน้อยลงทั้งระหว่างสามี ภรรยา และระหว่างบิดา มารดากับบุตรและผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันมีความเร่งรีบ แข่งขันกันสูงในทุกด้านทำให้บิดามารดาต้องทำงานหนักขึ้น เวลาแต่ละวันหมดไปกับการทำงาน หาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัวจึงมีเวลาให้กับบุตรหรือครอบครัวน้อยลง ประกอบกับปรากฏการณ์ทางสังคมบ่งบอกแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว (ครอบครัวพ่อหรือแม่คนเดียว) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในครอบครัวพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวจะประสบความยากลำบากมากกว่า เนื่องจากหัวหน้าครอบครัวเหลือเพียงคนเดียวต้องทำงานหนักเป็นสองเท่า เพื่อหาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัว โดยเฉพาะการเลี้ยงลูกที่ยังต้องพึ่งพิงแม่ และบุคคลที่อยู่ในความดูแล หากเป็นหญิง

ต้องสวมบทบาทสองด้าน คือ บทบาทด้านการเป็นลูกจ้างและบทบาทของแม่บ้านซึ่งต้องรับภาระตามธรรมชาติในการเป็นมารดาของทารกและดูแลบ้านอีกด้วย

วิถีชีวิตจากเดิมที่เป็นลักษณะครัวเรือนมีความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ซับซ้อนได้เปลี่ยนแปลงไปมีความซับซ้อนของความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงงานนับวันจะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นทุกขณะ เพราะเหตุที่ว่ายังมี การจ้างงานหรือจ้างแรงงานมากขึ้นเท่าใดก็จะต้องมีบุคคลผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนี้ เมื่อสังคมที่การจ้างงานหรือการจ้างแรงงานมากขึ้นรัฐจึงต้องออกกฎหมายมา เพื่อทำการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541² และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533³ แล้ว พบว่ายังไม่มียกเว้นที่คำนึงถึงบทบาทของลูกจ้างในทางครอบครัวมากนัก ทั้งยังให้ความคุ้มครองไม่ครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบเงิน (In cash) หรือสิ่งของ (In-kind) และการสนับสนุนครอบครัวด้านเวลา

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวข้องโดยตรงกับสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะคุ้มครองในเรื่องซึ่งโงมการทำงาน เวลาพักผ่อน การทำงานล่วงเวลา วันลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ส่วนใหญ่จะคุ้มครองสภาพการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน โดยที่ชัดเจนที่สุดที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในส่วนสิทธิทางครอบครัวในการลาของลูกจ้าง คือ สิทธิการลาของลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรตามมาตรา 41 โดยจะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้ แต่สวัสดิการแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิทางครอบครัวในการลาของลูกจ้างในกรณีอื่น เช่น การลาของบิดามารดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเกิดใหม่และบุตรผู้เยาว์ การลาของบิดาในการเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือมารดาในช่วงหลังการคลอดบุตร การช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เช่น การให้นมบุตร การจัดสถานที่ที่เหมาะสมในการดูแลบุตร การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว และการลาเพื่องานศพของบุคคลในครอบครัว (บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ปู่ ย่า ตา ยาย) ที่ถือว่าเป็นมาตรการสนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างนั้น กฎหมายยังให้ความคุ้มครองไปไม่ถึง

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไปนี้หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 ที่ 3 พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2553.

³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ต่อไปนี้หมายถึง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2547.

นอกจากนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่นอกจากจะมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่ตัวลูกจ้างแล้ว ยังให้ความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างด้วย แต่ในปัจจุบันบทบัญญัติเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนทั้งหมดนั้น เป็นการให้หลักประกันเฉพาะแก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างเท่านั้น เห็นจะไม่เป็นการเพียงพอสำหรับลูกจ้าง ครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะ แต่ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้ให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วย อีกทั้งการรักษาพยาบาลที่ประเทศไทย ก็ยังคงจำกัดเฉพาะตัวผู้ประกันตน ไม่ให้การรักษาพยาบาลถึงบุคคลในครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน และเข้ารับการักษาพยาบาลได้เฉพาะ โรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิ อีกทั้งกฎหมายประกันสังคมของไทยได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะนั้นประเทศไทยยังไม่มี การให้ความคุ้มครอง การขยายประโยชน์ทดแทน กรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณี มีลักษณะของการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วย อันถือเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและเป็นการรักษาระดับรายได้สุทธิของลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อน การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีดังกล่าวอาจเป็นการช่วยเหลือทางการเงินโดยตรง ที่อยู่อาศัย และการช่วยเหลือด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะเป็นหนทางหนึ่งที่เป็นมาตรการทางระบบประกันสังคมที่จะให้ความคุ้มครองดูแลสมาชิกในครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันตามกฎหมายแรงงานไทยยังมีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ทั้งบทบัญญัติที่มีอยู่ก็ยังไม่มีความชัดเจน แน่นอนอันก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และที่สำคัญเป็นผลก่อให้เกิดผลเสียต่อสถาบันครอบครัวด้วย จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาในเรื่องปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ เพื่อจะได้กำหนดสิทธิในด้านต่างๆ ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบคุ้มครองแรงงานที่ดีอันเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานต่อไป และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งของลูกจ้างและครอบครัว

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ
2. เพื่อศึกษาถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในเรื่องการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมต่อไป

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายในเรื่องการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ยังไม่มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองสนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ทางครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ทั้งที่สังคมคาดหวังครอบครัวเข้มแข็ง แต่ไม่มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว และทำให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและให้สวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะได้อย่างแท้จริงต่อไป

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาถึงปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับ

ลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และในต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศสวีเดน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไต้หวัน

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาข้อมูลโดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการใช้วิธีการศึกษาโดยการค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ บทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ กระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ อนุสัญญา คำพิพากษาฎีกา เอกสารคำสอน เอกสารการประชุมสัมมนา ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวความคิดและหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ
2. ทำให้ทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยให้เหมาะสม ชัดเจน และเป็นธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

“สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ⁴

“สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย⁵

“ครอบครัว” หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกันทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักเป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งมีความผูกพันกันทั้งทางกายและจิตใจ มีความรัก ความผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ และมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือสายโลหิตอันประกอบด้วย บิดามารดา สามีภรรยา และบุตร⁶

“ผู้อยู่ในอุปการะ” หมายถึง ผู้ที่ได้อยู่ในความอุปการะผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีผู้อยู่อุปการะ และความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ อันได้แก่หญิงหม้ายหรือชายหม้าย และบุตรกำพร้า⁷

⁴ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546, มาตรา 3.

⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก <http://www.labour.go.th/welfare/index.html>

⁶ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2548). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547-2556*.

⁷ ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2555, จาก <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>

บทที่ 2

แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองและมั่นคงนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน เช่นเดียวกับการประกอบการก็ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ อาทิ ที่ดินหรือทุนเครื่องจักร ความรู้ทางเทคโนโลยีต่างๆ และปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งขาดเสียมิได้นั้นก็คือ “แรงงาน” การที่ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์และบริการจะดีมีประสิทธิภาพและคุณภาพได้นั้นก็ต้องอาศัยแรงงานที่ดี ในการที่จะได้แรงงานที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีการดูแล ช่วยเหลือ ปกป้อง คุ้มครองและส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีเหมาะสมกับสภาพของสังคมแต่ละยุคสมัย

รัฐจึงได้วางกฎเกณฑ์กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ สำหรับประชาชนผู้เดือดร้อนทุกข์ยาก ทั้งที่ช่วยตนเองได้และผู้ที่จะช่วยตนเองไม่ได้ โดยการวางแผนกำหนดนโยบายทางสังคม ด้วยเหตุนี้จึงก่อให้เกิดเป็นระบบแบบแผนขึ้น ซึ่งเรียกว่า “ระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System)” โดยมีรัฐบาลของแต่ละประเทศเป็นผู้กำหนดหลักการ โดยเน้นนโยบายการจัดสวัสดิการหรือ นโยบายสวัสดิการ (Social Welfare Policy) นโยบายนี้เน้นการจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิกของสังคมหรือเรียกว่า “สวัสดิการสังคม” คือการมีความเป็นอยู่ที่ดีมีมาตรฐาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการกินคืออยู่ดีของประชาชนเป็นหลักการสำคัญ แต่เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของเกือบทุกประเทศเป็นผู้ใช้แรงงานซึ่งอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้สวัสดิการส่วนใหญ่จึงมุ่งกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานที่เป็นลูกจ้าง อาจจะเรียกว่าเป็นสวัสดิการเพื่อลูกจ้างหรือสวัสดิการเพื่อแรงงานที่เป็นลูกจ้างหรือกล่าวให้กะทัดรัดขึ้นคือ “สวัสดิการแรงงาน” ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาว่าสวัสดิการแรงงานหมายความว่าอย่างไร ขอบเขต วัตถุประสงค์ของการมีสวัสดิการแรงงาน แนวคิดของการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ทฤษฎีและหลักการกำหนดสวัสดิการแรงงาน รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวในสังคมไทย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายความหมายคำว่า สวัสดิการ หรือ Welfare ไว้ว่า หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต สภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย⁸

คำว่าสวัสดิการ หรือ Welfare นั้น หมายถึง The state of condition of doing or being or being well, good fortune, happiness of well being (of a person community, or thing), Prosperity แปลได้ว่า สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดีมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์พูนสุข⁹

ที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี ค.ศ. 1977 ได้ให้นิยามของสวัสดิการแรงงานว่า หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้ลูกจ้างได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของลูกจ้าง¹⁰

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานว่าหมายถึง สิ่งหรือภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง และได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า การกินดีอยู่ดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและสภาพแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับเป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน¹¹

วิจิตร ระวิวงศ์ ได้อธิบายว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน แรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีสภาพการทำงานระดับความเป็นอยู่และสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัย

⁸ ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. หน้า 1143.

⁹ A.S. Homby and EC. (1990). *English-reader's dictionary*. p. 600.

¹⁰ ILO Asian Regional Conference. (1977). *Report II*. p. 3.

¹¹ สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์. (2520). *ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่องสวัสดิการแรงงาน*.

ในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการดำรงชีวิต¹² และยังสามารถแยกพิจารณาความหมายของสวัสดิการแรงงานตามทัศนะของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งแตกต่างกันออกไป ดังนี้ คือ

สวัสดิการแรงงานตามทัศนะของลูกจ้าง หมายถึงการช่วยเหลือจากนายจ้างเพื่อให้พวกเขามีชีวิตและความเป็นอยู่ในระดับที่ดีพอสมควรตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือเหนือกว่ากฎหมายกำหนด ถ้าได้รับในเกณฑ์ที่ดีกว่ากฎหมายกำหนดก็พอใจและมีกำลังใจที่จะตั้งหน้าตั้งตาทำงานให้เกิดผลดีแก่กิจการ ธรรมชาติของลูกจ้างก็คือประสงค์จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างอย่างดีที่สุดและมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ สวัสดิการแรงงานย่อมหมายถึงต้นทุนทางอ้อมที่มีผลทำให้ต้องใช้จ่ายเพื่อการลงทุน และไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานของลูกจ้าง ซึ่งต่างกับเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนโดยตรงของผลงานที่ลูกจ้างทำ นายจ้างประเภทที่มองไม่เห็นความสัมพันธ์กันเลวระหว่างสวัสดิการกับผลงานก็จะให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเท่าที่จำเป็นหรือเท่าที่กฎหมายกำหนดไม่มากไปกว่านั้น กับทั้งมีความรู้สึกว่าการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเป็นภาระจ่ายส่วนนายจ้างที่เห็นว่าสวัสดิการมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานในลักษณะที่เป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานดีและเต็มที่ ก็จะพยายามให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายสวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พานหาน้ำส่ง โรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ หอพัก เป็นต้น¹³

¹² วิจิตร ระวังวงศ์. (2525). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในเอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เรื่องการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน. หน้า 1.

¹³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก <http://www.labour.go.th/welfare/index.html>.

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่าสวัสดิการแรงงานได้ว่า หมายถึง ความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความสุข ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิตช่วยให้ลูกจ้างและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานนั้นมีความแตกต่างจากสวัสดิการสังคม โดยสวัสดิการแรงงานมุ่งถึงสิ่งซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี และลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ส่วนสวัสดิการสังคมนั้นมีความหมายแตกต่างกันไป

องค์กรสหประชาชาติ ได้ให้ความหมาย สวัสดิการสังคม ว่าหมายถึง ระบบของบริการสังคมและสถาบันที่จัดขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เพื่อช่วยให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มมีมาตรฐานของชีวิตและสุขภาพในระดับที่พึงพอใจ ตลอดจนมีสัมพันธภาพส่วนตัวและสัมพันธภาพทางสังคมที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละคนแต่ละกลุ่มมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและกลุ่ม ให้สอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชนด้วย

นอกจากนั้นแล้ว สวัสดิการสังคมเป็นความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วไป ทุกด้านเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาบุคคลและกลุ่มต่างๆ โดยพื้นฐานในเรื่องสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย หลักประกันรายได้ขั้นต่ำ การจัดหาที่พักอาศัยให้ประชาชน มีบริการเรื่องสุขภาพของประชาชน และมีระบบประกันสังคม ทั้งนี้ สวัสดิการสังคมถือเป็นบริการต่างๆ ที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีมาตรฐานการครองชีวิตที่ดี¹⁴

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ¹⁵ ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า หมายถึงระบบจัดบริการทางสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม และพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการต่างๆ จะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ สวัสดิการแรงงาน นันทนาการและบริการทางสังคมทั่วไป ทั้งต้อง

¹⁴ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย. (2523). เอกสารวิชาการหลักสูตรนักบริหารงานประชาสงเคราะห์. หน้า 234.

¹⁵ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. หน้า 37.

ครอบคลุมกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ถูกละเลยทางสังคมประเภทต่างๆ เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ไม่มีที่ดินทำกิน คนขอทาน คนไร้ที่พึ่ง ผู้ติดยาเสพติด ผู้ติดเชื้อมีเอดส์ เป็นต้น ทั้งนี้ ลักษณะการให้บริการมีทั้งการให้เปล่า ซึ่งมีการตรวจสอบ การให้บริการแบบมีส่วนร่วม (ประกันสังคม) และการให้บริการลักษณะเป็นสิทธิที่ทุกคนมีสิทธิได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ (1) สถาบันครอบครัว (2) สถาบันการศึกษา (3) สถาบันศาสนา (4) สถาบันการเมือง และ (5) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ 6 ที่มีหน้าที่อย่างสำคัญเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทั้ง 5¹⁶

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการสังคม¹⁷

สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การให้ความหมายของคำทั้งสอง โดยความหมายของทั้งสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน อาจพิจารณาได้ทั้งความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง สวัสดิการสังคมในความหมาย อย่างแคบอาจเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของสวัสดิการแรงงานในความหมายอย่างกว้าง หรือ กล่าวกลับกันสวัสดิการแรงงานในความหมายอย่างแคบอาจเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคมใน ความหมายอย่างกว้าง นอกจากนี้ในทางการบริหารแบบแยกส่วนก็อาจถือว่า สวัสดิการสังคมและ สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นอย่างไรนั้นจะเห็นได้จากแนวคิดทฤษฎีด้านสวัสดิการ สังคมตลอดจนสภาพการที่แท้จริงของเรื่องงานด้านสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่คลี่คลายมาสู่ยุคปัจจุบันที่มีพระราชบัญญัติประกันสังคมของประเทศไทย ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็น จุดเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของการปฏิรูปสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย

สวัสดิการแรงงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่ขาดเสียมิได้ของการพิจารณาว่าประชาชนแต่ละคน แต่ละครอบครัว หรือแต่ละกลุ่มอาชีพสามารถดำรงชีพได้อย่างเป็นปกติสุขได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 ประการด้วยกัน คือ 1. สุขภาพอนามัย 2. การศึกษา 3. ที่อยู่อาศัย 4. การทำงานและมีรายได้ 5. ความมั่นคง 6. บริการสังคมและ 7. นันทนาการ

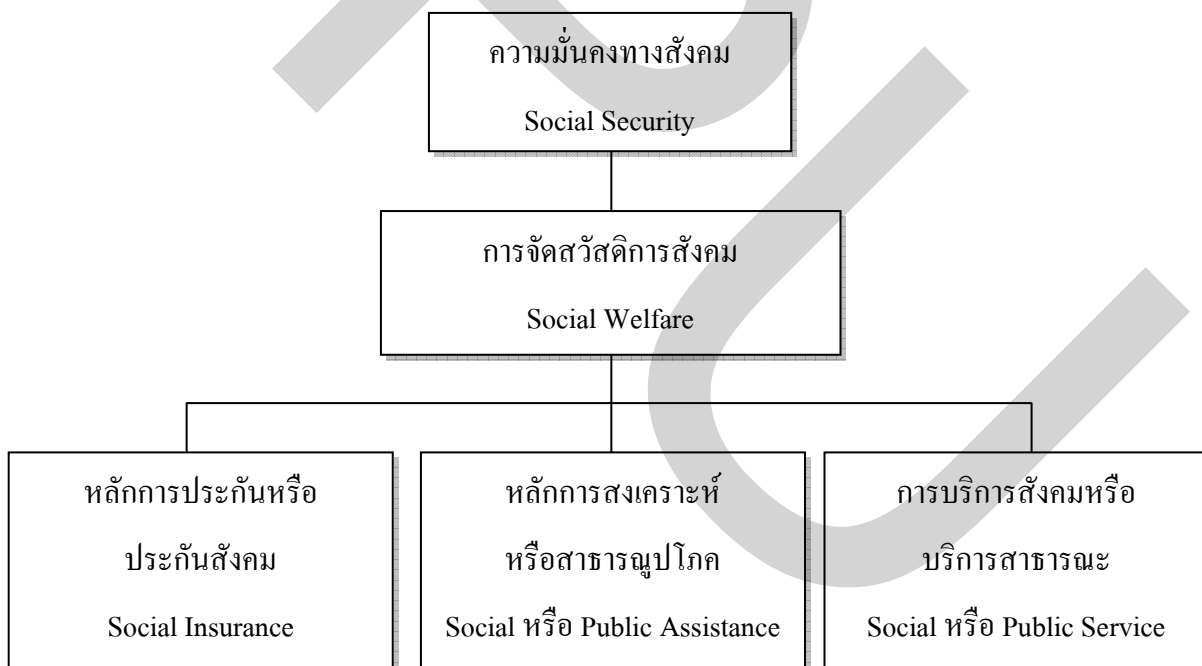
สุขภาพของประชาชนไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรก็คงมิได้หมายถึงแต่สุขภาพขณะที่ เขาอยู่ในโรงงานประกอบการเท่านั้น แต่สุขภาพเป็นสภาวะของบุคคลที่สัมพันธ์กับการทำงาน ตลอดเวลา หากมีพลานามัยแข็งแรงมีภูมิคุ้มกันโรค รู้จักรักษาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจเขาก็

¹⁶ กิตติพัฒน์ นนทปัทมกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 38.

¹⁷ มงคล เทียนประเทืองชัย. (2551). การจัดสวัสดิการแรงงานของไทย: กรณีศึกษากองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. หน้า 24-25.

จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกันข้ามถ้าหากสุขภาพอนามัยไม่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะสุขภาพที่ไม่ดีนั้นเป็นผลกระทบจากการทำงานที่เป็นเรื่องของระบบจัดการด้านสวัสดิการแรงงานที่ต้องเข้ามาคุ้มครองป้องกันสุขภาพอนามัยและสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมเพียงพอ ทั้งนี้ระบบจัดการอาจดำเนินการโดยรัฐบาลหรือสถานประกอบการหรือองค์กรแรงงานและองค์กรสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัย ก็ถือว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงและไม่อาจแยกจากสวัสดิการแรงงานได้ เช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่นๆ การศึกษา การมีที่อยู่อาศัย การมีความมั่นคงทางสังคม การรู้จักและสามารถใช้บริการทางสังคมตลอดจนการได้รับนันทนาการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ไม่เป็นการเสื่อมเสียศีลธรรม หรือทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้งหมดทั้งสิ้นล้วนเกี่ยวข้องกับโดยตรงอย่างแยกไม่ออกจากสวัสดิการแรงงานในความหมายที่กว้าง

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการแรงงานถือเป็นบทบาทและหน้าที่ของนายจ้างที่จัดให้แก่ลูกจ้างและถือเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ซึ่งรัฐมีหน้าที่ดูแลและจัดให้แก่ประชาชน ซึ่งพิจารณาทำความเข้าใจในโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน จึงได้เป็นแผนภูมิดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน

หมายเหตุ. แผนภูมিস่วนต้นนำมาจากเรื่องอนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคมของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และร้อยเอก วิทย์ ชะนะภัย

2.1.2 ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในโรงงาน หรือสถานประกอบการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของ ลูกจ้างตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของ โครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือ บั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรกรุงรั้ง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวย ความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความ เป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่ง ตามไปด้วย การทำงานของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจ อาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุ ขณะทำงาน และมีผลไปถึงการลางาน การขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของลูกจ้างอีกด้วย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของ สวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไขปัญหา นานาประการของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิต ความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ¹⁸

- 1) ในขณะที่ทำงาน (On-The-Job) ในเวลาทำงาน
- 2) นอกเวลาทำงาน (Off-The-Job) แต่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไป ทำงานก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหาร กลางวัน เป็นต้น
- 3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside The Company In The Community At Large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวลูกจ้างที่อยู่ ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้น

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของ ลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย
 - (1) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ให้ลูกจ้าง มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสภาพ การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี

¹⁸ สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 14.

ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับ นายจ้าง

(2) ความสะอาดสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุด เพื่อบริการคนงานในเวลาที่พักจากการทำงาน

(3) บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวรภักดิ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปีการให้การศึกษา เรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

2) ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรับส่ง จัดทำถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การจัดยามรักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักของลูกจ้าง การสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานลูกจ้าง การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม

สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของนายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการแรงงานเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

สำหรับสวัสดิการแรงงานด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน

นอกจากนั้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่า เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างต้องมีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยอาจแบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้¹⁹

สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างก็อาจมีสวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างยังคงต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินช่วยจ่ายค่าสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร บริการรถรับส่ง เป็นต้น โดยเป็นหน้าที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามข้อผูกพันหรือสัญญา จากการที่นายจ้างเสนอให้เองหรือจากการที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งถ้านายจ้าง

¹⁹ วิจิตร (ฟุ้งสัคดา) วิเชียรชม ก (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน*. หน้า 104-106.

ไม่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามข้อผูกพันหรือสัญญาดังกล่าว นายจ้างอาจต้องมีความผิดฐานผิดสัญญาหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี

สวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการอันจำเป็นต่างๆ สำหรับลูกจ้างกฎหมายก็ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการอันจำเป็นในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ ซึ่งก็ได้มีกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ออกมาใช้บังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการ 3 ประการ คือ

- (1) น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม จำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับลูกจ้าง
- (2) สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล จำนวนเพียงพอกับลูกจ้าง
- (3) สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยสะดวกและรวดเร็ว

แทนการจัดให้มีแพทย์ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

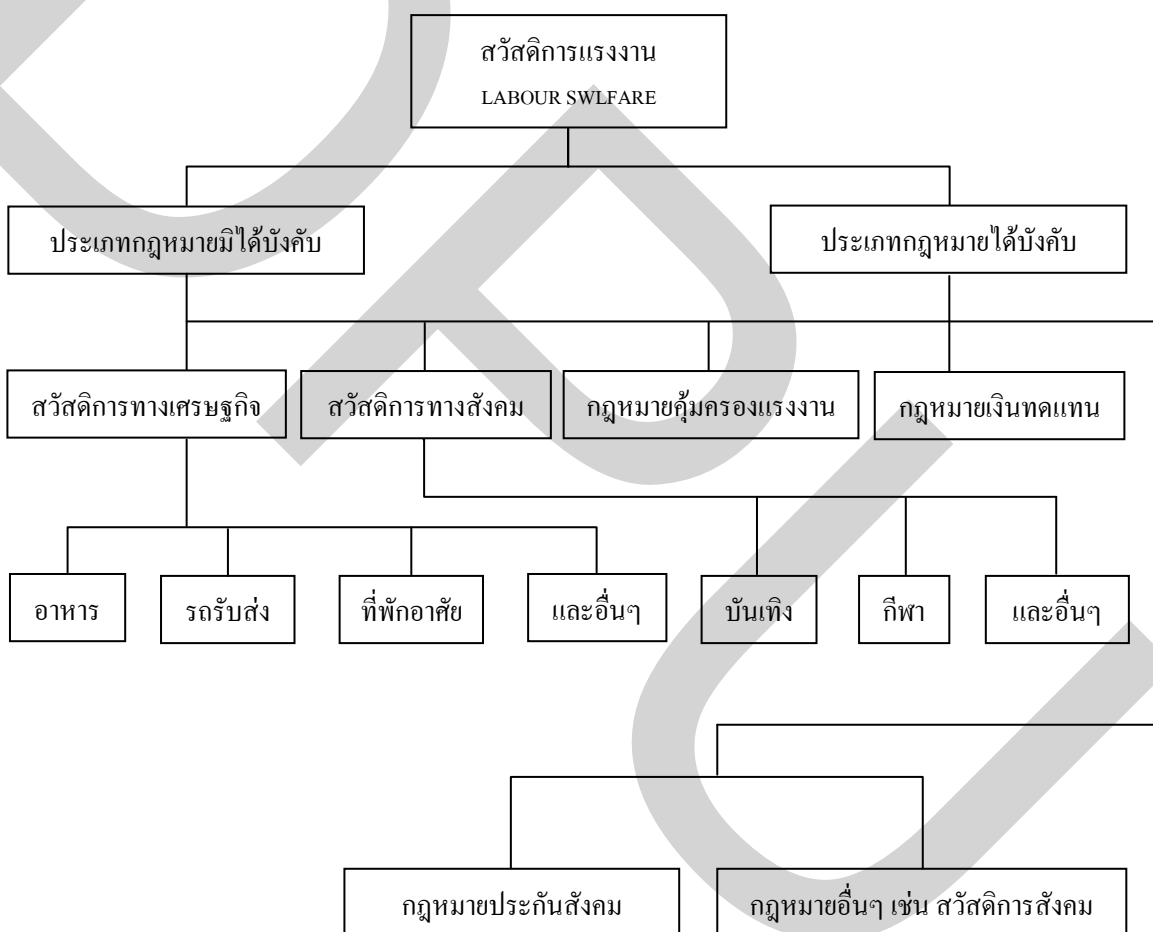
สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 10 ประการ คือ

- (1) สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย
- (2) สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัย เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ และความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย
- (3) สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น
- (4) สวัสดิการแรงงานด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภักดิ์ วันลาป่วย
- (5) สวัสดิการแรงงานด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน
- (6) สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ
- (7) สวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี
- (8) สวัสดิการแรงงานด้านการให้การศึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

(9) สวัสดิการแรงงานด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลลูกจ้างดีเด่น

(10) สวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ปรากฏตามแผนภูมิสวัสดิการแรงงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่ย้ายไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต บำเหน็จ บำนาญ เงินสะสม รถประจำตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้าง ถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้นแต่นายจ้างก็จะได้ประโยชน์ด้วยผลดีที่นายจ้างได้รับมีดังนี้

- (1) ระบบคัดเลือกลูกจ้างจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (2) ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- (3) อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
- (4) ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กร
- (5) ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน รวมทั้งลดภาวะการแข่งแซงจากรัฐ²⁰

อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการแรงงานในองค์กรโดยทั่วๆ ไปควรต้องเน้นประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อธำรงรักษาจิตใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรอีกด้วย

2.1.3 วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

ในสังคมเกษตรกรรมนั้น การใช้แรงงานเป็นการใช้แรงงานแบบครอบครัวและมีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกันระหว่างครอบครัว รวมถึงการขอแรงแลกเปลี่ยนกันที่เรียกว่า “การลงแขก” แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนงานต้องย้ายถิ่นฐานจากชนบทมาเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันก็ทำได้ยาก เพราะแต่ละคนต่างต้องดิ้นรนเอาตัวรอด ลูกจ้างจึงต้องหวังพึ่งนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้เป็นหลัก

ในระยะแรกของการจ้างงานในอุตสาหกรรมนั้น นายจ้างได้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างโดยเหตุผลด้านมนุษยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด ดังเช่น นายโรเบิร์ต โอเวน เจ้าของโรงงานทอผ้าในอังกฤษได้ริเริ่มจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน โดยลดชั่วโมงการทำงานให้ลดน้อยลง ให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัวเมื่อเจ็บป่วยและจัดโครงการออมทรัพย์

²⁰ สุรางรัตน์ วสินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีบริหาร*. หน้า 46.

ให้ลูกจ้าง ต่อมา นายจ้างอื่นรวมทั้งสมาคมธุรกิจการค้า และหน่วยงานสงเคราะห์ต่างๆ ก็ได้เข้ามามีส่วนจัดสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้น จนถึงสมัยศตวรรษที่ 20 รัฐบาลจึงได้เห็นประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงานและได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบเสียเอง โดยมีขอบเขตการจัดสวัสดิการแรงงานทั่วประเทศ และมีการออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างด้วย²¹

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ จึงได้ออกข้อแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานฉบับที่ 102 ใน ค.ศ. 1956 ซึ่งกำหนดหลักการว่า ควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อนและสันทนาการ รวมทั้งการรับ-ส่งลูกจ้างจากที่พักไปทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการดังกล่าวอาจจัดโดยความตั้งใจหรือความสมัครใจของสถานประกอบการเองหรือร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลส่วนกลางก็ได้²²

จากการศึกษาเรื่องสวัสดิการแรงงาน อาจกล่าวได้ว่าวิวัฒนาการของการมีสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียว โดยจัดตามความพอใจของนายจ้าง ต่อมา รัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแล

องค์การสหประชาชาติได้จัดทำรายงาน เรื่อง “สวัสดิการอุตสาหกรรม” เมื่อ ค.ศ. 1971 ซึ่งได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการด้านสวัสดิการแรงงานเป็น 3 ระยะ คือ²³

2.1.3.1 ระยะแรก นายจ้างเป็นฝ่ายให้แบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer Paternalism) ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในโลก การจัดสวัสดิการเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงานอุตสาหกรรม สถานที่ทำงานส่วนใหญ่ห่างไกลจากชุมชน ต้องจัดหาหนะเดินทางให้ลูกจ้างจากแหล่งชุมชน หรือนำเอาลูกจ้างจากภาคการเกษตรเข้าไปใช้ จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวก และบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง

ลักษณะความเป็นอยู่ของลูกจ้างและนายจ้าง เป็นแบบครอบครัวเดียวกัน การจัดสวัสดิการเป็นการเกื้อกูลกันแบบบิดาให้กับบุตร หรือการจัดสวัสดิการเป็นความเชื่อในด้านศีลธรรมที่ถือเป็นการทำบุญ

²¹ สุวิทย์ ชัยวรพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 66

²² International Labour Office. (1970). *Health and Housing of Workers, Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations*, Geneva. p. 231

²³ United Nation Department of Economic and Social Affairs. (1971). *Industrial Social Welfare*. pp. 8-16.

ในระยะแรกนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างยังไม่มีรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง สวัสดิการเป็นความรับผิดชอบและความเมตตาที่นายจ้างจะมอบให้เพียงอย่างเดียว

2.1.3.2 ระยะเวลาที่สอง กฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ (Legislative Requirements) ระยะเวลาเป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับ เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแบบทำบุญ หรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกันลง และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงาน รัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน มีสวัสดิการเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศในยุโรป เช่น สหราชอาณาจักรและประเทศอื่นๆ มีการจัดตั้งรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสวัสดิการอุตสาหกรรมในประเทศของตน และก็นำเอาแบบอย่างการจัดสวัสดิการทางด้านแรงงานไปใช้ในประเทศอาณานิคมแถบแอฟริกา และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วย

ส่วนประเทศในสหรัฐอเมริกา การมีกฎหมายออกบังคับใช้เป็นผลเนื่องมาจากการต่อสู้ของบรรดาสหภาพแรงงานเป็นระยะเวลาอันยาวนาน แต่ในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมาก รัฐเป็นผู้ออกกฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่ ลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายน้อยมาก

ในระยะนี้ รัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างในการเริ่มจัดสวัสดิการ เพื่อเป็นการพัฒนาโครงการจัดสวัสดิการในขั้นพื้นฐาน สหภาพแรงงานมีส่วนกำหนดแนวการบริหารด้านสวัสดิการสังคม และเริ่มมีการดำเนินการประกันความมั่นคงในประเทศต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

2.1.3.3 ระยะเวลาที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะนี้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคมที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน รวมทั้งการที่อุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมนอกๆ โรงงานหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบ โรงงานอุตสาหกรรมเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชนภายนอกด้วยทำให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

ในระยะนี้มีการร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมเล็กๆ ในการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยมีรัฐบาลร่วมรับผิดชอบ เช่น ในประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สินสมบัติของอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมก็จะนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติส่วนใหญ่ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว แบบบิดาให้แก่บุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงานต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำให้แก่บุคคลเหล่านั้น และในระยะสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

2.1.4 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานมิใช่มาจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว และสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรมมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่างๆ ตามที่ เอ็ม. วี. มูทธี กล่าวไว้มีดังนี้²⁴

2.1.4.1 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของนโยบายทางปกครอง (The Policing Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาไรต์เอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State Security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายข้อบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่ง เป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่าง นายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เอง กฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดนันทนาการให้แก่ลูกจ้าง การให้คำปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

²⁴ M.V. Moorthy. (1968). *Principle of Labour Welfare*. pp. 29-41.

2.1.4.2 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่า นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดี ย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็อาจจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่ นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญแก่นายจ้าง

2.1.4.3 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือ เพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างอย่างนี้ และไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่า และกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

2.1.4.4 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Fatherly Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้ เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงาน แบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่า จะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่ เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือน บุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของ ฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับ หรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตามเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้างหรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

2.1.4.5 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถ รวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการ

แรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลิกต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปได้ในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างทไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับการให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

2.1.4.6 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใด ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น สร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้มีสวัสดิการ

2.1.4.7 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเป็นสุขใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้นลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณในที่สุด ผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือ การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎีแรก ซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่า จะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

2.1.5 แนวคิดของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมนับว่าจำเป็นมาก เพราะเกี่ยวกับความเป็นอยู่การทำงาน การได้รับความสะดวกสบายต่างๆ มีส่วนช่วยให้คนรักงาน เกิดความสนใจ พึงพอใจในการทำงานของตน ในสมัยก่อนที่จะมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนในสังคมส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในสังคมเกษตรโดยอยู่ในไร่นา ในชุมชนของตน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการบุคคลเป็นเรื่องของครอบครัว ญาติมิตรและเพื่อนบ้าน ต่อมาเมื่อการอุตสาหกรรมเจริญเติบโตขึ้นสังคมเกษตรค่อยๆ เปลี่ยนโฉมหน้าเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้คนในสังคมต้องเปลี่ยนตามไปด้วย จากสภาพความเป็นอยู่ที่เคยเป็นอิสระแก่ตนเองในการทำงานเกษตร เมื่อเข้าสู่วงการอุตสาหกรรมที่มีระเบียบวินัยในการทำงานทำให้ลูกจ้างใหม่เกิดความอึดอัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีได้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นแรงจูงใจด้วยแล้ว ก็ยากที่จะให้ลูกจ้างทำงานด้วยความจงรักภักดีและทำงานได้นาน ดังนั้น เมื่อมีโอกาสลูกจ้างก็มักจะเปลี่ยนงานไปสู่โรงงานที่คิดว่าดีกว่า ทั้งในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หรือเมื่อไม่มีทางเลือกลูกจ้างก็จะทำงานเก็บเงินอยู่สักระยะหนึ่ง เมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวก็จะพากันกลับสู่ท้องไร่ท้องนาตามเดิม เป็นผลให้เกิดการเข้าออกงานอยู่ในระดับที่สูง โดยเฉพาะในโรงงานที่ไม่มีการจัดสวัสดิการใดๆ ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมักมีปัญหาการฝึกลูกจ้างใหม่ การประสบอันตรายเนื่องจากลูกจ้างขาดความชำนาญ การขาดความเอาใจใส่ดูแลด้านความปลอดภัยหรือด้านสุขภาพอนามัยของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความสูญเสียกำลังคนและเสียเศรษฐกิจเงินตราของประเทศเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นายจ้างควรคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างจำแนกได้ คือ

- 1) เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด หรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า หรือคิดเพียงเล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยเหลือลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนานๆ ไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดีหรือให้ความมั่นคงกว่า ทำให้นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้าใหม่ รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและอาหารดีพอสมควรก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่างๆ อันจะทำให้ผลงานย่อมมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า เป็นต้น

2) เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชน นายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงาน รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย เรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่ในที่สุดประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างนั่นเอง

3) เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน ในประเทศที่มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานเข้มแข็ง การกำหนดอัตราค่าจ้าง สภาพการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้างมักได้จากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

4) กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่ผู้คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง²⁵

ในส่วนขององค์การระหว่างประเทศนั้น ได้มีกระแสแนวคิดเรื่องของสิทธิมนุษยชนมาระยะหนึ่งแล้ว ดังจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมัชชาสหประชาชาติได้ลงมติยอมรับเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 ปฏิญญาดังกล่าวนอกจากจะกล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนว่าเป็นสิทธิที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด มนุษย์มีศักดิ์ศรีมีความเสมอภาคกัน ดังนั้นจึงห้ามการเลือกปฏิบัติ และควรปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่น้อง แล้วในส่วนที่สองยังกล่าวถึงสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง ส่วนที่สามกล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมซึ่งในส่วนนี้ได้มีการกล่าวถึงสิทธิในการศึกษา สิทธิในด้านแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง และสิทธิในสวัสดิการสังคมด้วย โดยระบุไว้ในข้อ 7 และข้อ 9 ดังนี้

ในข้อ 7 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม และน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

ก. ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย

(1) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสุขภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

(2) ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

²⁵ นางน้อย อินทราสุขพร. (2522). การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน. หน้า 10-11.

ข. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ค. โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใดนอกจากอาวุโสและความสามารถ

ง. การพักผ่อน เวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงาน และวันหยุดเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย

ในข้อ 9 รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับรองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคมรวมทั้งการประกันสังคม

การรับรองสิทธิของผู้ทำงานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแม้องค์กรสหประชาชาติก็ยังให้การรับรองสิทธิในเรื่องสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมเช่นกัน

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดเรื่องของการรับผิดชอบทางสังคมดังจะเห็นได้จากองค์กรรับผิดชอบสังคมระหว่างประเทศ Social Accountability International (SAI) ซึ่งเป็นองค์การอิสระ (Non-government organization) เดิมเป็นที่รู้จักในชื่อว่า The Council on Economic Priorities Accreditation Agency (หรือ CEPAA) ได้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานของสถานที่ทำงานและสังคมโดยได้ออกมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสิทธิมนุษยชนของตนเรียกว่า Social Accountability 8000 หรือ SA 8000 และนำออกเผยแพร่ในปี พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) ซึ่งเป็นมาตรฐานแบบสมัครใจที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (หรือ ILO) และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติหรือ UN Universal Declaration of Human Rights ทั้งนี้ SA8000 เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในแต่ละประเทศทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่สุดมาตรฐานหนึ่งในบรรดามาตรฐานแรงงานที่กำหนดหรือแนะนำให้นำไปใช้แก่สถานประกอบการ²⁶

SA 8000 ของ SAI มีข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในเรื่องของการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย มีการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานแก่คนทำงานมีระบบการตรวจจับและเตือนภัยอันตรายมีน้ำดื่มสะอาดและห้องสุขาที่เพียงพอ

²⁶ Social Accountability International. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก <http://www.sa-intl.org>

จากแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมดังกล่าวได้ผลักดันให้ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และประเทศในสหภาพยุโรปนำเรื่องสิทธิแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล ประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานจึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ให้สถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด สามารถนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนได้โดยสมัครใจ ซึ่งมีข้อกำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง คือ

- (1) ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
- (2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
- (3) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม
- (4) สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร
- (5) หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาดปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบันเป็นไปตามแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตด้วยดังเห็นได้จากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน ที่เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมที่เพียงพอเพื่อการมีชีวิตที่มีคุณภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ได้ร่วมกับสำนักวิจัยเอแบคโพลล์สำรวจคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติที่นิคมอุตสาหกรรม 17 แห่ง พบว่าลูกจ้างร้อยละ 11.5 ต้องทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุด และร้อยละ 59.2 ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ขณะที่การดำเนินชีวิตยังเต็มไปด้วยขอบายมุข ทั้งการดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ทำให้เป็นหนี้เฉลี่ย 80,962 บาทต่อคน สำนักงานฯ ได้เสนอให้มีการสร้างเสริมชีวิตคนทำงาน หรือ Happy Relax ผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิต Happy Money ปลอดภัย รู้จักเก็บรู้จักใช้และ Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง²⁷ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ก็ได้เน้นถึงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการด้วยนั่นเอง

²⁷ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก

2.1.6 หลักการกำหนดสวัสดิการแรงงาน

ภิญโญ สาร²⁸ ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ 10 ประการ คือ

- 1) หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
- 2) หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์กรและลูกจ้าง
- 3) หลักแห่งการจูงใจสวัสดิการแรงงานที่ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร
- 4) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการสวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง
- 5) หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำ และได้ปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- 6) หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัด ก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
- 7) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน
- 8) หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 9) หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ
- 10) หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

²⁸ ภิญโญ สาร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. หน้า 388-389.

หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ ฟลิปโป²⁹ มีหลักสำคัญ 5 ประการ คือ

1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้ว ลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

2) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น

3) หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงเพศ อายุ การสมรส ครอบครัว

4) หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง

5) หลักความสมดุลสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

ในการกำหนดสวัสดิการแรงงานที่ดึนั้น เค. เอ็น. เวค เสนอให้ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้³⁰

1) หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ การที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากขึ้นน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็น่าจะทำให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นยังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

2) หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงาน พิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณ หรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง

3) หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการ

²⁹ Flippo. (1984). p. 337. อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วชิราภรณ์. (2540). หน้า 84-85.

³⁰ K.N.Vaid. (1970). *Labour Welfare in India*. pp. 21-26.

