

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 เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายของประเทศไทยให้ครอบคลุมเพียงพอ ชัดเจน และเพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบคุ้มครองแรงงานที่ดีต่อไป

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการแรงงานเพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาของบิดาในการเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือมารดาในช่วงหลังการคลอดบุตร การช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง เช่น การให้นมบุตร การจัดสถานที่ที่เหมาะสมในการดูแลบุตร การลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว และการตรวจสุขภาพที่ถือว่าเป็นมาตรการสนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้างนั้น กฎหมายยังให้ความคุ้มครองไปไม่ถึง และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งสิทธิในการเข้ารับการรักษาพยาบาลนั้นให้สิทธิเฉพาะแก่ลูกจ้างไม่รวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง 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	Arunsri 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.