

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 โดยในปัจจุบันมีการอยู่ร่วมกันโดยไม่มีภาระจดทะเบียนสมรสมากขึ้น 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 เมื่อสังคมที่การจ้างงานหรือการจ้างแรงงานมากขึ้นรัฐจึงต้องออกกฎหมายมาเพื่อทำการคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541² และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533³ แล้ว พบว่ายังไม่มียกเว้นที่คำนึงถึงบทบาทของลูกจ้างในทางครอบครัวมากนัก ทั้งยังให้ความคุ้มครองไม่ครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบตัวเงิน (In cash) หรือสิ่งของ (In-kind) และการสนับสนุนครอบครัวด้านเวลา

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวข้องโดยตรงกับสวัสดิการแรงงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะคุ้มครองในเรื่องซึ่งโงมการทำงาน 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 และเข้ารับการรักษาพยาบาลได้เฉพาะ โรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิ อีกทั้งกฎหมายประกันสังคมของไทยได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะนั้นประเทศไทยยังไม่มี การให้ความคุ้มครอง การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณี มีลักษณะของการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วย อันถือเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและเป็นการรักษาระดับรายได้สุทธิของลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อน การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีดังกล่าวอาจเป็นการช่วยเหลือทางการเงินโดยตรง ที่อยู่อาศัย และการช่วยเหลือด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะเป็นหนทางหนึ่งที่เป็นมาตรการทางระบบประกันสังคมที่จะให้ความคุ้มครองดูแลสมาชิกในครอบครัว และผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันตามกฎหมายแรงงานไทยยังมีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ทั้งบทบัญญัติที่มีอยู่ก็ยังไม่มีความชัดเจน แน่นอนอันก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และที่สำคัญเป็นผลก่อให้เกิดผลเสียต่อสถาบันครอบครัวด้วย จึงจำเป็นต้องศึกษาในเรื่องปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ 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 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ บทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ กระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ อนุสัญญา คำพิพากษากฎีกา 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>