แรงงานที่ควรมีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

4) หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่ แต่การที่ลูกจ้างท้อไม่โอ้อ้อมหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหารสามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

5) หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม ก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงานและขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการ ทั้งทางการกระทำและความคิด โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง และมีชีวิตชีวา

6) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

7) หลักการยอมรับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่ เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนถึงที่อำนวยความสะดวกความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วย กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นล่างสุดตลอดจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด

จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว การจัดสวัสดิการแรงงาน จึงควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน 5 ประการ คือ³¹

- 1) สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย
- 2) ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่างๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์
- 3) สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป
- 4) มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยเหลือลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ
- 5) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหาร จนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ด้วยความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อน ต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการมีขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศ และปัจจุบันก็มีกฎหมายเกี่ยวกับการนี้ในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ก็มีความเห็นในหมู่นักวิชาการว่ายังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสวัสดิการไว้ค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ดี การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่านายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบอาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากมีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

³¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย*. หน้า 2-18.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวในสังคมไทย

ครอบครัวเป็นสถาบันหลักที่สำคัญที่สุดของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งประชาชนมีวิถีชีวิตผูกพันกับครอบครัวตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย นับแต่อดีตครอบครัวถือเป็นศูนย์กลางในการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในครอบครัว ทั้งด้านวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และการประกอบอาชีพในเชิงเศรษฐกิจ โดยที่โครงสร้างและรูปแบบของครอบครัวไทย ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม อัตราการย้ายถิ่นอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเพิ่มมากขึ้น มีการกระจุกตัวของรายได้และการพัฒนาอยู่เฉพาะในเขตเมืองประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม ตลอดจนความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศ ไทยและของโลก ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างรายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพของประชาชนและส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและรูปแบบของครอบครัวไทย ซึ่งทำให้ครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น³²

2.2.1 ความหมายของครอบครัว

ครอบครัวในปัจจุบันมีลักษณะหลากหลายมากกว่าแต่ก่อน การให้คำนิยามเกี่ยวกับครอบครัวนั้นค่อนข้างทำได้ยาก เนื่องจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายของครอบครัวไว้แตกต่างกันไป ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน³³ ให้คำนิยามว่า ครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามี ภรรยาและหมายรวมถึงลูกด้วย

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว³⁴ ได้ให้คำนิยามของคำว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกันทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักเป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบและหลากหลายลักษณะนอกเหนือจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตร

³² สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). *การวิเคราะห์สถานการณ์และการศึกษา นโยบาย/มาตรการในการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีลักษณะพิเศษ: ครอบครัวพ่อหรือแม่คนเดียว ครอบครัวพ่อแม่วัยรุ่น และครอบครัวเร่ร่อน ระยะที่ 1*. หน้า 1.

³³ ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. หน้า 220.

³⁴ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. เล่มเดิม. หน้า 3.

คณะกรรมการด้านครอบครัว ในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ได้ให้คำนิยาม ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ ในการกำเนิดชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจและมีความสัมพันธ์กัน ทางกฎหมายหรือทางสายโลหิต ครอบครัวบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นข้ากเว้นบางประการ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ 2537)

สำนักงานสำรวจสถิติสำมะโนครัวประชากรแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา³⁵ (The United States Bureau of the Census, 1988) กำหนดนิยาม ครอบครัว ว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิด การแต่งงาน หรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม และอาศัยอยู่ ร่วมกันในครัวเรือนเดียวกัน ลักษณะครัวเรือนที่นอกเหนือไปจากนี้ถือว่าไม่ใช่ครอบครัว

ประสพสุข บุญเดช³⁶ ให้ความหมายครอบครัวว่า เป็นหน่วยงานย่อยพื้นฐานของสังคม โดยปกติมักประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตร ฐานะการเป็นครอบครัวเริ่มขึ้นเมื่อชายและหญิง ได้ทำการสมรสกัน และดำเนินต่อไปจนกระทั่งเกิดบุตรคนแรก คนที่สองและคนถัดๆ ไป ครอบครัวบางครอบครัวอาจไม่มีบุตรตลอดชีวิตของสามีภริยาก็ได้ และในทำนองเดียวกัน ครอบครัวบางครอบครัวก็มีเพียงบิดา หรือมารดา กับบุตรเท่านั้น ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะสามีภริยา ฝ่ายใฝ่ฝ่ายหนึ่งถึงแก่ความตายหรือหย่าร้างเลิกรากันไป

วารี นาสกุล และเบญจวรรณ ธรรมรัตน์³⁷ ให้ความหมายคำว่าครอบครัว หมายถึง การที่ บุคคลซึ่งมีเพศต่างกันตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ตกลงใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีสิทธิและหน้าที่ต่อกัน ครอบครัวเป็นส่วนประกอบที่เล็กที่สุดและสำคัญที่สุดของสังคม สังคมใด มีครอบครัวที่มั่นคงและอยู่กันเป็นปกติสุข ประกอบสัมมาอาชีพเป็นหลักฐาน สมาชิกในครอบครัว นับแต่บิดามารดาลงไปจนถึงบุตรหลานมีความรักใคร่กลมเกลียวปรองดองกัน ร่วมมือร่วมใจกัน เข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตน ของการเป็นสามีภริยา การเป็นบิดามารดา กับบุตร ตลอดจนมีความ รับผิดชอบซึ่งกันและกัน สังคมนั้นย่อมสงบสุขและมีความเจริญ เมื่อสังคมเจริญประเทศชาติก็ย่อม เจริญด้วย

³⁵ อุมพพร ตรังคสมบัติ. (2544). *จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว*. หน้า 2.

³⁶ ประสพสุข บุญเดช. (2531). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 เรื่อง ครอบครัว*. หน้า 1.

³⁷ วารี นาสกุล และเบญจวรรณ ธรรมรัตน์. (2554). *กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัว*. หน้า 1.

นิภาพร ภารัตนวงศ์³⁸ ให้นิยามคำว่า ครอบครัว หมายถึง สถาบันที่เป็นรากฐานของความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม อันประกอบด้วย ความรัก ความผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกัน เป็นสถาบันที่สามารถให้กำเนิดและสร้างสรรค์สมาชิกใหม่ให้เจริญเติบโตมีพัฒนาการรับผิชอบบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันตามสถานภาพของแต่ละบุคคล

สถาบันวีเนียร์แห่งครอบครัวสากล (The Venier Institute of The Family) ให้นิยามว่า ครอบครัว หมายถึง การอยู่ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาอยู่ร่วมกันด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของครอบครัวร่วมกันในเรื่องต่อไปนี้

- (1) การให้ความเอาใจใส่ดูแลทางด้านสรีระร่างกาย (Physical Maintenance and Care of Group Member)
- (2) การเพิ่มสมาชิกใหม่โดยการมีบุตรของตนเองหรือการรับบุตรบุญธรรม (Addition of New Members Through Procreation of Adoption)
- (3) การให้พัฒนาการที่ดีและเหมาะสมแก่บุตร (Child Care Development)
- (4) การจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสมแก่บุตร (Socialization)
- (5) การจัดการด้านอุปโภคบริโภคและจัดสรรทั้งรายได้ สินค้าและบริการ (Production, Consumption and Distribution of Goods and Services) เพื่อการดำรงของสมาชิกของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูและอุปถัมภ์ดูแลสมาชิกด้วยความรัก ความผูกพันที่ดีมีความห่วงใยต่อกันและกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ครอบครัว เป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กที่สุดที่มีความสำคัญยิ่ง สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและทางสายโลหิต มีความรัก ความผูกพันต่อกันสมาชิกในครอบครัวมีบทบาทที่แตกต่างกันไป เช่น พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ลูกหลาน เป็นต้น โดยครอบครัวมีหน้าที่ในการให้กำเนิดและดูแลสมาชิกในครอบครัวให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และครอบครัวต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในครอบครัวด้วย

³⁸ นิภาพร ภารัตนวงศ์. (2547). การเผชิญความเครียดกับปัจจัยทางสังคมของครอบครัวผู้ป่วยในหอบำบัดผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลตากสิน. หน้า 17.

2.2.2 รูปแบบครอบครัว

ฟลายส์แมน³⁹ กล่าวว่า รูปแบบครอบครัวอาจแบ่งได้ดังนี้

(1) ครอบครัวคอมมูน (Commune Family) เป็นครอบครัวที่อยู่ร่วมกันหลายๆ ครอบครัวในครัวเรือนเดียวกัน

(2) ครอบครัวที่บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรส (Unmarried Parents and Child Family) อาจอยู่ร่วมกันหรือแยกกันอยู่ แต่ส่วนใหญ่มักพบว่าเป็นครอบครัวที่มีแต่มารดาเลี้ยงดูเด็กโดยลำพัง

(3) ครอบครัวที่ชายหญิงอยู่ร่วมกันโดยไม่ได้ตัดสินใจว่าจะครองคู่ต่อไปในอนาคต (Cohabiting Couple)

(4) ครอบครัวที่มีคู่สมรสเป็นคู่รักร่วมเพศ (Homosexual Unions) เป็นบุคคลเพศเดียวกันที่อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยา

สถาบันวีเนียร์แห่งครอบครัวสากลที่ประเทศแคนาดา (The Venier Institute of The Family 2001) ได้จัดรูปแบบครอบครัวดังนี้ คือ

(1) Nucleus Families หรือครอบครัวเดี่ยว ประกอบด้วยชายหญิงอยู่ร่วมกันและอาจมีบุตรของตนเองหรือมีการรับเป็นบุตรบุญธรรม ครอบครัวเดี่ยวลักษณะนี้มีมาแต่โบราณและยังคงเป็นรูปแบบที่พบเห็นได้มากที่สุดในปัจจุบัน

(2) Extended Families หรือครอบครัวขยาย ประกอบด้วยบิดามารดา เครือญาติ และอาจหมายรวมถึงบุคคลที่ไม่ใช่เครือญาติแต่มาอยู่ร่วมชายคาเดียวกันเสมือนเครือญาติก็ได้

(3) Blended/Recombined/Reconstitute Families คือ ครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดามารดาที่ผ่านการหย่าร้างและได้สร้างครอบครัวใหม่โดยมีบุตรจากครอบครัวเดิมหรือไม่ก็ได้

(4) Childless Families หรือครอบครัวที่ไร้บุตร

(5) Lone-parent Families คือ ครอบครัวที่บุตรอยู่ร่วมกับบิดาหรือมารดาเพียงผู้เดียว

(6) Cohabiting Couples and Common Law marriages Families เป็นครอบครัวที่ชายหญิงอยู่ร่วมกันในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยไม่มีการจดทะเบียนสมรสจึงไม่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมาย

(7) Gay and Lesbian Families (Schwarz and Scott 1997) เป็นครอบครัวเพศเดียวกันที่เรียกว่ากลุ่มเกย์และกลุ่มเลสเบียน ซึ่งยังไม่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมาย

³⁹ Friedman Marilyn M. (1986). *Family Nursing : theory and assessment*. p. 90.

อัลวิน ทอฟเลอร์ (2539, น. 179-194) กล่าวว่า รูปแบบของครอบครัวในอนาคตจะต้องเปลี่ยนแปลงไปมีความหลากหลายมากขึ้นดังต่อไปนี้

(1) ครอบครัวโดยลำพังที่นิยมอยู่คนเดียวโดยสมัครใจ

ในอเมริกามีคนอายุ 13-34 ปี แยกตัวอยู่ตามลำพังมากขึ้นถึง 3 เท่าตัว จาก 1.5 ล้านในปี 1970 เป็น 4.3 ล้านคนในปี 1978 คนกลุ่มนี้ไม่ได้มีปัญหาแตกแยกขัดแย้งกับครอบครัวแต่ชอบใช้ชีวิตตามความพอใจของตนเองเป็นหลัก สภาพดังกล่าวทำให้หญิงหรือชายพอใจที่จะอยู่เป็นโสดมากขึ้นด้วย

(2) ครอบครัวตัวคนเดียวอันเกิดจากความล้มเหลวในชีวิตแต่งงาน

ความล้มเหลวในชีวิตคู่ทำให้คนกลุ่มนี้หันมาพอใจกับวัฒนธรรมคนโสด พวกเขาจะใช้ชีวิตสัมพันธ์กับธุรกิจบริการมากมายที่รองรับ เช่น คลับ บาร์ สถานออกกำลังกาย กลุ่มบริการต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความพอใจให้กับตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุคคลใกล้ชิดอย่างที่เคยเป็นมา

(3) ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันแบบสมัครใจโดยไม่จดทะเบียนสมรส

รูปแบบนี้เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น สถิติคนที่นิยมอยู่ร่วมกันโดยไม่จดทะเบียนสมรสมีมากขึ้น ปัจจุบันชายวงมาสู่กรณีวัยรุ่น นิสิตนักศึกษาหญิงชายที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นรูปแบบการทดลองอยู่ก่อนแต่ง ซึ่งอาจมีบางคู่ที่มีชีวิตอยู่ร่วมกันในอนาคต แต่ก็อาจจะมีคู่ที่อยู่ก่อนแต่งจำนวนมากที่เลิกรากันไปหลังจากจบการศึกษาแล้ว

(4) ครอบครัวที่ไม่ยินดีจะมีเด็ก

รูปแบบครอบครัวแบบนี้เกิดจากการที่คนส่วนมากในโลกอุตสาหกรรมมีความคิดว่าการมีบุตรเป็นภาระ คนกลุ่มนี้พอใจจะใช้ชีวิตลำพังกับคู่ของตน พอใจกับชีวิตอิสระ การท่องเที่ยว การบริโภคและใช้จ่ายส่วนตัวโดยไม่มีพันธะให้กังวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดทางด้านประชากรศาสตร์ที่กล่าวว่าบุตรเป็นภาระ การมีบุตรสักคนทำให้มีค่าใช้จ่ายที่มีราคาสูง แนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดองค์การที่ต่อต้านการเพิ่มประชากร

(5) ครอบครัวหย่าร้าง/แยกกันอยู่

อัตราการหย่าร้างแยกกันอยู่ของครอบครัวเพิ่มขึ้นสูงมากในทุกประเทศ โดยส่วนใหญ่ มักเกิดขึ้นในครอบครัวเดี่ยวซึ่งทำให้ลักษณะของครอบครัวกลายเป็นครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่เพียงคนเดียวเป็นผู้นำ เช่น ในอเมริกามีงานวิจัยระบุว่า เด็กอเมริกันทุก 1 ใน 7 คน และเด็กอังกฤษทุก 1 ใน 10 คนได้รับการเลี้ยงดูโดยพ่อหรือแม่คนเดียว

(6) ครอบครัวยุคใหม่

รูปแบบครอบครัวแบบนี้เป็นอีกแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในยุคหน้า คือ ครอบครัวที่หย่าร้างแล้วมาแต่งงานใหม่และใช้ชีวิตร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง ผู้ที่ผ่านการหย่าร้างและมีลูกติดมากก็จะนำเด็กของทั้งสองฝ่ายมาอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวใหม่ใหญ่กว่าเดิม ซึ่งรูปแบบครอบครัวแบบนี้อาจเป็นรูปแบบครอบครัวหลักในอนาคต เพราะจะนำไปสู่การรวมตัวกันที่มั่นคงทางเศรษฐกิจ

(7) ครอบครัวอื่นๆ

ดังนั้น จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อลักษณะของครอบครัวไทยเช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยายมาสู่ครอบครัวเดี่ยว และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครอบครัวพ่อคนเดียวหรือแม่คนเดียว และครอบครัวที่มีลักษณะหลากหลาย เช่น ครอบครัวโดยลำพัง ครอบครัวหย่าร้าง และครอบครัวที่อยู่ร่วมกันแบบสมัครใจโดยไม่จดทะเบียนมากยิ่งขึ้น

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับครอบครัว

2.2.3.1 ทฤษฎีระบบ

ระบบ หมายถึง หน่วยรวมใหญ่ที่มีหน่วยย่อยเป็นองค์ประกอบหลายหน่วยและมีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน่วยย่อยย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยอื่นๆ และหน่วยรวมทั้งหมดด้วย อีกทั้งความเปลี่ยนแปลงภายในระบบอาจก่อให้เกิดความสมดุลหรือไม่สมดุลก็ได้ และอาจจะเป็นความเปลี่ยนแปลงคงที่(เรียกว่าระบบปิด) หรือส่งผลกระทบต่อระบบอื่นที่อยู่ภายนอกได้อีกด้วย(ระบบเปิด)

ครอบครัวเป็นการปฏิสัมพันธ์แบบระบบปิดที่สามารถมีการปฏิสัมพันธ์ออกสู่ภายนอก(ระบบเปิด) หรือไม่ก็ได้ และลักษณะของระบบนี้เองย่อมแสดงถึงความเป็นหน่วยเดียวกันที่เกิดขึ้นได้กับครอบครัวและสังคมรวมทั้งหมดในทุกประเทศ จึงแสดงถึงความเป็นสากลของทฤษฎีครอบครัว ซึ่งก่อกำเนิดจากพื้นฐานคือธรรมชาติของมนุษย์ (Bertalanffy, 1968; อุทุมพร, 2546)

2.2.3.2 ทฤษฎีสภาวะแวดล้อม

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม การปรับตัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยทฤษฎีนี้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้มีปัญหานั้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวและวงจรชีวิตครอบครัว ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้เป็นตัวแบบในการให้บริการบุคคล ครอบครัว และกลุ่มที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิต การทำงานต้องพิจารณาว่าปัญหาของผู้ใช้บริการนั้นเกี่ยวข้องกับเพื่อนบ้าน ชุมชนหรือไม่ หากเกี่ยวข้องและมีผลต้องการปรับตัวของผู้ใช้บริการ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการกับบุคคล สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นต้น Barth (1991) เห็นว่าบริการพัฒนาสถาบัน

ครอบครัวถูกพัฒนาขึ้นเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับบริการทดแทนเด็ก ตัวแบบนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในบริการสวัสดิการเด็ก เช่น ครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นต้น

2.2.3.3 ทฤษฎีความต้องการ⁴⁰

เป็นแนวความคิดว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับ 5 ชั้น คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด

2) ความต้องการด้านความปลอดภัยจากอันตราย (Safety from External Danger) เป็นความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการความอบอุ่นทางจิตใจ ตัวอย่างเช่น เด็กต้องการความคุ้มครองจากผู้ใหญ่ คู่สมรสต้องการความไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัย เชื่อสัจต่อกันและกัน บิดามารดาที่ชอบโกหกบุตรจะมีความสับสนและรู้สึกกว่าตนไม่มีความปลอดภัยขาดความมั่นคงทางจิตใจ

3) ความต้องการความรักความห่วงใย (Love and Affection) เป็นความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการด้านนี้เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลซึ่งอาจจะออกมาในหลายลักษณะ เช่น เพื่อนบิดา-มารดา-บุตร ชายหนุ่มกับหญิงสาว สามีกับภรรยาเป็นความต้องการผูกพัน ใส่ใจผู้อื่น และปรารถนาให้ผู้อื่นผูกพันด้วย

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของตนเอง (Self-Esteem) เป็นลำดับขั้นที่สูงขึ้นมาอีกชั้นหนึ่ง เป็นความต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม

5) ความต้องการความสำเร็จและความสมหวังในตนเอง (Self-Realization and Accomplishment) เป็นความต้องการสูงสุด ซึ่งมนุษย์ตั้งเอาไว้ในอุดมคติ และสร้างความพยายามจากความรู้ความเข้าใจของตนเองและประสบการณ์

2.2.3.4 ทฤษฎีการทำหน้าที่ของครอบครัว

การทำหน้าที่ของครอบครัว คือ ภาระงานที่ครอบครัวพึงปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกในครอบครัวเพื่อให้สมาชิกสามารถมีชีวิตหรือมีการเป็นอยู่ในสังคมได้ดีด้วย การทำหน้าที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยได้

การทำหน้าที่หรือการปฏิบัติการทำหน้าที่ของครอบครัว หมายถึง กระบวนการปฏิบัติหรือทำงานที่สำคัญ ซึ่งสมาชิกในครอบครัวต้องรับผิดชอบเพื่อการตอบสนองความต้องการทั้งเพื่อ

⁴⁰ Maslow, Abraham H. (1943). *A Theory of Human Motivation* . pp. 370-396.

สมาชิกเอง และเพื่อการประสานกับสมาชิกอื่นในครอบครัว และในขณะเดียวกันก็อาจหาความร่วมมือถึงการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของครอบครัวด้วย อีกทั้งเป็นกระบวนการเพื่อดำรงไว้ซึ่งสภาพหรือความอยู่รอดของความเป็นครอบครัวเอาไว้ให้ได้ตลอดพัฒนาการของครอบครัว ทุกครอบครัวจึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติหน้าที่อันถือเป็นภาระรับผิดชอบสำคัญของสมาชิกในครอบครัวและเป็นคุณลักษณะที่ต้องดำรงไว้ทุกยุคทุกสมัย ผลกระทบใดๆ ในครอบครัวย่อมเป็นปัจจัยที่ครอบครัวไม่อาจดำรงความเข้มแข็งไว้ได้

เนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีหลายประเภทหลายด้านและหลายลำดับประกอบกับความไม่พอดีของสังคม ทำให้มนุษย์จำต้องดิ้นรนเพื่อความต้องการเหล่านั้น ดังเช่น ชนชั้นผู้ใช้แรงงานซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มพลังที่มีความสำคัญยิ่ง และโดยส่วนใหญ่ชนกลุ่มนี้จะมีฐานะความเป็นอยู่ไม่ค่อยดีนักจึงทำให้เขาเหล่านั้นต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งต้องการ โดยการขายแรงงานเพื่อแลกกับเงินที่จะนำมาซึ่งความต้องการและในการทำงานนั้นนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยตรงแล้ว ประเภทงานสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมและประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการต่างๆ ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจลูกจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีความรู้สึกรับผิดชอบ สวัสดิการจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับลูกจ้างอย่างหนึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากลูกจ้างในองค์กร ซึ่งจะส่งผลในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยราบรื่น ฉะนั้นจึงควรที่จะได้มีการวางแผนการดำเนินงานนโยบาย และโครงการสวัสดิการไว้อย่างสุขุมรอบคอบโดยคำนึงถึงหลักความต้องการมูลฐานของคนเราหรือสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างพึงได้รับตลอดจนคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ เพื่อที่งานสวัสดิการจะได้เป็นส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานให้ดีที่สุด

2.2.4 หน้าที่และความสำคัญของครอบครัว

2.2.4.1 หน้าที่ของครอบครัว⁴¹

ครอบครัวย่อมมีหน้าที่สำคัญต่อบุตรและต่อสมาชิกในครอบครัว สามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ

1) หน้าที่ทางชีววิทยา ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ของสมาชิกเกิดใหม่ในครอบครัว อันได้แก่ทารกและเด็ก

⁴¹ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. เล่มเดิม. หน้า 10-11.

2) การอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา ครอบครัวมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพของบุคคล และบุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้งค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน และวิถีชีวิตของ สมาชิกในครอบครัวจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

- 3) ให้ความรักความอบอุ่น
- 4) ให้ความปกป้องคุ้มครองภัยยามประสบปัญหา
- 5) ให้และสนับสนุนการศึกษา
- 6) ด้านศาสนา สนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา

7) ด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวมีหน้าที่หลักในฐานะผู้ผลิตและผู้บริโภค ครอบครัว มีหน้าที่ในการหารายได้เพื่อการดำรงชีวิต การแสวงหาปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตของสมาชิก ในครอบครัว เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามเพศ วัย สุขภาพ พัฒนาการ บทบาทและสถานภาพของสมาชิกในครอบครัว ทำให้สมาชิกมีความรู้สึก พึงพอใจในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว เข้าใจในกิจกรรมที่ทำ ร่วมกันรวมถึงมีนันทนาการและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันหรือต่อญาติพี่น้อง เพื่อนบ้านและ ชุมชน

ครอบครัวมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในครอบครัวให้มีการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถที่มีอยู่และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมเหตุผล ทรัพยากรในที่นี้หมายรวมถึง สังกะหรณ์ทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์ เวลา แรงงาน ความรู้ความสามารถ อุปนิสัย ความมีชื่อเสียง ความเจริญในหน้าที่การงาน ความเชื่อและเจตคติ ทักษะคิดในการดำรงชีวิต

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นในชีวิตครอบครัวสามารถ แบ่งภารกิจที่ครอบครัวจะต้องปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ (Epstein and others, 1982 อ้างถึงในอุมาพร ตรังสมบัติ, 2541 น. 3)

1) ภารกิจพื้นฐาน (Basic Tasks) คืองานพื้นฐานที่ครอบครัวจะต้องกระทำเพื่อให้ สมาชิกสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การจัดหาที่อยู่อาศัยให้สมาชิก การดูแลให้มีอาหารและ เครื่องนุ่งห่มที่เหมาะสม รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น

2) ภารกิจด้านพัฒนาการ (Developmental Tasks) ครอบครัวไม่เคยหยุดนิ่ง แต่จะ พัฒนาไปเรื่อยๆ ตามขั้นตอนต่างๆ ของวงจรชีวิต การที่จะพัฒนาไปได้ดีนั้น ครอบครัวจะต้อง ปฏิบัติภารกิจหลายประการ เช่น การสร้างเอกลักษณ์ของครอบครัวที่สมาชิกทุกคนจะตระหนักและ ยอมรับร่วมกัน การมีทิศทางในการพัฒนา (Developmental Themes) ที่เหมาะสม รวมไปถึงการ สร้างขอบเขต (Boundary) ที่ชัดเจน ทั้งภายในระบบครอบครัวเองและระหว่างครอบครัวกับ ระบบงานภายนอกอื่นๆ เป็นต้น

3) ภารกิจในยามวิกฤต (Crisis Tasks) วิกฤตการณ์หรือภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในครอบครัวมีมากมาย เช่น การตกงาน การเจ็บป่วย การเสียชีวิต การหย่าร้าง หรือแยกทางกันของสามีภรรยา ฯลฯ ภาวะดังกล่าวมีผลกระทบต่อสมาชิกบางคนหรือครอบครัวโดยรวม ผลกระทบอาจรุนแรงทำให้หน่วยครอบครัวแตกสลายได้ ครอบครัวจะต้องปรับตัวและจัดการแก้ไขวิกฤตดังกล่าวเพื่อให้สมาชิกแต่ละคนและครอบครัวโดยรวมดำรงอยู่ได้อย่างสมดุลและพัฒนาต่อไปได้อย่างเหมาะสม

จากบทบาทหน้าที่ของครอบครัวดังกล่าว สรุปว่า ครอบครัวมีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อสมาชิกทุกคน ครอบครัวเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของสมาชิกในครอบครัวในขณะที่ครอบครัวอยู่ในภาวะปกติและครอบครัวมีบทบาทหน้าที่ในการแก้ปัญหาในขณะที่สมาชิกในครอบครัวอยู่ในภาวะวิกฤต ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขต่อไป

2.2.4.2 ความสำคัญของครอบครัว

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ให้ความสำคัญของครอบครัว ดังนี้ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2541: 6-7)

1) ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานแรกของมนุษย์และเป็นสถาบันที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ทำหน้าที่ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ของสมาชิกเกิดใหม่ในครอบครัว อันได้แก่ ทารกและเด็ก

2) การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวและการให้การศึกษาในครอบครัวมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพของคนและบุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้งค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนวิถีชีวิตของสมาชิกในครอบครัวมีอิทธิพลต่อกันและกัน

3) ครอบครัวเป็นสถาบันสังคมพื้นฐานที่ประกอบด้วยวิถีชีวิตของสมาชิกของครอบครัวทุกคนวิถีชีวิตนี้ รวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของสังคม

4) ครอบครัวเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เล็กที่สุดและเป็นพื้นฐานของสังคมครอบครัว บางครอบครัวมีบทบาทเป็นหน่วยการผลิตทางเศรษฐกิจโดยตรง

5) ครอบครัว ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อกันและกัน ต่างมีกระบวนการวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีการหยุดนิ่ง ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

6) ปัญหาสังคมหลายประการจะป้องกันได้โดยสถาบันครอบครัว สถาบันครอบครัวที่รวมตัวกันได้จะเป็นพลังกลุ่ม/ชุมชนที่สามารถพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาของตนเองได้

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ครอบครัวยุคใหม่เป็นสถาบันหลักทางสังคมที่เล็กที่สุด ที่เป็นบริบทรากฐานของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เนื่องจากครอบครัวเป็นแหล่งกำเนิดหล่อหลอมปลูกฝังสิ่งที่ดีและขัดเกลาทางสังคมให้สมาชิกเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สถาบันครอบครัวจึงถือเป็นสถาบันเริ่มต้นในการพัฒนามนุษย์ไปสู่สังคม ถ้าสถาบันครอบครัวมีความอบอุ่นและเข้มแข็งสมาชิกในครอบครัวก็จะมีคุณภาพสามารถเผชิญกับสภาพการณ์ปัจจุบันได้อย่างเข้มแข็ง และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคม

สถาบันครอบครัวจึงเป็น “ทุนทางสังคม” (Capital Society) ที่สำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศให้เจริญงอกงามอย่างมั่นคงและยั่งยืนโดยตรง ครอบครัวยุคใหม่เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้การดูแลเอาใจใส่ เพราะทำหน้าที่ในการหล่อหลอมและขัดเกลาความเป็นมนุษย์ ทั้งการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมให้แก่สมาชิก เพื่อให้บุคคลเป็นคนดีมีคุณภาพเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม บุคคลจึงไม่สามารถพัฒนาไปได้ดี รวมทั้งไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้หากปราศจากครอบครัวที่ดี

อย่างไรก็ตาม ครอบครัวไทยในปัจจุบันมีปัญหาและอ่อนแอ ครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ สัมพันธภาพในครอบครัวเสื่อมถอย ความหลากหลายและความซับซ้อนของปัญหาที่เกิดขึ้นมิได้ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อสังคมและการพัฒนาประเทศโดยรวมด้วย สาเหตุของปัญหาเกิดจากการที่ครอบครัวต้องเผชิญกับสภาวะเปลี่ยนแปลงหลากหลายอันเป็นผลมาจากปัจจัยภายในครอบครัวและปัจจัยภายนอก ได้แก่ ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่

ดังนั้น การจัดสวัสดิการเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความพอใจและความต้องการของลูกจ้าง โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจนั้นสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น การจัดสวัสดิการจะต้องดำเนินการ โดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการจัดสวัสดิการขององค์กรอื่นที่อยู่ประเภทเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมจะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างและองค์กร ลดความขัดแย้งป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

บทที่ 3

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทยเปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

การศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะที่เหมาะสมของประเทศไทย โดยเน้นศึกษาสวัสดิการแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกลุ่มประเทศศึกษา 4 ประเทศ คือ อังกฤษ สวีเดน ญี่ปุ่น และไต้หวัน โดยที่ประเทศอังกฤษ สวีเดน และญี่ปุ่นเป็น 3 ใน 30 ประเทศสมาชิกขององค์การพัฒนาและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD)⁴² นอกจากนั้นแล้วประเทศอังกฤษและญี่ปุ่นยังเป็นสมาชิกของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ 8 ประเทศของโลกหรือ Group of Eight – G8 ซึ่งมีบทบาทร่วมกันในการจัดการปัญหาสำคัญทางเศรษฐกิจของโลกทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ซึ่งรวมถึงการจ้างงานด้วย⁴³ ส่วนประเทศไต้หวันถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงในภูมิภาคเอเชียและเป็นคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของประเทศไทย การศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศศึกษาซึ่งเป็นประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกและมีบทบาทในทางการค้าและพัฒนาเศรษฐกิจในระดับสากล พร้อมกับศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของประเทศไทยควบคู่กันไปจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทยให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้นต่อไปในภายหน้า

⁴² องค์การพัฒนาและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2555 จาก

http://www.oecd.org/document/58/2,2340,en_2649_201185_1_1_1_1,00.html

⁴³ Group of Eight – G8 ประกอบด้วย แคนาดา ฝรั่งเศส เยอรมัน อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา รวม 8 ประเทศ.

3.1 หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศไทย

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสังคมนิติบัญญัติ (Social Legislative) คือ มีลักษณะเป็นทั้งกฎหมายเอกชน และกฎหมายมหาชน ในส่วนกฎหมายเอกชนนั้น กฎหมายแรงงานมีรากฐานมาจากสัญญาเช่าทรัพย์ สัญญาเช่าตามกฎหมายโรมัน ซึ่งตามกฎหมายโรมันนั้น สัญญาเช่าแยกออกเป็นสัญญาเช่าทรัพย์ สัญญาเช่าทำของและสัญญาเช่าบริการหรือสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาเช่าทรัพย์ คือ สัญญาให้เช่าทรัพย์โดยมีค่าตอบแทน สัญญาจ้างทำของ คือ สัญญาจ้างให้ทำงานใดจนเกิดผลสำเร็จ ส่วนสัญญาเช่าบริการเป็นสัญญาการใช้แรงงานกระทำการใดให้นายจ้าง โดยมีค่าตอบแทนซึ่งตามกฎหมายโรมันแรงงานถือเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งและใช้เป็นวัตถุแห่งการเช่าได้ กฎหมายเอกชนมีลักษณะเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์กันระหว่างเอกชนกับเอกชนในฐานะที่เท่าเทียมกันต่างฝ่ายต่างมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงเจตนาได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยสามารถจะแสดงเจตนาอย่างไรก็ได้ตราบใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เช่น การแสดงเจตนาต่อรองกันในเรื่องค่าจ้างตามสัญญาจ้าง นายจ้างอาจแสดงเจตนาเสนอที่จะจ่ายค่าจ้างจำนวนเท่าใดก็ได้ แต่จะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ในขณะนั้นไม่ได้

ส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน กฎหมายแรงงานในส่วนนี้มีลักษณะเป็นข้อบังคับที่รัฐในฐานะผู้มีอำนาจเหนือกว่าบัญญัติขึ้น เพื่อบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างที่มีอำนาจด้อยกว่าให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของมหาชนมากกว่าสิทธิและเสรีภาพในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา หากนายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องคนใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้จะมีความผิดและได้รับโทษจากรัฐ กฎหมายในส่วนนี้ มักอยู่ในรูปของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ กฎหมายแรงงานของไทยในส่วนนี้ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นต้น กฎหมายแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนถือเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น นิติกรรมที่ทำฝ่าฝืนกฎหมายในส่วนนี้จะตกเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ เช่น นายจ้างลูกจ้างตกลงสัญญาจ้างโดยมีข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยที่ดี หรือตกลงกันจ่ายต่ำกว่าสิทธิตามกฎหมายก็ดี ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะบังคับไม่ได้⁴⁴ ทั้งนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศไทย ได้แก่

⁴⁴ พงษ์รัตน์ เกรือกลั่น. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 4.

3.1.1 การรับรองสิทธิในการจัดสวัสดิการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

กฎหมายรัฐธรรมนูญเกือบทุกประเทศมีบทบัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพในการทำงานแต่อาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะการปกครองและสถานการณ์ของแต่ละประเทศ ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะอยู่หลายส่วน กล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับหลักประกันในการทำงานทั้งด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพ รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นสภาพการทำงาน⁴⁵ อีกทั้งประชาชนมีสิทธิได้รับการบริการทางสาธารณสุขจากรัฐ โดยเท่าเทียมกัน มีประสิทธิภาพ อันเป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและต้องได้มาตรฐาน ยิ่งไปกว่านั้น ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการป้องกัน และขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐอย่างเหมาะสม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกด้วย⁴⁶

รัฐต้องให้ความคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ และรัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย⁴⁷

นอกจากนี้แล้ว รัฐยังต้องทำให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐต้องนำไปใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรัฐบาลต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็ก สตรี และผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันให้ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน เช่น แรงงานเหมืองแร่ จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคี จัดระบบประกันสังคม สิทธิประโยชน์สวัสดิการที่เป็นธรรมและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (มาตรา 84 (7))⁴⁸

⁴⁵ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 44.

⁴⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 51.

⁴⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 80.

⁴⁸ แหล่งเดิม. หน้า 80-82.

มีข้อนำสังเกตว่าความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในเรื่องหลักประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และความมั่นคงในการดำรงชีพผู้ใช้แรงงานนี้ไม่เคยมีปรากฏในรัฐธรรมนูญฉบับใดมาก่อนเพิ่งจะมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นครั้งแรก โดยเจตนารมณ์เพื่อประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และการดำรงชีพของคนทำงาน ผู้ทำงานหรือใช้แรงงานที่ย่อมมีสิทธิได้รับความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานจากนายจ้างโดยรัฐสนับสนุน รวมทั้งมีสิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีพโดยการประกันตนเองกับบริษัทประกันภัย หรือประกันตนเองโดยรัฐมีส่วนร่วมหรือนายจ้างจัดให้ แล้วแต่กรณี⁴⁹

กล่าวโดยสรุปคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองการส่งเสริมและการขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเด็ก เยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มพิการ ผู้ยากไร้ ทูพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก อย่างไรก็ตาม ทัศนคติ กฎหมายของกระทรวงแรงงาน ในปัจจุบันแม้จะมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมอีกทั้งยังจำเป็นต้องเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจังก่อนจะมีการพิจารณาปรับกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มากยิ่งขึ้น

3.1.2 สิทธิการลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา 25 ปีเศษแล้วเนื้อหาบางส่วนไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงสมควรที่จะได้มีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใหม่โดยผ่านการพิจารณาจากรัฐสภาตามระบอบประชาธิปไตย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสาระสำคัญทั้งที่เป็นหลักการใหม่รวบรวมการคุ้มครองไว้เป็นหมวดหมู่ เพิ่มเติม ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องจากเดิมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างไรก็ตามหลักการที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานก็คือ การคุ้มครองแรงงานตั้งแต่แรกเริ่มเข้าทำงาน จนกระทั่งสิ้นสุดการจ้างยังคงเป็นหลักการที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แต่ได้เพิ่มเติมการคุ้มครองภายหลังออกจากงานไว้ด้วย⁵⁰

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม

⁴⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. เล่มเดิม. หน้า 37.

⁵⁰ กลุ่มนักกฎหมายแรงงาน. (2541). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. หน้า 1.

พ.ศ. 2515 ทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวถูกยกเลิกไปด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังคงหลักการเดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กล่าวคือ กำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างในอันที่จะพึงปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติกับทั้งสองฝ่าย และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางกรณีเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น⁵¹ และล่าสุดได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอีกสามฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551⁵² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551⁵³ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553⁵⁴

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และการจัดสถานที่ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจ และมีความสงบมั่นคงทางสังคม⁵⁵

อนึ่ง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นจากแนวความคิดพื้นฐานที่เห็นถึงความไม่เสมอภาคของอำนาจในการต่อรองของกลุ่มสัญญาเพื่อเข้าทำสัญญา ซึ่งความไม่เสมอภาคนี้เป็นเหตุให้หลักเสรีภาพในการทำสัญญาถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวเป็นส่วนมาก และ

⁵¹ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. หน้า 1.

⁵² ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดยให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป.

⁵³ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดยให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป.

⁵⁴ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก ลงวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2554 โดยให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป.

⁵⁵ พินิจ ทิพย์มณี. (2552). *หลักกฎหมายธุรกิจ*. หน้า 348.

สัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ⁵⁶

โดยในส่วนนี้จะกล่าวถึงในเรื่องสิทธิการลาที่กฎหมายของเรายังกำหนดให้ไม่ครอบคลุมทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะอันเป็นการแตกต่างจากประเทศอังกฤษ ประเทศสวีเดน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไต้หวัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิการลาอันเป็นสวัสดิการแรงงานภาคบังคับส่วนหนึ่ง โดยได้ให้ความหมายว่า วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร⁵⁷ ซึ่งนอกจากกฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วก็ตาม ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานบ้างในบางกรณี โดยมีเหตุผลอันสมควรซึ่งกฎหมายก็ได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นของลูกจ้างจึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้นลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาตก่อนจึงหยุดได้ อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอก่อนกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

(1) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง ปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน วันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

(2) ลากิจโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 10 วัน เนื่องจากลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง

(3) ลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ทั้งนี้ นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้าง สำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้

(4) ลาคลอด ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างสี่สิบห้าวันทำงาน

(5) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกอบรมวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

⁵⁶ วิจิตรา (ฟูงส์ดคา) วิเชียรชม ก เล่มเดิม. หน้า 41.

⁵⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5 วรรค 9.

(6) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าว ซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

(7) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน รวมทั้งหากเกิดอาการแทรกซ้อนจากการทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้⁵⁸ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุมกำเนิดมิให้มีประชากรมากเกินไป

(8) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การสอบวัดผลทางการศึกษา ที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจน โดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการณืลาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้า โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน⁵⁹

อนึ่ง สวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านสิทธิการลา ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีดังต่อไปนี้

1) การลาป่วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (มาตรา 32 วรรค 1) โดยการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ และกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว แพทย์ผู้นั้นจะเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้จริงๆ (มาตรา 32 วรรค 1 และวรรค 2) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน (มาตรา 57 วรรค 1) โดยวันลาป่วยดังกล่าวไม่นับรวมกับวันที่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 32 วรรคท้าย)⁶⁰

การลาป่วยดังกล่าวได้กำหนดไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ จะได้หยุดงานโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษทางวินัยฐานขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ และในขณะเดียวกันก็คุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่หยุดงานนั้นด้วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงซึ่งหมายถึงลาป่วยได้จนกว่าจะหายป่วยหรือตาย การแสดงหลักฐานการลาป่วยสำหรับลูกจ้างที่ลาป่วย

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 33.

⁵⁹ กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2.

⁶⁰ วิจิตรา (ฟุ้งสัคคา) วิเชียรชม ก เล่มเดิม. หน้า 79-80.

ตั้งแต่ 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไป นายจ้างมีสิทธิเรียกให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือแสดงใบรับรองของสถานพยาบาลของทางราชการ เช่น ใบรับรองของสุศาลา ใบรับรองของสถานีอนามัย ใบรับรองของศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งผู้รับรองอาจเป็นเพียงเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในสถานพยาบาลของทางราชการเท่านั้นก็ได้ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน(หรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537) นั้น กฎหมายฉบับนี้ไม่ให้ถือว่าเป็นวันลาป่วย ดังนั้น ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนอาจหยุดงานไปโดยไม่ต้องลาป่วย และไม่เสียวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ด้วย แต่ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ได้ค่าจ้างในระหว่างที่หยุดงานนั้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คงได้รับค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เท่านั้น ในเรื่องเกี่ยวกับวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ให้ถือว่าเป็นวันลาป่วยตามบทบัญญัตินี้ด้วย คือแยกกันเด็ดขาดระหว่างวันลาป่วยกับวันเวลาเพื่อคลอดบุตร

ทั้งนี้ในการลาป่วยของลูกจ้างกฎหมายกำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน⁶¹

หลักนี้ไม่มีบทลงโทษ แต่ถ้านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างลาป่วยต่างๆ ที่ลูกจ้างป่วย แล้วก็ไม่ไปลงโทษทางวินัยโดยตัดค่าจ้างหรือไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิฟ้องร้องเรียกค่าจ้างที่นายจ้างตัดหรือไม่จ่ายนั้นได้ตามกฎหมาย ศาลก็วินิจฉัยว่าลูกจ้างป่วยและมีสิทธิลาป่วยตามมาตรานี้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงนั้น น่าจะเกิดภาระแก่นายจ้างพอสมควร ประการแรกก็คือ นายจ้างจะต้องยอมให้ลูกจ้างลาป่วยตลอดไป ซึ่งแม้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพียง 30 วันทำงานแรกก็ตาม แต่เมื่อลูกจ้างยังลาป่วยอยู่ ลูกจ้างก็ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างมีสิทธิจะใช้สวัสดิการของนายจ้างในเรื่องอื่นๆ ได้ เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล เบิกค่าสวัสดิการต่างๆ ประการที่สอง ถ้าลูกจ้างป่วยนานหรือป่วยประเภทไม่มีวันหาย หากนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยก็จะมีปัญหาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือไม่ ซึ่งตามแนวคำพิพากษาฎีกาเดิมนั้น เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างกำหนดลาป่วยได้ปีละ 30 วันทำงาน ลูกจ้างที่ลาป่วยเกินกว่าปีละ 30 วันทำงานนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ โดยจ่ายค่าชดเชย และไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม⁶²

⁶¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 57 วรรคแรก.

⁶² เกษมสันต์ วิจารณ์ ก (2547). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 65-67.

สิทธิในการลาป่วยนี้ลูกจ้างนอกจากจะใช้ในการลาเพื่อการเจ็บป่วยของตนเองแล้วยังใช้ในการลาไปเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวนอกเหนือจากการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นด้วย เนื่องจากการลาป่วยนี้หากลูกจ้างลาเพียงวันหรือสองวันก็ไม่จำเป็นที่จะต้องแสดงใบรับรองแพทย์ แก่ นายจ้าง และกฎหมายไม่มีการกำหนดการลาหยุดเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้วยจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ลูกจ้างมักใช้เป็นการลาหยุด

2) วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ในกรณีของการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นนี้ แต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดคุ้มครองไว้ว่า ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁶³ ดังนั้น การลาตามหลักการดังกล่าวนี้ได้กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสลาเพื่อไปทำกิจธุระส่วนตัวอันจำเป็นได้ ไม่ว่าจะป็นธุระส่วนตัว ธุระเพื่อบุคคลในครอบครัว ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นนั้นเป็นกิจธุระเพื่อการอันใดบ้าง นอกจากนั้น ก็ไม่ได้กำหนดจำนวนวันที่ลาด้วย อีกทั้งไม่ได้กำหนดด้วยว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าว ดังนั้นการจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใดคงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง⁶⁴ ในขณะเดียวกันกฎหมายกลับกำหนดให้ลาได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น มาตรา 108 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้น คู่ประหนึ่งว่ากฎหมายกำหนดให้การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเป็นไปตามอำเภอใจ ความคิด หรือหลักเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว และคู่ประหนึ่งว่าเป็นการรับรองเอาระเบียบการลากิจในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแต่ละสถานประกอบกิจการมาเป็นกฎหมายใช้บังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น (อันที่จริงตามรูปลักษณะของกฎหมาย มาตรานี้ไม่จำเป็นต้องบัญญัติขึ้นเพราะเมื่อนายจ้างได้กำหนดวันลากิจไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ลูกจ้างก็มีสิทธิตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนั้น โดยไม่จำเป็นต้องเขียนกำกับไว้ในกฎหมายและมาตรานี้ไม่มีบทบัญญัติในเชิงที่เป็นสภาพบังคับแต่อย่างใด) ดังนั้น เหตุที่จะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามกฎหมายนี้ก็จะเป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งจะชอบธรรมเหมาะสมหรือไม่ เพียงใดก็คงเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้แต่ละราย ส่วนจำนวนวันที่ลาก็เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สำหรับค่าจ้างนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างใน

⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 34.

⁶⁴ พินิจ ทิพย์มณี. เล่มเดิม. หน้า 348.

วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ดังนั้นการจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็คงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

3) วันลาเพื่อคลอดบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับวันรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย⁶⁵ ซึ่งในการลาเพื่อการคลอดบุตรนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเป็นจำนวนสี่สิบห้าวัน⁶⁶

การลาเพื่อการคลอดบุตรดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อยู่ดูแลเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย ดังนั้น การลาเพื่อคลอดบุตรจะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้⁶⁷ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะเป็นผู้กำหนดเองว่าจะลาคคลอดในช่วงก่อนคลอด และจะลาในช่วงหลังคลอดเป็นระยะเวลาเท่าไร โดยกฎหมายมิได้กำหนดบังคับช่วงระยะเวลาในการลาคลอด และช่วงระยะเวลาหลังคลอดไว้ ซึ่งระยะเวลาในการลาคคลอดนี้ กฎหมายบัญญัติว่าให้นับรวมถึงวันหยุดต่างๆ ที่มีในระหว่างช่วงระยะเวลาที่ใช้สิทธิในการลาคคลอดด้วย และวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วย⁶⁸ เพราะฉะนั้นถ้าลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจนครบ 90 วันเต็มตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากร่างกายยังไม่เป็นปกติหรือยังไม่พร้อมจะเข้าทำงานตามปกติได้ ย่อมสามารถใช้สิทธิลาป่วยต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน⁶⁹ (ไม่รวมนับวันหยุด) ทำให้พิจารณาเรื่องระยะเวลาได้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์นอกจากจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วันแล้ว หากปรากฏว่าภายหลังจากคลอดบุตรแล้วลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเนื่องจากการคลอดบุตรก็ยังสามารถใช้สิทธิในเรื่องการลาป่วยตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และก็ใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องการลาป่วยทั่วไปมาบังคับ

⁶⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41.

⁶⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 51.

⁶⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม ข (2550). *รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 60 วิชากฎหมายแรงงาน การบรรยายครั้งที่ 2*. หน้า 170.

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 32 วรรคท้าย.

⁶⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 57 วรรคหนึ่ง.

อีกทั้งลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิทันทีที่ตนเองมีความต้องการที่จะลาคลอดบุตร เพราะเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติให้สิทธิไว้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างมีครรภ์ใช้สิทธิลาคลอดได้ โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นไม่ว่าสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์จะเกิดขึ้นจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย เช่น ถูกข่มขืน หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี (พ่อของเด็กในท้อง) สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ก็ถือว่ามิใช่สิทธิลาคลอดบุตรได้ และสามารถใช้อัตราในการลาคลอดโดยไม่จำกัดจำนวน คือ ไม่ว่าลูกจ้างหญิงจะตั้งครรภ์กี่ครั้งก็สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ทุกครั้ง นอกจากนี้การที่มีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรนั้น แม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะเข้ามาทำงานได้เพียงแค่ 1 เดือนก็สามารถใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ โดยกฎหมายในเรื่องดังกล่าวนี้มีได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานสำหรับการที่จะมีสิทธิลาไว้

ในส่วนของการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตร กฎหมายกำหนดขึ้นเป็นบทบังคับที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติและถือเป็นสิทธิที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับ กล่าวคือ ในระหว่างที่ลาคลอดนั้น หากลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลา 90 วัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดนั้นแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเป็นจำนวน 45 วันได้ โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเรียกร้องหรือบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเกินกว่า 45 วันได้และในทำนองเดียวกันนายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนเกินกว่า 45 วันได้และในทำนองเดียวกันนายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้เช่นเดียวกัน และหากปรากฏข้อเท็จจริงว่าการใช้สิทธิเพื่อลาคลอดบุตรของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นได้ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรน้อยกว่า 45 วัน กฎหมายก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามระยะเวลาที่หยุดจริงเท่านั้น คือ ใช้สิทธิเท่าไรก็จ่ายให้ตามจำนวนวันที่หยุดจริง เช่น ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตร 30 วันก็ได้อัตราเท่ากับวันลา คือ 30 วัน แต่หากลาคลอดบุตร 90 วันก็จะได้รับค่าจ้างเพียง 45 วัน และสิทธิในการได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดนั้น แม้ว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะทำงานมาแค่ 1 วันหรือ 1 เดือน ก็มีสิทธิได้รับในจำนวนวันลาคลอด 90 วันนี้นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยมีจำนวนวันลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะทำข้อตกลงให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องนี้เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับน้อยกว่าที่กำหนดไว้ไม่ได้ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับตามกฎหมายเพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

3.1.3 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

คนไทยยังไม่ค่อยจะรู้จักกับระบบประกันสังคมกันดีนัก แม้แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมได้เกิดขึ้นมานานแล้วก็ตาม แต่ระบบประกันสังคมก็เพิ่งจะถูกนำมาใช้อย่างจริงจังในประเทศไทยเราเมื่อประมาณ 10 กว่าปีมานี้เอง โดยแนวความคิดพื้นฐานของการเกิดระบบประกันสังคมขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากระบบประกันสังคมเกิดขึ้นบนแนวคิดเพื่อต้องการให้ประชาชนผู้ยากจนซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากการประสบเคราะห์ภัย จากการสูญเสียรายได้หรือประสบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในการดำรงชีพในครอบครัว มีโอกาสได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน อันเป็นการสร้างหลักประกันอย่างหนึ่งให้แก่พวกเขาเหล่านั้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในทางสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไปได้ระบบประกันสังคมจึงไม่ใช่สิ่งที่ควรจะมีมองข้ามไป⁷⁰

สำหรับในการให้ประโยชน์ทดแทนนั้น เมื่อเริ่มแรกใช้กฎหมายนี้ได้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนใน 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร จนเมื่อถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541 จึงได้ขยายไปถึงกรณีชราภาพ และกรณีสงเคราะห์บุตร และได้ขยายไปถึงกรณีการว่างงาน เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 โดยเริ่มให้สิทธิประโยชน์ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป ซึ่งถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างโดยกฎหมายอย่างหนึ่ง และทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันชีวิตมากขึ้น

ระบบประกันสังคม คือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกัน และเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบที่จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้เนื่องจากการต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษอันส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีพหรือความเป็นอยู่ ซึ่งประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกัน

⁷⁰ วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ข (2551). *กฎหมายประกันสังคม* (เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน). หน้า 410.

ดังกล่าวก็ได้แก่ บุคคลผู้ส่งเงินเข้าสมทบร่วมเป็นกองทุนโดยบุคคลดังกล่าวได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง หรือได้รับประโยชน์ทดแทนความสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้น⁷¹

อีกทั้ง ระบบประกันสังคม เป็นการถ่ายเทเงินจากคนรวยไปสู่คนจน คือ คนรวยจะใช้ประโยชน์จากกฎหมายนี้น้อยแต่คนจนใช้มากแต่ไม่คืนเงินที่ออกสมทบเข้ากองทุนให้เลย เนื่องจากไม่ใช้ระบบเงินออมและนายจ้างออกเงินสมทบเข้ากองทุนให้กับลูกจ้างแต่ก็ไม่ได้อะไรกลับคืนมาเลย เป็นรูปแบบการให้เปล่า⁷²

ทั้งนี้ กฎหมายประกันสังคมมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคม (Social Law) เนื่องจากเป็นกฎหมายที่กำหนดความคุ้มครองหรือช่วยเหลือต่อประชาชนในสังคมเพื่อระงับหรือบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินเมื่อต้องประสบเคราะห์ภัยหรือมีเหตุการณ์อันก่อให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพตามปกติ จึงเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันต่อบุคคลในสังคมที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือตามความจำเป็นของความเสียหายหรือความเดือดร้อนต่อการประสบเคราะห์ภัยหรือปัญหาทางการเงิน ตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขระหว่างสมาชิกในสังคมที่ส่งเงินสมทบร่วมกันเข้าไปในกองทุน อันเป็นความจำเป็นตั้งแต่เกิดจนถึงแก่ความตายของบุคคลในสังคม

โดยกฎหมายประกันสังคมมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองหรือช่วยเหลือผู้ประกันตนหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นการเสริมกฎหมายแรงงานในส่วนที่กฎหมายแรงงานคุ้มครองไม่ถึง อันได้แก่ ความเดือดร้อนหรือเสียหายที่มีขึ้นเนื่องจากการทำงานและขยายความคุ้มครองไปสู่บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้างด้วย เพื่อระงับหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายจากการประสบเคราะห์ภัยหรือประสบปัญหาทางการเงินในการดำรงชีพตามปกติของบุคคลดังกล่าวและครอบครัว⁷³

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า การประกันสังคมเป็นกระบวนการ ซึ่งครอบคลุมวงจรชีวิตของคนทั้งชีวิต ซึ่งแม้ว่าปัจจุบันนี้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นหลัก แต่หากพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันนี้ที่รัฐมุ่งจะส่งเสริมให้มนุษย์แต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนให้ได้มากที่สุด กลุ่มผู้ใช้

⁷¹ สักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2529). “12 คำถามกับแนวคิดการประกันสังคม”, การประกันสังคม: แนวทางสู่ความเป็นจริง. หน้า 21. อ้างถึง อัญชลี เสรีรักษ์. (2533). “การประกันสังคม”, เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่อง วิเคราะห์ พ.ร.บ.ประกันสังคม: ปัญหาการตีความและการใช้บังคับ, สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย). หน้า 88. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2540). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 10.

⁷² ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2551). เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน “วิเคราะห์พระราชบัญญัติประกันสังคม.” หน้า 11.

⁷³ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า412-413.

แรงงาน (ลูกจ้าง) จึงกลายเป็นเป้าหมายสำคัญที่รัฐจะแสดงเจตนารมณ์นั้นนั่นเอง⁷⁴ นอกจากนั้นแล้ว กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่เน้นในเรื่องของหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขที่คนรวยมีต่อคนจน และคนจนมีต่อคนรวย แต่ถ้าหากเราได้ศึกษาถึงความความเป็นมาเป็นไปอย่างละเอียดแล้วเราจะเห็นไม่ได้เป็นไปอย่างที่ต้องการตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมเลย กล่าวคือในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นไม่ว่าจะเป็นคนรวยหรือเป็นคนจนก็จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเท่ากัน แต่ถ้าหากพิจารณาให้ลึกเข้าไปอีกก็จะเห็นว่าคนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจริงๆ แล้วก็จะมีแต่คนจนที่มีฐานะทางการเงินที่ไม่แข็งแรงหรือเป็นบุคคลที่มีเงินเดือนน้อยเท่านั้น ส่วนคนที่มีฐานะทางการเงินเข้มแข็งหรือมีเงินเดือนสูงก็ยังคงเสียอยู่ในวงเงินที่จำกัดนั่นเอง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลมีส่วนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนนี้ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประสบเหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ใน 7 กรณี คือ การเจ็บป่วย การคลอดบุตร การทุพพลภาพ การตาย การสงเคราะห์บุตร การชราภาพ และการว่างงาน ปัจจุบันนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 5 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกินอัตราค่าจ้าง 15,000 บาทต่อเดือน ส่วนรัฐบาลจ่ายสมทบร้อยละ 2.75

ปัจจุบันนี้ได้มีกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2555 ฉบับลงวันที่ 6 มกราคม 2555 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2555 กำหนดให้ลดอัตราเงินสมทบนายจ้างและผู้ประกันตนจากเดิมในอัตราร้อยละ 5 เป็นดังนี้⁷⁵

- 1) งวดค่าจ้างเดือนมกราคม-มิถุนายน 2555 ในอัตราร้อยละ ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง
 - 2) งวดค่าจ้างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2555 ในอัตราร้อยละ ร้อยละ 4 ของค่าจ้าง
- ทั้งนี้ การนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ตั้งแต่งวดค่าจ้างเดือนมกราคม 2556

เป็นต้นไปให้นำส่งในอัตราร้อยละ ร้อยละ 5 ของค่าจ้างดังเดิม

กฎหมายประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ทั้งสิ้น 7 ประเภท คือ

- 1) ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานหรือนอกงาน
- 2) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- 3) ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- 4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

⁷⁴ กิตติพร มูลทวี. (2552). ปัญหาการบังคับใช้ประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามกฎหมายประกันสังคม. หน้า 31.

⁷⁵ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนที่ 6ก ฉบับลงวันที่ 13 มกราคม 2555. หน้า 17-20.

5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

7) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

สำหรับหลักสากลโดยทั่วไปแล้วจะแบ่งการประกันสังคมออกเป็น 8 ประเภท โดยนอกเหนือจากการประกันสังคมทั้ง 7 ประเภทแล้ว ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายประกันสังคมฉบับปัจจุบันของไทยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีการประกันสังคมกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานอีกประเภทหนึ่ง⁷⁶ แต่สำหรับกฎหมายไทยนั้นได้กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานไว้ก่อนที่จะมีกฎหมายประกันสังคม โดยจะอยู่ในเรื่องของกฎหมายเงินทดแทนที่เป็นระบบทวิภาคีที่เป็นจ่ายเงินสมทบโดยนายจ้างและลูกจ้างอันเป็นกฎหมายภาคบังคับอีกฉบับหนึ่งและเป็นกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างหากลูกจ้างประสบอันตรายขณะทำงานหรือในเวลาทำงานเกี่ยวเนื่องกับการงาน หรือเจ็บป่วยอันเนื่องจากการงานหรือทำงานอันเกี่ยวเนื่องกับประโยชน์ของนายจ้าง⁷⁷

ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดของประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ ดังนี้⁷⁸

1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน⁷⁹ และต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย โดยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่างๆ เช่น

สำหรับค่าบริการทางการแพทย์นั้น หากผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลตามที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิ⁸⁰ หรือเป็นเครือข่ายของสถานพยาบาลพร้อมแสดงบัตรรับรองสิทธิทุกครั้งที่ได้รับบริการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนสามารถรับบริการนั้นๆ ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ อีกจนถึงสิ้นสุดการรักษา⁸¹ ยกเว้นโรคที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองหรือได้มีการจำกัดสิทธิของผู้ประกันตนไว้

⁷⁶ วิจิตรา (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 418.

⁷⁷ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ก เล่มเดิม. หน้า 5.

⁷⁸ สำนักงานประกันสังคม. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2555, จาก <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=109>.

⁷⁹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 62.

⁸⁰ บัตรรับรองสิทธิ หมายถึง บัตรรับรองสิทธิเพื่อการรักษาพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมออกให้แก่ผู้ประกันตน (ข้อ 3 แห่งประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องกำหนดจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538).

⁸¹ พินิจ ทิพย์มณี. เล่มเดิม. หน้า 362.

สำหรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างการหยุดพักรักษาในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจะได้รับตามวันที่หยุดงานจริง และจะต้องเป็นการหยุดตามคำสั่งแพทย์ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน ยกเว้นในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นโรคเรื้อรังมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้มากกว่า 180 วัน แต่ต้องไม่เกิน 365 วัน อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างวันหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จนกว่าสิทธิที่ได้รับเงินค่าจ้างนั้นสิ้นสุดลงจึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวทำที่ระยะเวลาที่คงเหลือ

กรณีที่ผู้ประกันตนต้องสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียความสามารถในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าอวัยวะเทียมหรืออุปกรณ์ในการบำบัดโรคตามประกาศสำนักงานประกันสังคม ตามประเภทและอัตราที่ได้กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม การรับบริการทางการแพทย์บางประเภทได้มีกฎหมายออกมาจำกัดสิทธิของผู้ประกันตนไว้ กล่าวคือ มีการประกาศใช้ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยรายละเอียดและเงื่อนไขเกี่ยวกับการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน พ.ศ. 2534 และประกาศคณะกรรมการทางการแพทย์หลายฉบับที่ได้กำหนดประเภทของโรคและบริการที่ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ไว้ เช่น โรคหรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติด การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์หรือการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ เป็นต้น ทำให้ผู้ประกันตนที่เข้ารับบริการต่างๆ เหล่านี้ต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง

2) กรณีคลอดบุตร⁸²

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนที่มีการคลอดบุตร⁸³ และต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนกรณีคลอดบุตร

⁸² ประกาศของคณะกรรมการการแพทย์ตามพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2533 โดยประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2534 เป็นต้นไป.

⁸³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 65.

(1) สำหรับผู้ประกันตนหญิงจะได้รับค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้ง และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน⁸⁴

(2) สำหรับผู้ประกันตนชายก็ยังคงได้รับความคุ้มครอง โดยผ่านทางภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือหญิงที่อยู่กันฉันสามีภรรยาแต่มิได้จดทะเบียนสมรส โดยผู้ประกันตนจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้ง

กฎหมายได้กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ คือ ตัวผู้ประกันตนเองหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน โดยไม่ได้พิจารณาว่าการสมรสนั้นจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่คู่สมรสที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นจะต้องมิได้จดทะเบียนสมรสกับหญิงอื่นตามกฎหมายอยู่แล้ว⁸⁵ ผู้ประกันตนแต่ละคนจะได้รับสิทธิสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ไม่ใช่ 2 คน⁸⁶ และกรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรรวมกันไม่เกิน 4 ครั้ง โดยบุตรที่นำมาใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรแล้วไม่สามารถนำมาขอรับค่าคลอดบุตรได้อีก จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ให้ความคุ้มครองที่กว้างมากเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยที่ประชาชนในต่างจังหวัดจะอยู่กันกัน โดยไม่ได้จดทะเบียนสมรสเป็นเรื่องปกติธรรมดา

3) กรณีทุพพลภาพ

ผู้ทุพพลภาพ หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ⁸⁷ โดยผู้ประกันตนมีสิทธิ ดังนี้

(1) ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

⁸⁴ จีรศักดิ์ สุคนธาชาติ. (2554, ธันวาคม). “สปส. โชว์ผลงานปี2554 ลูกจ้างรับสิทธิฯ เพิ่ม ล้นปี 2555 เน้นนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตด้านแรงงานที่ดีขึ้น” *วารสารประกันสังคม ปีที่ 17 ฉบับที่ 12*. หน้า 5.

⁸⁵ ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กันด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผย พ.ศ. 2538 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2542.

⁸⁶ วีระ ศรีธรรมรักษ์ ข (2550). *กฎหมายแรงงาน*. หน้า 265.

⁸⁷ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 69.

(2) กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลของรัฐ ผู้ทุพพลภาพสามารถเข้าทำการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่เลือกหรือสถานพยาบาลของรัฐ ทั้งในกรณีผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทางสถานพยาบาลจะเป็นผู้มายื่นเรื่องเบิกกับทางสำนักงานประกันสังคม

กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลเอกชน ผู้ป่วยนอกได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ผู้ป่วยในได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท โดยไม่ได้มีข้อจำกัดว่าการเจ็บป่วยนั้นจะต้องเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกี่ยวข้องกับการทุพพลภาพ รวมทั้งเหมาจ่ายค่าพาหนะเพื่อรับบริการทางการแพทย์ไม่เกินเดือนละ 500 บาท⁸⁸

(3) กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท⁸⁹ แต่อย่างไรก็ตาม กรณีผู้ประกันตนทุพพลภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับประโยชน์เมื่อผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครั้ง และสำหรับผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน⁹⁰

(4) ได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อราย⁹¹

4) กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ผู้ประกันตนได้รับสิทธิต่อเมื่อส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงความตาย⁹² และต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนกรณีตาย โดยผู้ประกันตนมีสิทธิดังนี้

(1) ค่าทำศพ 40,000 บาท จ่ายให้กับผู้จัดการศพ (คือ บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพหรือคู่สมรส บิดา มารดาหรือบุตรของผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน)

⁸⁸ จีรศักดิ์ สุคนธชาติ. เล่มเดิม. หน้า 5.

⁸⁹ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550.

⁹⁰ พินิจ ทิพย์มณี. เล่มเดิม. หน้า 366.

⁹¹ ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ 30 มีนาคม 2545.

⁹² พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 73.

(2) เงินสงเคราะห์ โดยจะจ่ายให้บุคคลซึ่งผู้ประกันตนได้ทำหนังสือระบุให้เป็นผู้รับสิทธิหรือเฉลี่ยจ่ายให้กับทายาทที่ถูกต้องตามกฎหมายตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนก่อนถึงแก่ความตาย

ก. กรณีผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 1 เดือนครึ่ง

ข. กรณีที่ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน

5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือมาตรา 39

เงินสงเคราะห์บุตร มีดังนี้⁹³

- (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (2) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

โดยผู้ประกันตนจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน อย่างไรก็ตามบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายในกรณีนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

ทั้งนี้ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ แต่หากว่าผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนอายุ 6 ปีบริบูรณ์ โดยผู้ประกันตนจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายรายเดือนเดือนละ 400 บาทต่อบุตร 1 คน สำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน⁹⁴

⁹³ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 476.

⁹⁴ จีรศักดิ์ สุคนธชาติ. เล่มเดิม. หน้า 5.

6) กรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาสั้นจะติดต่อกันหรือไม่ แต่ในการรับประโยชน์ทดแทนยังได้มีการกำหนดเงื่อนไขเรื่องอายุของผู้ประกันตนอยู่ ซึ่งเงื่อนไขนี้จะเป็นปัจจัยในการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญของผู้ประกันตนรายนั้น กล่าวคือ

(1) กรณีเงินบำนาญชราภาพ จะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง โดยผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ส่วนผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบมากกว่า 180 เดือน จะได้รับเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 จากอัตราที่ได้กล่าวข้างต้นต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

(2) กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ จะได้รับสิทธิต่อเมื่อส่งเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง หรือเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย กรณีผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ แต่หากว่าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 12 เดือน การจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจะทำกับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตน และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพพร้อมกันจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด

(3) กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย⁹⁵

7) กรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบกรณีว่างงานแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานจะมีสิทธิรับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน โดยผู้ประกันตนจะต้องขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ และมีความสามารถในการทำงานอีกทั้งต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่จัดหางานให้ และต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานพร้อมทั้งต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานของรัฐอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

⁹⁵ วิจิตรา (ฟุ้งถัดคา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า477-478.

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเงื่อนไขในด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ว่างงานไว้ด้วย กล่าวคือ ผู้ที่ว่างงานนั้นจะต้องไม่ถูกเลิกจ้างเพราะได้ทำทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

อีกทั้งผู้ว่างงานนั้นยังต้องไม่ใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจมาตรา 39 โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย อย่างไรก็ตาม หากผู้ว่างงานไม่ได้ขึ้นทะเบียนหางานภายใน 30 วันนับแต่วันว่างงาน หากว่าเลยกำหนดนั้นไปแล้วผู้ว่างงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนนับตั้งแต่วันที่ขึ้นทะเบียน

ปัจจุบันนี้ได้มีการจัดให้มีการช่วยเหลือผู้ว่างงานนั้น เช่น การบริการจัดหางาน และการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็นต้น และผู้ว่างงานยังจะได้รับเงินทดแทนในระหว่างว่างงาน ในกรณีถูกเลิกจ้างได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วัน หรือในกรณีสมัครใจลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 90 วัน

ในการยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนเพราะเหตุถูกเลิกจ้างและลาออกเกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน ผู้ว่างงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน แต่เมื่อรวมระยะเวลาการว่างงานทุกครั้งจะต้องรวมกันไม่เกิน 180 วัน สำหรับการยื่นคำขอเพราะเหตุลาออกเกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทินให้ได้รับเงินทดแทนทุกครั้งรวมกันไม่เกิน 90 วัน และจะงดการจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เมื่อผู้นั้นได้กลับเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือปฎิเศษงานหรือปฎิเศษการฝึกงานที่จัดหาให้หรือไม่ไปรายงานตัวตามที่กำหนด⁹⁶ ผู้ประกันตนซึ่งได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย แล้วได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวต่อไปนี้อีก 6 เดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนผู้นั้นสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง⁹⁷

⁹⁶ กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547.

⁹⁷ กัลยา ชิมประเสริฐ. (2549). การวิจัยประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคม: ปัญหาและข้อจำกัด สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 5. หน้า 21-30.

3.2 มาตรฐานการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

3.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2495 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้รับรองอนุสัญญาเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม ฉบับที่ 102 (ค.ศ. 1952) โดยวางมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นำไปเป็นต้นแบบในเรื่องการจัดสวัสดิการโดยแบ่งเป็นส่วนๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้ คือ

- หมวดที่ 1 การจัดหาสวัสดิการต่างๆ โดยทั่วไป
- หมวดที่ 2 การดูแลรักษาทางการแพทย์
- หมวดที่ 3 ผลประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้เจ็บป่วย
- หมวดที่ 4 ผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
- หมวดที่ 5 ผลประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
- หมวดที่ 6 ผลประโยชน์ทดแทนการบาดเจ็บจากการทำงาน
- หมวดที่ 7 ผลประโยชน์ทดแทนครอบครัว (สงเคราะห์บุตร)
- หมวดที่ 8 ผลประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- หมวดที่ 9 ผลประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- หมวดที่ 10 ผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ
- หมวดที่ 11 มาตรฐานตามอนุสัญญากับระยะเวลาการจ่ายประโยชน์
- หมวดที่ 12 หลักการปฏิบัติต่อพลเมืองโดยเสมอภาค
- หมวดที่ 13 สามัญสำนึกในการจัดทำสวัสดิการ
- หมวดที่ 14 ข้อกำหนดในการจัดสวัสดิการ
- หมวดที่ 15 ข้อกำหนดของประโยชน์สูงสุดหรือประโยชน์ขั้นสุดท้าย

มาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประเทศต่างๆ ต้องนำไปเป็นต้นแบบของกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายประกันสังคมภายในประเทศเพื่อส่งเสริมให้เกิดสิทธิขั้นพื้นฐานและคุ้มครองลูกจ้างรวมถึงบุคคลในครอบครัว โดยประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 3 ประเภท โดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร ทุพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และจะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภท โดยเลือกจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน

ทพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะซึ่งจะต้องคุ้มครองประชาชนในประเทศตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) ประเภทของลูกจ้างตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร หรือ

2) ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศรวมทั้งภรรยาและบุตร

3) ประเภทของประชาชนในประเทศตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่พักอาศัยอยู่ในประเทศ

4) ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับตามที่ระบุ ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นงวด หรือ

5) ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและศักยภาพในการรักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอที่สามารถชดเชยเงินที่จะทำเต็มมาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้นควรจะประกันให้คนงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ในสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมและมีลูกจ้างเกินกว่า 20 คน ซึ่งให้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนแก่ภรรยาและบุตร ในด้านการรักษาพยาบาล การเป็นมารดา ผู้ขาดผู้อุปการะและการเจ็บป่วยจากงาน⁹⁸

เมื่ออนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดเงื่อนไขว่า อย่างน้อยที่สุดประมาณร้อยละ 50 ของบุคคลที่มีอัตราเสี่ยงควรอยู่ในข่ายคุ้มครองของการประกันสังคม⁹⁹ ซึ่งอนุสัญญาระบุการให้ประโยชน์ทดแทนครอบคลุม 9 กรณี คือ

1) การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ (Medical Care)

การตรวจโดยแพทย์ทั่วไปรวมทั้งการตรวจรักษาตามบ้าน การตรวจพิเศษ การจ่ายยาที่จำเป็น การทำฟันและการฟื้นฟูทางการแพทย์รวมทั้งอุปกรณ์การฟื้นฟู สำหรับวิธีการให้บริการรักษาพยาบาลที่หน่วยงานประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเองหรือให้บริการรักษาพยาบาลโดยสถานพยาบาลที่ได้ทำสัญญาร่วมในโครงการประกันสังคม และเนื่องจากการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้งจะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างแพง ซึ่งได้แก่ค่าใช้จ่ายในการตรวจบำบัดรักษาทางการแพทย์ การเวรภัณฑ์ ค่าที่พักในการรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับหรือ

⁹⁸ The Social Security Convention 1952 (No. 102) of the ILO Introduction to Social Security. ILO. (1989). pp. 177-181.

⁹⁹ สุชาติ ชีเจริญ และปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2537). รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดการงานประกันสังคม. หน้า 5-7.

ส่งตัวเข้ารักษาพยาบาล ดังนั้น ในการประกันการเจ็บป่วยจึงมักจะจำกัดช่วงเวลาของการรักษาพยาบาล เช่น กำหนดการเจ็บป่วยครั้งหนึ่งต้องไม่เกิน 26 สัปดาห์

2) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sickness Benefit)

การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ที่ต้องสูญเสียไป และคุ้มครองค่าใช้จ่ายของลูกจ้างผู้ประกันตน อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ ทั้งนี้ การบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา และในเหตุแห่งการเจ็บป่วยนั้นย่อมทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ หรือทำให้ต้องว่างงานในระหว่างการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ลงไปในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงานเพราะเจ็บป่วยหรือเพื่อการรักษาพยาบาล

3) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit)

การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองรายได้อันเนื่องมาจากต้องออกจากงาน เพราะนายจ้างขุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือให้ออกจากงาน โดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน จึงจะต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไป

4) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (Old-age Benefit)

การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานที่ไม่สามารถหารายได้จากการทำงานได้อย่างพอเพียงอันเป็นผลเนื่องมาจากความชราและให้ความคุ้มครองแก่ผู้สูงอายุที่ต้องออกจากงานอันเนื่องมาจากการเกษียณอายุทำให้ต้องขาดรายได้ประจำ ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนต่อการยังชีพ

หลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทนจึงเป็นการจ่ายบำนาญชราภาพให้ไปจนตลอดชีพ เพื่อให้ผู้รับบำนาญสามารถใช้ชีวิตในบ้านปลายได้อย่างสงบสุข โดยทั่วไปแล้วการจ่ายเงินบำนาญชราภาพจะจ่ายให้ต่อเมื่อผู้ประกันตนมีอายุครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งปัจจุบันแนวโน้มการกำหนดอายุที่มีสิทธิได้รับบำนาญในโครงการประกันชราภาพมักจะเลื่อนออกไป เนื่องจากเหตุผลทางด้านประชากรศาสตร์ที่อายุขัยเฉลี่ยของประชากรปัจจุบันยืนยาวมากขึ้น สำหรับการกำหนดอัตราเงินบำนาญที่จะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนที่เกษียณอายุจะมี 2 วิธี คือ วิธีแรก จะกำหนดอัตราบำนาญให้เพียงพอต่อการยังชีพขั้นพื้นฐาน คือ ไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจน ส่วนอีกวิธีหนึ่งคือ การกำหนดอัตราบำนาญให้สัมพันธ์กับมาตรฐานการครองชีพที่ผู้ประกันตนเคยได้รับมาก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งจะ เป็นอัตราบำนาญที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ก่อนหน้าการออกจากงานนั่นเอง

5) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและอุบัติเหตุ (Employment Injury Benefit)

การประกันประเภทนี้ ถือหลักที่ว่า การสูญเสียรายได้อันเกิดจากการทำงานจะต้องได้รับการชดเชยจากนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ ความมุ่งหมายของการประกันสังคมประเภทนี้จึงมีลักษณะแตกต่างไปจากการประกันประเภทอื่นๆ เพราะเป็นเรื่องของการได้รับเงินหรือบริการเพื่อชดเชยการเจ็บป่วยหรือพิการ ทูพพลภาพ ซึ่งทำให้สูญเสียอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย จิตใจ และรายได้ อันมีสาเหตุมาจากการทำงาน

ส่วนการจ่ายประโยชน์ทดแทน แยกออกดังนี้ การบริการทางการแพทย์ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การใช้เวชภัณฑ์ การรักษาพยาบาลตัวในโรงพยาบาลและการอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่งตัวเข้าโรงพยาบาล ส่วนเงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายชดเชยให้แก่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ลงไปในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล เงินชดเชยความพิการทูพพลภาพ จ่ายให้แก่กรณีที่ต้องประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงาน จนถึงพิการหรือทูพพลภาพ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะจ่ายเงินชดเชยให้ตามระดับของการทูพพลภาพที่มีผลทำให้สมรรถภาพในการทำงานของร่างกายต้องสูญเสียไป

6) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Benefit)

การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่เสริมรายได้ให้แก่ครอบครัวของผู้ประกันตนที่มีบุตรเป็นสำคัญ หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพื่อเสริมรายได้ในการประกันประเภทนี้จะจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวให้เป็นรายงวดในจำนวนตามที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปเลี้ยงดูเด็กที่อยู่ในครอบครัวในช่วงระยะเวลาหรือตามเงื่อนไขที่กำหนดหรือจ่ายเป็นสิ่งของเครื่องใช้จำเป็นสำหรับเด็กตามจำนวนเด็ก

7) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร (Maternity Benefit)

การให้ประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองสุขภาพของมารดาและบุตร ให้ได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น และเพื่อให้ผู้ประกันตนหญิงแน่ใจว่าสามารถดูแลตนเองและบุตรในช่วงก่อนคลอดและหลังคลอดได้

ส่วนหลักของการให้ประโยชน์ทดแทน แบ่งเป็นบริการทางการแพทย์ ได้แก่ การตรวจรับฝากครรภ์ การให้เวชภัณฑ์ การรับทำคลอดในสถานพยาบาล การพักรักษาตัวในสถานพยาบาลตามความจำเป็น เงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงไปในช่วงเวลาที่ต้องหยุดงาน ซึ่งสำหรับการคลอดบุตรนี้ได้มีการกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนทั้งในช่วงของการหยุดงานก่อนคลอดและหลังคลอด ทั้งนี้ ตามอนุสัญญาฯ นี้ ได้กำหนดให้

ประโยชน์ทดแทนในรูปของตัวเงินควรจะอยู่ในอัตราไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนหน้าการหยุดงานและให้จ่ายไม่ต่ำกว่า 12 สัปดาห์ของการหยุดงาน ซึ่งจะครอบคลุมระยะเวลาในช่วงก่อนคลอด 6 สัปดาห์ และหลังคลอด 6 สัปดาห์ ในบางโครงการการจ่ายค่าคลอดบุตรจะจ่ายเป็นเงินก้อนเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น¹⁰⁰

8) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Benefit)

การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่กลายเป็นผู้พิการจนไม่สามารถจะประกอบอาชีพให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพ

หลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทน แยกออกเป็นบริการทางการแพทย์ ซึ่งจะครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและอื่นๆ เช่นเดียวกับบริการทางการแพทย์ที่ให้ในกรณีเจ็บป่วยเงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงไปในช่วงระยะเวลาที่หยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล เงินเลี้ยงชีพหรือบำนาญสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพจะจ่ายให้ในกรณีที่มีการพิการหรือทุพพลภาพอย่างถาวรและต้องสูญเสียความสามารถในการทำงาน ตั้งแต่ 2 ใน 3 ส่วน หรือร้อยละ 67 ของสมรรถภาพเดิม นอกจากนี้ยังมีความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ได้แก่ การให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน การให้แขนขาเทียม เครื่องพยุงกาย การจัดหางานที่เหมาะสมให้ทำการให้เงินกองทุนประกอบอาชีพ

9) การให้ประโยชน์ทดแทนการขาดผู้อุปการะ (Survivors Benefit)

การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย และคุ้มครองรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตนให้คงมีรายได้ต่อไป เพราะเมื่อหัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมแล้วก็จะเป็สาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ของบุคคลในครอบครัวในการยังชีพ ส่วนหลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทนจะครอบคลุมเงินค่าทำศพเพื่อทายาทนำไปใช้จ่ายเป็นค่าจัดการศพของผู้ประกันตน เงินบำนาญจะจ่ายเป็นเงินบำนาญให้แก่ทายาท หรือผู้อยู่ในอุปการะที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เช่น บำนาญให้แก่หญิงหม้ายหรือชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองหรือไม่อาจช่วยเหลือตัวเองได้ และบุตรกำพร้า

ประโยชน์ทดแทนทั้ง 9 กรณีนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุดสำหรับประชาชนที่ได้รับความคุ้มครองเป็นการให้ผลประโยชน์ทดแทนในรูปเงินสด ยกเว้นการบริการทางการแพทย์ แต่กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและคลอดบุตรจะรวมถึงการรักษาทางการแพทย์ด้วย

¹⁰⁰ อังคณา ทักษะวิระชะพันธ์. (2543). *แนวทางประชาสัมพันธักองทุนประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตน.*

การดูแลทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วย ว่างงาน และคลอดบุตรอาจจะกำหนดให้มีช่วงระยะเวลาก่อนรับผลประโยชน์ การให้ประโยชน์ทดแทนการรักษาพยาบาล กำหนดให้ผู้ประกันตนทุกคนสามารถเข้าถึงประโยชน์กรณีเจ็บป่วยได้ รวมถึงภรรยาและบุตรด้วย ซึ่งมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ประกอบด้วย แพทย์ผู้ดูแลทั่วไป รวมถึงการไปเยี่ยมเยียนที่บ้าน มีการดูแลพิเศษในโรงพยาบาลและสถาบันในทำนองเดียวกันสำหรับคนไข้ในและคนไข้นอก มีการจัดส่งยารักษาที่จำเป็นมีการดูแลก่อนคลอด ในช่วงคลอด และหลังคลอด โดยแพทย์หรือพยาบาลที่มีคุณสมบัติพร้อม

การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวอาจมีหลายๆ อย่าง ซึ่งแนวคิดตามระบบความมั่นคงทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เห็นว่าประโยชน์ทดแทนเพื่อครอบครัวมีลักษณะพิเศษ ขณะที่การประกันสังคมจัดสรรประโยชน์ทดแทนเพื่อการเจ็บป่วยและคลอดบุตร แต่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูครอบครัวมิได้ถูกยอมรับว่าต้องใช้มาตรการคุ้มครอง โดยการประกันสังคมเสมอไป อาจใช้มาตรการอื่นๆ ได้ เช่น การจ่ายเงินคุ้มครองครอบครัวของลูกจ้าง โดยนายจ้างและการสงเคราะห์ครอบครัวโดยรัฐ ส่วนช่วงระยะเวลาก่อนรับประโยชน์ไม่ควรเกินกว่า 3 เดือนของการสมทบเงินหรือการจ้างงาน หรือ 1 ปี สำหรับผู้เข้าไปอยู่อาศัยในประเทศนั้นๆ

ช่วงระยะเวลาการให้ประโยชน์กรณีการดูแลทางการแพทย์ และเจ็บป่วยผลประโยชน์ที่ให้อาจจำกัดภายใน 26 สัปดาห์เป็นรายกรณีๆ แต่การดูแลทางการแพทย์ไม่ว่ากรณีใดก็ตามควรดำเนินต่อไปเท่าที่ยังมีการจ่ายเงินสมทบเพื่อผลประโยชน์จากการเจ็บป่วยยังมีอยู่ ผลประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยอาจจะระงับการจ่ายในกรณีการรักษา 3 วันแรก ประเทศกำลังพัฒนาที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฯ อาจยกข้อยกเว้นเพื่อขอจ่ายผลประโยชน์ภายใน 13 สัปดาห์ ในแต่ละกรณีก็ได้

ประเทศไทยได้รับเอาหลักการมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นบรรทัดฐานให้กับระบบกฎหมายประกันสังคมของไทย สำหรับประเทศไทยแล้วให้ความคุ้มครอง 7 กรณี ซึ่งยังไม่ครอบคลุมครบถ้วนตามรูปแบบมาตรฐานขั้นต่ำที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งหมด 9 กรณี สองกรณีที่ประเทศไทยยังให้ไม่ครบถ้วน คือ กรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ ซึ่งในส่วนกรณีของสงเคราะห์ครอบครัวยังขาดในส่วนของการมารดา และภรรยา การรักษาพยาบาลมีมาตรฐานเดียวกัน คือมีสิทธิได้รับการดูแลจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งคนไข้ในและคนไข้นอกตามมาตรฐานวิชาชีพ สำหรับผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามอนุสัญญาให้ความสำคัญกับครอบครัวของผู้ประกันตนเป็นอย่างมากโดยจะคุ้มครองบุคคล

ทั้งครอบครัว แต่ประเทศไทยไม่ได้ให้สิทธิถึงบุคคลทั้งครอบครัวของลูกจ้างด้วย เว้นแต่กรณีคลอดบุตรที่ให้สิทธิผู้ประกันตนหญิงเท่านั้น ขณะที่ประเทศไทยขยายความคุ้มครองครอบคลุมถึงภริยาของผู้ประกันตนชายด้วย

3.2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981

ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตั้งข้อสังเกตถึงปฏิญญาฟีลาเดลเฟียเกี่ยวกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตระหนักว่า “มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศย่อมมีสิทธิที่จะดำเนินความเป็นอยู่ของตนในทางโลก และการพัฒนาจิตใจของตนตามเงื่อนไขของเสรีภาพและเกียรติภูมิ เงื่อนไขของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน” รวมถึงได้ตั้งข้อสังเกตถึงข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 และพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังมีการรับเอาข้อแนะฉบับนี้ กล่าวคือ ปัญหาต่างๆ ของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสังคมอันควรจะได้รับพิจารณาไว้เป็นนโยบายของชาติ ความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเสมอภาคทางโอกาส และการปฏิบัติระหว่างคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และระหว่างคนงานดังกล่าวกับคนงานทั่วไปอื่นๆ และที่สำคัญที่สุดคือ ปัญหาต่างๆ ที่กำลังเผชิญหน้าคนงานทั้งหลายนั้นยิ่งรุนแรงขึ้นในกรณีของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และตระหนักว่าจำเป็นที่จะต้องแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น โดยกำหนดทั้งมาตรการที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะของคนเหล่านี้ และมาตรการที่จะช่วยแก้ไขสภาพการณ์ของคนงานโดยทั่วไปให้ดีขึ้นด้วย ที่ประชุมจึงได้ตกลงรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับโอกาสที่เท่าเทียมกัน และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในเรื่องความรับผิดชอบต่อครอบครัว และได้ออกเป็นอนุสัญญาฉบับนี้ขึ้นมาในวันที่ 23 มิถุนายน ค.ศ. 1981 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อเด็กในการอุปการะซึ่งมีความรับผิดชอบดังกล่าวจำกัดความเป็นไปได้ของการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจการทางเศรษฐกิจหรือความก้าวหน้าในกิจการทางเศรษฐกิจ

2) อนุสัญญานี้ จะนำมาใช้กับคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัวซึ่งเป็นผู้ต้องการการเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือก็ได้ ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวนี้จำกัดความเป็นไปได้ในการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจการทางเศรษฐกิจหรือเพื่อความก้าวหน้าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

3) คำว่า “เด็กในอุปการะ” และ “สมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว” ผู้ซึ่งต้องการการเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือนั้นหมายถึง บุคคลซึ่งถูกกำหนดให้เป็นบุคคลดังกล่าวในแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็นไปโดยใช้ทางกฎหมายหรือบังคับข้อตกลงร่วมกฎการทำงาน คำชี้ขาด คำพิพากษาหรือโดยวิธีการทั้งหลายเหล่านี้รวมกันและคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง การเลือกปฏิบัติในการจ้างและงานอาชีพ

4) เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ สำหรับคนงานชายและหญิงอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศและความเป็นไปได้มากขึ้นเพื่อให้คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวสามารถใช้สิทธิของตนในการเลือกงานทำได้โดยเสรี และคำนึงถึงความจำเป็นในเรื่องการทำงาน และสภาพการจ้างงาน ตลอดจนด้านความมั่นคงทางสังคม

5) เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจและองค์กรต่างๆ ในและนอกประเทศจะต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมด้านข่าวสารการศึกษาเพื่อจะช่วยให้สาธารณชนได้เข้าใจถึงหลักการของความเท่าเทียมกันด้านโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิง รวมทั้งปัญหาของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอันนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ และความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอันนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ และความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะต้องไม่ถือเป็นเหตุผลแห่งการเลิกจ้าง

3.2.3 ข้อแนะที่ 165 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิงความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 (Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1965)

ข้อแนะนี้ได้ถูกตราขึ้นแทนข้อแนะที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน (สตรีที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว) ค.ศ. 1965 โดยออกมาในการประชุมครั้งเดียวกันกับการออกอนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ กล่าวคือ ข้อแนะนี้มีขึ้นส่งเสริมและสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 156 ค.ศ. 1965 (คนงานหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1965 โดยกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ที่ควรดำเนินการในระดับชาติ เช่น ผู้ที่มีสถานภาพเป็นบิดา-มารดา) ภายใต้ระยะเวลาต่อการลาคลอดได้ โดยมีได้เป็นการละทิ้งการทำงาน และตามสิทธิอันเป็นผลมาจากการทำงานหรือคนงานชายหรือหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวอาจเป็นไปได้ที่จะรับการลาหยุดในกรณีที่เด็กในอุปการะของตนเกิดเจ็บป่วยหรืออาจจะกำหนดขอบเขตและลักษณะของการบริการเลี้ยงดูครอบครัวและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ อันจำเป็นแก่การที่จะช่วยเหลือคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว เพื่อให้สนองกับการทำงาน

และความรับผิดชอบต่อครอบครัวเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจด้วยความร่วมมือกับองค์การของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะองค์การนายจ้างและลูกจ้างควรจรรวบรวมและจัดทำสถิติเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่รับจ้างทำงานหรือหางานอยู่ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความชอบในสถานบริการเลี้ยงดูเด็กและครอบครัว และการอำนวยความสะดวกอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคมและการให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานบางเวลา คนทำงานชั่วคราว และคนทำงานบ้านด้วย ทั้งนี้ บทบัญญัติของข้อเสนอฉบับนี้อาจนำมาใช้ตามแต่โอกาสอันจำเป็น โดยคำนึงถึงสภาพการณ์ของประเทศโดยกำหนดว่า มาตรการดังกล่าวที่ดำเนินการควรจะนำมาใช้กับกรณีใดบ้าง

ส่วนความเห็นของกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 156 และข้อเสนอที่ 165 นี้ ทางกระทรวงมหาดไทยมีความเห็นว่า

บางเรื่องที่กำหนดอยู่ในอนุสัญญาและข้อเสนอฉบับนี้มีกฎหมายไทยกำหนดอยู่แล้ว เช่น การลดหย่อนภาษี การจัดหางานหรือข้อมูลข่าวสารทางด้านแรงงาน การแนะแนวอาชีพ เป็นต้น ในด้านการลาเพื่อครอบครัวนั้น ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยทั่วไปใช้วิธีขอลากิจกันอยู่แล้ว อนุสัญญาและข้อเสนอฉบับนี้เป็น การส่งเสริมความผูกพันทางครอบครัวให้สูงขึ้นเป็นประโยชน์ทั้งทางด้านสังคม และวัฒนธรรม แต่หากจะมีการพิจารณาให้สัตยาบันจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจด้วย¹⁰¹

3.2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (C 183 Maternity Protection Convention, 2000)¹⁰²

อนุสัญญาฉบับนี้ให้นำมาใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งชนิดของงานที่เป็นงานอิสระ แต่อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้หลังจากที่ได้มีการปรึกษากับตัวแทนขององค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้วพบว่า การนำเอาไปปฏิบัติอาจจะมีปัญหา เนื่องจากธรรมชาติของงานได้ ประเทศสมาชิกสามารถที่จะตั้งข้อสงวนในการจำกัดประเภทของคนงานหรืองานจากขอบเขตของอนุสัญญาฉบับนี้ได้ และประเทศสมาชิกควรจะได้มีการรายงานถึงเหตุผลในการจำกัดประเภทของคนงานหรืองานจากขอบเขตอนุสัญญาฉบับนี้ และควรอธิบายถึงมาตรการที่ได้นำมาใช้เพื่อที่จะขยายบทบัญญัติของอนุสัญญาต่องานที่ถูกจำกัดเหล่านั้น

¹⁰¹ กรมแรงงาน. (2524-2525). อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 67-68. หน้า 57.

¹⁰² สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศฝ่ายภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. (2541). บริการเพื่อภูมิภาค. หน้า 34.

ลูกจ้างหญิงที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้มีสิทธิในการลาพักคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ ซึ่งระยะเวลาในการลาพักคลอดขึ้นอยู่กับประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองสุขภาพของมารดาและทารก การลาพักคลอดที่เป็นภาคบังคับคือ 6 สัปดาห์หลังจากคลอด นอกจากนี้จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นระหว่างรัฐบาลและตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้าง สัดส่วนของการลาพักก่อนคลอดจะถูกขยายออกในกรณีที่วันที่ทารกคลอดจริงเกินกว่าวันกำหนดคลอด ซึ่งจะไม่มีการลดส่วนของการลาพักหลังคลอด การลาพักในกรณีที่เจ็บป่วยหรือมีภาวะแทรกซ้อน ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยมีภาวะแทรกซ้อนหรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่เป็นผลมาจากการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงอาจจะได้ลาพักก่อนหรือหลังจากการลาพักคลอดไปแล้วก็ได้ แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดง ซึ่งระยะเวลาในการลาพักอาจจะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายแห่งชาติ

สมาชิกแต่ละประเทศหลังจากที่ได้ปรึกษากับตัวแทนองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแล้วควรมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจได้ว่า ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานที่ผ่านความเห็นจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญแล้วว่าเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกหรือที่ซึ่งได้ประเมินแล้วว่ามีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและทารก

ผู้หญิงหนึ่งคนมีสิทธิหนึ่งครั้งหรือมากกว่าหนึ่งครั้งหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตรของเธอ ระยะเวลาของการพักและการลดชั่วโมงการทำงานจะถูกกำหนดโดยกฎหมายแห่งชาติ เวลาพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานนี้จะถูกนับเป็นเวลาทำงานและได้รับค่าจ้าง

ประเทศสมาชิกจะออกมาตรการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างหญิงจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การเลิกจ้างงานในขณะที่ผู้หญิงตั้งครรภ์หรือลาพักคลอดหรือเมื่อผู้หญิงนั้นกลับไปทำงานถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย ยกเว้นการเลิกจ้างที่ไม่ได้มีสาเหตุสัมพันธ์กับการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรและให้นมบุตร ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าเหตุผลในการไล่ออกไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรหรือให้นมบุตร มาตรการที่อ้างถึงนี้อาจจะรวมถึงข้อห้ามในการทดสอบการตั้งครรภ์หรือใบรับรองผลการทดสอบการตั้งครรภ์เมื่อผู้หญิงมาสมัครงานยกเว้นงานนั้นมีข้อห้ามหรือข้อจำกัดสำหรับการตั้งครรภ์หรือหญิงที่ให้นมบุตรภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ หรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและทารกได้ ลูกจ้างหญิงควรได้รับการประกันสิทธิที่จะกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราที่ได้รับครั้งสุดท้ายในการลาพักคลอดของลูกจ้างหญิง

ประเทศสมาชิกควรจะตรวจสอบเป็นระยะ ปรึกษากับตัวแทนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการขยายเวลาการพักคลอด หรือการเพิ่มอัตราค่าจ้างในช่วงการลาพักคลอด

3.2.5 ข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (R 191 Maternity Protection Convention, 2000)

จากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นครเจนีวาในสมัยประชุมครั้งที่ 88 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม ค.ศ. 2000 ได้มีการนำเอาโครงการเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดามาใช้ และในระเบียบวาระการประชุมที่ 14 ได้ตัดสินใจว่าในโครงการเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา นี้ควรจะนำเอารูปแบบของข้อแนะมาเป็นส่วนเพิ่มเติมอนุสัญญาว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 จึงได้มีการรับเอาข้อแนะว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดาที่ใช้ในวันที่ 15 มิถุนายน ค.ศ. 2000 มีสาระสำคัญ ดังนี้¹⁰³

- 1) ควรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์นั้น
- 2) ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ ควรจะย้ายให้เธอไปทำงานอีกที่หนึ่งโดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม
- 3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรจะให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับที่ได้บัญญัติไว้ในกรณีที่เป็น หลังจากที่ได้แจ้งแก่นายจ้างของเธอ เธอควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และแรงงานหญิงควรมีสติที่จะกลับมาทำงานเดิมของเธอหรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่เธอมีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว
- 4) มารดาที่พักให้นมบุตรในใบรับรองแพทย์หรือใบรับรองอื่นๆ ที่เหมาะสมที่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมายควรมีการระบุถึงความถี่และระยะเวลาในการพักเพื่อให้นมบุตรตามความจำเป็น และในหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติได้ ควรมีสถานที่เลี้ยงเด็กและอุปกรณ์ในการให้นมบุตรที่ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอหรืออาจจะอยู่ใกล้สถานที่ทำงานเพื่อความสะดวกในการไปให้นมบุตร หรือถ้าไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างหญิงที่ได้ตระหนักในเรื่องนี้อาจจะมีการตกลงกันในเรื่องของการเป็นไปได้อย่างที่รวมเวลาที่ได้แบ่งในแต่ละวันเพื่อพักให้นมบุตร และอนุญาตให้เปลี่ยนเป็นการลดชั่วโมงการทำงานในช่วงเริ่มต้นการทำงานหรือสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันก็ได้ เพื่อดูแลบุตร
- 5) การคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ แรงงานหญิงที่ลาพักคลอดมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน ระยะเวลาในการลาพักคลอดที่อ้างถึงในมาตรา 4, 5 ของอนุสัญญานี้ควรจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นช่วงเวลาของการบริการที่ได้ถูกกำหนดว่าเป็นสิทธิของแรงงานหญิง

¹⁰³ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://www.ilo.org>

3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศอังกฤษ

อังกฤษจัดระบบรัฐสวัสดิการยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดยฐานคิดที่แยกเพศสถานะ โดยผู้ชายต้องทำงานหารายได้เลี้ยงดูครอบครัวอย่างเต็มที่ ขณะที่ผู้หญิงก็ต้องทำหน้าที่แม่บ้านดูแลอย่างเต็มที่ ภรรยาและลูกต้องพึ่งพาการเงินของสามีและพ่ออย่างเต็มที่ แต่เมื่อโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมากมาย ระบบสวัสดิการจึงหันมาทบทวนมิติของเพศสถานะมากขึ้น

อังกฤษเป็นประเทศที่มีความเอกราชของระบบประกันสังคมและการสังคมสงเคราะห์ ในการสร้างความมั่นคงทางสังคมที่รัฐต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการดูแลสุขภาพของประชาชนทุกคนเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายของกองทุนในระยะยาว และด้วยระบบที่เป็นเอกภาพดังกล่าว รัฐจึงไม่จำเป็นต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้ยุ่งยาก เพียงกระจายงานเก็บเงินสมทบและจ่ายประโยชน์ทดแทนออกจากกัน ในรูปของหน่วยงานตัวแทน (Agency) ซึ่งเป็นหน่วยงานตัวแทนซึ่งมีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริการงานระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาบริการแก่ประชาชนให้รวดเร็วเป็นหลัก

ปัจจุบัน ระบบประกันสังคมของประเทศไทยให้ความสำคัญคุ้มครองกับผู้ประกันตน โดยให้ประโยชน์ทดแทนด้านต่างๆ ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ สงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ เจ็บป่วย คลอดบุตร ประสบอันตรายจากการทำงาน การว่างงาน และกรณีสงเคราะห์ครอบครัว นอกจากนี้ ได้มีการกำหนดบำนาญต่างๆ ขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องประสบปัญหาหรืออยู่ในภาวะยากลำบาก เช่น บำนาญสำหรับผู้เป็นหม้าย เป็นต้น อังกฤษมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างทั่วไปของกิจการ โดยมีนโยบายมุ่งเน้นการช่วยเหลือลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัว โดยมีการกำหนดสวัสดิการแรงงานแบบบังคับ (Statutory Welfare) ดังนี้

3.3.1 การคุ้มครองกรณีสิทธิการลา

สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวันลาสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะปรากฏในกฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา ค.ศ. 1999 (The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999) และได้แก้ไขเพิ่มเติม โดยออกกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2002 (The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulations 2002) พระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. 2002 (The Employment Act 2002) กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของบิดาและผู้รับบุตรบุญธรรม ค.ศ. 2002 (The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002) และพระราชบัญญัติว่าด้วยการ

ทำงานและครอบครัว ค.ศ. 2006 (Work and Families Acts 2006)¹⁰⁴ กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดการคุ้มครองสวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาต่างๆ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวของลูกจ้างควบคู่กันไปรวมถึงการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความจำเป็นทางครอบครัวของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการตั้งครรภ์และการเลี้ยงดูบุตร ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดจากตนเองหรือบุตรบุญธรรมก็ตาม โดยสิทธิการลาสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะมีดังนี้

การลาป่วย (Sick Leave) มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างสูงสุดไม่เกิน 28 สัปดาห์ โดยมีเงื่อนไขการได้รับค่าจ้างว่าเจ็บป่วยติดต่อกันอย่างน้อย 4 วัน นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดธนาคารแล้ว

การลาคคลอดบุตร (Maternity Leave) ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลา 26 สัปดาห์สำหรับการคลอดบุตร แต่หากได้ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ในขณะที่สัปดาห์ที่ 15 ก่อนการคลอดบุตร (หรือประมาณ 10 เดือนก่อนการคลอดบุตร) มีสิทธิลาหยุดเพิ่มอีก 26 สัปดาห์ รวมเป็น 52 สัปดาห์ ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 39 สัปดาห์จากนายจ้าง (ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาจะได้รับค่าเลี้ยงดูบุตร (Maternity Allowance) จากระบบประกันสังคม) โดย 6 สัปดาห์แรกได้รับในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้าง

การลาเพื่อตรวจครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมายโดยได้รับค่าจ้าง

การช่วยเหลือลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงการให้นมบุตร นายจ้างจะจัดลักษณะงาน ชั่งโมงการทำงาน และ/หรือสภาพการทำงานที่เหมาะสมเป็นการชั่วคราวสำหรับลูกจ้างที่กลับเข้าทำงานภายหลังคลอดบุตรและยังอยู่ในช่วงการให้นมบุตร

การลาของบิดามารดา (Parental Leave) ลูกจ้างที่เป็นบิดามารดาของบุตรที่ทำงานมาแล้ว 1 ปีมีสิทธิลาเพื่อทำหน้าที่ของบิดามารดาเป็นเวลา 13 สัปดาห์สำหรับบุตรแรกเกิดหรือบุตรบุญธรรมแต่ละคน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยลาได้ตั้งแต่เด็กเกิดหรือรับเป็นบุตรบุญธรรม และในกรณีของบุตรที่ทุพพลภาพสามารถลาได้ 18 สัปดาห์จนกว่าบุตรจะมีอายุ 18 ปี

การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา (Paternity Leave) ลูกจ้างที่เป็นบิดาซึ่งทำงานมาแล้ว 41 สัปดาห์ในเวลาที่มิบุตรแรกเกิด มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอดเป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยต้องลาให้ครบภายในช่วง 56 วันหลังการคลอด โดยได้รับค่าจ้าง

¹⁰⁴ สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/workandfamiliesact>

(หลักการดังกล่าวใช้สำหรับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมด้วย ยกเว้นเงื่อนไขการทำงานต้องทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ในเวลาที่ได้มีการรับบุตรบุญธรรม)

การลากรณีมีเหตุฉุกเฉิน ลูกจ้างมีสิทธิขอลากรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่บุคคลที่อยู่ในความดูแล ได้แก่ คู่สมรสหรือหุ้นส่วนชีวิต บุตร บิดามารดา และบุคคลที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง เนื่องจากเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุหรือมีเหตุจำเป็นใดๆ ทำให้ต้องได้รับการดูแลอย่างกะทันหันจากลูกจ้างหรือตายและต้องจัดงานหรือไปงานพิธีศพ ทั้งนี้จะได้รับค่าจ้างหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีสิทธิลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกองค์กรแรงงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ปัจจุบันอังกฤษมีการกำหนดนโยบายและหลักการที่จะส่งเสริมทางเลือกและความยืดหยุ่นระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง (Work and Families: Choice and Flexibility) เพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่มีบุตร (โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างชาย) ในการทำหน้าที่ของบิดามารดาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มากยิ่งขึ้น และการดูแลบุคคลในครอบครัวที่มีความจำเป็นต้องได้รับการดูแลโดยมีนโยบายที่สำคัญ¹⁰⁵ ได้แก่

(1) การขยายระยะเวลาในการมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างการลาคลอดบุตร (Maternity Leave) และการลาเพื่อรับบุตรบุญธรรม (Adoption Leave) เป็นระยะเวลา 12 เดือน

(2) สิทธิของลูกจ้างชายที่มีบุตรในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Paternity Leave) จะได้รับการขยายจากที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน 2 สัปดาห์หลังการคลอด โดยเพิ่มเป็นสามารถลาได้ถึง 26 สัปดาห์ (ซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาในการลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง) หากมารดาเด็กซึ่งเป็นลูกจ้างกลับไปทำงานภายหลังการลาคลอดแล้วทำให้บิดาของบุตรสามารถเลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอดได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับการจ่ายค่าจ้างจำนวนหนึ่งในระหว่างการลาดังกล่าว

(3) การขยายสิทธิของลูกจ้างในการขอทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working) ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวที่เป็นผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ

(4) สนับสนุนให้ผู้ประกอบการอนุญาตให้ลูกจ้างชายลาหยุดงานเพื่อพาภรรยาไปตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมาย

¹⁰⁵ Department of Trade and Industry. UK. Employment Policy & Legislation.

3.3.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ระบบสุขภาพประเทศอังกฤษ เป็นระบบสาธารณสุขแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Health System) หรือสวัสดิการเต็มรูปแบบ พลเมืองทุกคนได้รับการรักษาพยาบาลฟรีและเสมอภาคกันหมด ภายใต้กฎหมายการบริการสุขภาพแห่งชาติ ค.ศ. 2006 ในการดูแลของกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพ (National Health Service, NHS) ซึ่งการเกิดขึ้นของ NHS อยู่บนพื้นฐานของการนำเงินภาษีมารวมกับเงินประกันสุขภาพของรัฐที่คนงานเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกัน (ลักษณะเดียวกับเงินประกันสังคมของประเทศไทย) ทำให้กองทุนสุขภาพมีกองทุนเดียวครอบคลุมประชาชนชาวอังกฤษทุกคน เงินที่เข้ามาใน NHS มาจาก 3 แหล่งคือ เงินภาษี (Taxes: ประมาณร้อยละ 86) เงินประกันสุขภาพ (National Insurance Contribution: ประมาณร้อยละ 11) และการมีส่วนร่วมจ่ายของประชาชน (Co-payment: ประมาณร้อยละ 3) ในช่วงเริ่มต้นของการมี NHS ประชาชนทุกคนได้รับบริการ “ฟรี” (ไม่ต้องจ่าย ณ จุดรับบริการ) ต่อมาได้มีการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมจ่าย (Co-payment) ซึ่งล่าสุด ประชาชนต้องจ่ายประมาณ 6.20 ปอนด์ต่อการที่แพทย์สั่งยาหนึ่งชนิดโดยไม่คำนึงถึงปริมาณยา ยกเว้นเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังบางชนิด ไม่ต้องมีส่วนร่วมจ่าย¹⁰⁶

โดยการจะได้รับความคุ้มครองการรักษาพยาบาลนี้ผู้ประกันตนต้องจ่ายสมทบร้อยละ 10 ของรายได้ประจำสัปดาห์ ระหว่าง 87.01 และ 575 ปอนด์¹⁰⁷ (หญิงแต่งงานและหญิงหม้ายจ่ายร้อยละ 3.85) กรณีที่ทำสัญญาออกเหนือจากโครงการบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ (The State Earnings-Related Pension Scheme –SERPS) ต้องจ่ายร้อยละ 8.4 ของรายได้ประจำสัปดาห์ระหว่าง 87.01 และ 575 ปอนด์ โดยเงินสมทบนี้จะครอบคลุมประโยชน์ทดแทนทุกกรณี (ประกอบด้วยกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีว่างงาน และค่าบริการทางการแพทย์บางส่วน) นายจ้างจ่ายสมทบร้อยละ 11.9 ของรายได้ของลูกจ้างที่มีรายได้เกิน 87 ปอนด์ต่อสัปดาห์จ่ายร้อยละ 3 สำหรับโครงการบำนาญชราภาพที่ทำสัญญาออกเหนือจาก SERPS และร้อยละ 0.6 สำหรับโครงการ Money Purchase และรัฐบาลจ่ายสมทบร้อยละ 92 ของค่าใช้จ่ายกรณีคลอดบุตรตามบทบัญญัติ (ร้อยละ 100 ในกรณีของกลุ่มนายจ้างขนาดเล็กบางกลุ่ม) จ่ายในบางส่วนของค่าใช้จ่ายกรณีเจ็บป่วยตามบทบัญญัติค่ารักษาพยาบาล (National Health Service) ส่วนใหญ่ค่าใช้จ่ายทั้งหมดของเงินช่วยเหลือที่มีการตรวจสอบรายได้

¹⁰⁶ ยงยุทธ พงษ์สุภาพ. (2552, กรกฎาคม-ตุลาคม). “เรียนรู้ดูงานระบบบริการประเทศอังกฤษสู่... การพัฒนาในประเทศไทย.” วารสารระบบบริการปฐมภูมิและเวชศาสตร์ครอบครัว, ปีที่ 1, ฉบับที่ 3. หน้า 67.

¹⁰⁷ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 20 เมษายน 2555 จากธนาคารกรุงเทพ 1 ปอนด์ มีค่าเท่ากับ 50.19 บาท.

ทั้งนี้ การรักษาพยาบาลของลูกจ้าง บุคคลในครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะ (ลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ) อยู่ภายใต้โครงการระบบคุ้มครองระหว่างระบบ ประกันสังคมและระบบความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ และระบบคุ้มครองประชาชนทุกคนเพื่อการรักษาพยาบาล โดยประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ที่จะได้รับ แพทย์และทันตแพทย์จะเป็นผู้ให้บริการทางการแพทย์ภายใต้สัญญาและการจ่ายโดยตรงของการ บริการสาธารณสุขแห่งชาติ และโดยโรงพยาบาลของรัฐบาล ประกอบด้วยการรักษาพยาบาลของ แพทย์โดยทั่วไป การให้บริการของแพทย์ผู้ชำนาญเฉพาะโรค การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล การดูแลกรณีคลอดบุตร ทัศนธรรม ยารักษาโรค เครื่องใช้อื่นๆ การให้บริการดูแลที่บ้านและ การวางแผนครอบครัว อีกทั้ง โครงการดูแลสุขภาพทั้งในส่วนของเด็กและสตรีมีครรภ์ โดย ครอบคลุมในเรื่องการให้การักษาพยาบาลทั่วไป การให้ความรู้ผู้ปกครองเกี่ยวกับการดูแลบุตร การป้องกันการเกิดโรค ส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ ลดความไม่เท่าเทียมและ ความเสี่ยงทางด้านสุขภาพสำหรับครอบครัวที่ยากจน ให้ความมั่นใจที่จะได้รับการดูแลสุขภาพ อำนวยความสะดวกสำหรับสตรีมีครรภ์ ตลอดจนคำแนะนำต่างๆ ที่จะช่วยเหลือให้การดูแลสุขภาพของแม่เด็ก และเด็กเป็นไปอย่างถูกต้อง คนใช้จ่ายร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายในกรณีการรักษาฟันบางกรณี สูงสุด ถึง 360 ปอนด์ คนใช้จ่าย 6.20 ปอนด์ต่อใบสั่งยาแต่ละใบ เงินช่วยเหลือรายได้หรือเครดิตครอบครัว ที่ได้รับและผู้อยู่อาศัยวัยผู้ใหญ่ เด็กอายุต่ำกว่า 16 ปี (ต่ำกว่า 19 ปีถ้าเป็นนักเรียน) สตรีมีครรภ์ และ การดูแลมารดา ยกเว้นค่ารักษาฟัน และการคิดค่าบริการเพิ่มในใบสั่งยา บุคคลที่มีอายุเกินกรณี บำนาญและบางกลุ่มจะได้รับการยกเว้นการคิดค่าบริการเพิ่มในใบสั่งยา การยกเว้นที่จะครอบคลุม ในกับบุคคลซึ่งมีรายได้ต่ำกว่าภายใต้โครงการผู้มีรายได้ต่ำของการบริการสาธารณสุขแห่งชาติ โดยไม่มี ระยะเวลาจำกัดการรับประโยชน์ทดแทน¹⁰⁸

3.3.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว

เมื่อครอบครัวของคนอังกฤษมีบุตร รัฐบาลอังกฤษได้ให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัว ของคนอังกฤษที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในรูปของเงินสงเคราะห์มารดา (Benefits for Maternity) เงินสงเคราะห์บิดา (Benefits for Paternity) และเงินสงเคราะห์บุตร (Child Benefits) แต่บุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์มารดาและเงินสงเคราะห์บิดาต้องเป็นผู้ที่ทำงานและจ่ายเงิน สมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (National Insurance)

เงินสงเคราะห์บุตร (Child Benefit) เป็นเงินประโยชน์ทดแทนประเภทเดียวที่รัฐบาล อังกฤษจ่ายให้กับเด็กทุกคน โดยไม่ได้พิจารณาจากระดับรายได้ของพ่อแม่ หรือสถานะตำแหน่ง

¹⁰⁸ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม. (ม.ป.ป.). ระบบความมั่นคง ทางสังคมของทวีปยุโรป (แปลจาก Social Security Throughout the World: Europe, 2002). หน้า 358-369.

ในตลาดแรงงาน เป็นสวัสดิการเด็กและครอบครัวที่ให้แบบถ้วนหน้า (Universal Benefit) โดยไม่ต้องมีการทดสอบคุณสมบัติของประชาชน (Non-means test) เงินสงเคราะห์บุตรถ้วนหน้าของอังกฤษจ่ายให้แก่บุคคลที่ดูแลเด็กอายุไม่เกิน 16 ปี หรือเด็กที่อายุต่ำกว่า 20 ปี ในกรณีที่เด็กนั้นเรียนเต็มเวลาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา (Non-advanced education) เป็นเงิน 20.30 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับลูกคนแรก และเป็นเงิน 13.40 ปอนด์ต่อสัปดาห์ ต่อคนสำหรับบุตรคนที่สองเป็นต้นไป

นอกจากนั้นแล้วอังกฤษยังมีนโยบายตลาดแรงงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว (Family Friendly Labour Market) เป็นความพยายามที่จะสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ผู้หญิงที่เป็นแม่สามารถเข้าถึงการจ้างงาน ภาวะปัญหาเด็กยากจนได้รับการจัดปิดเป้า รัฐบาลมีบริการที่ส่งเสริมให้แม่ผนวกรวมบทบาทการเป็นผู้ดูแลและการได้รายได้จากการทำงาน อีกทั้งนโยบายการสนับสนุนให้พ่อแม่ร่วมงานกับการเป็นผู้ดูแลเข้าด้วยกัน ยังจำแนกได้เป็นสองนโยบายคู่ขนานกันได้แก่¹⁰⁹

(1) นโยบายลดภาระครอบครัวในการเป็นผู้ดูแล (Defamiliarisation of care) หรือการใช้ผู้ดูแลนอกครอบครัวเป็นนโยบายที่สนับสนุนให้เปลี่ยนผ่านการดูแลเด็ก (โดยปกติคือผู้เป็นแม่) ไปสู่การทำงานที่มีรายได้ โดยการลดบทบาทความรับผิดชอบในการดูแลเด็ก ใน ค.ศ. 1997 รัฐบาลพรรคแรงงานของอังกฤษให้ความสำคัญกับบริการดูแลเด็ก เนื่องจากการตอบสนองต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้เป็นแม่มากขึ้น ขณะที่ บริการดูแลเด็กที่รัฐสนับสนุนงบประมาณยังมีจำนวนน้อยเกินไป โดยมีจำนวนผู้ดูแลเด็ก (Childminders) เพิ่มขึ้นเป็นสามเท่า ขณะที่พยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นถึงเจ็ดเท่า และการจัดบริการดูแลเด็กเป็นหัวใจสำคัญของนโยบายพรรคแรงงานที่จะเพิ่มการจ้างงานผู้เป็นแม่ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะแม่เลี้ยงเดี่ยว เพื่อขจัดปัญหาความยากจนในเด็ก (Child Poverty) ยิ่งไปกว่านั้นใน ค.ศ. 1998 เป็นครั้งแรกในอังกฤษที่มี “ยุทธศาสตร์แห่งชาติในเรื่องการบริการดูแลเด็ก” (the first National Childcare Strategy) เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการดูแลเด็กเพิ่มสถานที่ให้บริการดูแลเด็กที่เหมาะสม และยกระดับการบริการดูแลเด็ก

(2) นโยบายเสริมสร้างพ่อแม่ให้เป็นผู้ดูแล (Refamiliarisation of Care) เป็นนโยบายคู่ขนานกับนโยบายลดภาระความเป็นผู้ดูแล ที่มีเป้าหมายเหมือนกัน คือ สนับสนุนให้พ่อแม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่ต้องลาออกจากงานมาเลี้ยงลูก โดยพร้อมที่จะกลับไปทำงานหลังจากได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานมาเลี้ยงลูก โดยได้รับค่าจ้าง

¹⁰⁹ กิติพัฒน์ นนทพิทมะดุล. (2554). *เอกสารประกอบการสอนวิชาสังคมสงเคราะห์ “นโยบายสวัสดิการสังคมเปรียบเทียบ.”* หน้า 16.

3.3.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ¹¹⁰

ประโยชน์ทดแทนผู้อยู่ในอุปการะ กฎหมายที่ใช้ฉบับแรก คือ กฎหมายว่าด้วยการประกันผู้อยู่ในอุปการะและชราภาพ ค.ศ. 1925 และในปัจจุบัน คือ กฎหมายว่าด้วยการช่วยเหลือเด็ก การประกันสังคมและบำนาญชราภาพ ค.ศ. 2000 กรณีเงินสงเคราะห์บิดามารดาผู้เป็นหม้ายที่อุปการะเด็กอายุต่ำกว่า 20 ปี จะได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตร 72.50 ปอนด์ต่อสัปดาห์ บวกเพิ่มอีก 9.70 ปอนด์ต่อสัปดาห์สำหรับบุตรคนแรกที่ได้รับประโยชน์ทดแทน และ 11.35 ปอนด์ต่อสัปดาห์สำหรับบุตรที่เหลือแต่ละคน เงินสงเคราะห์กรณีมีการเสียชีวิต ประโยชน์ทดแทนจะจ่ายเป็นรายสัปดาห์ให้กับชายหรือหญิงที่เป็นหม้ายที่มีอายุ 45 ปีและมากกว่าที่ไม่มีบุตร โดยจ่ายให้เป็นเวลา 52 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่ เป็นหม้าย เงินสงเคราะห์กรณีมีการเสียชีวิตจะจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์แก่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี ขึ้นอยู่กับอายุ ณ วันที่มีสิทธิ โดยจำนวนเงินที่จะได้รับจะเปลี่ยนแปลงตามอายุ ณ ช่วงที่เป็นหม้ายหรือเมื่อสิ้นสุดการได้รับเงินสงเคราะห์บิดามารดาผู้เป็นหม้ายถ้ามีอายุ 55 ปีหรือมากกว่าจะได้รับ 72.50 ปอนด์ต่อสัปดาห์อายุ 45-54 ปี จะได้รับการจ่ายเต็มอัตรา ส่วนการจ่ายเงินก่อนกรณีมีการเสียชีวิตรัฐจะจ่ายให้เป็นเงินก้อนจำนวน 2,000 ปอนด์ โดยจ่ายให้ทันทีเพื่อช่วยเหลือที่สามีหรือภรรยาเสียชีวิตลง อีกทั้งยังมีประโยชน์ทดแทนเงินสงเคราะห์สำหรับผู้ปกครองที่เลี้ยงดูเด็กกำพร้าหรือในบางกรณีที่บุตรอาศัยอยู่กับพ่อหรือแม่ที่ยังมีชีวิตอยู่ โดยจะได้รับเงินจำนวน 11.35 ปอนด์ต่อบุตรหนึ่งคน และจะลดลง 9.70 ปอนด์ ถ้าอัตราที่จ่ายให้สูงกว่าประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้บุตร ทั้งนี้การปรับประโยชน์ทดแทน (เบี่ยเลี้ยง) จะปรับเปลี่ยนทุกปีตามการเปลี่ยนแปลงของราคา และการสนับสนุนรายได้จะไม่มีการเก็บเงินสมทบ ไม่มีการตรวจสอบผู้เป็นหม้ายอายุ 18-59 ปี และอยู่กับบุตรกำพร้าจะได้รับเบี่ยเลี้ยงเป็นรายสัปดาห์จำนวน 53.05 ปอนด์ บวกเพิ่มอีก 31.45 ปอนด์ถึง 32.25 ปอนด์ต่อบุตรหนึ่งคน (ขึ้นอยู่กับอายุของบุตร) ลบด้วยจำนวนที่ได้รับจากประโยชน์ทดแทนกรณีอื่นๆ และรายได้

3.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดนเริ่มมีการใช้กฎหมายประกันสังคม ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2456 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2505 พ.ศ. 2519 (บำนาญบางส่วนบนฐานของงานนอกเวลา) และ พ.ศ. 2541 (ดำเนินการในปี พ.ศ. 2542) โดยที่ประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามี การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีที่สุดประเทศหนึ่งในโลกเพื่อคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

¹¹⁰ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม. (ม.ป.ป.). *ระบบความมั่นคงทางสังคมของทวีปยุโรป* (แปลจาก Social Security Throughout the World: Europe, 2002). หน้า 365.

ในการทำงานและชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง ระบบความมั่นคงทางสังคมในประเทศสวีเดนเป็นระบบที่ให้ความคุ้มครองแบบถ้วนหน้า โดยผสมผสานระหว่างระบบประกันสังคม (Social Insurance) และระบบความช่วยเหลือทางสังคมหรือการสงเคราะห์ (Social Assurances) ซึ่งให้ความคุ้มครองกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ ผู้อยู่ในอุปการะ เจ็บป่วย คลอดบุตร ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ว่างงานและสงเคราะห์ครอบครัว

การคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศสวีเดนนั้น ได้ให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะมีสัญชาติสวีเดนหรือเป็นบุคคลต่างด้าวที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานในประเทศก็ตาม และเนื่องจากมีการที่ประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรปได้รวมกันเป็นสหภาพยุโรป (European Union—EU) ที่ส่งผลให้การเดินทางไปมาระหว่างประเทศต่างๆ สะดวกขึ้น ระบบการประกันสังคมประเทศสวีเดนจึงไม่มีการจำกัดสิทธิของบุคคลที่ได้รับสิทธิประกันสังคมของประเทศอื่นอยู่แล้วจะไม่ได้รับสิทธิประกันสังคมของประเทศสวีเดนอีก แต่สำหรับบุคคลที่มีสัญชาติอื่นนั้นจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมได้เมื่อบุคคลนั้นได้เข้ามาอยู่ในประเทศสวีเดน 3 ปีขึ้นไป¹¹¹

สำหรับสวัสดิการแรงงานของสวีเดนถูกกำหนดโดยมุ่งให้ความคุ้มครองและการช่วยเหลือทางการเงิน (Financial Security) ในช่วงเวลาต่างๆ ของชีวิตลูกจ้างทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัว สามีภรรยาส่วนใหญ่จะทำงานทั้งคู่ ดังนั้นการช่วยเหลือครอบครัวส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การสนับสนุนให้ครอบครัวที่มีบุตรยังสามารถทำงานได้ นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นไปที่ความครอบคลุมอย่างทั่วถึง และสิทธิส่วนบุคคล โดยการให้ความช่วยเหลือบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน เมื่อลูกจ้างคนใดต้องเผชิญความสูญเสียหรือเหตุการณ์ที่ทำให้ตกอยู่ในฐานะลำบากกว่าปกติ โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างมีฐานะเป็นอย่างไร หลักการและแนวทางในการจัดสวัสดิการแรงงานแบบบังคับโดยมีการคุ้มครองและช่วยเหลือทางการเงินให้แก่ลูกจ้างปรากฏอยู่ในกฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 2000 (The Employment Protection act 2000) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1994 (The Maternity Protection Act 1994) ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยออกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2004 (The Maternity Protection (Amendment) Act 2006) กฎหมายว่าด้วยการลาของบิดามารดา ค.ศ. 1998 (The Parental Leave Act 1998) และได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยออกกฎหมายว่าด้วยการลาของบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2006 (The Parental Leave (Amendment) Act 2006) และกฎหมายเกี่ยวกับการให้หลักประกันทางสังคมอื่นๆ นอกจากนี้

¹¹¹ สำนักงานประกันสังคมของประเทศสวีเดน. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2555, จาก

สวีเดนเป็นประเทศหนึ่งที่มีระบบการให้ความช่วยเหลือที่ดีแก่ผู้ว่างงานให้สามารถกลับมาทำงานได้ในเวลาอันรวดเร็วเพื่อป้องกันการว่างงานเป็นเวลานาน การประกันสังคมบริหารงานโดยสำนักงานประกันสังคม (Försäkringskassan) และสำนักงานเงินบำนาญ (Pensionsmyndigheten) โดยสำนักงานประกันสังคมจะดูแลรับผิดชอบด้านเงินสงเคราะห์และเงินทดแทนต่างๆ ให้แก่ครอบครัวที่มีบุตร ผู้เจ็บป่วยและผู้ทุพพลภาพ ส่วนสำนักงานเงินบำนาญจะดูแลรับผิดชอบด้านเงินบำนาญและความช่วยเหลืออื่นๆ ให้แก่ผู้สูงอายุและผู้เป็นหม้ายเนื่องจากคู่สมรสเสียชีวิต พอสรุปหลักการและสาระสำคัญในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะได้ดังนี้

3.4.1 การคุ้มครองกรณีสิทธิการลา¹¹²

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 2000 (The Employment Protection Act 2000) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 1994 (The Maternity Protection Act 1994) กฎเกณฑ์ว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2004 (The Maternity Protection (Amendment) Act 2004) กฎหมายว่าด้วยการลาของบิดามารดา ค.ศ. 1998 (The Parental Leave Act 1998) และกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2006 (The Parental Leave (Amendment) Act 2006) ของสวีเดนกำหนดการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานเกี่ยวกับวันลาต่างๆ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวของลูกจ้าง (employee) ควบคู่กันไปได้ดังนี้

การลาป่วย (Sick Leave) มีสิทธิลาป่วยได้โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในอัตราร้อยละ 80 ของค่าจ้างในช่วงเวลา 3 สัปดาห์แรกของการลาป่วยแต่ละครั้ง ไม่มีการจ่ายสำหรับการลาในวันแรก (ภายหลังจาก 3 สัปดาห์จะได้รับการจ่ายระบบประกันสำหรับการเจ็บป่วย) หากนายจ้างมีการทำข้อตกลงแรงงานไว้ต้องจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเพิ่มขึ้นจากที่จ่ายจากระบบประกันสำหรับการลาป่วยในระหว่างการลาป่วยวันที่ 22 ถึงวันที่ 90

การลาคคลอดบุตร (Maternity Leave) ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลา 7 สัปดาห์ก่อนและหลังการคลอดบุตร รวม 14 สัปดาห์ หากไม่ใช่สิทธิลาไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ถือเป็นการบังคับให้มีการลา 2 สัปดาห์ก่อนและหลังการคลอดบุตรรวม 4 สัปดาห์ และมีการลาเพื่อให้นมบุตรที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงบุตรทารก

การลาของบิดามารดา (Parental Leave) ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 6 เดือน หรือเป็นเวลา 12 เดือนในช่วง 2 ปีของการว่าจ้างมีสิทธิลา ดังนี้

¹¹² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 4-52 ถึง 4-54.

(1) ลูกจ้างที่มีบุตรเกิดใหม่มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้จนบุตรอายุ 18 เดือน ในกรณีที่ลูกจ้างรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมมีสิทธิลาได้ 18 เดือนเพื่อดูแลเด็กเช่นเดียวกัน

(2) ลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 8 ปี มีสิทธิขอลาได้ถึง 480 วัน (นับรวมวันลาของลูกจ้างชายและหญิงที่เป็นบิดามารดาเข้าด้วยกัน โดยต้องมีการแบ่งวันลากันคนละอย่างน้อย 60 วัน หากไม่ใช้วันลาดังกล่าวจะไม่ได้รับการคืนวันลาให้แต่ประการใด) ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาเป็นเวลา 450 วันจากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว (ในทางปฏิบัตินายจ้างจะช่วยลูกจ้างโดยการจ่ายส่วนต่างของเงินที่ลูกจ้างได้รับจากหน่วยงานรัฐกับค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับจริงจากนายจ้าง)

(3) ลูกจ้างที่มีบุตรมีสิทธิขอลดชั่วโมงการทำงานได้ถึงร้อยละ 25 (หรือทำงานเพียง 6 ชั่วโมงต่อวัน) โดยได้รับค่าจ้างตามส่วน (Prorated Pay) เพื่อดูแลบุตรจนบุตรมีอายุถึง 8 ปี

(4) ลูกจ้างที่มีบุตรมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยได้ถึง 60 วันต่อปีสำหรับบุตรแต่ละคน (โดยได้รับเงินร้อยละ 80 ของค่าจ้างจากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว)

การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (Family Care Leave) ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ปู่ย่าตายาย) ที่อยู่ในภาวะต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่องและเต็มเวลาเป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน และสามารถใช้สิทธิลาในการดูแลบุคคลในครอบครัวได้ครั้งละ 1 คน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับวันลาต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น บังคับใช้แก่สถานประกอบกิจการทุกประเภทที่มีการว่าจ้างงานลูกจ้างให้ทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการทำงานที่ทำในบ้านของนายจ้างหรือสถานที่อื่นใดที่นายจ้างไม่อาจควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างได้ การทำงานของลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่งและการทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานเกี่ยวกับการดูแลความอยู่ของลูกจ้างจ้างและครอบครัว และการทำงานในเรื่อง

3.4.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร¹¹³

เมื่อเกิดการเจ็บป่วย และคลอดบุตรขึ้นการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตรตามพระราชบัญญัติการจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วย ระบบคู่ระหว่างการประกันสังคม (ประโยชน์ทดแทนในรูปของเงินทดแทนการขาดรายได้) และระบบที่คุ้มครองประชาชนทุกคน (การรักษาพยาบาล) เป็นการประกันที่ใช้บังคับกับคนทั้งประเทศ ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน

¹¹³ สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ ก (2550). *ประเทศไทยกับการไปสู่รัฐสวัสดิการ*. หน้า 49-52.

ได้แก่ บุคคลที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,600 โครนสวีเดน¹¹⁴ ต่อปีขึ้นไป โดยที่ผู้ประกันตน ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ หากเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ประโยชน์ทดแทนเป็นตัวแทนรายละ 9.61 ของรายได้ (เงินสมทบอาจจะแตกต่างกัน) บวกกับร้อยละ 2.2 สำหรับประโยชน์ทดแทนเป็นตัวแทนกรณีการประกันสำหรับบิดามารดา (Parental Insurance) สิทธิในการรักษาพยาบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ ส่วนนายจ้างนั้นประโยชน์ทดแทนเป็นตัวแทนรายละ 8.64 ของบัญชีเงินเดือนบวกกับร้อยละ 2.2 สำหรับประโยชน์ทดแทนเป็นตัวแทนกรณีการประกันสำหรับบิดามารดา สิทธิในการรักษาพยาบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ และรัฐบาลในส่วนที่เป็นประโยชน์ทดแทนเป็นตัวแทนไม่ต้องจ่ายสมทบ สิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลจ่ายโดยสภาแห่งภูมิภาค (Regional Country Councils)

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยที่เป็นตัวแทน คือ รายได้ต่อปีจากการทำงานของผู้ประกันตนมากกว่า 9,600 โครนสวีเดนหรือเป็นผู้ว่างงานโดยไม่สมัครใจและขึ้นทะเบียนกับหน่วยบริการจัดหางาน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยที่เป็นตัวแทนกรณีการประกันสำหรับบิดามารดา คือ ประชาชนของสวีเดนทุกคนมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ทดแทนรับประกันขั้นต่ำ (Guaranteed and basic levels) และบิดามารดาแต่ละคนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนมากกว่าระดับรับประกันขั้นต่ำ ถ้าเป็นผู้ประกันตนกรณีเจ็บป่วยอย่างน้อย 240 วัน ก่อนให้กำเนิดบุตร

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวแทนสำหรับผู้ที่ตั้งครรภ์ จะจ่ายให้ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ซึ่งต้องใช้แรงงานทางกายซึ่งนายจ้างของเขาไม่สามารถโอนย้ายไปสู่งานที่ต้องใช้แรงงานน้อยกว่า

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวแทนชั่วคราวให้กับบิดามารดา จะจ่ายสำหรับการดูแลเด็กที่อายุน้อยกว่า 12 ปี (16 ปี ถ้าหากป่วยหนัก/เรื้อรัง/พิการ ซึ่งบางกรณีจนอายุ 21 ปี หรือ 23 ปี) เมื่อเด็กหรือผู้ดูแลเด็กป่วย

ทั้งนี้สิทธิในการรักษาพยาบาล ได้ให้การคุ้มครองโดยไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นเหตุที่เกิดจากการทำงานหรือนอกเวลาทำงานเพียงแต่เหตุของการเจ็บป่วยนั้นจะต้องไม่เกิดจากการกระทำของผู้ประกันตนเองหรือผู้ประกันตนยอมให้ผู้อื่นกระทำ โดยลูกจ้าง และบุคคลในครอบครัวสามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ ศูนย์บริการสุขภาพหรือเลือกแพทย์ประจำครอบครัวหรือตรวจรักษาที่แพทย์คนใดก็ได้ที่มีวุฒิของการเป็นแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป โดยผู้ป่วยมีอิสระในการเลือกใช้บริการว่าจะไปโรงพยาบาลใดหรือกับแพทย์ผู้ให้บริการคนใด แต่ถ้าผู้ป่วยประสงค์จะรับ

¹¹⁴ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 20 เมษายน 2555 จากธนาคารกรุงเทพ 1 โครนสวีเดน มีค่าเท่ากับ 4.77 บาท.

บริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลนอกจังหวัดที่ผู้นั้นพำนักอาศัยอยู่ก็อาจต้องขอใช้ใบส่งตัว แต่โดยทั่วไปแล้วคนไข้ไม่ต้องใช้ใบส่งตัวเพื่อไปรับสิทธิพิเศษ คือ สามารถตรงไปที่โรงพยาบาลใดๆ ก็ได้โดยไม่ต้องผ่านบริการปฐมภูมิมาก่อน

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับกรณีเจ็บป่วย คือ ร้อยละ 80 ของรายได้ที่สูญเสียซึ่งขึ้นกับเพดานรายได้ประจำปี 297,750 โครนสวีเดน โดยจ่ายเงินชดเชยการขาดรายได้เป็นรายวัน ตั้งแต่วันที่ 15 ที่ไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาเท่ากับที่ไม่สามารถทำงานได้ ผู้รับบำนาญถูกจำกัดเพียง 180 วันหลังจากเกษียณ และนายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ตั้งแต่วันที่ 2 ถึงวันที่ 14 เท่ากับร้อยละ 80 ของรายได้ที่สูญเสียไปจากการไม่ได้ทำงาน สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระจะได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ร้อยละ 80 ตั้งแต่วันที่ 2 ถึง 14 ซึ่งจำนวนวันอาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนต่างกันสูงสุดไม่เกิน 652 โครนสวีเดนต่อวัน และประโยชน์ทดแทนปรับทุกปีตามดัชนีราคาผู้บริโภค

สำหรับประโยชน์ทดแทนในรูปตัวเงินของบิดามารดากรณีคลอดบุตร (กรณีการประกันสำหรับบิดามารดา) เท่ากับร้อยละ 80 ของรายได้ที่สูญเสียระหว่างคลอดบุตร และจ่ายเป็นระยะเวลา 390 วัน (เงินทดแทนขั้นต่ำ 180 โครนสวีเดนต่อวัน) บวกกับเงินทดแทนขั้นต่ำ 60 โครนสวีเดนต่อวัน สำหรับจำนวนวันที่เพิ่มขึ้นอีก 90 วัน ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ของทั้งบิดามารดา รวมกัน 480 วันต่อบุตรหนึ่งคน และสามารถเริ่มจ่ายให้ตั้งแต่วันที่ก่อนคลอดบุตร 60 วัน จนกระทั่งบุตรอายุ 8 ปี เงินทดแทนสูงสุดต่อวันสำหรับช่วงระยะเวลา 390 วัน เท่ากับ 652 โครนสวีเดน และสิทธิประโยชน์ปรับทุกปีตามดัชนีผู้บริโภค

ส่วนประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินกรณีตั้งครรภ์ (กรณีการประกันสำหรับบิดามารดา) เท่ากับร้อยละ 80 ของรายได้ที่สูญเสีย ประโยชน์ทดแทนจ่ายเป็นเวลา 50 วัน เริ่มจ่ายตั้งแต่ 11-60 วัน ก่อนวันคลอดบุตร และประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินชั่วคราวสำหรับบิดามารดา (กรณีการประกันสำหรับบิดามารดา) เท่ากับร้อยละ 80 ของรายได้ที่สูญเสียแต่ไม่เกินเพดานรายได้ประจำปี 297,700 โครนสวีเดน ระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับบิดามารดา รวมกัน 60 วันต่อบุตรหนึ่งคนต่อปี และจ่ายให้เพิ่มอีก 60 วันต่อบุตรหนึ่งคน กรณีบุตรป่วย บิดามีสิทธิรับเงินชดเชยเพิ่มอีก 10 วัน

สิทธิประโยชน์ประกอบด้วย การขอเงินคืนสำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่ารักษาพยาบาลและบริการทันตกรรมสำหรับเด็กอายุถึง 20 ปีฟรี อดหนุนการตรวจและดูแลสุขภาพฟันจำนวนหนึ่ง การรักษาพยาบาลโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูง และการรักษาโรคเบาหวาน จ่ายค่าธรรมเนียมในการปรึกษาให้กับแพทย์ 60-300 โครนสวีเดน และสูงสุด 900 โครนสวีเดน ในระยะเวลา 12 เดือน และหลังจากนั้นจะได้รับค่ายาบางส่วนไม่เกิน 1,800 โครนสวีเดนต่อปี

ยิ่งไปกว่านั้น การคุ้มครองไม่ได้มีการจำกัดไว้เป็นการเฉพาะตัวของผู้ประกันตนเท่านั้น แต่ยังให้การคุ้มครองถึงคนใกล้ชิดของผู้ประกันตนด้วย โดยเฉพาะในกรณีบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งยังไม่ได้ทำงานมีรายได้กฎหมายให้บุตรได้รับประโยชน์ทดแทนในส่วนของบิดามารดาแทน โดยผู้ป่วยมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล ในกรณีของผู้มีครรภ์จะได้รับการดูแลตั้งแต่ตั้งครรภ์และ ภายหลังจากคลอด ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ อันเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ อย่างถาวร และเงินช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระยะพักฟื้น¹¹⁵

3.4.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว¹¹⁶

นอกเหนือจากการช่วยเหลือด้านการเงินกรณีต่างๆ แก่ครอบครัวและบุตรแล้ว ยังมีเงินสนับสนุนอีกส่วนหนึ่งที่มอบให้กับครอบครัวที่ให้กำเนิดบุตร (Family Allowance) เป็นเงินที่รัฐบาลให้เป็นการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย โดยเงินสงเคราะห์บุตร (Child Allowance) เป็นการให้ครอบคลุมสำหรับประชาชนทุกคนที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คน เป็นจำนวนเงิน 1,050 โครนสวีเดนต่อเดือน หากครอบครัวใดมีจำนวนบุตรมากกว่า 1 คน บุตรคนที่ 2 จะได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่ม 100 โครนสวีเดน บุตรคนที่ 3 จะได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่ม 354 โครนสวีเดน บุตรคนที่ 4 จะได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่ม 860 โครนสวีเดน บุตรคนที่ 5 และบุตรลำดับถัดไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่ม 1,050 โครนสวีเดน โดยระยะเวลาในการรับสิทธินี้รัฐจะจ่ายเงินให้กับทุกครอบครัวตั้งแต่ให้กำเนิดบุตร จนกระทั่งบุตรอายุไม่เกิน 16 ปี (หรือ 20 ปี กรณียังเป็นนักเรียนและ 23 ปี กรณีศึกษาในโรงเรียน สำหรับผู้มีปัญหาในการเรียนรู้ช้ากว่าผู้อื่น) และยังคงพักอาศัยถาวรกับผู้ปกครอง (อาจจะเป็นบิดา มารดาหรือคนใดคนหนึ่ง) และการช่วยเหลืออีกประเภท คือ เงินสนับสนุนการยังชีพ (Maintenance Support) ให้แก่เด็กที่มีสิทธิทุกคนที่อาศัยอยู่กับบิดาหรือมารดาคนเดียว โดยให้สำหรับบุตรที่อายุไม่เกิน 18 ปี (หรืออายุ 20 ปี กรณีเป็นนักเรียน จนถึงเดือนมิถุนายนของปีที่หมดสิทธิ) อาศัยอยู่กับบิดาหรือมารดาคนเดียว ซึ่งไม่ได้ให้การสนับสนุนเลี้ยงดูบุตรให้อยู่ในระดับเงินสนับสนุนการยังชีพ กรณีที่บิดาหรือมารดาสลับกันเลี้ยงดูบุตรจะจ่ายเงินสนับสนุนการยังชีพให้กับผู้ที่เป็นผู้ดูแลบุตรตามกฎหมาย เป็นจำนวน 1,273 โครนสวีเดนต่อบุตร 1 คนต่อเดือน หากบุตรมีรายได้มากกว่า 100,000 โครนสวีเดนต่อปี เงินสนับสนุนการยังชีพจะลดลงครึ่งหนึ่งของจำนวนที่เกินและเงินช่วยเหลือการยังชีพจะเพิ่มขึ้นกรณีพ่อหรือแม่จ่ายเงินยังชีพที่ได้รับให้กับบุตรตรงเวลา สิทธิประโยชน์ปรับ โดยรัฐบาลเป็นกรณีเฉพาะและไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับดัชนีราคา ผู้บริโภคและดัชนีค่าจ้าง ภายใต้การบริหารงานจากส่วนกลางและการกำกับดูแลของคณะกรรมการประกันสังคมแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคมประจำภูมิภาคและท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โครงการ

¹¹⁵ Social Insurance Act. Chapter 3, Section 1.

¹¹⁶ สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ ก เล่มเดิม. หน้า 57-58.

3.4.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ¹¹⁷

กรณีผู้อยู่ในอุปการะกฎหมายประกันสังคมกับระบบบัญชีรายบุคคลภาคบังคับ โดยสำนักงานประกันสังคม กำหนดขอจ่ายความคุ้มครอง ซึ่งให้ความคุ้มครองทุกคน ประกอบด้วยระบบบำนาญหลายระบบ ได้แก่ ระบบบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ระบบเก่า (Old Earnings – Related Pension System) ระบบบำนาญแบบใหม่ ซึ่งเริ่มบังคับใช้ใน ค.ศ. 1999 ประกอบด้วยระบบบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ระบบใหม่ (New Earnings – Related Pension System) และระบบบำนาญแบบจ่ายเบี้ยประกันหรือบำนาญส่วนเพิ่ม (Premium Pension) ซึ่งเป็นระบบบัญชีรายบุคคลภาคบังคับ และระบบรับประกันบำนาญขั้นต่ำ (Guarantee Pension) โดยผู้ประกันไม่ต้องจ่ายสมทบ แต่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการบริหารบัญชีรายบุคคลของบำนาญแบบจ่ายเบี้ยประกันร้อยละ 0.73 ของทรัพย์สินต่อปี นายจ้างจ่ายสมทบร้อยละ 10.21 ของบัญชีเงินเดือน และบวกเพิ่มอีกร้อยละ 1.70 สำหรับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ และรัฐบาล รับผิดชอบจ่ายระบบรับประกันบำนาญขั้นต่ำ และประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ และจ่ายเงินสมทบระบบบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้สำหรับข้าราชการของรัฐบาลกลาง

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ระบบบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ระบบเก่า ผู้ที่อายุ 65 ปี จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 3 ปี อายุเกษียณก่อนกำหนด 61-64 ปี และเกษียณหลังกำหนดได้ถึง 70 ปี ระบบบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ระบบใหม่ อายุเกษียณยืดหยุ่นได้โดยเริ่มตั้งแต่อายุ 61 ปีเป็นต้นไป หากเป็นระบบบำนาญแบบเบี้ยประกัน (ระบบบัญชีรายบุคคล) ซึ่งบำนาญขึ้นกับรายได้ที่สะสมมาในช่วงเวลาที่ทำงานตั้งแต่อายุ 16 ปี นอกจากนั้นแล้ว ระบบประกันบำนาญขั้นต่ำ กำหนดอายุเกษียณ 65 ปี และพำนักอยู่ในสวีเดนเป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี และได้รับบำนาญในระดับต่ำหรือไม่ได้รับบำนาญจากโครงการบำนาญแบบสัมพันธ์กับรายได้ และกรณีบำนาญผู้อยู่ในอุปการะบำนาญประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่สัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตนซึ่งขึ้นอยู่กับสิทธิของบำนาญที่สะสมมาก่อนถึงแก่ความตาย

สิทธิประโยชน์กรณีผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ บำนาญรับประกันสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ โดยเงินบำนาญจะจ่ายให้กับหญิงหรือชายหม้ายที่มีอายุน้อยกว่า 65 ปี ผู้ซึ่งเคยแต่งงานหรืออยู่กินฉันท์สามีภรรยา (ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด) กับผู้ประกันตนเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี บำนาญรายปีสูงสุดไม่เกิน 84,561 โครนสวีเดน สำหรับกรณีที่ชีวิตคู่ได้อาศัยอยู่ในสวีเดนอย่างน้อย 40 ปี และหญิงหม้ายหรือชายหม้าย ไม่ได้รับบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้และการจ่ายบำนาญจะสิ้นสุดลงเมื่อแต่งงานใหม่หรือเมื่ออายุ 65 ปี สิทธิประโยชน์ปรับตามดัชนีราคาผู้บริโภคทุกปี

¹¹⁷ แหล่งเดิม. หน้า 43-49.

บำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้สำหรับผู้อยู่ในอุปการะ บำนาญจะเท่ากับร้อยละ 55 ของสิทธิในบำนาญที่สะสมภายใต้ระบบบำนาญชราภาพระบบเก่า โดยบำนาญจ่ายให้หญิงหรือชายหม้ายที่อายุน้อยกว่า 65 ปี และแต่งงานกับผู้ประกันตนก่อนที่จะเสียชีวิตอย่างน้อย 5 ปี เป็นเวลา 10 เดือน แต่หากผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีบุตรอายุต่ำกว่า 18 ปีในอุปการะบำนาญ จะจ่ายเป็นระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นเป็น 12 เดือน และหากบุตรของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีอายุน้อยกว่า 12 ปี บำนาญจะจ่ายให้จนกระทั่งบุตรดังกล่าวอายุครบ 12 ปี และการจ่ายบำนาญจะสิ้นสุดลงเมื่อแต่งงานใหม่หรือเมื่ออายุครบ 65 ปี สิทธิประโยชน์ปรับทุกปีตามการเปลี่ยนแปลงของดัชนีค่าจ้าง

สิทธิประโยชน์สำหรับบุตรที่บิดามารดาเสียชีวิต บุตรที่เป็นทายาทจะได้รับเงินบำนาญจำนวน 15,880 โครนสวีเดนต่อปี จนอายุถึง 18 ปี หรืออายุ 20 ปี กรณีที่ยังเป็นนักเรียนและไม่ได้รับบำนาญสำหรับเด็กกำพร้า

บำนาญสำหรับเด็กกำพร้า จะจ่ายเงินบำนาญสำหรับเด็กกำพร้าจนกระทั่งอายุ 18 ปี หรือ 20 ปี กรณีเป็นนักเรียน โดยเงินบำนาญเท่ากับร้อยละ 35 สำหรับเด็กที่อายุน้อยกว่า 12 ปีหรือร้อยละ 30 ของสิทธิบำนาญที่สะสมของผู้ที่เสียชีวิตภายใต้ระบบบำนาญชราภาพ และเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 25 หรือร้อยละ 20 ต่อเด็กหนึ่งคน กรณีที่มีเด็กกำพร้าที่เป็นทายาทมากกว่า 2 คน โดยเงินบำนาญรวม จะถูกแบ่งให้กับเด็กเท่าๆ กัน

3.4.5 การคุ้มครองทางการเงินเมื่อสูงวัย

ลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือหรือเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ อายุในการเกษียณการทำงานกำหนดไว้ในลักษณะยืดหยุ่น คือ ตั้งแต่ 61 ปีเป็นต้นไป โดยต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 18.5 ของรายได้ คือ ค่าจ้างและรายได้อื่นที่ได้รับและต้องชำระภาษีเงินได้ ได้แก่ เงินช่วยเหลือที่ได้รับกรณีเจ็บป่วย เงินช่วยเหลือสำหรับการดูแลบุตร เงินช่วยเหลือกรณีว่างงานเป็นต้น แต่ไม่เกินจำนวนสูงสุดที่กำหนดไว้ โดยนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าๆ กัน

การประกันสังคมเป็นวิธีการสำคัญของระบบความมั่นคงทางสังคมในประเทศสวีเดน แต่ข้อที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ คือ ขอบเขตการคุ้มครองที่กว้างขวางและมูลค่าของประโยชน์ทดแทนที่สามารถสร้างระดับการกินดี อยู่ดีได้อย่างพอเพียงมากกว่าระบบความมั่นคงทางสังคมของหลายๆ ประเทศ

3.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศแรกในทวีปเอเชียที่เริ่มนำระบบการประกันสังคมมาใช้บังคับ โดยเริ่มใช้ในปี 2465 การประกันสังคมในญี่ปุ่น เริ่มจากการเป็นโครงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Mutual aid system) สำหรับลูกจ้างในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลี่ยความเสี่ยงภัยซึ่งกันและกัน (Sharing mutual risks) ต่อมาจึงขยายเป็นระบบประกันของลูกจ้าง (Employees' insurance system) ที่คุ้มครองลูกจ้างทุกคน และขยายถึงบุคคลที่มีได้เป็นลูกจ้างและที่มีได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational insurance system) ในระยะต่อมา¹¹⁸

ระบบการประกันของประเทศญี่ปุ่น ได้พัฒนาเทียบกับประเทศตะวันตกระหว่างปี 1945- 1954 ข้อตกลงการก่อสร้างระบบประกันสังคม เริ่มขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระหว่างปี 1955-1964 ระบบประกันสุขภาพนำมาใช้ระหว่างปี 1965-1974 ส่วนระบบประ โยชน์ทดแทนปรับปรุงขึ้นภายหลังปี 1975 และพยายามก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทน และการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งมีการปรับปรุงมาตลอด ระบบประกันสังคมจึงเริ่มมาจากการใช้ระบบประกันสุขภาพและมีระบบบำนาญครอบคลุมประชากรทุกคน แรกเริ่มนั้นระบบดังกล่าว จะเป็นการดูแลช่วยเหลือ ลูกจ้างในสถานที่ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงภัยจากการทำงานต่อมา ระบบนี้จึงได้ขยายไปสู่ลูกจ้างทุกคนแม้กระทั่งกลุ่มอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง หรือกลุ่มว่างงาน¹¹⁹

สำหรับการประกันสังคม กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน (เหมือนในหลายประเทศซึ่งก็รวมทั้งประเทศไทยด้วย) และต่อมาก็ขยายการประกันสังคมออกไปจนเป็นระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์ทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรปและประเทศอเมริกาโดยมีระบบประกันสังคมครบทั้ง 8 ประเภท กรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีการให้ความคุ้มครองในรูปบำนาญ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ บำนาญคนงาน ซึ่งใช้บังคับในกิจการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมโดยทั่วไป และบำนาญแห่งชาติให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนโดยทั่วไป ในระบบแรกนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ออกเงินสมทบเท่ากัน ส่วนแบบที่สองรัฐบาล

¹¹⁸ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). *บทความแปล เรื่อง แนวความคิดดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000*. หน้า 1.

¹¹⁹ เขวลักษณ์ สวัสดิ์คือธิม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร *The 11th Study Programme for The Asian Social Insurance Administrators* จัดโดย Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS). หน้า 3.

ออกมาร่วมด้วย เพื่อนำมาจัดเป็นผลประโยชน์ทดแทนในรูปบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ รวมทั้งเงินเสริมสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน ก็แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ประกันสุขภาพแห่งชาติซึ่งให้ความคุ้มครองประชาชนทั่วไป และประกันสุขภาพลูกจ้างคนงานซึ่งคุ้มครองแก่ลูกจ้างต่างๆ ในแบบแรกประโยชน์ทดแทนมีรูปบริการทางการแพทย์อย่างเดียว จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุนโดยรัฐบาลและผู้ประกันตน ส่วนแบบหลังประโยชน์ทดแทนมีทั้งบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุนโดยนายจ้างและลูกจ้างเท่าๆกัน ส่วนรัฐบาลให้เงินอุดหนุนการบริหารกองทุน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่าย โดยรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุน ค่าใช้จ่ายบางรายการ ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ รวมทั้งมีบำนาญตกทอดแก่ทายาท อันได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของผู้ประกันตนด้วย สำหรับกรณีคลอดบุตรมีการให้ประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์สำหรับการคลอดบุตรและบริบาลทารกด้วย สำหรับกรณีสงเคราะห์ครอบครัว คุ้มครองประชาชนที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยผู้ประกันตนไม่ต้องออกเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่ายร่วมกับรัฐบาล¹²⁰

ญี่ปุ่นเป็นประเทศหนึ่งในเอเชียที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อคุ้มครองคนทำงาน (Worker) ในแต่ละช่วงชีวิตการทำงานจนถึงการเกษียณอายุ โดยมีแนวทางในการจัดสวัสดิการแรงงานที่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างและให้การสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานที่ส่งเสริมการดูแลบุตรในครอบครัวของลูกจ้างเช่นเดียวกับแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศตะวันตก เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ และสวีเดน การให้ความคุ้มครองแรงงานในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานแก่คนทำงาน (Worker) ของญี่ปุ่นมีแนวทางและหลักการที่สำคัญดังนี้

3.5.1 การคุ้มครองกรณีสิทธิการลา

ญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2008 (The Labour Standards Law 2008)¹²¹ และกฎหมายว่าด้วยการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ค.ศ. 1992 (The Child Care and Family Care Leave Act 1992) ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยออกกฎหมายว่าด้วยการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2009 (The Child Care and Family Care Leave (Amendment) Act 2009) เป็นกฎหมายแรงงานหลักของประเทศที่

¹²⁰ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). *กฎหมายประกันสังคม*. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข หน้า 404-405.

¹²¹ สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2555 จาก <http://natlex.ilo.org/txt/E95JP01.htm>.

กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างและครอบครัว ดังนี้¹²²

การลาป่วย (Sick Leave) ไม่มีการกำหนดจำนวนวันลาป่วย ขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและคนทำงาน

การลาคลอดบุตร (Maternity Leave) คนทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลา 6 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร (14 สัปดาห์กรณีตั้งครรภ์แฝด) และ 8 สัปดาห์ภายหลังการคลอดบุตร (กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอดจากนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 60 ของค่าจ้างจากระบบประกัน (National Health Insurance Scheme) และรัฐบาลให้เงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรผ่านระบบประกันจำนวน 300,000 เยน สำหรับการคลอดในแต่ละครั้ง)

การลาเพื่อดูแลบุตร (Child Care Break & Child Care Leave) ได้แก่

(1) คนทำงานหญิงที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตร (เช่น การให้นมบุตร) วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที (นอกเหนือจากเวลาพักทำงานในแต่ละวัน) คนทำงานชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร (Child Care Leave) กรณีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี (ไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง แต่อาจได้รับเงินช่วยเหลือจากระบบประกัน (National Health Insurance Scheme))

(2) คนทำงานมีสิทธิลา 5 วันต่อปีเพื่อดูแลบุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ (กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างลา)

การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เช่น การลาพักงานชั่วคราว การจัดสถานรับดูแลเด็กในสถานประกอบการ เป็นต้น

การลาในช่วงมีประจำเดือน (Monthly Menstrual Leave) คนทำงานหญิงที่มีปัญหาการทำงานในช่วงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาไม่ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (Family Care Leave) คนทำงานมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ปู่ย่าตายาย) ที่อยู่ในภาวะต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่องและเต็มเวลาเป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน และสามารถใช้สิทธิลาในการดูแลบุคคลในครอบครัวได้ครั้งละ 1 คน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

¹²² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 4-62 ถึง 4-64.

การจ่ายค่าจ้างกรณีฉุกเฉิน คนทำงานสามารถร้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับงานที่ได้ทำไปแล้วก่อนวันจ่ายค่าจ้างตามปกติเพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายยามฉุกเฉินสำหรับการคลอดบุตร การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่น

การจ่ายค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา คนทำงานที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีมีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาจากนายจ้าง หากประสงค์จะเดินทางกลับภูมิลำเนาภายใน 14 วันภายหลังถูกเลิกโดยมิใช่ความผิดของคนทำงาน

การตรวจสุขภาพ (Medical Check Up) คนทำงานจะได้รับการตรวจสุขภาพตามปกติในแต่ละปี สำหรับคนทำงานที่ทำงานในบางประเภทกิจการและลูกจ้างที่ทำงานกลางคืนจะได้รับการตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

สถานที่พักอาศัย หากนายจ้างจัดหอพักหรือสถานที่พักอาศัยสำหรับคนทำงานจะต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการพักอาศัยซึ่งได้รับการยอมรับจากลูกจ้างส่วนใหญ่ และนายจ้างไม่สามารถเข้าไปแทรกแซงเสรีภาพของคนทำงานในการพักอาศัยในหอพักดังกล่าว

สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับวันลาต่างๆ ที่กล่าวข้างต้นบังคับใช้แก่สถานประกอบกิจการทุกประเภทที่มีการว่าจ้างงานคนทำงาน (Worker) ให้ทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง (Wage) ตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าเป็นการทำงานประเภทใด

3.5.2 ระบบประกันการรักษาพยาบาล¹²³ (ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)

ญี่ปุ่นมีการให้ความคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันด้านการรักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสุขภาพ (The Health Insurance Law) เพื่อให้หลักประกันด้านการรักษาพยาบาลแก่กลุ่มบุคคลที่เป็นลูกจ้างและมีใช้ลูกจ้างทำให้ชาวญี่ปุ่นทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศได้รับการคุ้มครองทางการรักษาพยาบาล

ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) เป็นระบบการรักษาพยาบาลที่สำคัญที่สุดสำหรับลูกจ้าง และจะคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชนเป็นหลัก ภายใต้ระบบนี้ ผู้รับประกันจะให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน เนื่องจากการเจ็บป่วยที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน การประสบอันตราย การเสียชีวิต และการคลอดบุตร รวมไปถึงการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะในกรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย ตาย และคลอดบุตรด้วย

¹²³ สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศฯ (2550). *ระบบประกันสังคมในประเทศไทย ญี่ปุ่น*. หน้า 11-15.

โดยขอข่ายความคุ้มครองสำหรับผู้ประกันตน กฎหมายการประกันสุขภาพของลูกจ้าง ได้กำหนดให้สถานประกอบการประเภทที่เป็นธุรกิจของเอกชนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของบริษัท รวมถึงสำนักงานต่างๆ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ตลอดจนหน่วยงานราชการทุกหน่วยงาน และบริษัทต่างๆ จะต้องเป็นสถานประกอบการในบังคับ และลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในสถานประกอบการเหล่านี้ จะต้องเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับเช่นกัน ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดให้ธุรกิจเกือบทุกประเภทต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายนี้ สำหรับผู้อยู่ในอุปการะ ภายใต้กฎหมายประกันสุขภาพของลูกจ้าง ผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนภายใต้ขอบเขตที่กำหนดจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับการคุ้มครอง โดยผู้อยู่ในอุปการะที่มีสิทธิจะจำกัดเฉพาะผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากผู้ประกันตน ซึ่งประกอบด้วยบรรพบุรุษโดยตรง คู่สมรส (รวมทั้งคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี) บุตร หลาน และน้องชาย น้องสาว สมาชิกในครอบครัวหรือญาติในรุ่นที่ 3 และอยู่ในบ้านเดียวกับผู้ประกันตน บิดามารดาและบุตรของคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ซึ่งอยู่ในบ้านเดียวกับผู้ประกันตน (รวมบุคคลที่ยังคงอาศัยในบ้านเดิมหลังจากที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต)

ผู้ประกันตนประเภทที่ 2 (ผู้ประกันตนภายใต้การประกันการรักษาพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 65 ปี) ต้องจ่ายเงินสมทบ (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและจำนวน โบนัสมาตรฐาน คุณด้วยอัตราส่วนของเงินสมทบทั่วไป) บวกเงินสมทบของการประกันการดูแลผู้ป่วยระยะยาว (Long-Term Care Insurance) (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเงิน โบนัสมาตรฐาน คุณด้วยอัตราส่วนของ การประกันการดูแลผู้ป่วยระยะยาว) ส่วนผู้ประกันตนประเภทอื่น อัตราเงินสมทบทั่วไปสำหรับการประกันสุขภาพที่รัฐบาลบริหารในปัจจุบัน คือ ร้อยละ 8.2 ส่วนระบบการประกันสุขภาพของลูกจ้างที่อยู่ภายใต้การบริหารโดยสมาคมต่างๆ จะเป็นร้อยละ 8.5 ซึ่งสมาคมประกันสุขภาพแต่ละแห่งจะเป็นผู้กำหนดในอัตราระหว่างร้อยละ 3.0-9.5 โดยกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการแรงงานเป็นผู้มอบอำนาจให้ ส่วนรัฐบาลรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการทั้งในโครงการประกันสุขภาพที่บริหารโดยรัฐบาลและในโครงการประกันสุขภาพที่บริหารโดยสมาคม รัฐบาลยังต้องจ่ายอีกร้อยละ 13 ของค่าใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนตามเงื่อนไขการเก็บเงินสมทบ รวมประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาล และจ่ายอีกร้อยละ 16.4 ของค่าใช้จ่ายเงินสมทบตามที่กำหนดในกฎหมายสุขภาพและบริการทางการแพทย์เพื่อผู้สูงอายุ (Health and Medical Service Law) และกฎหมายประกันการดูแลผู้ป่วยระยะยาว ในทางกลับกัน ในส่วนของการประกันการรักษาพยาบาลที่บริหารโดยสมาคมต่างๆ จะได้รับเงินสนับสนุนเป็นจำนวนที่กำหนดแน่นอนในกรณีที่สมาคมการประกันสุขภาพประสบความยุ่งยากทางการเงิน

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับจะประกอบด้วย ประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาล ค่าโภชนาการบำบัดของผู้ป่วยใน (Dietary Therapy)¹²⁴ ค่าใช้จ่ายในการช่วยชีวิตผู้ป่วยใน (Life Therapy) ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่มีได้มีการประกันไว้ ประโยชน์ทดแทนด้านการพยาบาลเมื่อไปเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้าน ค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษา ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินสงเคราะห์กรณีเจ็บป่วยและประสบอันตราย เงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร เงินสงเคราะห์ที่เป็นเงินก้อนเพื่อการเลี้ยงดูบุตรและค่าทำศพ

ประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่อุบัติเหตุในอุปการะของผู้ประกันตน ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของผู้อยู่ในอุปการะ ประโยชน์ทดแทนด้านการพยาบาลเมื่อไปเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้าน ค่าพาหนะของผู้อยู่ในอุปการะ เงินสงเคราะห์ที่เป็นก้อนเพื่อการเลี้ยงดูบุตร และค่าทำศพของผู้อยู่ในอุปการะ

สำหรับผู้ประกันตนหรือผู้อยู่ในอุปการะที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก เนื่องจากนอนในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน หรือเมื่อต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเนื่องจากโรคร้ายแรง หากค่าใช้จ่ายเกินเพดานที่กำหนด ผู้ประกันตนหรือผู้อยู่ในอุปการะสามารถขอเบิกเงินส่วนเกินคืนได้ (ประโยชน์ทดแทนกรณีการรักษาที่มีค่าใช้จ่ายสูง) อย่างไรก็ตาม ส่วนต่างระหว่างค่าใช้จ่ายของการรักษาที่อยู่ในความคุ้มครองของการประกันกับค่าใช้จ่ายส่วนเกินที่ไม่ได้ประกันไว้ตลอดจนค่าโภชนาการบำบัดของผู้ป่วยใน และค่าใช้จ่ายในการช่วยชีวิตจะไม่สามารถเบิกคืนได้

สมาคมประกันสุขภาพอาจให้ประโยชน์ทดแทนเพิ่มเติมแก่ผู้ประกันตนตามที่กำหนดในกฎหมาย และหลักเกณฑ์ของสมาคมได้

ผู้รับประกันของโครงการประกันสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ รัฐบาล และสมาคมประกันสุขภาพ จะเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองเกี่ยวกับ โรงพยาบาล คลินิก บ้านพักฟื้น และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ให้แก่ผู้ประกันตน และยังคงดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสุขภาพอย่างหลากหลาย โดยมุ่งส่งเสริมสุขภาพของผู้ประกันตนและครอบครัวให้ดีขึ้น ตลอดจนมุ่งที่จะป้องกันจากการเจ็บป่วย เช่น การตรวจสุขภาพ และการบรรยายด้านการจัดการสุขภาพ

¹²⁴ เช่น การควบคุมประเภทอาหารของผู้ป่วยในที่มีโรคเบาหวานร่วม.

3.5.3 ระบบบำนาญ¹²⁵

ระบบบำนาญของรัฐ เป็นระบบประกันสังคม ซึ่งให้ประโยชน์ทดแทนต่างๆ ในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย ประโยชน์ทดแทนต่างๆ เหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้การรับประกันชีวิตที่มั่นคงและสวัสดิการที่ดีแก่ผู้ประกันตนและครอบครัว ซึ่งมาจากหลักการในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากสังคมโดยรวม

ปัจจุบันระบบบำนาญต่างๆ ของรัฐ จัดไว้ในรูปแบบของบำนาญแห่งชาติ (National Pension: NP) การประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance: EPI) และระบบที่จัดให้โดยสมาคม MAA (Mutual Aid Associations) โดยจะกล่าวถึงระบบบำนาญแห่งชาติ (NP) และการประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (EPI) โดยระบบบำนาญแห่งชาติ (NP) จะครอบคลุมทุกคนทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอาชีพและสัญชาติ และเป็นโครงการหนึ่งที่ทำให้ประโยชน์ทดแทนกว้างขวางที่สุดและเป็นประโยชน์ทดแทนขั้นพื้นฐานที่สุด ในขณะที่การประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (EPI) จะเป็นระบบการประกันชราภาพสำหรับลูกจ้างที่ใหญ่ที่สุด

1. บำนาญแห่งชาติ (National Pension: NP)

เริ่มแรก บำนาญแห่งชาตินี้เคยเป็นระบบหนึ่งที่คุ้มครองเฉพาะผู้ประกันตนที่ไม่ได้ประกันตนอยู่ในระบบการประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (EPI) เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ อย่างไรก็ตาม ในปี 1985 พระราชบัญญัติบำนาญแห่งชาติ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขครั้งใหญ่ และได้มีการนำระบบบำนาญพื้นฐานเข้ามาใช้ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไปทุกคนแต่ยังไม่ถึง 60 ปีที่อาศัยในประเทศญี่ปุ่น จะต้องเข้าในระบบบำนาญแห่งชาติโดยบังคับ ดังนั้น ระบบบำนาญแห่งชาติจึงเป็นระบบที่จัดสรรบำนาญพื้นฐานให้แก่ประชาชนในประเทศญี่ปุ่นทุกคน

สำหรับผู้ประกันตนในโครงการประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (EPI) และในระบบบำนาญอื่นๆ ของลูกจ้างได้มีการนำระบบบำนาญ 2 ชั้นเข้ามาใช้ โดยผู้ประกันตนเหล่านี้จะได้รับบำนาญพื้นฐานรวมกับบำนาญที่เป็นไปตามสัดส่วนของรายได้ (เป็นที่รู้จักกันในนามของ “บำนาญในส่วนที่สัมพันธ์กับรายได้” หรือ Remuneration-Related Part of Pension”)

ผู้ประกันตนภายใต้ระบบบำนาญแห่งชาติ จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ผู้ประกันตนประเภทที่ 1 ได้แก่ ผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น มีอายุตั้งแต่ 20-59 ปี ซึ่งไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งนี้จะไม่รวมผู้ที่รับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพจากระบบบำนาญของลูกจ้าง

¹²⁵ สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศฯ เล่มเดิม. หน้า 24.35.

- 2) ผู้ประกันตนประเภทที่ 2 ได้แก่ ผู้ประกันตนภายใต้ระบบบำนาญของลูกจ้าง
- 3) ผู้ประกันตนประเภทที่ 3 ได้แก่ คู่สมรสที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนที่อยู่ในระบบบำนาญของลูกจ้าง

สำหรับผู้รับบำนาญชราภาพที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 65 ปี และเป็นพลเมืองชาวญี่ปุ่นที่อาศัยในต่างประเทศจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ในระบบบำนาญแห่งชาติ แต่อาจเข้าร่วมในระบบโดยสมัครใจได้

ผู้ประกันตนในระบบบำนาญลูกจ้าง และระบบบำนาญอื่นๆ ของลูกจ้าง (ผู้ประกันตนประเภทที่ 2) และคู่สมรสที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน (ผู้ประกันตนประเภทที่ 3) เงินสมทบจะจ่ายโดยระบบประกันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบบำนาญแห่งชาติ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ ของบำนาญพื้นฐาน กล่าวในอีกแง่หนึ่งได้ว่า ผู้ประกันและผู้อยู่ในอุปการะเหล่านี้ได้จ่ายเงินสมทบผ่านระบบบำนาญของลูกจ้างของพวกเขาเอง มากกว่าที่จะจ่ายโดยตรงในระบบบำนาญแห่งชาติ ดังนั้น ผู้ที่ชำระเงินสมทบโดยตรงคือผู้ประกันตนประเภทที่ 1 เท่านั้น

ผู้ประกันตนประเภทที่ 1 จะได้รับยกเว้นการจ่ายเงินสมทบในโครงการที่ได้รับการยกเว้นโครงการใดโครงการหนึ่ง ดังนี้ โครงการแรก คือ ยกเว้นเงินสมทบเข้าระบบบำนาญแห่งชาติตามกฎหมาย ซึ่งผู้ประกันตนที่ได้รับบำนาญทุพพลภาพหรือได้รับการช่วยเหลือในการครองชีพตามพระราชบัญญัติสังคมสงเคราะห์ (The Public Assistance Act) จะได้รับการยกเว้นการชำระเงินสมทบโดยอัตโนมัติเมื่อผู้ประกันตนเป็นไปตามเงื่อนไขข้อบังคับที่กำหนด โครงการที่สอง โครงการขอรับการยกเว้นการชำระเงินสมทบเข้าระบบบำนาญแห่งชาติ ผู้ประกันตนจะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบในกรณีที่มีรายได้ต่ำหรือด้วยเหตุจำเป็นอื่นๆ (ขึ้นอยู่กับกรณีสอง) ทั้งนี้ การยกเว้นให้ยกเว้นได้ถึงร้อยละ 100 หรือร้อยละ 75 หรือร้อยละ 50 หรือร้อยละ 25 ของจำนวนเงินสมทบที่สามารถจ่ายได้ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเงินบำนาญ ในช่วงที่ได้มีการจ่ายเงินสมทบครบเต็มจำนวนแล้ว จำนวนเงินบำนาญจะคำนวณตามระยะเวลาที่ได้รับยกเว้นตามที่กฎหมายอนุญาต ดังนี้คือ ให้ 1 ใน 3 ในกรณีได้รับยกเว้นร้อยละ 100 ให้ร้อยละ 50 กรณีได้รับยกเว้นร้อยละ 75 ให้ 2 ใน 3 ในกรณีได้รับการยกเว้นร้อยละ 50 และให้ 5 ใน 6 ในกรณีได้รับยกเว้นร้อยละ 25

เมื่อรายได้ของนักศึกษาและผู้ประกันตนประเภทที่ 1 ในช่วงอายุ 20-29 ปี (รวมรายได้ของกลุ่มสมรสของผู้ประกันตนถ้าผู้ประกันตนประเภทที่ 1 ยังอยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปีเช่นกัน) มีจำนวนต่ำกว่าระดับที่กฎหมายกำหนดผู้ประกันตนเหล่านี้จะได้รับอนุญาตให้เลื่อนการชำระเงินสมทบออกไป ถ้ามีการร้องขอ ทั้งนี้ การชำระเงินสมทบสามารถจ่ายย้อนหลังได้ภายใน 120 เดือนนับจากเดือนที่ครบกำหนดต้องชำระ โดยระยะเวลาที่ให้เลื่อนจ่ายเงินสมทบจะไม่มีเงินจ่ายย้อนหลัง

และยังถือเป็นระยะเวลาประกันที่มีสิทธิ เมื่อมีการคำนวณสิทธิตามเงื่อนไขในบำนาญชราภาพพื้นฐาน ซึ่งไม่มีผลต่อจำนวนเงินแต่อย่างใด

เงินสมทบจะกำหนดตามฐานการคำนวณทางการเงิน ซึ่งต้องมีการคำนวณใหม่อย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี การคำนวณเงินสมทบใหม่จะคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสถานะเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการประมาณการประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญในอนาคต ดังนั้นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่างๆ จึงต้องนำมาประมาณการด้วย

ค่าใช้จ่ายในการจ่ายบำนาญพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายในการจัดประโยชน์ทดแทน) ส่วนใหญ่จะมาจากเงินสมทบที่เก็บจากผู้ประกันตนประเภทที่ 1 ตลอดจนเงินอุดหนุนของรัฐและเงินสมทบจากระบบบำนาญของลูกจ้าง

ประโยชน์ทดแทนต่างๆ ที่จ่ายจากระบบบำนาญแห่งชาติ ประกอบด้วยบำนาญชราภาพพื้นฐาน บำนาญทุพพลภาพพื้นฐาน และบำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ จะให้แก่ผู้ประกันตนทุกคน ส่วนบำนาญส่วนเพิ่ม บำนาญสำหรับหญิงหม้าย และประโยชน์ทดแทนในรูปเงินก้อนในกรณีเสียชีวิตจะให้เฉพาะผู้ประกันตนประเภทที่ 1 เท่านั้น

ระยะเวลาเกิดสิทธิของประโยชน์ทดแทนเหล่านี้ จะได้มาโดยการนับรวมเวลาทั้งหมดทั้งระยะเวลาที่ได้มีการจ่ายเงินสมทบและระยะเวลาที่ได้รับการยกเว้น (ถ้ามี) จำนวนเงินบำนาญสำหรับผู้รับบำนาญในปัจจุบัน จะปรับตามมูลค่าที่ได้จากการหักอัตราที่ปรับตามดัชนี ออกจากอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง

บำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ จะให้แก่หญิงหม้ายหรือบุตรของผู้ที่เสียชีวิตในกรณีดังต่อไปนี้ (1) เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิต (2) เมื่อผู้เสียชีวิตมีอายุ 60-64 ปี เคยเป็นผู้ประกันตนมาก่อนและพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น (3) เมื่อผู้รับบำนาญชราภาพพื้นฐานเสียชีวิต

หญิงหม้ายหรือบุตรต้องเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้ประกันตนทางการเงินเมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิตลง นอกจากนี้ บำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะจะจ่ายให้จนกระทั่งสิ้นสุชีพงบประมาณที่บุตรมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์หรือกรณีเป็นบุตรที่ทุพพลภาพและยังไม่ได้แต่งงาน จะให้จนถึงอายุ 20 ปีบริบูรณ์ ในขณะที่หญิงหม้ายผู้ซึ่งอาศัยอยู่กับบุตรยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด และเช่นเดียวกับกรณีของบำนาญทุพพลภาพพื้นฐาน ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบทั้งหมดครบตามเงื่อนไขตั้งแต่วันที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต และระยะเวลาที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของระยะเวลาประกันตนของผู้ประกันตนคนนั้น โดยไม่เกิน 2 เดือนก่อนเดือนที่เสียชีวิต

ประโยชน์ทดแทนแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่หญิงหม้าย และประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่บุตรผู้เสียชีวิต ประโยชน์ทดแทนพื้นฐานสำหรับหญิงหม้าย จะเท่ากับ 792,100 เยนต่อปี¹²⁶ ซึ่งเป็นจำนวนที่เท่ากับจำนวนบำนาญชราภาพพื้นฐาน และยังมีเงิน อีกจำนวนหนึ่งจะให้ตามจำนวนบุตรที่หญิงหม้ายที่ให้การดูแล ส่วนจำนวนเงินประโยชน์ทดแทน สำหรับบุตรจะเท่ากับ 792,100 เยนต่อปี ถ้าบุตรของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีเพียง 1 คน แต่ถ้ามีบุตร 2 คน จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนจะเท่ากับ 511,000 เยนต่อบุตรหนึ่งคน และจำนวนประโยชน์ ทดแทนจะเป็น 365,300 เยนต่อบุตรหนึ่งคน ถ้ามีบุตร 3 คน

ระบบบำนาญแห่งชาติ (NP) จะบริหารจัดการโดยรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ ที่ดูแล รับผิดชอบระบบบำนาญแห่งชาติโดยตรง ได้แก่ องค์กรประกันสังคม (The Social Insurance Agency) ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นองค์กรกลาง โดยมีสำนักงานประกันสังคม (The Social Insurance Bureaus) และสำนักงานประกันสังคมสาขาย่อยเป็นองค์กรในส่วนภูมิภาค

2. การประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance: EPI)

การประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance: EPI) เป็นระบบ บำนาญของลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในประเทศญี่ปุ่น ระบบนี้จะคุ้มครองลูกจ้างทุกคนในภาคเอกชน ยกเว้นลูกจ้างของรัฐบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ครูและลูกจ้างของโรงเรียนเอกชน ต่อมา ลูกจ้างภาคการเกษตร ป่าไม้ และประมงได้เข้ามารวมอยู่ในระบบการประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง แล้ว อย่างไรก็ตาม ดังที่กล่าวไว้ตอนต้นว่า ได้มีการปฏิรูประบบบำนาญแห่งชาติอย่างกว้างขวาง ในปี 1985 ผู้ประกันตนภายใต้ระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้างจึงได้รับบำนาญพื้นฐานจาก ระบบบำนาญแห่งชาตินับแต่นั้นมา และด้วยเหตุดังกล่าวระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้างจึงได้ เปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบของการให้บำนาญพิเศษแก่ลูกจ้างตามสัดส่วนของรายได้

สถานประกอบการที่เป็นบริษัทและที่ไม่เป็นบริษัททุกประเภทซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้างโดยบังคับ ยกเว้นธุรกิจ บางประเภท เช่น กิจการเพาะปลูก ภัตตาคารและโรงแรม ส่วนผู้ประกันตน กล่าวคือ ลูกจ้างทุกคน ที่มีอายุต่ำกว่า 70 ปี และเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด คือ ผู้ประกันตนในระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้างแบบบังคับ ยกเว้นผู้ที่ทำงานตาม ฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างระยะสั้น โดยผู้ประกันตนในระบบประกัน บำนาญสำหรับลูกจ้างต้องเข้าร่วมในระบบบำนาญแห่งชาติในฐานะผู้ประกันตนประเภทที่ 2 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ลูกจ้างเหล่านี้จะมีส่วนร่วมทั้งสองระบบในเวลาเดียวกัน

¹²⁶ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 20 เมษายน 2555 จากธนาคารกรุงเทพ 100 เยน (JPY) มีค่าเท่ากับ 40.22 บาท.

เงินสมทบในระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง จะกำหนดจากรายได้มาตรฐานเป็นหลัก โดยรายได้ต่อเดือนของผู้ประกันตนจะถูกนำมาแบ่งเป็นกลุ่มรายได้ และรายได้มาตรฐานจะกำหนดขึ้นในแต่ละกลุ่มรายได้ดังกล่าว ทั้งนี้ เงินสมทบจะมาจากผลของการคูณรายได้มาตรฐานกับอัตราส่วนที่กำหนด นายจ้างและลูกจ้าง จะต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากัน โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างในทุกๆ สิ้นเดือนของเดือนถัดไป อัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นทุกปีจากร้อยละ 13.934 ไปจนถึงอัตราที่กำหนดไว้คือร้อยละ 18.3 ในปี 2017

ประโยชน์ทดแทนจะรวมบำนาญต่างๆ (บำนาญชราภาพของลูกจ้าง บำนาญทุพพลภาพของลูกจ้าง และบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง) และเงินประโยชน์เป็นเงินก้อน (เงินสงเคราะห์กรณีทุพพลภาพ และเงินก้อนสำหรับผู้ที่ไม่ใช่ชาวญี่ปุ่น) ในกรณีของบำนาญแห่งชาติ จำนวนเงินบำนาญสำหรับผู้รับบำนาญในปัจจุบัน จะปรับตามมูลค่าที่ได้จากการหักอัตราที่ปรับตามดัชนีออกจากอัตราการเพิ่มขึ้นของราคาในปีก่อน ในขณะที่จำนวนบำนาญของผู้รับบำนาญใหม่จะปรับตามมูลค่าที่ได้จากการหักอัตราที่ปรับตามดัชนีออกจากอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง

บำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง จะจ่ายให้แก่ผู้ที่เป็นผู้ประกันตนหรือผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาประกันตนครบถ้วนเช่นเดียวกับระบบการประกันอื่นๆ ดังเงื่อนไขต่อไปนี้: ลำดับแรก เคยเป็นผู้ประกันตนระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้างและเสียชีวิตลง ลำดับที่สอง ผู้ประกันตนได้เสียชีวิตลง เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หลังจากเข้ารับการรักษาจากแพทย์ครั้งแรกแล้วภายในระยะเวลาที่ประกันตน (หลังจากที่ขาดสิทธิภายในระยะเวลา 5 ปี หลังจากวันที่พบแพทย์ครั้งแรก) ลำดับที่สาม ผู้รับบำนาญทุพพลภาพของลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพในระดับ 1 และระดับ 2 เสียชีวิตลง หรือ ลำดับสุดท้าย ผู้รับบำนาญชราภาพของลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดเสียชีวิตลง โดยเงื่อนไขในการจ่ายเงินสำหรับผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามลำดับแรกและลำดับที่สอง จะเช่นเดียวกับเงื่อนไขของบำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ

ขอบเขตของ “ผู้อยู่ในอุปการะ” ในบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง จะกว้างกว่าในระบบบำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ ซึ่งจะรวมถึงคู่สมรสหรือบุตร บิดามารดา หลาน และปู่ย่า ตายายผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของผู้เสียชีวิต แต่มีการจำกัดอายุสำหรับผู้อยู่ในอุปการะบางกลุ่ม ผู้ที่อยู่ในอุปการะที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนลำดับแรก ได้แก่ คู่สมรสหรือบุตร ลำดับต่อไปได้แก่ บิดามารดา หลาน และปู่ย่าตายาย ทั้งนี้ ผู้อยู่ในอุปการะลำดับแรกสุดเท่านั้นจึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ และไม่มีการจ่ายบำนาญให้กับผู้อยู่ในอุปการะในลำดับท้ายๆ ตามหลักปฏิบัติ

บ้านาญจะเท่ากับร้อยละ 75 ของบ้านาญชราภาพของลูกจ้าง ส่วนเงินเพิ่มจะจ่ายให้แก่หญิงหม้าย
สูงอายุที่ไม่มีบุตร

3.5.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์บุตร

ระบบสงเคราะห์บุตรมีความมุ่งหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือแก่บุคคลที่เลี้ยงดูบุตร และ
เพื่อช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ให้มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ ด้วยการให้ความช่วยเหลือแก่เด็ก
ซึ่งจะเป็นผู้นำสังคมญี่ปุ่นต่อไปในอนาคตให้เติบโตได้อย่างมั่นคง และเพื่อจะให้การส่งเสริม
คุณภาพและความสามารถในด้านต่างๆ ของเด็กให้ดียิ่งขึ้น

เงื่อนไขการเกิดสิทธิและหนังสือรับรอง เงินสงเคราะห์บุตรจะจ่ายให้แก่คนที่ให้การ
เลี้ยงดูบุตรที่มีอายุถึง 12 ปีหรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุครบ 12 ปีแล้วแต่ยังไม่ถึงวันที่ 31 มีนาคม
แรก¹²⁷ (และยังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา) แต่อย่างไรก็ตาม หากรายได้ของคนที่เลี้ยงดูบุตร
ในปีก่อนที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตร (หรือรายได้ใน 2 ปีก่อนหน้าที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตร
ของเดือนมกราคม-พฤษภาคม) มีจำนวนเกินกว่าที่กำหนดจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร
สำหรับคนที่ได้รับบ้านาญของลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เนื่องจากมีการ
กำหนดรายได้ บุคคลเหล่านี้อาจได้รับเงินประโยชน์ทดแทนตามมาตรการพิเศษเป็นจำนวนที่เท่ากับ
เงินสงเคราะห์บุตรได้ ถ้าหากรายได้ของคนเหล่านี้น้อยกว่าจำนวนเงินที่ระบุไว้

คนที่มิสิทธิในเงินสงเคราะห์บุตร จะต้องมิหนังสือรับรองจากผู้มีอำนาจสูงสุดของ
เทศบาลท้องถิ่นในเขตที่ตนอาศัยอยู่ โดยได้รับการรับรองเกี่ยวกับสิทธิ และจำนวนเงินสงเคราะห์ที่
มีสิทธิได้รับ อย่างไรก็ตาม ในกรณีของลูกจ้างรัฐบาลแห่งชาติและลูกจ้างรัฐบาลส่วนท้องถิ่น
(ต่อไปจะเรียกว่าลูกจ้างภาครัฐ) นั้น หนังสือรับรองจะต้องออกโดยผู้มีอำนาจสูงสุดของกระทรวง
หรือหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานท้องถิ่นของรัฐที่แยกออกไปเป็นหน่วยงานพิเศษที่เกี่ยวข้อง
หรือออกโดยผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจสูงสุด

รัฐบาลจะจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่อยู่ภายใต้ระบบบ้านาญแห่งชาติ ซึ่งได้แก่นายจ้างที่กำหนดในพระราชบัญญัติประกันบ้านาญสำหรับลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance Act) นายจ้างที่รับผิดชอบต่อการจ่ายเงินสมทบให้แก่สมาคม MAA ของโรงเรียนเอกชน (Private School Personnel Mutual Aid Associations) สมาคม MAA ของลูกจ้างรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government Employees Mutual Aid Associations) และสมาคม MAA ของลูกจ้างรัฐบาลแห่งชาติ (National Government Employees Mutual Aid Associations) ส่วนจุดมุ่งหมายของการจัดเก็บเงินสมทบเช่นนี้ก็เพื่อที่จะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างนั่นเอง

¹²⁷ หมายถึง 31 มีนาคมแรกของปีการศึกษาในแต่ละปี.

จำนวนเงินสงเคราะห์บุตรที่จ่ายให้แก่บุตรคนแรกและคนที่สอง คือ 5,000 เยนต่อคน และ 10,000 เยนต่อคน สำหรับบุตรคนที่สามและบุตรในลำดับต่อไป โดยการจำกัดรายได้ จะพิจารณาตามจำนวนของรายได้ในปีก่อนหน้าที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตร (หรือรายได้ 2 ปี ก่อนที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรที่จ่ายให้สำหรับเดือนมกราคม-พฤษภาคม) การจำกัดรายได้สูงสุด จะขึ้นอยู่กับจำนวนผู้อยู่ในอุปการะและระบบประกัน ในกรณีของครัวเรือน ซึ่งประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตร 2 คน รายได้สูงสุดที่จำกัดไว้จะเท่ากับ 7.8 ล้านเยนถ้าหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ ประกอบอาชีพอิสระ แต่ถ้าหัวหน้าครอบครัวเป็นลูกจ้างรับเงินเดือนรายได้สูงสุดที่จำกัดไว้ จะเท่ากับ 8.6 ล้านเยน

เพื่อที่จะทดแทนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการที่มีมาตั้งแต่ปี 1978 และเป็นส่วน ที่เสริมเข้ามาในระบบสงเคราะห์บุตรตามการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในปี 1994 จึงทำให้เกิด โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กขึ้น (โครงการต่างๆ เหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เงิน ช่วยเหลือ และช่วยเหลือผู้ที่มีหน้าที่จัดหาสิ่งจำเป็นในการเลี้ยงดูเด็กหรือดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึที่ดีงามให้เกิดขึ้นในเด็กๆ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของระบบ สงเคราะห์บุตรนั่นเอง) ภายใต้โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก จะได้รับการจัดสรรเงินก้อน เพื่อการสนับสนุนการเลี้ยงดูเด็ก และเพื่อการจัดหาสิ่งพักผ่อนหย่อนใจแก่เด็กๆ เช่น สนามเด็กเล่น สระว่ายน้ำ เป็นต้น

ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์เด็กกำพร้า (Orphan's Allowance) กรณีนี้ประโยชน์ ทดแทนจะกำหนดอายุของเด็กและต้องเป็นเด็กกำพร้าที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี และอายุไม่เกิน 20 ปี สำหรับเด็กกำพร้าที่เป็นเด็กพิการ โดยจะจ่ายให้แก่ผู้ที่รับเด็กพิการไว้ในความอุปการะ ทั้งนี้ ไม่มีการตรวจสอบรายได้

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครอบครัวที่มารดาต้องเลี้ยง ดูบุตรตามลำพัง (สามีเสียชีวิต หย่าร้าง พิการ หรือเป็นสตรีหม้ายที่เลี้ยงบุตรโดยลำพัง) โดยมี เงื่อนไขสำคัญว่าบุตรต้องไม่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินใดๆ จากบิดา และมารดาที่มีรายได้ต่ำกว่า เกณฑ์ ซึ่งนอกเหนือจากระดับรายได้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับจำนวนบุตรที่มารดาต้องดูแลด้วย

3.5.5 การคุ้มครองเพื่อให้ได้รับการดูแลเป็นเวลานาน

เนื่องจากมีลูกจ้างที่อยู่ในวัยสูงอายุเป็นจำนวนมากในญี่ปุ่นต้องได้รับการดูแลในสถาน ดูแล (Nursing home) และสถานพยาบาล (Care center) เป็นระยะเวลาเวลานานเพราะปัญหาสุขภาพและ ความชราภาพ ผู้สูงวัยบางรายอยู่ในสภาพที่ต้องนอนอยู่บนเตียงเท่านั้นในปี 2540 ญี่ปุ่นออก กฎหมาย The Long-Term Care Insurance Law เพื่อจัดให้มีการประกันเพื่อคุ้มครองการได้รับการ ดูแลในระยะยาว (The Long-Term Care Insurance Law) โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ในปี 2543

โดยคุ้มครองการดูแลบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีเมื่อตกอยู่ในภาวะที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นเวลานานในสถานดูแลหรือสถานพยาบาลเพราะปัญหาสุขภาพหรือการชราภาพโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

(1) กลุ่มที่ 1 สำหรับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปี เงินสมทบในอัตราที่กำหนดจะหักจากเงินบำนาญของลูกจ้างที่ได้รับจากกองทุนเพื่อการเกษียณอายุ

(2) กลุ่มที่ 2 สำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีถึง 64 ปี ซึ่งอยู่ในระบบประกันสุขภาพอยู่แล้ว โดยต้องจ่ายเงินสมทบเพื่อได้รับการดูแลเป็นเวลานานพร้อมกับการจ่ายเงินสมทบเพื่อประกันสุขภาพในอัตราที่กำหนด

ประโยชน์ทดแทนของการประกันการดูแลผู้ป่วยระยะยาวจะจ่ายให้แก่บริการต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) การให้บริการที่บ้าน ได้แก่ การดูแลผู้ป่วยโดยการเยี่ยมบ้าน บริการเช็ดตัวดูแลทำความสะอาดให้แก่ผู้ป่วยที่บ้าน การพยาบาลผู้ป่วยที่บ้าน เป็นต้น

(2) การให้บริการด้านความสะดวกต่างๆ ได้แก่ บริการต่างๆ ในสถานที่ที่ให้ความสะดวกทางด้านสวัสดิภาพแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลระยะยาว (สถานพยาบาลพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ) บริการในสถานที่ให้ความสะดวกในการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลระยะยาว และบริการในสถานที่ให้ความสะดวกด้านการรักษาพยาบาลในสถานพักฟื้นสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแล

(3) การให้บริการชุมชน ได้แก่ บริการดูแลผู้ป่วยในเวลากลางคืน กลุ่มดูแลผู้ป่วยความจำเสื่อมที่บ้าน การเยี่ยมไข้ผู้ป่วยที่บ้านโดยการบริการอเนกประสงค์ เป็นต้น

(4) การให้บริการต่างๆ เพื่อป้องกันผู้สูงอายุจากสภาวะที่ต้องให้การดูแลระยะยาว ได้แก่ การดูแลผู้ป่วยที่บ้านเพื่อป้องกันการดูแลระยะยาว บริการเช็ดตัวดูแลทำความสะอาดให้แก่ผู้ป่วยที่บ้านเพื่อป้องกันการดูแลระยะยาว การพยาบาลผู้ป่วยที่บ้านเพื่อป้องกันการดูแลระยะยาว เป็นต้น

(5) การให้บริการชุมชนเพื่อป้องกันผู้สูงอายุจากสภาวะที่ต้องให้การดูแลระยะยาว ได้แก่ กลุ่มเยี่ยมบ้านผู้ป่วยความจำเสื่อมเพื่อป้องกันการดูแลระยะยาว การดูแลเยี่ยมเยือนผู้ป่วยที่บ้านโดยการบริการอเนกประสงค์เพื่อป้องกันการดูแลระยะยาว เป็นต้น

สำหรับบริการด้านอื่นๆ ได้แก่ การสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน การสนับสนุนการป้องกันการดูแลในระยะยาว การออกแบบบ้านจำลอง (รวมการวางรูปแบบจำลองเพื่อการป้องกันการดูแลผู้ป่วยระยะยาว)

เมื่อมีการใช้บริการต่างๆ ในระบบประกันการดูแลผู้ป่วยระยะยาวเหล่านี้ โดยหลักการแล้วผู้ประกันตนแต่ละคนจะต้องจ่ายร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ส่วนกรณีที่ใช้บริการด้านความสะดวกต่างๆ ผู้ประกันตนต้องจ่ายค่าอาหารและค่าที่พักด้วย ส่วนประโยชน์ทดแทนสูงสุดที่จำกัดไว้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของการดูแลผู้ป่วย

3.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศไทยได้วัน¹²⁸

ได้วันมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานแก่คนทำงาน (Worker) ของกิจการเพื่อคุ้มครองและเป็นหลักประกันแก่คนทำงาน (Worker)¹²⁹ และ/หรือผู้ที่อยู่ในความดูแลของคนทำงาน (Worker) ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองในระหว่างการทำงาน การคุ้มครองและช่วยเหลือในช่วงการว่างงาน การคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกษียณอายุ การคุ้มครองและช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ เป็นต้น เพื่อให้คนทำงาน (Worker) ได้รับหลักประกันในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีพตามความจำเป็นพื้นฐานในขณะเดียวกันสภาเพื่อกิจการแรงงาน (The Council of Labor Affairs) ของได้วันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลและกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานรวมถึงการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่คนทำงาน (Worker) โดยตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักการและแนวทางการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพการทำงานและความต้องการของนายจ้างและคนทำงาน (Worker) ในยุคการแข่งขันทางการค้าแบบเสรี โดยมีการให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ดังนี้

3.6.1 การคุ้มครองกรณีสิทธิการลา

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2002 (The Labour Standards Law 2002) ของได้วันเป็นกฎหมายหลักที่กำหนดการคุ้มครองแก่คนทำงาน (Worker) เกี่ยวกับการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในเรื่องวันหยุดและการลาประเภทต่างๆ ของคนทำงาน (Worker) และกฎหมายว่าด้วยการเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ค.ศ. 2002 (The Gender Equality in Employment Act 2002) ของได้วันกำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับการลาคลอดบุตร (Maternity Leave) การลาของบิดามารดา

¹²⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). เล่มเดิม. หน้า 4-91 ถึง 4-92.

¹²⁹ คนทำงาน (Worker) หมายความว่าถึง บุคคลที่นายจ้าง (Employer) ว่าจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง (Wage) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของกฎหมาย The Labour Standards Law ของได้วัน.

(Parental Leave) การลาเพื่อดูแลช่วยเหลือคู่สมรสในการคลอดบุตร และการพักผ่อนเพื่อให้นมบุตร
ดังนี้

การลาป่วย กรณีเจ็บป่วย (ไม่ใช่จากการทำงาน) มีสิทธิลาได้ดังนี้

(1) กรณีไม่ต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล-ไม่เกิน 30 วันต่อปี

(2) กรณีต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล-ไม่เกิน 1 ปี

รวมทั้ง 2 กรณีข้างต้น ลาได้ไม่เกิน 1 ปี

(3) ในกรณีลาป่วยรวมไม่เกิน 30 วันต่อปี จะได้รับเงินร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

(4) ในกรณีที่ได้รับการจ่ายเงินจากประกันการทำงาน (Labor Insurance Payment) ไม่ถึงร้อยละ 50 ของค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนที่ขาดไปให้แก่คนทำงาน

(5) ภายหลังจากการลากรณีไม่ต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลเกินกว่าจำนวนวันลาที่กำหนดไว้ข้างต้น และยังไม่หายเป็นปกติสามารถขอพักผ่อนได้เป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

การลาปฏิบัติงานส่วนตัว มีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวได้ไม่เกิน 14 วันต่อปีโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

การลาปฏิบัติงานสาธารณะ (Public Leave) มีสิทธิลาปฏิบัติงานสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดและตามจำนวนวันที่กำหนดไว้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

การลาคคลอดบุตร (Maternity Leave) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคคลอดได้ 8 สัปดาห์ หากในกรณีแท้งบุตรมีสิทธิลาได้ 5 วันถึง 4 สัปดาห์ขึ้นอยู่กับระยะเวลาตั้งครรภ์ ดังนี้

ระยะเวลาตั้งครรภ์	จำนวนวันลา
ไม่เกิน 2 เดือน	5 วัน
เกิน 2 เดือนแต่ไม่เกิน 3 เดือน	1 สัปดาห์
เกิน 3 เดือน	4 สัปดาห์

ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 6 เดือนจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างการลาคคลอดบุตร สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วน้อยกว่า 6 เดือน จะได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งในระหว่างการลาคคลอด

การลาเพื่อดูแลช่วยเหลือคู่สมรสในการคลอดบุตร ในกรณีคู่สมรสอยู่ในระหว่างการคลอดบุตร สามารถลาเพื่อดูแลช่วยเหลือคู่สมรสในการคลอดบุตรได้ 2 วัน โดยได้รับค่าจ้าง โดยเลือกวันลาได้ในระหว่าง 2 วัน ก่อนหรือหลังวันคลอดหรือวันคลอดก็ได้

การหยุดพักผ่อนเพื่อให้นมหรืออาหารแก่บุตร คนทำงานที่จำเป็นต้องให้นมหรืออาหารแก่บุตรที่อายุไม่เกิน 1 ปีด้วยตนเอง สามารถหยุดพักผ่อนได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที นอกเหนือจากเวลาพักผ่อนตามปกติ เวลาหยุดพักผ่อนดังกล่าวถือเป็นเวลาทำงานตามปกติ

การจัดสถานรับดูแลบุตรของลูกจ้าง สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 250 คนต้องจัดให้มีสถานรับดูแลบุตรของลูกจ้างในหรือนอกสถานประกอบการก็ได้ (โดยหน่วยงานภาครัฐให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่นายจ้างในการดำเนินการดังกล่าว)

การลาของบิดามารดา (Parental Leave) บังคับใช้สำหรับสถานประกอบการที่มีคนทำงานเกิน 30 คน หากคนทำงานได้ทำงานมาแล้ว 1 ปี สามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่ได้รับค่าจ้างจนกว่าบุตรอายุ 3 ปี แต่ระยะเวลาในการลาต้องไม่เกิน 2 ปี หากมีการเลี้ยงดูบุตรอายุเกิน 2 ปี ในขณะที่เดียวกันให้นับระยะเวลาในการลารวมเข้าด้วยกัน โดยสามารถลาได้สูงสุดไม่เกิน 2 ปีนับแต่วันที่เลี้ยงดูบุตรคนเล็ก ในระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถเข้าร่วมประกันสังคมอย่างต่อเนื่องได้ โดยนายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบตามที่เคยจ่ายและคนทำงานสามารถขอเลื่อนเวลาในการจ่ายเงินสมทบได้เป็นเวลา 3 ปี

การลากรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต มีสิทธิลาได้ 3-8 วันขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับผู้เสียชีวิต โดยได้รับค่าจ้าง ดังนี้

- (1) กรณีบิดามารดา บิดามารดาบุญธรรม บิดามารดาเลี้ยง และคู่สมรสลาได้ 8 วัน
- (2) กรณีปู่ตายาย ปู่ตายายของคู่สมรส บิดามารดาของคู่สมรส บิดามารดาเลี้ยงของคู่สมรส และบุตรลาได้ 6 วัน
- (3) กรณีพี่น้องลาได้ 3 วัน

การลากรณีสมรส มีสิทธิลาได้ 8 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

การจ่ายเงินพิเศษกรณีมาทำงานโดยไม่ขาดงาน ห้ามนายจ้างหักเงินพิเศษกรณีทำงานโดยไม่ขาดงาน (Full-Attendance Bonus Payment) ที่กำหนดจ่ายให้แก่คนทำงาน ในกรณีที่คนทำงานลาเพื่อการสมรสบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต เจ็บป่วยจากการทำงานหรือลาจลาจลสาธารณะ

3.6.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ลูกจ้างของได้หวัน ได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสุขภาพแห่งชาติ ค.ศ. 2005 (The National Health Insurance Law 2005) ซึ่งให้การคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้างสำหรับการคลอดบุตร การเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บ เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้อยู่ในอุปการะรวมถึงคู่สมรส บุตร บิดามารดาหรือปู่ตายาย หรือหลาน อายุต่ำกว่า 20 ปี โดยลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนให้แก่กองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติในอัตราส่วน 30:60:10 และมีวิธีคำนวณเงินสมทบในแต่ละเดือนของแต่ละฝ่าย ดังนี้

ลูกจ้าง = ค่าจ้าง X 4.55% X 30% X (1+ จำนวนผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง)

นายจ้าง = ค่าจ้าง X 4.55% X 60% X (1+จำนวนผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง)

รัฐบาล = ค่าจ้าง X 4.55% X 10% X (1+จำนวนผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง)

ไต้หวันได้มีการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างต่อเนื่องมีการแบ่งระบบสุขภาพออกเป็น 17 เขต มีการกระจายบุคลากร การจัดตั้งหน่วยบริการ และรัฐบาลยังจัดตั้งกองทุนพัฒนาบริการทางการแพทย์ โดยมีเงินสนับสนุนและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำจูงใจให้ภาคเอกชน ไปตั้งหน่วยบริการทางการแพทย์ในพื้นที่ชนบททำให้การกระจายตัวของแพทย์และหน่วยบริการดีขึ้น และยังมีการรวมหลักประกันสุขภาพทุกระบบ เช่น แรงงาน ข้าราชการ และผู้ด้อยโอกาส เข้าด้วยกันเป็นแบบภาคบังคับระบบเดียว โดยประชาชนที่มีรายได้ทุกคนต้องจ่ายค่าประกันสุขภาพ (สัดส่วนที่จ่ายแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับอาชีพและฐานะทางการเงิน) ซึ่งทำให้คนไต้หวัน โดยเฉพาะคนจนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้มากขึ้น และไม่ต้องล้มละลายจากการเจ็บป่วย การมีระบบหลักประกันสุขภาพที่ดีของไต้หวันทำให้คนไต้หวันทุกคนมีบัตรสุขภาพแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการบันทึกข้อมูลการเจ็บป่วย การรักษาพยาบาล ผลการตรวจวินิจฉัยต่างๆ ไว้ในบัตร ซึ่งทำให้เห็นภาพเมื่อไปรับบริการที่ใดแพทย์ก็สามารถเรียกดูประวัติการรักษาที่ผ่านมาได้ทันที ทำให้เกิดการรักษาที่ต่อเนื่อง ตรงจุด ไม่ซ้ำซ้อนเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในการประสานงาน การวางแผนรักษา และการบริหารจัดการต่างๆ ส่งผลให้เกิดการประหยัดทรัพยากรในระยะยาว นอกจากนั้นแล้ว ยังมีหลักประกันการทำงานให้แก่ลูกจ้างด้วย เป็นการคุ้มครองเพื่อหลักประกันการทำงาน นับว่าเป็นการใส่ใจสุขอนามัยของลูกจ้างเห็นความสำคัญของสุขภาพว่ามีค่ามากแค่ไหนแก่ประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างและบุคคลที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเท่าใดก็ยิ่งเป็นประโยชน์แก่งานของนายจ้างมากเท่านั้น

3.6.3 การคุ้มครองเพื่อหลักประกันการทำงาน

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2002 (The Labour Insurance Act 2002) ของไต้หวัน กำหนดให้การคุ้มครองคนทำงานในภาคเอกชนรวมถึงคนทำงานในงานอุตสาหกรรม ลูกจ้างในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ชาวประมง คนฝึกหัดงานกับองค์กรที่ขึ้นทะเบียนไว้กับรัฐบาล สมาชิกสหภาพแรงงาน ครูและลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล (ซึ่งไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันการทำงานของข้าราชการและครู) โดยมีรูปแบบการให้หลักประกัน 2 แบบ คือ (1) การคุ้มครองทั่วไป (Ordinary labor insurance) ซึ่งครอบคลุมการคุ้มครองคนทำงานและ/หรือผู้ที่อยู่ในความดูแลของคนทำงาน 6 กรณี คือ (ก) การคลอดบุตร (ข) การบาดเจ็บและเจ็บป่วย (ค) การทุพพลภาพ (ง) กรณีตาย (จ) กรณีลูกจ้างเป็นผู้สูงอายุ และ (ฉ) กรณีว่างงาน และ (2) การคุ้มครองกรณี

บาดเจ็บจากการทำงาน (Occupational injury insurance) ซึ่งครอบคลุมการคุ้มครอง 4 กรณี คือ (ก) การบาดเจ็บ (ข) การเจ็บป่วย (ค) การทุพพลภาพ และ (ง) การตาย

3.6.4 การคุ้มครองในการได้รับสวัสดิการจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employees' Welfare Fund)

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employees' Welfare Fund) จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายสวัสดิการลูกจ้าง (The Employees' Welfare Act) โดยกำหนดให้นายจ้างสำหรับสถานประกอบการประเภทโรงงานเหมืองแร่ บริษัท ธนาคาร สำนักงาน ฟาร์ม ประมง และทุ่งเลี้ยงสัตว์ที่ปกติมีกรรมกรว่าจ้างงานตั้งแต่ 50 คนมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเงินกองทุนในอัตราที่กำหนดไว้ ดังนี้

- (1) ร้อยละ 1-5 ของทุนจดทะเบียนเมื่อจัดตั้งบริษัท
- (2) ร้อยละ 0.05-0.15 ของรายได้รายเดือนทั้งหมดของกิจการ
- (3) ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างแต่ละคน และ
- (4) ร้อยละ 20-40 ของรายได้จากการขายของที่ไม้อใช้แล้วของกิจการ

สำหรับคนทำงานที่ไม่มีนายจ้างที่แน่นอน สหภาพแรงงานสำหรับคนทำงานกลุ่มดังกล่าวจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 30 ของจำนวนค่าสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมด หากจำเป็นอาจขอเงินสนับสนุนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

หากนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบไม่จ่ายเงินดังกล่าวหรือจ่ายไม่ครบถ้วนมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 หยวน¹³⁰ และต้องถูกบังคับให้จ่ายให้ครบถ้วน

คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง (Employee Welfare Committee) ซึ่งมาจากผู้แทนจากสหภาพแรงงานหรือฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บริหารจัดการกองทุนดังกล่าว ทั้งนี้ต้องมีผู้แทนจากสหภาพแรงงานหรือฝ่ายลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 2/3 ในคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง โดยมีกรรมการจำนวน 7-21 คน หากเป็นกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนมีจำนวนกรรมการได้ไม่เกิน 31 คน ทั้งนี้ สถานประกอบการตั้งแต่ 2 แห่งสามารถรวมกันเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างก็ได้

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ จากกองทุนดังนี้

- (1) สวัสดิการทั่วไป เช่น การแต่งงาน พิธีศพ การช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บและเจ็บป่วย เงินช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินและเงินกู้ การช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ เป็นต้น
- (2) การช่วยเหลือด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของลูกจ้าง

¹³⁰ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 20 เมษายน 2555 จากธนาคารกรุงเทพ 1 หยวน (TWD) มีค่าเท่ากับ 1.18 บาท.

(3) การจัดกิจกรรมพักผ่อน เช่น กิจกรรมเพื่อสุขภาพและวัฒนธรรม การท่องเที่ยว งานสังสรรค์รื่นเริง เป็นต้น

(4) รูปแบบสวัสดิการอื่นๆ เช่น การช่วยเหลือบุตรและคู่สมรสของลูกจ้าง การช่วยเหลือเกี่ยวกับคอกเบี้ยเงินกู้ซื้อที่อยู่อาศัย เป็นต้น

คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง (Employee Welfare Committee) อาจนำเงินกองทุนไปจัดตั้งสหกรณ์เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การจัดให้มีห้องอาหาร หอพักหรือที่พักอาศัย การให้บริการตัดผม การให้บริการรับดูแลบุตรของลูกจ้าง การให้บริการซักและทำความสะอาดเสื้อผ้า ห้องสมุด กิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น ทั้งนี้จำกัดการให้บริการและสวัสดิการเฉพาะแก่ลูกจ้างและครอบครัวเท่านั้น

3.6.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

อยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคม โดยระบบประกันสังคมจะประกอบด้วยประโยชน์ภายใต้โครงการกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติและผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ภายใต้โครงการประกันแรงงาน

ขอยกย่องผู้ได้รับความคุ้มครองในเงินบำนาญแห่งชาติ คือ ประชาชนที่มีอายุ 25 ถึง 65 ปี ยกเว้นบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้ระบบข้าราชการ ทหาร เกษตรกร และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนเอกชน โดยผู้ประกันตนจ่ายสมทบร้อยละ 3.9 ของอัตราค่าจ้างรายเดือนขั้นต่ำ และรัฐบาลจ่ายสมทบร้อยละ 2.6

ประโยชน์ทดแทนต่างๆ ที่จ่ายประกอบด้วยบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ และบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ ทั้งนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ บำนาญสำหรับชายหม้าย หรือหญิงหม้ายที่มีอายุ 55 ปี หรือมากกว่านั้น ผู้ที่มีอายุ 45 ปี หรือมากกว่านั้นที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าจำนวนเงินบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ โดยผู้มีสิทธิได้รับคือ ชายหม้ายหรือหญิงหม้าย บุตร (อายุ 25 ปี หรือน้อยกว่า) บิดามารดา (อายุ 55 ปีหรือมากกว่าที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าจำนวนเงินบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ) ปู่ย่าตายาย หลาน และพี่น้อง สิทธิประโยชน์ทดแทนจะสิ้นสุดหากผู้เป็นหม้ายได้สมรสใหม่ ซึ่งบำนาญจะจ่ายเป็นรายเดือนร้อยละ 1.3 ของจำนวนเงินรายเดือนของผู้ประกันตนคูณด้วยจำนวนปีของการคุ้มครอง เงินบำนาญรายเดือนที่จ่ายสำหรับการเสียชีวิตของผู้รับบำนาญชราภาพหรือทุพพลภาพคือร้อยละ 50 ของเงินบำนาญชราภาพหรือทุพพลภาพ หากมีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 1 คนขึ้นไปบำนาญจะถูกปรับจากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 สำหรับเงินก้อนที่จกเนื่องจากการเสียชีวิตของผู้ประกันตนจะจ่าย 5 ครั้งเป็นรายเดือน

3.6.6 การคุ้มครองด้านการศึกษาและการเรียนรู้

(1) การจัดให้มีสถานรับดูแลบุตรหรือกำหนดมาตรการในการดูแลบุตรของลูกจ้าง

นายจ้างที่มีการว่าจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 250 คนต้องจัดให้มีสถานรับดูแลบุตรของลูกจ้าง (child Care Facilities) ตามกฎหมายว่าด้วยการเท่าเทียมกันในการจ้างงาน (The Gender Equality in Employment Act) หรือ อาจเลือกใช้มาตรการอื่นที่เหมาะสมในการดูแลบุตรของลูกจ้างก็ได้ เช่น การตกลงว่าจ้างสถานรับดูแลเด็กในการให้บริการดูแลบุตรของลูกจ้าง โดยหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่นายจ้างในการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ การดำเนินการในการจัดให้มีสถานรับดูแลเด็กหรือว่าจ้างสถานดูแลเด็กต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้บริการรับดูแลเด็กหรือเลือกว่าจ้างสถานดูแลเด็กที่มีการจดทะเบียนการให้บริการรับดูแลเด็กอย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วย

(2) การสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรของคนที่ว่างงานโดยไม่สมัครใจ

บุตรของคนที่ว่างงานที่มีรายได้น้อยซึ่งว่างงานโดยไม่สมัครใจเนื่องจากถูกเลิกจ้างอันมีสาเหตุจากการระงับการดำเนินกิจการ การปิดกิจการ หรือการล้มละลายของนายจ้าง และกำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย (ไม่รวมการศึกษาระดับปริญญาโท การฝึกอบรมการทำงาน การศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยเปิด (Open university/college) โรงเรียนแพทย์) โดยไม่ได้รับสิทธิในการขอลดหรือยกเว้นค่าเล่าเรียน และไม่ได้เป็นผู้ขอเงินเพื่อการศึกษาสำหรับผู้มีรายได้น้อย และไม่ได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาใดๆ จากเงินสนับสนุนทางการศึกษาสำหรับข้าราชการ ครู ข้าราชการบำนาญ เกษตรกร หากคนทำงานซึ่งเป็นบิดาหรือมารดาตกอยู่ในภาวะว่างงานอย่างน้อย 6 เดือนติดต่อกันและมีรายได้น้อยไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนดและไม่มีแหล่งเงินสนับสนุนทางการศึกษาจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

(3) ระบบเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับคนทำงาน

ไต้หวันมีนโยบายในการพัฒนาคน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Education and Human Resource Development) สภาเพื่อกิจการแรงงาน (The Council of Labor Affairs) ของไต้หวันได้ดำเนินโครงการเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับคนทำงาน (Labor Educational Learning Network) เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ (All-rounded portal) โดยมีการรวบรวมข้อมูลและการอบรมต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ระบบการเรียนรู้ดังกล่าวจะทำให้คนทำงานและผู้ประกอบการจำนวนมากสามารถเรียนรู้และรับการฝึกอบรมแบบไร้พรมแดนผ่านสื่อการเรียนการสอนทางอินเทอร์เน็ต (<http://hilearning.clag.ov.tw>) การใช้บริการดังกล่าวของภาครัฐไม่ต้องจ่ายค่าสมัครเป็นสมาชิกเพื่อการเรียนรู้และฝึกอบรมต่างๆ แต่ประการใด ปัจจุบันสภาเพื่อกิจการแรงงาน (The Council of Labor Affairs) ได้จัดทำหลักสูตรการอบรมในเรื่องต่างๆ ที่

เป็นประโยชน์กับคนทำงานและผู้ประกอบการไว้ในระบบเครือข่ายการเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่ หลักประกันการทำงาน สภาพการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน การตรวจแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น



บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

จากที่ได้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะทั้งตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ ประเทศสวีเดน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไต้หวันแล้ว จะเห็นได้ว่ามีลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างที่เหมือนกันตามมาตรฐานแรงงาน (เกณฑ์ขั้นต่ำ) ของ ILO แต่รายละเอียดในการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากสวัสดิการแรงงานพื้นฐานแต่ละประเภทอาจแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้าง ครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทย ยังไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างครอบคลุม เพียงพอ และเหมาะสม ซึ่งในบทนี้จะทำการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะเพื่อเป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง ครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะต่อไป

4.1 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายความคุ้มครองกรณีสิทธิการลา

4.1.1 การลาของบิดามารดา (หรือการลาเพื่อดูแลบุตร หรือการลาเพื่อดูแลช่วยเหลือคู่สมรสในการคลอดบุตร)

ประเทศอังกฤษ ได้กำหนดกฎหมายว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา ค.ศ. 1999 กฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของมารดาและบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2002 และกฎหมายว่าด้วยการลาของบิดาและผู้รับบุตรบุญธรรม ค.ศ. 2002 กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นบิดามารดาของบุตรที่ทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อทำหน้าที่ของบิดามารดาเป็นเวลา 13 สัปดาห์สำหรับบุตรแรกเกิดหรือบุตรบุญธรรมแต่ละคน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยลาได้ตั้งแต่เด็กเกิดหรือรับเป็นบุตรบุญธรรม และในกรณีของบุตรที่ทุพพลภาพสามารถลาได้ 18 สัปดาห์จนกว่าบุตรจะมีอายุ 18 ปี นอกจากนั้นแล้ว ประเทศอังกฤษยังกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างชายที่มีบุตรในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Paternity Leave) อันเป็นสิทธิในการลาหยุดสำหรับลูกจ้างชายที่ภรรยากำเนิดบุตรโดย

สามารถลาได้ถึง 26 สัปดาห์ สอดคล้องกับระยะเวลาในการลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง หากมารดาเด็กซึ่งเป็นลูกจ้างกลับไปทำงานภายหลังการลาคลอดแล้วทำให้บิดาของบุตรสามารถ เลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอดได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับการจ่ายค่าจ้าง จำนวนหนึ่งในระหว่างการลาดังกล่าว

สำหรับประเทศสวีเดน มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 2000 กฎหมายว่า ด้วยการลาของบิดามารดา ค.ศ. 1998 และกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาของบิดามารดา (ฉบับแก้ไข เพิ่มเติม) ค.ศ. 2006 ใ้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 6 เดือนหรือเป็นเวลา 12 เดือนในช่วง 2 ปี ของการว่าจ้างมีสิทธิลา ดังนี้

(1) ลูกจ้างที่มีบุตรเกิดใหม่มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้จนบุตรอายุ 18 เดือน ไม่ว่าจะ เป็นลูกจ้างหญิงหรือชาย และในกรณีที่ลูกจ้างรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมมีสิทธิลาได้ 18 เดือนเพื่อดูแล เด็กเช่นเดียวกัน ทำให้เห็นได้ว่ากฎหมายเห็นความสำคัญของครอบครัวมากแม้ว่าจะเป็นบุตรบุญธรรม ก็ตาม

(2) ลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 8 ปีมีสิทธิขอลาได้ถึง 480 วัน ซึ่งนับรวมวันลาของ ลูกจ้างชายและหญิงที่เป็นบิดามารดาเข้าด้วยกัน โดยต้องมีการแบ่งวันลากันคนละอย่างน้อย 60 วัน หากไม่ใช้วันลาดังกล่าวจะไม่ได้รับการคืนวันลาให้แต่ประการใด โดยในทางปฏิบัตินายจ้างจะช่วย ลูกจ้างโดยการจ่ายส่วนต่างของเงินที่ลูกจ้างได้รับจากหน่วยงานรัฐกับค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับจริง จากนายจ้าง

(3) ลูกจ้างที่มีบุตรมีสิทธิขอลดชั่วโมงการทำงานได้ถึงร้อยละ 25 หรือทำงานเพียงวันละ 6 ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างตามส่วนเพื่อดูแลบุตรจนบุตรมีอายุถึง 8 ปี

(4) ลูกจ้างที่มีบุตรมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยได้ถึง 60 วันต่อปีสำหรับบุตรแต่ละคน โดยได้รับเงินร้อยละ 80 ของค่าจ้างจากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว

ส่วนประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2008 และกฎหมายว่าด้วยการลา เพื่อเลี้ยงดูบุตรและการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ค.ศ. 1992 และกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาเพื่อ เลี้ยงดูบุตรและการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2009 กำหนดให้ ลูกจ้างชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรกรณีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง แต่อาจได้รับเงินช่วยเหลือจากระบบประกัน นอกจากนั้นแล้วลูกจ้างยังมีสิทธิลา 5 วันต่อปีเพื่อดูแล บุตรก่อนวัยเรียนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บได้อีกด้วย โดยกฎหมายไม่ได้ระบุว่าจะต้องให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างลาดังกล่าวด้วย ยิ่งไปกว่านั้น คนทำงานหญิงที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงดูบุตร อายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อเลี้ยงดูบุตร เช่น การให้นมบุตร วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที นอกเหนือจากเวลาพักทำงานในแต่ละวัน

ประเทศไทยได้วัน กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2002 และกฎหมายว่าด้วยการเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ค.ศ. 2002 กำหนดถึงสิทธิการลา ให้บังคับใช้สำหรับสถานประกอบการกิจการที่มีคนทำงานเกิน 30 คน หากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว 1 ปี สามารถขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้จนกว่าบุตรอายุ 3 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่มีข้อแม้ว่าระยะเวลาในการลาต้องไม่เกิน 2 ปี ในขณะที่เดียวกันให้ับระยะเวลาในการลา รวมเข้าด้วยกัน โดยสามารถลาได้สูงสุดไม่เกิน 2 ปีนับแต่วันที่เลี้ยงดูบุตรคนเล็ก ซึ่งในระหว่างการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง โดยไม่ได้รับค่าจ้างดังกล่าว ลูกจ้างสามารถเข้าร่วมประกันสังคมอย่างต่อเนื่องได้ โดยที่นายจ้างจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบอย่างที่เคยปฏิบัติและลูกจ้างสามารถขอเลื่อนเวลาในการจ่ายเงินสมทบได้เป็นเวลา 3 ปีอีกด้วย

สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการกำหนดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับของลูกจ้างเกี่ยวกับการลาของบิดามารดา (เพื่อเลี้ยงดูบุตร) หรือแม้กระทั่งการลาของบิดาในการเลี้ยงดูบุตรแต่ประการใด ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ปัจจุบันมีกฎหมายให้สิทธิแก่ข้าราชการชายในการลาเพื่อดูแลภรรยาหลังคลอดบุตรได้เป็นเวลา 15 วัน) ซึ่งสิทธิการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรนี้เป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตของทารกที่ยังไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาที่ดีของลูกน้อย แต่ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคม วัฒนธรรม และความเป็นอยู่ในประเทศไทยแต่เดิมกำหนดบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตรให้แก่ผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายได้รับบทบาทและหน้าที่หลักในการทำงานนอกบ้านหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว และในปัจจุบันการดำรงชีวิตของคนในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปจากครอบครัวขนาดใหญ่ที่อยู่รวมกันทั้ง ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก ซึ่งทุกคนอยู่ร่วมกันคอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นครอบครัวที่มีขนาดเล็กลง เป็นครอบครัวที่อยู่รวมกันเพียงพ่อ แม่ ลูกมากขึ้นมีความเป็นครอบครัวเดี่ยวเพิ่มมากขึ้น สามีและภรรยาที่อยู่ในวัยทำงานส่วนใหญ่ต้องทำงานนอกบ้าน สัมพันธภาพในครอบครัวเริ่มลดน้อยลงจึงควรช่วยกันกระตุ้นให้สังคมมีค่านิยมที่ถูกต้องช่วยกันส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของครอบครัว บทบาทในการเลี้ยงดูลูกน้อยจึงไม่ควรตกอยู่แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวสามีที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับภรรยาอย่างมากในการช่วยเหลือดูแล เสริมสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวให้แน่นแฟ้นขึ้น ภรรยาก็ย่อมได้รับกำลังใจจากสามีที่ช่วยเลี้ยงดู ทำให้ภรรยามีสุขภาพจิตที่ดี และน้ำหนักแม่ก็จะไหลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความผูกพันให้กับผู้เป็นพ่อกับลูกได้เป็นอย่างดี ดังนี้เมื่อเกิดการตั้งครรภ์ขึ้นและหลังจากช่วงหลังคลอดก็ต้องกลับเข้าทำงานกันทั้งลูกจ้างหญิงและชาย ลูกน้อยซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่ต้องการพ่อและแม่ดูแลอย่างใกล้ชิดย่อมเกิดความยากลำบากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่เพียงการเปลี่ยนแปลงที่กลายมาเป็นครอบครัวเดี่ยวเพิ่มมากขึ้น แต่สุดท้ายอาจกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวที่มีเพียง

พ่อหรือแม่ทำหน้าที่ในการเลี้ยงดูลูกน้อยเท่านั้น ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบากในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มมากขึ้นเป็นสองเท่าอีกด้วย

4.1.2 การช่วยเหลือลูกจ้างในการเลี้ยงดูบุตร

ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติแรงงาน ค.ศ. 2002 และพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานและครอบครัว ค.ศ. 2006 นายจ้างจะจัดลักษณะงาน ชั่งโมงการทำงาน และ/หรือสภาพการทำงานที่เหมาะสมเป็นการชั่วคราวสำหรับลูกจ้างที่กลับเข้าทำงานภายหลังคลอดบุตรและยังอยู่ในช่วงการให้นมบุตร และกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการมีเวลาพักเพื่อให้นมบุตรและเลี้ยงบุตรในระหว่างการเลี้ยงบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที

ส่วนประเทศสวีเดน กฎหมายกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงในการมีเวลาพักเพื่อให้นมบุตรและเลี้ยงบุตรในระหว่างการเลี้ยงบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที (นอกเหนือจากเวลาพักทำงานในแต่ละวัน)

สำหรับประเทศญี่ปุ่น กฎหมายว่าด้วยการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ค.ศ. 1992 และกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2009 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เช่น การลาพักผ่อนชั่วคราว การจัดสถานรับดูแลเด็กในสถานประกอบการ เป็นต้น ซึ่งในการนี้กฎหมายยังกำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงการเลี้ยงบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักโดยการให้นมบุตรวันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที (นอกเหนือจากเวลาพักทำงานในแต่ละวัน) หรือในกรณีที่บุตรก่อนวัยเรียนเกิดเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลได้

ส่วนประเทศไต้หวันเอง กฎหมายว่าด้วยการเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ค.ศ. 2002 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 250 คน ต้องจัดให้มีสถานรับดูแลบุตรของลูกจ้างในหรือนอกสถานประกอบกิจการก็ได้ ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่นายจ้างในการดำเนินการดังกล่าว นอกจากนั้นแล้ว ลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี ที่จำเป็นต้องให้นมหรืออาหารแก่บุตรด้วยตนเองสามารถหยุดพักงานได้วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที นอกเหนือจากเวลาพักงานตามปกติ เวลาหยุดพักงานดังกล่าวถือเป็นเวลาทำงานตามปกติ

อนึ่งประเทศไทยนั้น แตกต่างกับประเทศในกลุ่มที่ศึกษาทั้งประเทศอังกฤษ สวีเดน ญี่ปุ่น และไต้หวัน (รวมทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 และข้อแนะที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000) ซึ่งทั้งสามประเทศมีการกำหนดให้มีการจัดเวลาพักและหรือสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการให้นมบุตรด้วย โดยที่ประเทศไทยยังไม่มีกำหนดให้มีการจัดสวัสดิการภาคบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนนี้ที่เกี่ยวกับการ

ช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการหยุดพักงานเพื่อให้มีบุตร การจัดสถานที่ในการให้นมบุตรในสถานประกอบกิจการแต่อย่างใด ทั้งนี้ ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยใช้นโยบายในการสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวแบบสมัครใจ กล่าวคือ เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย จึงได้ร่วมกันจัดโครงการนมแม่ในสถานประกอบกิจการขึ้น แม้จะเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า นมแม่เป็นอาหารที่ดีที่สุดสำหรับทารก ทำให้ทารกเจริญเติบโต สมบูรณ์ แข็งแรง มีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ที่ดี แต่ประเทศไทยเรายังไม่มีกฎหมายออกมาบังคับใช้ในส่วนนี้

4.1.3 การลาในกรณีอื่นๆ

นอกจากการลาข้างต้นแล้ว ในกลุ่มประเทศศึกษากฎหมายยังได้มีการกำหนดสิทธิการลาที่เกี่ยวข้องอย่างอื่นอีก อย่างในประเทศอังกฤษลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมาย โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ลูกจ้างชายลาหยุดงานเพื่อพาภรรยาไปตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมายอีกด้วย

การลาหยุดงานเพื่อบุคคลซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยหรือการลากรณีมีเหตุฉุกเฉิน เป็นสิทธิที่ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิใช้ได้ ลูกจ้างมีสิทธิขอลากรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่บุคคลที่อยู่ในความดูแล ได้แก่ คู่สมรสหรือหุ้นส่วนชีวิต บุตร บิดามารดา และบุคคลที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง เนื่องจากเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุหรือมีเหตุจำเป็นใดๆ ทำให้ต้องได้รับการดูแลอย่างกะทันหันจากลูกจ้างหรือตายและต้องจัดงานหรือไปงานพิธีศพ โดยจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ประเทศญี่ปุ่นเองได้ให้สิทธิลูกจ้างหญิงลาในช่วงมีประจำเดือนได้ ลูกจ้างหญิงที่มีปัญหาการทำงานในช่วงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาในช่วงเวลาดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์ นอกจากนั้นแล้วกฎหมายยังให้สิทธิลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ซึ่งก็คือ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ปู่ย่าตายาย ที่อยู่ในภาวะต้องการการดูแล และสามารถให้สิทธิลาดังกล่าวได้ครั้งละ 1 คน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ยิ่งไปกว่านั้น หากลูกจ้างประสบภาวะยากลำบากเกิดกรณีฉุกเฉิน สามารถร้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ก่อนเพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายกรณีฉุกเฉินขึ้นได้อีกด้วย ไม่เท่านั้นกรณีลูกจ้างจะเดินทางกลับภูมิลำเนาซึ่งจะได้รับค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาด้วย และในเรื่องสุขภาพของลูกจ้างก็เช่นกัน กฎหมายเห็นความสำคัญของสุขภาพร่างกาย หากลูกจ้างร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ย่อมทำงานให้นายจ้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายจึงกำหนดให้ลูกจ้างจะได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีด้วย

สำหรับประเทศไทยก็ได้เห็น ก็มีการกำหนดสิทธิการลากรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต โดยมีการแยกระดับความสัมพันธ์ที่จะใช้สิทธิลาไว้ นอกจากนั้น ลูกจ้างยังมีสิทธิลาในกรณีสมรส โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง และมีการจ่ายเงินพิเศษกรณีมาทำงานโดยไม่ขาดงานให้อีกด้วย

สรุปสวัสดิการในเรื่องสิทธิการลานั้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ในกลุ่มประเทศศึกษา ไม่ว่าจะเป็นประเทศอังกฤษ ประเทศสวีเดน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยมีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในเรื่องสิทธิการลาที่สนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างไว้ค่อนข้างสูงและชัดเจน มีการแยกแยะไว้เป็นลำดับ หมวดหมู่อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการแรงงานเกี่ยวกับการลาของบิดามารดา การลาของบิดาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือมารดาในช่วงหลังการคลอดบุตร การช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เช่น การให้นมบุตร การจัดสถานที่ที่เหมาะสมในการดูแลบุตร และการลาเพื่อดูแลบุตรที่เจ็บป่วยหรือบุตรที่ทุพพลภาพ นอกจากนั้นแล้วยังให้มีการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวอีกด้วย แตกต่างจากประเทศไทยที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับที่สนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างที่น้อยกว่าทุกประเทศที่ศึกษา ทั้งที่สังคมคาดหวังครอบครัวเข้มแข็ง แต่ไม่มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพิจารณาและกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมให้มีกำหนดสวัสดิการแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัวมากขึ้น ให้มีการกำหนดวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดสำหรับบิดา ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าในส่วนของข้าราชการมีการกำหนดให้แก่ข้าราชการชายที่สามารถใช้สิทธิลาช่วยภรรยาหลังคลอดได้เป็นเวลา 15 วัน (นาร่อง) ซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้ลูกจ้างยังไม่ได้รับจึงควรกำหนดให้สิทธิลูกจ้างชายสามารถลาเพื่อช่วยภรรยาหลังคลอดได้เป็นเวลา 6 เดือน โดยได้รับค่าจ้างเพื่อสนับสนุนให้ผู้เป็นพ่อมีบทบาทในการเป็นผู้ดูแลมากขึ้น โดยไม่ต้องเสียงาน อีกทั้งคุณภาพในการเลี้ยงดูบุตรมีผลต่อคุณภาพของเด็กอันเป็นกำลังสำคัญของประเทศในภายภาคหน้า ควรกำหนดให้มีการขยายสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมให้นายจ้างจัดสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างหญิงหลังคลอดที่ยังอยู่ในระยะให้นมบุตร และกำหนดให้สถานประกอบกิจการจัดสถานที่เลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง โดยให้สามารถร่วมกับสถานประกอบกิจการบริเวณใกล้เคียงจัดสถานที่สำหรับดูแลบุตรของลูกจ้างก็ได้ และควรกำหนดให้มีการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว โดยลูกจ้างสามารถลาได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งหากมีการยอมรับแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัวของลูกจ้างเป็นสวัสดิการแรงงานภาคบังคับโดยมีการกำหนดสิทธิการลาของลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะจะทำให้ลูกจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีฐานะเป็นบิดามารดาและมีบุตรที่อยู่ในวัยที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูมีโอกาสได้รับสวัสดิการแรงงานที่เอื้ออำนวยอย่างยิ่งต่อการทำงานและดำรงชีวิตครอบครัวที่

สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันของไทยที่มีแนวโน้มว่าจะมีลักษณะและความเป็นอยู่ในครอบครัวเช่นเดียวกับครอบครัวในสังคมตะวันตก คือ มีการเพิ่มขึ้นของครอบครัวเดี่ยวในอัตราที่สูงกว่าครอบครัวขยาย

4.2 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ประเทศอังกฤษ การรักษาพยาบาลของลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะอยู่ภายใต้โครงการระบบคู่ระหว่างระบบประกันสังคมและระบบความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ และระบบคุ้มครองประชาชนทุกคนเพื่อการรักษาพยาบาลภายใต้กฎหมายการบริการสุขภาพแห่งชาติ ค.ศ. 2006 ระบบการรักษาพยาบาลได้รับการวางรากฐานให้ประชาชนทุกคนได้รับการรักษาพยาบาลที่มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยระบบรักษาพยาบาลที่ว่ามีชื่อเรียกว่า National Health Service (NHS) ซึ่งมีหน้าที่และวัตถุประสงค์เพื่อการให้ความคุ้มครองทางด้านการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนที่อยู่ในประเทศ ผู้ป่วยเลือกรับการรักษาจากโรงพยาบาลได้ทั้งหมด ยิ่งไปกว่านั้นประเทศอังกฤษยังเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพเด็กและสตรีมีครรภ์เป็นอย่างมาก โดยครอบคลุมในเรื่องการให้การรักษาพยาบาลทั่วไป การให้ความรู้ผู้ปกครองเกี่ยวกับการดูแลบุตร การป้องกันการเกิดโรค ส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ ลดความไม่เท่าเทียมและความเสี่ยงทางด้านสุขภาพสำหรับครอบครัวที่ยากจน ให้ความมั่นใจที่จะได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยสำหรับสตรีมีครรภ์ ตลอดจนคำแนะนำต่างๆ ที่จะช่วยเหลือให้การดูแลสุขภาพของแม่เด็กและเด็กเป็นไปอย่างถูกวิธีอีกด้วย

ส่วนประเทศสวีเดน ระบบการดูแลรักษาพยาบาลในสวีเดนนับว่ามีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล มีเป้าหมายและยึดหลักการว่าพลเมืองทุกคนมีสิทธิเข้าถึงและได้รับการดูแลสุขภาพโดยเท่าเทียมกัน การคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลนั้นตามพระราชบัญญัติการจ่ายกรณีเจ็บป่วย อยู่ภายใต้ระบบคู่ระหว่างการประกันสังคม (ประโยชน์ทดแทนในรูปเงินทดแทนการขาดรายได้) และระบบที่คุ้มครองประชาชนทุกคน (การรักษาพยาบาล) โดยได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลและภาษีของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารจัดการจึงดำเนินการโดยรัฐเป็นหลักและเป็นแบบกระจายศูนย์ตามภูมิภาคท้องถิ่น ประชาชนทุกคนจึงมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลทุกคน ทั้งนี้สิทธิในการรักษาพยาบาลของลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ ได้ให้การคุ้มครองโดยไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นเหตุที่เกิดจากการทำงานหรือนอกเวลาทำงานเพียงแต่เหตุของการเจ็บป่วยนั้นจะต้องไม่เกิดจากการกระทำของผู้ประกันตนเองหรือผู้ประกันตนยอมให้ผู้อื่น

กระทำ โดยลูกจ้าง และบุคคลในครอบครัว สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ ศูนย์บริการสุขภาพหรือเลือกแพทย์ประจำครอบครัวหรือตรวจรักษากับแพทย์คนใดก็ได้ที่มีวุฒิของการเป็นแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป โดยผู้ป่วยมีอิสระในการเลือกใช้บริการว่าจะไปโรงพยาบาลใดหรือกับแพทย์ผู้ให้บริการคนใด แต่ถ้าผู้ป่วยประสงค์จะรับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลนอกจังหวัดที่ผู้นั้นพำนักอาศัยอยู่ก็อาจต้องขอใช้ใบส่งตัวแต่โดยทั่วไปแล้วคนไข้ไม่ต้องใช้ใบส่งตัวเพื่อไปรับสิทธิพิเศษ คือ สามารถตรงไปที่โรงพยาบาลใดๆ ก็ได้ โดยไม่ต้องผ่านบริการปฐมภูมิมาก่อน

สำหรับประเทศญี่ปุ่น บริการทางการแพทย์ของระบบประกันสุขภาพมีระบบการดำเนินงานที่ก้าวหน้ากว่าบริการดูแลจากบริการสังคมเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันด้านการรักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสุขภาพ (The Health Insurance Law) มีการให้ความสำคัญคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันด้านการรักษาพยาบาลเพื่อให้หลักประกันด้านการรักษาพยาบาลแก่กลุ่มบุคคลที่เป็นลูกจ้างและมีลูกจ้างทำให้ชาวญี่ปุ่นทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศได้รับการคุ้มครองทางการรักษาพยาบาล โดยในด้านการรักษาพยาบาลนี้จะได้กับทั้งตัวลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้าง กล่าวคือ บิดามารดา คู่สมรส (รวมทั้งคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี) บุตร หลาน และน้องชาย น้องสาว รวมถึงบิดามารดาและบุตรของคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ซึ่งอยู่ในบ้านเดียวกับผู้ประกันตน ส่วนการประกันสุขภาพของลูกจ้างจะได้รับทั้งบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุน โดยผู้ประกันตนและผู้อยู่ในอุปการะสามารถจะไปใช้บริการทางการแพทย์เมื่อเกิดการเจ็บป่วยที่สถานพยาบาลได้ทุกสถานพยาบาล เป็นที่น่าสังเกตว่าระบบการประกันการรักษาพยาบาลของประเทศญี่ปุ่น เริ่มมีมานานแล้วและมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงมาโดยตลอด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะความเจริญและก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมของประเทศ ระบบการประกันการรักษาพยาบาลของประเทศญี่ปุ่นจึงมีหลากหลายรูปแบบ มีผู้ดำเนินการ (ผู้ขายประกัน) มากมายทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันระบบดังกล่าวได้ครอบคลุมประชาชนทั่วทั้งประเทศแล้ว นั่นก็แสดงให้เห็นว่าคนญี่ปุ่นทุกคนได้รับการคุ้มครองดูแลในเรื่องการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต

ทั้งนี้ ประเทศไต้หวัน มีการกำหนดคุ้มครองสิทธิด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้างเช่นเดียวกับประเทศสวีเดนและประเทศญี่ปุ่นที่มีได้รับรักษาพยาบาลแก่เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองไปถึงบิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะด้วย ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสุขภาพแห่งชาติ (The National Health Insurance Law) โดยลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนให้แก่กองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติ ระบบการรักษาพยาบาลของไต้หวันเป็นแบบระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ

ที่มีแนวคิดให้พลเมืองทุกคนได้รับบริการที่ดีเสมอกันอย่างทั่วถึง รักษาได้ทุกโรค การใช้ระบบประกันสุขภาพนี้ประชาชนจ่ายเบี้ยประกันด้วยเหมือนระบบประกันสังคมของเรา ไม่ใช่รัฐบาลรับผิดชอบทั้งหมด

สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันระบบการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพประชาชนของประเทศไทยอาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแบบถ้วนหน้า (Universal) แล้ว โดยประกอบด้วย 3 โครงการหลัก ได้แก่¹³¹

โครงการสวัสดิการการรักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐ ซึ่งให้ความคุ้มครองรวมถึงบิดามารดา และบุตรของข้าราชการ บริหารจัดการโดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และค่าใช้จ่ายมาจากภาษีเงินได้ที่รัฐจัดเก็บ

โครงการประกันสังคม ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ บริหารจัดการโดยสำนักงานประกันสังคม ค่าใช้จ่ายโครงการจัดเก็บจากเงินสมทบ 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล

โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ไม่มียศใน 2 โครงการแรก ซึ่งเป็นกลุ่มประชาชนกลุ่มใหญ่ที่สุดประมาณร้อยละ 76 ของประชากรทั้งหมด บริหารจัดการโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (สปสข.)

โดยปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่ให้สิทธิประชาชนเข้ารับบริการทางการแพทย์ ซึ่งสวัสดิการตามกฎหมายแต่ละฉบับมีความแตกต่างกัน ในส่วนของลูกจ้างนั้นกฎหมายที่ใช้บังคับคือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งกำหนดให้สิทธิผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพสามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม อันเป็นระบบที่เป็นระบบไตรภาคีที่มีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยกัน 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล ซึ่งสิทธิในการเข้ารับการรักษาพยาบาลนั้นให้สิทธิเฉพาะแก่ผู้ประกันตนผู้มีชื่อในบัตรรับรองสิทธิเท่านั้น ไม่รวมถึงบุคคลในครอบครัวของผู้ประกันตนด้วย ไม่ว่าจะเป็นบิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะด้วย ซึ่งหากรวมจะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย ภาวะเครียดแก่ลูกจ้างได้เป็นอย่างมาก อันเป็นการแตกต่างจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ที่ให้ความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลแก่ทั้งตัวผู้ประกันตน และบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย และเป็นการแตกต่างจากประเทศที่ศึกษาทุกประเทศซึ่งให้สิทธิในการเข้ารับการรักษาพยาบาลทั้งแก่ลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย และประเทศได้หันเองให้คนใช้สามารถเลือก โรงพยาบาลเองได้เช่นเดียวกัน ต่างจากประเทศไทยที่เป็นแบบระบุโรงพยาบาล

¹³¹ สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ ก เล่มเดิม. หน้า 158-159.

ถ้าไม่ไปตามที่กำหนดไว้โดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วนฉุกเฉินก็ต้องจ่ายเองทั้งหมด อีกทั้งในประเทศได้หวั่นทุกคนได้รับการดูแลสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ง่าย ราคาการรักษาไม่สูงจนเอื้อมไม่ถึง และมีการบริหารควบคุมคุณภาพอย่างดีเป็นที่ยอมรับ ระบบประกันสุขภาพของประเทศได้หวั่นมีค่าบริหารจัดการต่ำที่สุดในโลก และเป็นระบบดูแลสุขภาพที่ดีติดลำดับเป็นที่สองของโลกรองจากประเทศสวีเดนที่เดียว เมื่อสุขภาพเป็นเรื่องที่สำคัญการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงย่อมทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และควรขยายสิทธิให้ผู้ประกันตนและบุคคลในครอบครัวสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการกับสำนักงานประกันสังคมได้ทุกแห่ง นอกจากนั้นแล้ว ประเทศไทยเรานั้นกลับไม่มีสวัสดิการแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งให้แก่ลูกจ้างของตน นั่นก็คือ การตรวจสุขภาพประจำปี อันถือว่าเป็นมาตรการเชิงป้องกัน (Proactive Measure) ที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ลูกจ้าง ซึ่งประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดให้การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ต่างจากประเทศไทยที่สถานประกอบการส่วนใหญ่พึ่งพาสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้างจากประกันสังคม ทั้งนี้เพราะการตรวจสุขภาพของลูกจ้างเป็นสวัสดิการแรงงานภาคบังคับเฉพาะแก่กิจการที่มีการทำงานในลักษณะที่ลูกจ้างมีความเสี่ยงและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น อันตรายจากความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงเท่านั้น¹³² มิได้ใช้บังคับแก่กิจการทุกประเภท ซึ่งในปัจจุบันสิทธิในการรักษาพยาบาลตามประกันสังคมยังไม่รวมถึงการตรวจร่างกายประจำปี ดังนั้น เห็นควรส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการรักษาพยาบาลให้ขยายสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลแก่บุคคลในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วย อันได้แก่ บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ ขยายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการกับสำนักงานประกันสังคมได้ทุกแห่ง การขยายความคุ้มครองประกันสังคมกรณีดังกล่าวมีศักยภาพ ไม่เพียงแต่ทำให้บรรลุถึงความเท่าเทียมกันในการรักษาพยาบาลในกลุ่มสมาชิกครอบครัวของผู้ประกันตนและขยายความคุ้มครองการประกันสังคมการรักษาพยาบาลได้อย่างกว้างขวางเท่านั้น แต่ยังช่วยให้รัฐบาลสามารถลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนในภาพรวมได้ด้วย

¹³² กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549 ข้อ 20.

4.3 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว

ประเทศอังกฤษ มีการเข้าช่วยเหลือครอบครัวในรูปของการสงเคราะห์ครอบครัว เพื่อเข้ามาช่วยรองรับภาระของครอบครัว เป็นการลดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตร โดยเงินอุดหนุนนี้จะอยู่ในรูปของเงินสงเคราะห์บุตร ซึ่งเป็นประโยชน์ทดแทนที่รัฐให้กับครอบครัวที่มีบุตรให้กับเด็กทุกคน โดยไม่ได้พิจารณาจากระดับรายได้ของพ่อแม่ หรือสถานะตำแหน่งในตลาดแรงงาน ให้แก่ครอบครัวที่ดูแลเด็กอายุไม่เกิน 16 ปี หรือเด็กที่อายุต่ำกว่า 20 ปี ในกรณีที่เด็กนั้นเรียนเต็มเวลาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อเป็นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้แก่ลูกจ้าง รัฐบาลมีนโยบายตลาดแรงงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในการดูแลลูกน้อยของลูกจ้างอีกด้วย

สำหรับความช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้างในประเทศสวีเดนนั้นกฎหมายประกันสังคมจะอยู่ในรูปของการสงเคราะห์ครอบครัวที่มีบุตรให้ได้มีรายได้เสริมในการดูแลครอบครัว ลูกจ้างที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือ 20 ปี กรณียังเป็นนักเรียนและ 23 ปี กรณีศึกษาในโรงเรียนสำหรับผู้มีปัญหาในการเรียนรู้ช้ากว่าผู้อื่น นอกจากนั้นแล้วอาจกล่าวได้ว่าประเทศสวีเดนให้การดูแลและช่วยเหลือประชาชนในทุกช่วงของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินช่วยเหลือเพื่อเตรียมการคลอดบุตร การให้เงินช่วยเหลือเพื่อดูแลบุตร การให้เงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในการเลี้ยงดูบุตรจนถึงอายุ 16 ปี การให้เงินช่วยเหลือเพื่อดูแลบุตรที่เจ็บป่วยอายุไม่เกิน 12 ปี หรือบุตรซึ่งทุพพลภาพอายุไม่เกิน 16 ปี การให้เงินช่วยเหลือแก่บุตรของลูกจ้างในการศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการให้เงินสนับสนุนการยังชีพ (Maintenance Support) ให้แก่เด็กที่มีสิทธิทุกคนที่อาศัยอยู่กับบิดาหรือมารดาคนเดียว โดยให้สำหรับบุตรที่อายุไม่เกิน 18 ปี หรืออายุ 20 ปี กรณีเป็นนักเรียน จนถึงเดือนมิถุนายนของปีที่หมดสิทธิ

ส่วนประเทศญี่ปุ่น ยังให้เงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในการเลี้ยงดูเพิ่มเติมซึ่งลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อดูแลบุตร ซึ่งจะเป็นผู้นำสังคมญี่ปุ่นต่อไปในอนาคตให้เติบโตได้อย่างมั่นคง และเพื่อจะให้การส่งเสริมคุณภาพและความสามารถในการด้านต่างๆ ของเด็กให้ดียิ่งขึ้นจะจ่ายให้แก่คนที่ให้การเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุถึง 12 ปีหรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุครบ 12 ปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ รัฐบาลจะจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง เพื่อที่จะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรให้แก่ลูกจ้างนั่นเอง และยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร โดยจะจ่ายให้แก่บิดามารดาที่มีบุตรหรือผู้ปกครองที่อุปการะเลี้ยงดูเด็ก เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตครอบครัว ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะอยู่ในรูปของตัวเงิน ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์เด็กกำพร้า (Orphan's Allowance)

กรณีนี้ประโยชน์ทดแทนจะกำหนดอายุของเด็กและต้องเป็นเด็กกำพร้าที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี และอายุไม่เกิน 20 ปี สำหรับเด็กกำพร้าที่เป็นเด็กพิการ โดยจะจ่ายให้แก่ผู้รับเด็กพิการไว้อยู่ในความอุปการะ ทั้งนี้ไม่มีการตรวจสอบรายได้

อีกทั้ง ประเทศไต้หวันลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นเงินช่วยเหลือในการดูแลบุตรและคู่สมรส เงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน เงินกู้ การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของลูกจ้าง นอกจากนั้นแล้วยังจะมีการนำเงินกองทุนไปดำเนินการต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างในรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงิน และเป็นการบริการอีกด้วยจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

สำหรับประเทศไทยในส่วนของเงินช่วยเหลือครอบครัว กฎหมายประกันสังคมให้ประโยชน์ทดแทนเป็นตัวเงินแก่ลูกจ้างในการคลอดบุตรแบบเหมาจ่าย 13,000 บาท และประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเป็นตัวเงินแบบเหมาจ่ายเช่นกัน โดยจ่ายให้เป็นรายเดือนๆ ละ 400 บาท เป็นค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตรต่อบุตร 1 คน โดยใช้ได้กับบุตร 2 คนจนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) โดยข้อตกลงดังกล่าวระบุให้ความคุ้มครองแก่ภรรยาและบุตรอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นจำนวน 2 คน ประเทศอังกฤษก็ให้เงินอุดหนุนช่วยเหลือเด็กที่อายุต่ำกว่า 20 ปี ประเทศสวีเดนเองก็ให้ความคุ้มครองในการสงเคราะห์ครอบครัวและบุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี แต่ถ้ายังศึกษาจะได้ถึงอายุ 23 ปี เป็นต้น ส่วนประเทศญี่ปุ่นเองก็มีการให้ประโยชน์ทดแทนสงเคราะห์บุตรที่มีอายุถึง 12 ปีหรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุครบ 12 ปี และยังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และสงเคราะห์เด็กกำพร้าที่กล่าวข้างต้น และประเทศไต้หวันเองได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทำให้เห็นได้ว่าทุกประเทศมีการให้ความคุ้มครองที่สูงกว่าประเทศไทย และยิ่งไปกว่านั้น ถ้าเป็นครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวก็จะประสบความยากลำบากมากกว่าเพราะหัวหน้าครอบครัวซึ่งเหลือเพียงคนเดียวจะต้องทำงานหนักเป็นสองเท่า เพื่อหาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัว โดยเฉพาะการเลี้ยงลูกที่ยังต้องพึ่งพิงพ่อแม่ แม้เราจะมี การให้ประโยชน์กรณีการสงเคราะห์บุตรอยู่แล้วแต่น้อยเกินไป ควรขยายความคุ้มครองอย่างน้อยจนถึงอายุ 15 ปีบริบูรณ์ และ/หรือขยายการคุ้มครองจนกระทั่งบุตรสำเร็จการศึกษา และในส่วนของบิดามารดาผู้ให้กำเนิดบุตร อันถือว่าเป็นบุคคลที่ประเสริฐที่สุดของบุตร การให้ความดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ สุขภาพ การอุปโภคบริโภค เป็นต้น ย่อมตกเป็นภาระหน้าที่ของบุตร (ลูกจ้าง) ในยามบิดามารดาแก่เฒ่ามีอายุมากขึ้น สุขภาพก็ย่อมถดถอยร่างกายไม่แข็งแรง ความจำก็จะถดถอยน้อยลง ไม่สามารถออกไปทำมาหากินหาเงินมาดำรงชีวิตเองได้ การทำมาหากินเลี้ยงชีพตนเองจึงตกอยู่ในภาวะยากลำบาก จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากบุตร (ลูกจ้าง) ในการดูแล

ทุกข์สุขของบิดามารดา ซึ่งบุตรก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากรายจ่ายที่จะต้องใช้ในการดำรงชีพในแต่ละวันของตนเอง และในส่วนของภรรยาที่เช่นเดียวกันจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ให้การคุ้มครองแก่ภรรยาเช่นกัน ประเทศไทยเองเพื่อเป็นการช่วยเหลือในการรักษาระดับรายได้สุทธิของลูกจ้างให้อยู่ในระดับที่สามารถดำรงชีพในสังคมได้ โดยประโยชน์ทดแทนอาจเป็นการช่วยเหลือด้านการเงิน ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการฝึกอาชีพหรือด้านอื่นๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และประเทศต่างๆ ประเทศไทยควรมีการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่ บิดามารดา ภรรยาและบุตร

4.4 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

การให้ความช่วยเหลือของผู้อยู่ในอุปการะนั้น กฎหมายว่าด้วยการช่วยเหลือเด็ก การประกันสังคมและบำนาญชราภาพ ค.ศ. 2000 ของประเทศอังกฤษจะให้ประโยชน์ทดแทนผู้อยู่ในอุปการะ กรณีเงินสงเคราะห์บิดามารดาผู้เป็นหม้ายที่อุปการะเด็กอายุต่ำกว่า 20 ปี หากกรณีมีการเสียชีวิต ประโยชน์ทดแทนจะจ่ายเป็นรายสัปดาห์ให้กับชายหรือหญิงที่เป็นหม้ายที่มีอายุ 45 ปีและมากกว่าที่ไม่มีบุตร โดยจ่ายให้เป็นเวลา 52 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่ เป็นหม้าย แต่หากเป็นกรณีมีการเสียชีวิตจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้เป็นรายสัปดาห์แก่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี ขึ้นอยู่กับอายุ ณ วันที่มีสิทธิ โดยจำนวนเงินที่จะได้รับจะเปลี่ยนแปลงตามอายุ ณ ช่วงที่เป็นหม้ายหรือเมื่อสิ้นสุดการได้รับเงินสงเคราะห์บิดามารดาผู้เป็นหม้ายถ้ามีอายุ 55 ปีหรือมากกว่า อายุ 45-54 ปีจะได้รับการจ่ายเต็มอัตรา ส่วนการจ่ายเงินก่อนกรณีมีการเสียชีวิตรัฐจะจ่ายให้เป็นเงินก้อนจำนวน 2,000 ปอนด์ โดยจ่ายให้ทันทีเพื่อช่วยเหลือที่สามีหรือภรรยาเสียชีวิตลง

ประเทศสวีเดนในส่วนของผู้อยู่ในอุปการะจะอยู่ในรูปของบำนาญผู้อยู่ในอุปการะที่คุ้มครองประชาชนทุกคน (ชายหม้ายและหญิงหม้าย) โดยบำนาญผู้อยู่ในอุปการะที่สัมพันธ์กับรายได้ (ชายหม้ายหรือหญิงหม้าย) บำนาญจะเท่ากับร้อยละ 55 ของสิทธิในบำนาญที่สะสมภายใต้ระบบบำนาญชราภาพระบบเก่า โดยบำนาญจ่ายให้หญิงหรือชายหม้ายที่อายุน้อยกว่า 65 ปี และแต่งงานกับผู้ประกันตนก่อนที่จะเสียชีวิตอย่างน้อย 5 ปี เป็นเวลา 10 เดือน แต่หากผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีบุตรอายุต่ำกว่า 18 ปีในอุปการะ บำนาญจะจ่ายเป็นระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นเป็น 12 เดือน และหากบุตรของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีอายุน้อยกว่า 12 ปี บำนาญจะจ่ายให้จนกระทั่งบุตรดังกล่าวอายุครบ 12 ปี และการจ่ายบำนาญจะสิ้นสุดลงเมื่อแต่งงานใหม่หรือเมื่ออายุครบ 65 ปี อีกทั้ง

ประโยชน์สำหรับบุตรที่บิดามารดาเสียชีวิต บุตรที่เป็นทายาทจะได้รับเงินบำนาญ จนอายุถึง 18 ปี หรืออายุ 20 ปี กรณีที่ยังเป็นนักเรียนและไม่ได้รับบำนาญสำหรับเด็กกำพร้า และกรณีบำนาญสำหรับเด็กกำพร้า จะจ่ายเงินบำนาญสำหรับเด็กกำพร้าจนกระทั่งอายุ 18 ปี หรือ 20 ปี กรณีเป็นนักเรียน โดยเงินบำนาญเท่ากับร้อยละ 35 สำหรับเด็กที่อายุน้อยกว่า 12 ปีหรือร้อยละ 30 ของสิทธิบำนาญที่สะสมของผู้ที่เสียชีวิตภายใต้ระบบบำนาญชราภาพ และเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 25 หรือร้อยละ 20 ต่อเด็กหนึ่งคน กรณีที่มีเด็กกำพร้าที่เป็นทายาทมากกว่า 2 คน โดยเงินบำนาญรวมจะถูกแบ่งให้กับเด็กเท่าๆ กัน

ส่วนประเทศญี่ปุ่น ผู้อยู่ในอุปการะจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ซึ่งจะจ่ายให้แก่ผู้ที่เป็นผู้ประกันตนหรือผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาประกันตนครบถ้วน ตามหลักปฏิบัติ บำนาญจะเท่ากับร้อยละ 75 ของบำนาญชราภาพของลูกจ้าง และบำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ จ่ายให้แก่หญิงหม้ายหรือบุตรของผู้ที่เสียชีวิต จะจ่ายให้จนกระทั่งสิ้นสุดปีงบประมาณที่บุตรมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์หรือกรณีเป็นบุตรที่ทุพพลภาพและยังไม่ได้แต่งงาน จะให้จนถึงอายุ 20 ปีบริบูรณ์

สำหรับประเทศไทยความช่วยเหลือในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ ไม่ว่าจะเป็นกรณีหญิงหม้ายชายหม้าย หรือบุตรกำพร้า นั้น ยังไม่ปรากฏในกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย ตามกฎหมายประกันสังคมไทยลูกจ้างจะได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองจากกรณีการสงเคราะห์การตายจำนวนหนึ่ง คือ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย คู่สมรสจะได้รับเงินสงเคราะห์การตายเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยหนึ่งเดือนครั้งถ้าจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี หรือถ้าจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์การตายเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยห้าเดือนเท่านั้น ทำให้เห็นว่าการตายไปของคู่ชีวิตคงก่อให้เกิดความยากลำบากไม่น้อยแก่ผู้ที่อยู่เบื้องหลังที่จะต้องดำเนินชีวิตต่อไป ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเมื่อหัวหน้าครอบครัวหรือผู้เป็นเสาหลักในการหารายได้ต้องจากไปจึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากการประกันสังคม ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นการแตกต่างจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) กำหนดว่า บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ ได้แก่ หญิงหม้ายและบุตร 2 คน โดยได้รับเงินช่วยเหลือเป็นรายงวดในอัตราร้อยละ 40 ของค่าจ้าง ประเทศอังกฤษก็มีเงินสงเคราะห์ให้กับผู้เป็นหม้ายทั้งที่มีบุตร และไม่มีบุตรแล้วแต่กรณีเช่นกัน และประเทศสวีเดนเองก็มีบำนาญให้แก่หญิงหม้ายชายหม้ายเช่นกัน จึงเห็นควรให้มีการขยายประโยชน์กรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะให้แก่หญิงหม้ายหรือชายหม้าย เพื่อจะได้นำเงินช่วยเหลือดังกล่าวมาใช้จ่ายดำรงชีวิตต่อไป หรือจนกว่าจะสามารถหางานใหม่ได้หรือสมรสใหม่ โดยประโยชน์ทดแทนอาจเป็นการช่วยเหลือ

ด้านการเงิน ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการฝึกอาชีพหรือด้านอื่นๆ โดยผู้ที่สามารถใช้สิทธิได้ ต้องเป็นสามีมรณกรรมโดยชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนในกรณีบุตรกำพร้า อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่อุปการะ คือ ให้ความคุ้มครองแก่บุตร 2 คน และเมื่อพิจารณากฎหมายประกันสังคมของประเทศสวีเดน จะเห็นว่ามีการให้ความคุ้มครองโดยมีสิทธิประโยชน์สำหรับบุตรที่บิดามารดาเสียชีวิตบ้านานาญเด็กกำพร้า ประเทศอังกฤษมีการให้ประโยชน์ทดแทนเงินสงเคราะห์สำหรับผู้ปกครองที่เลี้ยงดูเด็กกำพร้าหรือในบางกรณีที่บุตรอาศัยอยู่กับบิดาหรือมารดาที่ยังมีชีวิตอยู่ และในประเทศญี่ปุ่นก็มีการให้ความช่วยเหลือ ในกรณีสงเคราะห์เด็กกำพร้า (Orphan's Allowance) โดยจะจ่ายให้แก่ผู้ที่รับเด็กพิการไว้อยู่ในความอุปการะ ทั้งนี้ไม่มีการตรวจสอบรายได้ ทำให้เห็นได้ว่า บุตรกำพร้าก็เป็นผู้ต้องการความช่วยเหลือไม่น้อยหลังจากที่ต้องสูญเสียบิดาหรือมารดาหรือทั้งคู่ ผู้ซึ่งเป็นคนหาเลี้ยงครอบครัวหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัว บุตรกำพร้าเองก็ต้องการความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นความช่วยเหลือทางการเงิน การรักษาพยาบาล การศึกษาและด้านอื่นๆ ซึ่งประเทศไทยไม่มีประโยชน์ทดแทนในส่วนนี้ให้ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นควรขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะให้แก่บุตรกำพร้าให้ปรากฏในกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยด้วย

โดยสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศที่ศึกษา และประเทศไทย จะเห็นได้จากตารางเปรียบเทียบสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางเปรียบเทียบสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
การลาช่วยเหลือ การคลอดบุตร และ การเลี้ยงบุตร	1) ลาตรวจครรภ์ ได้โดยได้รับ ค่าจ้าง 2) นายจ้างต้อง จัดลักษณะงาน เวลาทำงาน และ/ หรือสภาพการ ทำงานที่ เหมาะสมเป็นการ ชั่วคราวให้แก่ ลูกจ้างที่อยู่ใน ระหว่างช่วงการ ให้นมบุตร 3) ภาครัฐ สนับสนุนให้ นายจ้างจัดเวลา พักและสถานที่ที่ เหมาะสมสำหรับ การให้นมบุตร ของลูกจ้าง	มีเวลาพักเพื่อให้ นมบุตรและเลี้ยง บุตรในระหว่าง การเลี้ยงบุตรอายุ ไม่เกิน 1 ปี วัน ละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที (นอกเหนือจาก เวลาพักทำงาน ในแต่ละวัน)	1) มีเวลาพัก สำหรับการ ให้นมบุตร 2) สถาน ประกอบการที่มี ลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัด สวัสดิการ เกี่ยวกับการเลี้ยง บุตรของลูกจ้าง เช่น สถานดูแล เด็ก 3) รัฐให้เงิน ช่วยเหลือการ เลี้ยงบุตรผ่าน ระบบประกัน สำหรับการ คลอดแต่ละครั้ง	1) มีเวลาพักสำหรับ การให้นมและเลี้ยง บุตรอายุไม่เกิน 1 ปี วันละ 2 ครั้งๆ ละ 30 นาที (นอกเหนือ จากเวลาพักทำงาน ในแต่ละวัน และ ถือเป็นเวลาทำงาน ตามปกติ) 2) สถาน ประกอบการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 250 คน ต้องจัดให้ มีสถานดูแลบุตร ของลูกจ้าง โดย หน่วยงานภาครัฐ ให้ความช่วยเหลือ ทางการเงินในการ ดำเนินการดังกล่าว 3) 2 วัน เพื่อช่วย ดูแลคู่สมรสในการ คลอดบุตร (ได้รับ ค่าจ้าง) จะเลือกลา ระหว่าง 2 วันก่อน หรือหลังวันคลอด ก็ได้	ยังไม่มี กฎหมาย เกี่ยวกับเวลา พักสำหรับ การให้นม บุตร สถาน เลี้ยงเด็กใน สถาน ประกอบการ หรือการลา เพื่อเลี้ยงและ ดูแลบุตร สำหรับบิดา มารดา

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
การลาของ บิดามารดา (Parental leave)	1) ทำงานมาแล้ว 1 ปี ลาได้ 13 สัปดาห์ เพื่อทำหน้าที่ของ บิดามารดาสำหรับ บุตรเกิดใหม่หรือ บุตรบุญธรรม จนถึงอายุ 5 ปี หรือ 5 ปีหลังรับ บุตรบุญธรรม โดย ไม่ได้รับค่าจ้าง 2) ทำงานมาแล้ว 1 ปี ลาได้ 18 สัปดาห์ เพื่อ ดูแลบุตรที่ทุพพล ภาพจนกว่าจะมี อายุ 18 ปี โดย ไม่ได้รับค่าจ้าง	1) ทำงานมาแล้ว 6 เดือนหรือเป็นเวลา 12 เดือนในช่วง 2 ปี ของการว่าจ้าง 2) 18 เดือนเพื่อดูแล บุตรเกิดใหม่จนบุตร อายุ 18 เดือน และลา เพื่อดูแลบุตรบุญ ธรรมได้เป็นเวลา 18 เดือนเช่นเดียวกัน	1) ลาเพื่อ ดูแลบุตรที่อายุ ไม่เกิน 1 ปี 5 วันต่อปีเพื่อ ดูแลบุตรก่อน วัยเรียนที่ เจ็บป่วยหรือ บาดเจ็บ	สำหรับสถาน ประกอบ กิจการที่มี คนงานเกิน 30 คน ทำงาน มาแล้ว 1 ปี ลาเพื่อดูแล บุตรจนถึงอายุ 3 ปี ได้เป็น ระยะเวลาไม่ เกิน 2 ปี โดย ไม่ได้รับ ค่าจ้าง	กฎหมายไม่มี กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับ ข้อบังคับการ ทำงานของ แต่ละกิจการ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
การลาเพื่อ ดูแลบุตรของ บิดา (Paternity leave)	ทำงานมาแล้ว 41 สัปดาห์ ในเวลา ที่มีบุตรเกิดใหม่ ลาได้ 26 สัปดาห์ เพื่อเลี้ยงดูบุตรและ ช่วยเหลือมารดา ของบุตรภายหลัง คลอดภายใน ช่วงเวลา 56 วัน หลังการคลอด โดยได้รับค่าจ้าง และใช้บังคับกรณี รับบุตรบุญธรรม ด้วย ยกเว้น เงื่อนไข การทำงานต้อง ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ในเวลา ที่รับบุตรบุญธรรม	3) 480 วัน (นับวัน ลารวมลูกจ้างชาย และหญิงเข้า ด้วยกัน โดยแบ่ง คนละอย่างน้อย 60 วัน) เพื่อดูแล บุตรที่มีอายุไม่เกิน 8 ปี ได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา 450 วัน จากระบบประกัน และนายจ้างมักจะ ช่วยเหลือจ่ายส่วน ต่างของเงินที่ได้รับ จากรัฐกับเงินที่ ได้รับจริงจาก นายจ้าง			

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
การลาเพื่อดูแล บุตรของบิดา (Paternity leave) (ต่อ)		4) ขอลดชั่วโมง ทำงานได้ถึงร้อยละ 25 (หรือทำงาน เพียง 6 ชั่วโมงต่อ วัน) โดยได้รับ ค่าจ้างตามส่วนเพื่อ ดูแลบุตรจนถึงอายุ 8 ปี 5) 60 วันต่อปี สำหรับบุตรแต่ละ คนเพื่อดูแลบุตร ที่ป่วย (ได้รับเงิน ค่าจ้างร้อยละ 80 จากระบบประกัน)			

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติ ตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
การลาเพื่อดูแล บุคคลใน ครอบครัว (Family care leave)	ลูกจ้างมีสิทธิขอลา กรณีมีเหตุฉุกเฉิน เกิดขึ้นแก่บุคคลที่ อยู่ในความดูแล ได้แก่ คู่สมรสหรือ หุ้นส่วนชีวิต บุตร บิดามารดา และ บุคคลที่อยู่ใน ความอุปการะเลี้ยง ดูของลูกจ้าง เนื่องจากเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุหรือ มีเหตุจำเป็นใดๆ ทำให้ต้องได้รับ การดูแลอย่าง กะทันหันจาก ลูกจ้างหรือตาย และต้องจัดงาน หรือไปงานพิธีศพ (จะได้รับค่าจ้าง หรือไม่ขึ้นอยู่กับ ข้อตกลงระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง)	3 เดือน เพื่อดูแล บุคคลใน ครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดามารดา และ ปู่ย่าตายาย) ที่อยู่ ในภาวะต้องการ การดูแลอย่าง ต่อเนื่องและ เต็มเวลา โดยใช้ สิทธิลาดูแลบุคคล ในครอบครัวได้ ครั้งละ 1 คน โดย ไม่ได้รับค่าจ้าง	3 เดือน เพื่อดูแล บุคคลในครอบครัว (คู่สมรส บุตร บิดา มารดา และปู่ย่าตา ยาย) ที่อยู่ในภาวะ ต้องการการดูแล อย่างต่อเนื่องและ เต็มเวลา โดยใช้ สิทธิลาดูแลบุคคล ในครอบครัวได้ ครั้งละ 1 คน โดย ไม่ได้รับค่าจ้าง	กฎหมายไม่ มีกำหนดไว้	กฎหมายไม่ มีกำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับ ข้อบังคับ การทำงาน ของแต่ละ กิจการ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
การลาเพื่อ งานศพ	อยู่ในการลาเพื่อ ดูแลบุคคลใน ครอบครัว	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	1) 8 วัน กรณี บิดามารดา บิดา มารดาบุญธรรม บิดามารดาเลี้ยง และคู่สมรส โดยได้รับค่าจ้าง 2) 6 วัน กรณี ปู่ย่าตายายของ ตนหรือของคู่ สมรส บิดา มารดาของคู่ สมรส โดย ได้รับค่าจ้าง 3) 3 วัน กรณีพี่ น้อง โดยได้รับ ค่าจ้าง	กฎหมายไม่มี กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับ ข้อบังคับการ ทำงานของ แต่ละกิจการ
การลางานเพื่อ สมรส	อยู่ในการลาเพื่อ ดูแลบุคคลใน ครอบครัว	ไม่มีกำหนดไว้	ไม่มีกำหนดไว้	8 วัน กรณี ลูกจ้างสมรส โดยได้รับ ค่าจ้าง	กฎหมายไม่มี กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับ ข้อบังคับการ ทำงานของ แต่ละกิจการ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน	ลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ ทั้งนี้ ผู้ป่วยเลือกรับการรักษากรณีโรงพยาบาลได้ทุกแห่ง	ลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ ทั้งนี้ ผู้ป่วยมีอิสระในการเลือกใช้บริการว่าจะเป็นการโรงพยาบาลใดหรือกับแพทย์ผู้ให้บริการคนใด	ลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส (รวมทั้งคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี) บุตร หลาน และน้องชาย น้องสาว รวมถึงบิดามารดา และบุตรของคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ซึ่งอยู่ในบ้านเดียวกับผู้ประกันตน ทั้งนี้ ผู้ป่วยสามารถจะไปใช้บริการทางการแพทย์เมื่อเกิดการเจ็บป่วยที่สถานพยาบาลได้ทุกสถานพยาบาล	ลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะ ทั้งนี้ ผู้ป่วยเลือกรับการรักษาจากโรงพยาบาลได้ทุกแห่ง	เฉพาะผู้ประกันตนเท่านั้น และเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ที่ระบุดมบัตรรับรองสิทธิ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตาม กฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
ประโยชน์ ทดแทน กรณีการ สงเคราะห์ ครอบครัว (สงเคราะห์บุตร)	บุตรอายุไม่เกิน 16 ปี หรือเด็กที่ อายุต่ำกว่า 20 ปี ในกรณีที่เด็ก นั้นเรียนเต็ม เวลาในระดับต่ำ กว่าอุดมศึกษา	บุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือ 20 ปี กรณียังเป็น นักเรียนและ 23 ปี กรณีศึกษา ใน โรงเรียน สำหรับผู้มี ปัญหาในการ เรียนรู้ซ้ำกว่า ผู้อื่น	บุตรที่มีอายุถึง 12 ปี หรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุ ครบ 12 ปี และ ยังศึกษาอยู่ใน ระดับ ประถมศึกษา	ไม่มีกำหนดไว้	บุตร 2 คน จนถึงอายุ 6 ปี บริบูรณ์ เท่านั้น
ประโยชน์ ทดแทนกรณีการ สงเคราะห์ผู้อยู่ใน อุปการะ	ชายหรือหญิง ที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า	ชายหรือหญิง ที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า	ชายหรือหญิง ที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า	ชายหรือหญิงที่ เป็นหม้าย เด็ก กำพร้า ป่วยตา ยาย หลาน พี่น้อง	ไม่มีกำหนดไว้

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะนั้น พบว่าสวัสดิการแรงงานมีความสำคัญต่อชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง ทั้งนี้โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในโรงงานหรือสถานประกอบการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้าง ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง จึงสังเกตเห็นได้ว่าแรงงานหรือตัวลูกจ้าง ถือเป็นกำลังสำคัญของระบบการผลิตทั้งในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเป็นส่วนช่วยอย่างมากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ

การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นวิถีทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของตนและครอบครัว แต่จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว กฎหมายยังให้การคุ้มครองที่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของประเทศที่ศึกษาจะกำหนดไว้ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการแรงงานเพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัว โดยมีลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างที่เหมือนกันตามมาตรฐานแรงงาน (เกณฑ์ขั้นต่ำ) ของ ILO ระบบประกันสังคมเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่างๆ ในโลกส่วนใหญ่ นำระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้ความคุ้มครองความเสี่ยง ให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบประกันสังคมเป็นระบบของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลของประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้และอยู่ในระบบแรงงาน

ก่อนขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ที่มีรายได้นอกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้ ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคมก็คือ เป้าหมายหลักที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมทุกตัวบุคคลของประชาชนในประเทศได้ในอนาคต ซึ่งทำให้เห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือการใช้แรงงานนั้นนับวันจะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นทุกขณะ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1) ปัจจุบันสิทธิการลาของลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับที่สนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง อันเป็นการแตกต่างจากประเทศศึกษาที่มีการกำหนดจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในเรื่องสิทธิการลาที่สนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างดังกล่าวไว้ค่อนข้างสูงและชัดเจนกว่าประเทศไทยยิ่งนัก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพิจารณาและกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมให้มีกำหนดสวัสดิการแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัวมากขึ้นให้มีการกำหนดการลาเพื่อตรวจครรภ์ของลูกจ้าง ให้มีการกำหนดวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดสำหรับบิดา เพื่อสนับสนุนให้ผู้เป็นพ่อมีบทบาทในการเป็นผู้ดูแลมากขึ้นโดยไม่ต้องเสียงาน และกำหนดให้มีวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดสำหรับมารดาด้วย อีกทั้ง คุณภาพในการเลี้ยงดูบุตรมีผลต่อคุณภาพของเด็กอันเป็นกำลังสำคัญของประเทศในภายภาคหน้า ควรกำหนดให้มีการขยายสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมโดยกำหนดให้สถานประกอบกิจการจัดสถานที่เลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง และควรกำหนดให้มีการลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว

2) การบริการทางการแพทย์อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย โดยปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่ให้สิทธิประชาชนเข้ารับบริการทางการแพทย์ ซึ่งสวัสดิการตามกฎหมายแต่ละฉบับมีความแตกต่างกัน ในส่วนของลูกจ้างนั้นบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งกำหนดให้สิทธิผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งสิทธิในการเข้ารับการรักษาพยาบาลนั้นให้สิทธิเฉพาะแก่ลูกจ้าง ไม่รวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นบิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้อยู่ในอุปการะด้วย อันเป็นการแตกต่างจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ที่ให้ความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลแก่ทั้งตัวลูกจ้าง ภรรยา และบุตร 2 คน ประเทศอังกฤษ ประชาชนทุกคนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์โดยเท่าเทียมกัน การให้บริการครอบคลุมในเรื่องการรักษาพยาบาล ประเทศสวีเดน กฎหมายได้กำหนดการคุ้มครองให้การรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทุกคน โดยไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นเหตุที่เกิดจากการทำงานหรือนอกเวลาทำงาน อีกทั้ง

การคุ้มครองไม่ได้มีการจำกัดไว้เป็นการเฉพาะตัวของผู้ประกันตนเท่านั้น แต่ยังให้การคุ้มครองถึงคนใกล้ชิดของผู้ประกันตนด้วย และมีอิสระในการเลือกใช้บริการโรงพยาบาลและแพทย์ได้ ส่วนประเทศญี่ปุ่น การบริการทางการแพทย์ของระบบประกันสุขภาพของลูกจ้างให้ความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลทั้งกับตัวลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย (ลูกจ้าง กล่าวคือ บิดา มารดา คู่สมรส (รวมทั้งคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี) บุตร หลาน และน้องชาย น้องสาว รวมถึงบิดามารดาและบุตรของคู่สมรสตามกฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ซึ่งอยู่ในบ้านเดียวกับผู้ประกันตน) โดยผู้ประกันตนและผู้อยู่ในอุปการะสามารถจะไปใช้บริการทางการแพทย์เมื่อเกิดการเจ็บป่วยที่สถานพยาบาลได้ทุกแห่งเช่นกัน และประเทศไต้หวันมีการกำหนดคุ้มครองสิทธิด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง และผู้ป่วยสามารถเลือกเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลได้ทุกแห่งเองเช่นเดียวกันกับประเทศสวีเดนและญี่ปุ่น

3) กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะนั้นประเทศไทยยังให้ความคุ้มครองไม่ครอบคลุม สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้ให้ความคุ้มครองแก่ภรรยา และบุตรจำนวน 2 คน ซึ่งอายุต่ำกว่า 15 ปี ในส่วนของประเทศที่ศึกษาประเทศอังกฤษก็มีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว โดยจ่ายให้แก่ครอบครัวที่ดูแลเด็กอายุไม่เกิน 16 ปีหรือเด็กที่อายุไม่เกิน 20 ปี ในกรณีที่เด็กนั้นเรียนเต็มเวลาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ประเทศสวีเดนรัฐบาลสวีเดนให้เงินสนับสนุนเป็นการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายแก่ครอบครัวที่มีบุตร โดยจะให้เงินสนับสนุนนี้ถึงบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี ยกเว้นบางกรณี เช่น กรณีเป็นนักศึกษาจะได้รับเงินอุดหนุนนี้จนกระทั่งอายุไม่เกิน 23 ปี และยังคงพักอาศัยดวกรับผู้ปกครอง อาจจะเป็นบิดาและมารดาหรือคนใดคนหนึ่งก็ได้ และประเทศญี่ปุ่นจะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ครอบครัวที่เลี้ยงดูบุตรที่มีอายุถึง 12 ปีหรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุครบ 12 ปี (และยังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา)

4) สำหรับในกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะก็เป็นประโยชน์ทดแทนอีกประเภทหนึ่งที่ประเทศไทยยังไม่มี การให้ ความคุ้มครอง อันเป็นการแตกต่างจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้ให้ความคุ้มครองแก่หญิงหม้ายชายหม้ายและบุตรกำพร้า ส่วนประเทศอังกฤษให้ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสงเคราะห์บิดามารดาผู้เป็นหม้าย และบุตรกำพร้าด้วย ประเทศสวีเดน มีบำนาญจ่ายให้หญิงหรือชายหม้าย และบุตรกำพร้าด้วยเช่นกัน อีกทั้ง ประโยชน์สำหรับบุตรที่บิดามารดาเสียชีวิต บุตรที่เป็นทายาทจะได้รับเงินบำนาญ จนอายุถึง 18 ปี หรืออายุ 20 ปี กรณีที่ยังเป็นนักเรียนและไม่ได้รับบำนาญสำหรับเด็กกำพร้า ในส่วนบำนาญสำหรับเด็กกำพร้า จะจ่ายเงินบำนาญสำหรับเด็กกำพร้า

จนกระทั่งอายุ 18 ปี หรือ 20 ปี ส่วนประเทศญี่ปุ่นนั้น ผู้ที่อยู่ในอุปการะจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง บำนาญจะเท่ากับร้อยละ 75 ของบำนาญชราภาพของลูกจ้าง และบำนาญพื้นฐานสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ จ่ายให้แก่หญิงหม้ายหรือบุตรของผู้ที่เสียชีวิต จะจ่ายให้จนกระทั่งสิ้นสุภิงประมาณที่บุตรมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์หรือกรณีเป็นบุตรที่ทุพพลภาพและยังไม่ได้แต่งงาน จะให้จนถึงอายุ 20 ปีบริบูรณ์ ทั้งยังมีการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครอบครัวที่มารดาต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพัง (สามีเสียชีวิต หย่าร้าง พิการ หรือเป็นสตรีหม้ายที่เลี้ยงบุตรโดยลำพัง) โดยมีเงื่อนไขสำคัญว่าบุตรต้องไม่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินใดๆ จากบิดา และมารดามีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งนอกเหนือจากระดับรายได้แล้วยังขึ้นอยู่กับจำนวนบุตรที่มารดาต้องดูแลด้วย

เมื่อพิจารณากฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ยังให้ความคุ้มครองไม่ครอบคลุมเพียงพอประโยชน์ทดแทนทั้งสองกรณี คือ ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ อันเป็นการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างซึ่งเป็นกรณีสำคัญในการคุ้มครองความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของตัวเงิน บริการหรือสิ่งของ ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวนี้จะช่วยให้ลูกจ้างได้รับการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม คือ นอกจากเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแก่ตัวลูกจ้างแล้ว ยังมีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างด้วย เมื่อภาระของลูกจ้างได้รับการแบ่งเบาได้รับการช่วยเหลือลูกจ้างสามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้มีความสอดคล้องกันได้ ก่อให้เกิดชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สุขภาพร่างกายแข็งแรง การศึกษาที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตทั้งของลูกจ้างและครอบครัวก็จะพัฒนาและดีขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้นแล้ว จึงเห็นควรให้มีการขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะเพื่อให้ลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัวผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างได้รับการคุ้มครองที่ครบถ้วนครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกและมีบทบาทในทางการค้าและพัฒนาเศรษฐกิจในระดับสากล

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศแล้ว มีข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยดังต่อไปนี้

1) ในเรื่องการลาเพื่อตรวจครรภ์ของลูกจ้างควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41/1 เป็นดังนี้ “ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิในการลาตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมาย โดยได้รับค่าจ้าง” อันเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมารดาเนื่องจากช่วงเวลาตั้งครรภ์เป็นช่วงเวลาเริ่มต้นที่สำคัญต่อพัฒนาของทารกจึงควรได้รับการดูแลและตรวจครรภ์อย่างสม่ำเสมอ

2) ในเรื่องการจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กก่อนควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 98/1 เป็นดังนี้ “ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ สามร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีสถานเลี้ยงดูเด็กก่อนเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยนายจ้างให้ความช่วยเหลือทางการเงินในการดำเนินการดังกล่าว” อันเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ลูกจ้างและบุตร และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอีกด้วย

3) ในเรื่องการลาเกี่ยวกับครอบครัวควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นดังนี้

มาตรา 41/1 “ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นเวลาหกเดือนภายหลังการคลอดบุตร”

มาตรา 32/1 “ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นเวลาสาม เดือน และต้องใช้สิทธิภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้าง”

มาตรา 32/2 “ให้ลูกจ้างมีสิทธิขอลากรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่บุคคลที่อยู่ในความดูแลเนื่องจากเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุหรือมีเหตุจำเป็นใดๆ ทำให้ต้องได้รับการดูแลอย่างกะทันหันจากลูกจ้าง ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง”

สำหรับการลาของลูกจ้างชายเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นการสนับสนุนให้ผู้เป็นพ่อมีบทบาทในการเป็นผู้ดูแลมากขึ้นโดยไม่ต้องเสียงาน อีกทั้งคุณภาพในการเลี้ยงดูบุตรมีผลต่อคุณภาพของเด็กอันเป็นกำลังสำคัญของประเทศในภายภาคหน้า และเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอันเป็นสวัสดิการที่สนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง

4) ในเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 98/2 เป็นดังนี้ “ให้สถานประกอบการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่ลูกจ้างของตน ปีละ หนึ่งครั้ง โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย” เนื่องจากการ

ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมีความสำคัญและสามารถทราบการเกิดโรคตั้งแต่เนิ่นๆ ทำให้สามารถให้การ รักษาทันที่และประหยัดค่ารักษาพยาบาล เป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ในการประหยัดค่ารักษาพยาบาลและไม่เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคม และในปัจจุบัน กองทุนประกันสังคมยังไม่อนุญาตให้เบิกค่าตรวจสุขภาพประจำปี

5) ในเรื่องการขยายประโยชน์ทดแทนควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 54 เป็นดังนี้ “.....

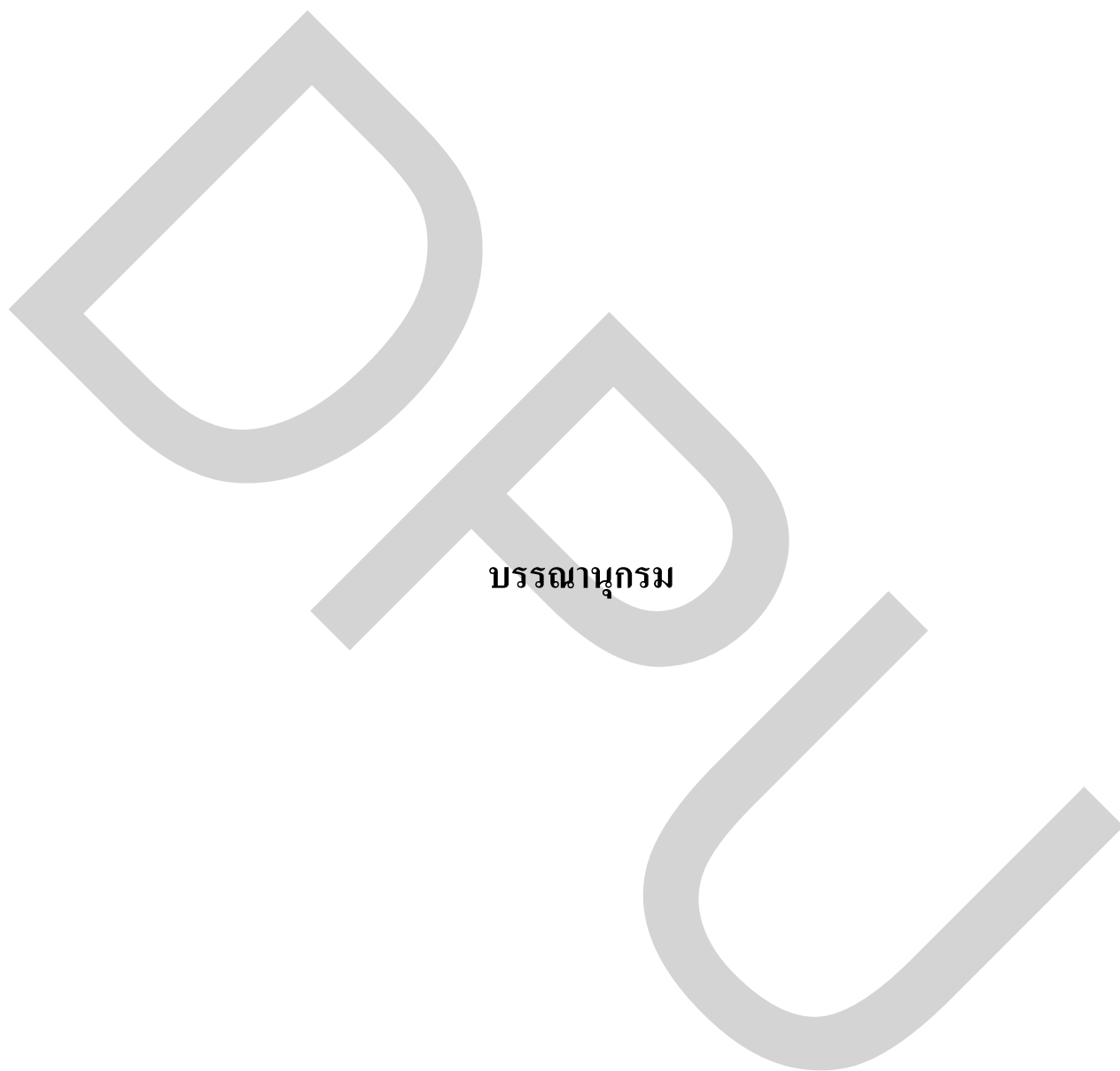
.....

(8) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว อันได้แก่ บิดามารดา ภรรยา และบุตร

(9) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ อันได้แก่ หลานหม้ายชายหม้าย และบุตรกำพร้า”

6) ในเรื่องการเข้ารับบริการทางการแพทย์ควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 58/1 เป็นดังนี้ “ให้สิทธิการเข้ารับบริการทางการแพทย์ถึงบุคคล ในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน ได้แก่ บิดามารดา คู่สมรส บุตร และผู้ใน อุปการะ และสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ กับสำนักงานประกันสังคมได้ทุกแห่ง” เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับการคุ้มครองดูแลในเรื่องการ เจ็บป่วย ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และเพื่อให้บรรลุถึงความเท่าเทียมกัน ใน การรักษาพยาบาลนั่นเอง

7) ในเรื่องอายุบุตรตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 75 ตรี วรรคแรก “ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอบด้วย กฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์” ควรมีการแก้ไขใน กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2549 ข้อ 2 เป็นดังนี้ “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งอายุไม่เกินสิบห้า ปีบริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกินสองคน ทั้งนี้ ไม่ว่า จะเป็นบุตรที่เกิดก่อนหรือหลังการเป็นผู้ประกันตน” เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และนานาชาติในระดับสากล



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรมแรงงาน. (2507-2509). *ตัวบท คำแปล และสรุปความเห็นประกอบกับข้อแนะนำขององค์การการ
กรรมการระหว่างประเทศ สมัยที่ 48-50*. กรุงเทพฯ: กรมแรงงาน.
- _____. (2524-2525). *อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่
67-68*. กรุงเทพฯ: กรมแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับ
ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ.
- กัลยา ชิมประเสริฐ. (2549). *การวิจัยประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคม : ปัญหาและ
ข้อจำกัด สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 5*. กรุงเทพฯ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2547). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2550). *รวมคำบรรยายสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 60 วิชา
กฎหมายแรงงาน การบรรยายครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: เนติบัณฑิตยสภา.
- ประสพสุข บุญเดช. (2531). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 เรื่อง ครอบครัว.
กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.*
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2550). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2546). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ:
นิติธรรม.
- พินิจ ทิพย์มณี. (2552). *หลักกฎหมายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มปท.
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2551). *การจัดสวัสดิการแรงงานของไทย : กรณีศึกษากองทุนเงิน
ทดแทน กองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง*. กรุงเทพฯ: คณะ
นิติศาสตร์ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

- วรวุฒิ สุวรรณระดา. (2548). *การวิเคราะห์มาตรการสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรในประเทศไทย ด้านความครอบคลุมและผลกระทบต่อการศึกษาที่มีบุตร*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วารีน นาสกุล และเบญจวรรณ ชรรณรัตน์. (2554). *กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พลสยาม พรินติ้ง.
- จิตตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2551). *กฎหมายประกันสังคม (เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 24)*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- สุรางรัตน์ วสินารมณี. (2540). *สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ (2550). *ประเทศไทยกับการไปสู่รัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: ไชเบอร์ ร็อก เอเยนซี กรุ๊ป.
- _____. (2550). *ระบบประกันสังคมในประเทศไทยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). *การวิเคราะห์สถานการณ์และการศึกษานโยบาย/มาตรการในการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีลักษณะพิเศษ: ครอบครัวพ่อหรือแม่คนเดียว ครอบครัวพ่อแม่วัยรุ่น และครอบครัวเร่ร่อน ระยะที่ 1*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). *เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- เสาวคนธ์ รัตนวิจิตรศิลป์. (2548). *เจาะลึกระบบประกันสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). *จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว*. กรุงเทพฯ: ชันดำการพิมพ์.

บทความ

- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคม*. วารสารสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2537. หน้า 38.

จิรศักดิ์ สุคนธชาติ. (2554, ธันวาคม). “สปส. ไขว้ผลงานปี2554 ลูกจ้างรับสิทธิฯ เพิ่ม ล้นปี 2555 เน้นนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตด้านแรงงานที่ดีขึ้น” *วารสารประกันสังคม ปีที่ 17 ฉบับที่ 12*. หน้า 5.

ขงยุทธ พงษ์สุภาพ. (2552, กรกฎาคม-ตุลาคม). “เรียนรู้ดูงานระบบบริการประเทศอังกฤษสู่... การพัฒนาในประเทศไทย” *วารสารระบบบริการปฐมภูมิและเวชศาสตร์ครอบครัว ปีที่ 1 ฉบับที่ 3*. หน้า 67.

ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์. (2540, มกราคม-เมษายน). *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 10 ฉบับที่ 1*. หน้า 57.

วิทยานิพนธ์

กชมน ทรงพิทักษ์กุล. (2552). *ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กิตติพร มุลทวิ. (2552). *ปัญหาการบังคับใช้ประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามกฎหมายประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิภาพร ภารัตนวงศ์. (2547). *การเผชิญความเครียดกับปัจจัยทางสังคมของครอบครัวผู้ป่วยในหอบำบัดผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แน่นน้อย อินทราสุขพร. (2522). *การศึกษาบทบาทผู้ติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมเจตน์ เรืองเพิ่มพูน. (2549). *การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เอกสารอื่นๆ

- กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย. (2523). *เอกสารวิชาการหลักสูตรนักบริหารงานประชาสงเคราะห์*. หน้า 234.
- กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล. (2554). *เอกสารประกอบการสอนวิชาสังคมสงเคราะห์ “นโยบายสวัสดิการสังคมเปรียบเทียบ.”* หน้า 16.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2551). *เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน “วิเคราะห์พระราชบัญญัติประกันสังคม.”* มปท.
- _____. (2551). *เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน “เจาะประเด็นสำคัญในกฎหมายแรงงาน.”* มปท.
- ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). *บทความแปล เรื่อง แนวการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000.*
- เยาวลักษณ์ สวัสดิ์อัคริคม. (2544). *รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร The 11th Study Programme for The Asian Social Insurance Administrators* จัดโดย Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS). หน้า 3.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2525). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในเอกสารประกอบการสัมมนา ไตรภาคี เรื่องการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน*. จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกรมแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาแรงงาน กรมแรงงานเมื่อวันที่ 18-19 มีนาคม 2525 หน้า 1.
- สุชาดา ชีเจริญ และปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2537). *รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดการงานประกันสังคม*. หน้า 5-7.
- สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์. (2520). *ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่องสวัสดิการแรงงาน*. หน้า 1.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2548). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาครอบครัว พ.ศ. 2547-2556*. กรุงเทพฯ: มปท.
- สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศฝ่ายภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. (2541). *บริการเพื่อภูมิภาค*. หน้า 34.
- อังคณา ทักชะวิระพันธ์. (2543). *แนวทางประชาสัมพันธ์กองทุนประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตน*. หน้า 18.

อัญชลี เสรีรักษ์. (2533). “การประกันสังคม”เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่อง วิเคราะห์ พ.ร.บ.ประกันสังคม : ปัญหาการตีความและการใช้บังคับ, สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย). หน้า 88.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก

<http://www.labour.go.th/welfare/index.html>.

ธนาคารกรุงเทพ (2555). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2555, จาก

http://www.bangkokbank.com/BangkokBankThai/WebServices/Rates/Pages/FX_Rates.aspx

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก

<http://www.thaihealth.or.th/news>

สำนักงานประกันสังคม. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2555, จาก

<http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=109>.

สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2555, จาก [http://www.dti.gov.uk/employment/employment-](http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/workandfamiliesact)

[legislation/workandfamiliesact](http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/workandfamiliesact)

สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2555, จาก <http://natlex.ilo.org/txt/E95JP01.htm>.

สำนักงานประกันสังคมของประเทศสวีเดน. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2555, จาก

<http://www.forsakringskassan.se>.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO). สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.ilo.org>.

Social Accountability International. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก <http://www.sa-intl.org>

กฎหมาย

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการใช้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547.

(2547, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนที่พิเศษที่ 028 ก.

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549 ข้อ 20.

(2549, 21 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 123 ตอนที่ 65 ก.

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. (2550, 29 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 101 ก.

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2555. (2555, 6 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 129 ตอนที่ 6ก.

กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2. (2541, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 49 ก.

ประกาศของคณะกรรมการการแพทย์ตามพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร. (2554, 11 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 54 ง.

ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ 30 มีนาคม 2545.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับ กฤษฎีกา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551, 27 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 39 ก.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551. (2551, 27 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 39 ก.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553. (2554, 17 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 ตอนที่ 4 ก.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. (2533, 1 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 107, ตอนที่ 161.

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. (2537, 30 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 63 ก.

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542. (2542, 31 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ 116, ตอนที่ 22 ก.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 47 ก.

ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย. (2542, 22 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนพิเศษ 105 ง.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2537, 20 เมษายน).
ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับประกาศทั่วไป. เล่มที่ 111 ตอนพิเศษที่ 20 ง.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

- A.S. Homby and EC. (1990). *English-reader's dictionary*. (Oxford University). Bangkok: Thai Watana Panich.
- Flippo Edwin B. (1971). *Principles of Personnel Management* (Third Ed). New York: McGraw Hill.
- Friedman Marily M. (1986). *Family Nursing : theory and assessment*. Norwalk: Appleton-Century-Crofts.
- ILO Asian Regional Conference. (1977). *Report II*.
- International Labour Office. (1970). *Health and Housing of Workers, Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations*, Geneva.
- K.N.Vaid. (1970). *Labour Welfare in India*. New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations.
- Maslow, Abraham H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- The Social Security Convention 1952 (No. 102) of the ILO Introduction to Social Security. ILO. (1989).
- M.V. Moorthy. (1968). *Principle of Labour Welfare*. Calcutta: General Printers & Publishers P.V.T. Limited.
- United Nation Department of Economic and Social Affairs. (1971). *Industrial Social Welfare*. New York.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวอรุณศรี ไทยยิ่งสมบัติ
วัน เดือน ปีเกิด	8 ธันวาคม 2526
วุฒิการศึกษา	2548 นิติศาสตรบัณฑิต (รางวัลชมเชย) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 2549 ประกาศนียบัตรหลักสูตรวิชาว่าความ รุ่นที่ 27 สำนักอบรมวิชาว่าความแห่งสหภาพความ 2550 ประกาศนียบัตรชั้นความรู้เนติบัณฑิต สมัยที่ 60 สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา