

### 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)<sup>42</sup> นอกจากนั้นแล้วประเทศอังกฤษและญี่ปุ่นยังเป็นสมาชิกของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ 8 ประเทศของโลกหรือ Group of Eight – G8 ซึ่งมีบทบาทร่วมกันในการจัดการปัญหาสำคัญทางเศรษฐกิจของโลกทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ซึ่งรวมถึงการจ้างงานด้วย<sup>43</sup> ส่วนประเทศไต้หวันถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงในภูมิภาคเอเชียและเป็นคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของประเทศไทย การศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศศึกษาซึ่งเป็นประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกและมีบทบาทในทางการค้าและพัฒนาเศรษฐกิจในระดับสากล พร้อมกับศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของประเทศไทยควบคู่กันไปจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศไทยให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้นต่อไปในภายหน้า

---

<sup>42</sup> องค์การพัฒนาและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2555 จาก

[http://www.oecd.org/document/58/2,2340,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/58/2,2340,en_2649_201185_1_1_1_1,00.html)

<sup>43</sup> 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 ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องคนใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้จะมีผลและได้รับโทษจากรัฐ 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 ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะบังคับไม่ได้<sup>44</sup> ทั้งนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศไทย ได้แก่

<sup>44</sup> พงษ์รัตน์ เกรือกลั่น. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 4.

### 3.1.1 การรับรองสิทธิในการจัดสวัสดิการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

กฎหมายรัฐธรรมนูญเกือบทุกประเทศมีบทบัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพในการทำงานแต่อาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะการปกครองและสถานการณ์ของแต่ละประเทศ ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะอยู่หลายส่วน กล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับหลักประกันในการทำงานทั้งด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพ รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นสภาพการทำงาน<sup>45</sup> อีกทั้งประชาชนมีสิทธิได้รับการบริการทางสาธารณสุขจากรัฐ โดยเท่าเทียมกัน มีประสิทธิภาพ อันเป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและต้องได้มาตรฐาน ยิ่งไปกว่านั้น ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการป้องกัน และขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐอย่างเหมาะสม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกด้วย<sup>46</sup>

รัฐต้องให้ความคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ และรัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย<sup>47</sup>

นอกจากนั้นแล้ว รัฐยังต้องทำให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐต้องนำไปใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรัฐบาลต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็ก สตรี และผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันให้ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน เช่น แรงงานเหมืองแร่ จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคี จัดระบบประกันสังคม สิทธิประโยชน์สวัสดิการที่เป็นธรรมและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (มาตรา 84 (7))<sup>48</sup>

<sup>45</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 44.

<sup>46</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 51.

<sup>47</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 80.

<sup>48</sup> แหล่งเดิม, หน้า 80-82.

มีข้อนำสังเกตว่าความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในเรื่องหลักประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และความมั่นคงในการดำรงชีพผู้ใช้แรงงานนี้ไม่เคยมีปรากฏในรัฐธรรมนูญฉบับใดมาก่อนเพิ่งจะมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นครั้งแรก โดยเจตนารมณ์เพื่อประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และการดำรงชีพของคนทำงาน ผู้ทำงานหรือใช้แรงงานที่ย่อมมีสิทธิได้รับความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานจากนายจ้างโดยรัฐสนับสนุน รวมทั้งมีสิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีพโดยการประกันตนเองกับบริษัทประกันภัย หรือประกันตนเองโดยรัฐมีส่วนร่วมหรือนายจ้างจัดให้ แล้วแต่กรณี<sup>49</sup>

กล่าวโดยสรุปคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองการส่งเสริมและการขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเด็ก เยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มพิการ ผู้ยากไร้ ทูพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก อย่างไรก็ตาม ทัศนคติ กฎหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว 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 แต่ได้เพิ่มเติมการคุ้มครองภายหลังออกจากงานไว้ด้วย<sup>50</sup>

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

<sup>49</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. เล่มเดิม. หน้า 37.

<sup>50</sup> 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 กำหนดคสิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างในอันที่จะพึงปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติกับทั้งสองฝ่าย และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในบางกรณีเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น<sup>51</sup> และล่าสุดได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอีกสามฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551<sup>52</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551<sup>53</sup> และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553<sup>54</sup>

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และการจัดสถานที่ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจ และมีความสงบมั่นคงทางสังคม<sup>55</sup>

อนึ่ง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นจากแนวความคิดพื้นฐานที่เห็นถึงความไม่เสมอภาคของอำนาจในการต่อรองของกลุ่มสัญญาเพื่อเข้าทำสัญญา ซึ่งความไม่เสมอภาคนี้เป็นเหตุให้หลักเสรีภาพในการทำสัญญาถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวเป็นส่วนมาก และ

<sup>51</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. หน้า 1.

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

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

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

<sup>55</sup> พินิจ ทิพย์มณี. (2552). *หลักกฎหมายธุรกิจ*. หน้า 348.

สัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ<sup>56</sup>

โดยในส่วนนี้จะกล่าวถึงในเรื่องสิทธิการลาที่กฎหมายของเรายังกำหนดให้ไม่ครอบคลุมทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะอันเป็นการแตกต่างจากประเทศอังกฤษ ประเทศสวีเดน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไต้หวัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิการลาอันเป็นสวัสดิการแรงงานภาคบังคับส่วนหนึ่ง โดยได้ให้ความหมายว่า วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร<sup>57</sup> ซึ่งนอกจากกฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี แล้วก็ตาม ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานบ้างในบางกรณี โดยมีเหตุผลอันสมควรซึ่งกฎหมายก็ได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นของลูกจ้างจึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์ โดยมีเหตุผลอันสมควร 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 หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

<sup>56</sup> วิจิตร (ฟูงส์ดคา) วิเชียรชม ก เล่มเดิม. หน้า 41.

<sup>57</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5 วรรค 9.

(6) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าว ซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน

(7) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน รวมทั้งหากเกิดอาการแทรกซ้อนจากการทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้<sup>58</sup> ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุมกำเนิดมิให้มีประชากรมากเกินไป

(8) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การสอบวัดผลทางการศึกษา ที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจน โดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการณืลาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้า โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน<sup>59</sup>

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)<sup>60</sup>

การลาป่วยดังกล่าวได้กำหนดไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ จะได้หยุดงานโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษทางวินัยฐานขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ และในขณะเดียวกันก็คุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่หยุดงานนั้นด้วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงซึ่งหมายถึงลาป่วยได้จนกว่าจะหายป่วยหรือตาย การแสดงหลักฐานการลาป่วยสำหรับลูกจ้างที่ลาป่วย

<sup>58</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 33.

<sup>59</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2.

<sup>60</sup> 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 วัน<sup>61</sup>

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 และไม่ใช่ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม<sup>62</sup>

<sup>61</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 57 วรรคแรก.

<sup>62</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ ก (2547). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 65-67.

สิทธิในการลาป่วยนี้ลูกจ้างนอกจากจะใช้ในการลาเพื่อการเจ็บป่วยของตนเองแล้ว ยังใช้ในการลาไปเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวนอกเหนือจากการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นด้วย เนื่องจากการลาป่วยนี้หากลูกจ้างลาเพียงวันหรือสองวันก็ไม่จำเป็นที่จะต้องแสดงใบรับรองแพทย์ แก่ นายจ้าง และกฎหมายไม่มีการกำหนดการลาหยุดเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้วยจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ลูกจ้างมักใช้เป็นการลาหยุด

## 2) วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

ในกรณีของการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นนี้ แต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดคุ้มครองไว้ว่า ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน<sup>63</sup> ดังนั้น การลาตามหลักการดังกล่าวนี้ได้กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสลาเพื่อไปทำกิจธุระส่วนตัวอันจำเป็นได้ ไม่ว่าจะป็นธุระส่วนตัว ธุระเพื่อบุคคลในครอบครัว ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นนั้นเป็นกิจธุระเพื่อการอันใดบ้าง นอกจากนั้น ก็ไม่ได้กำหนดจำนวนวันที่ลาด้วย อีกทั้งไม่ได้กำหนดด้วยว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าว ดังนั้นการจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใดคงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง<sup>64</sup> ในขณะที่ข้อกำหนดกฎหมายกลับกำหนดให้ลาได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น มาตรา 108 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะจัดให้มีขึ้น ดูประหนึ่งว่ากฎหมายกำหนดให้การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเป็นไปตามอำเภอใจ ความคิด หรือหลักเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว และดูประหนึ่งว่าเป็นการรับรองเอาระเบียบการลากิจในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแต่ละสถานประกอบกิจการมาเป็นกฎหมายใช้บังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น (อันที่จริงตามรูปลักษณะของกฎหมาย มาตรานี้ไม่จำเป็นต้องบัญญัติขึ้นเพราะเมื่อนายจ้างได้กำหนดวันลากิจไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ลูกจ้างก็มีสิทธิตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนั้น โดยไม่จำเป็นต้องเขียนกำกับไว้ในกฎหมายและมาตรานี้ไม่มีบทบัญญัติในเชิงที่เป็นสภาพบังคับแต่อย่างใด) ดังนั้น เหตุที่จะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามกฎหมายนี้ก็จะเป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งจะชอบธรรมเหมาะสมหรือไม่ เพียงใดก็คงเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้แต่ละราย ส่วนจำนวนวันที่ลาก็เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สำหรับค่าจ้างนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างใน

<sup>63</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 34.

<sup>64</sup> พินิจ ทิพย์มณี. เล่มเดิม. หน้า 348.

วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ดังนั้นการจะจ่ายค่าจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็คงเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

### 3) วันลาเพื่อคลอดบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับวันรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย<sup>65</sup> ซึ่งในการลาเพื่อการคลอดบุตรนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเป็นจำนวนสี่สิบห้าวัน<sup>66</sup>

การลาเพื่อการคลอดบุตรดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร อยู่ดูแลเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งเตรียมตัวในการคลอดบุตรด้วย ดังนั้น การลาเพื่อคลอดบุตรจะลาก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้<sup>67</sup> ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะเป็นผู้กำหนดเองว่าจะลาคคลอดในช่วงก่อนคลอด และจะลาในช่วงหลังคลอดเป็นระยะเวลาเท่าไร โดยกฎหมายมิได้กำหนดบังคับช่วงระยะเวลาในการลาคลอด และช่วงระยะเวลาหลังคลอดไว้ ซึ่งระยะเวลาในการลาคคลอดนี้ กฎหมายบัญญัติว่าให้นับรวมถึงวันหยุดต่างๆ ที่มีในระหว่างช่วงระยะเวลาที่ใช้สิทธิในการลาคคลอดด้วย และวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วย<sup>68</sup> เพราะฉะนั้นถ้าลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจนครบ 90 วันเต็มตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากร่างกายยังไม่เป็นปกติหรือยังไม่พร้อมจะเข้าทำงานตามปกติได้ ย่อมสามารถใช้สิทธิลาป่วยต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน<sup>69</sup> (ไม่รวมนับวันหยุด) ทำให้พิจารณาเรื่องระยะเวลาได้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์นอกจากจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วันแล้ว หากปรากฏว่าภายหลังจากคลอดบุตรแล้วลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเนื่องจากการคลอดบุตรก็ยังสามารถใช้สิทธิในเรื่องการลาป่วยตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และก็ใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องการลาป่วยทั่วไปมาบังคับ

<sup>65</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 41.

<sup>66</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 51.

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

<sup>68</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 32 วรรคท้าย.

<sup>69</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 57 วรรคหนึ่ง.

อีกทั้งลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิทันทีที่ตนเองมีความต้องการที่จะลาคลอดบุตร เพราะเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติให้สิทธิไว้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างมีครรภ์ใช้สิทธิลาคลอดได้ โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้นไม่ว่าสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์จะเกิดขึ้นจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย เช่น ถูกข่มขืน หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี (พ่อของเด็กในท้อง) สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ก็ถือว่ามิสิทธิลาคลอดบุตรได้ 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 เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในทางสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไปได้ระบบประกันสังคมจึงไม่ใช่สิ่งที่ควรจะมีมองข้ามไป<sup>70</sup>

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

<sup>70</sup> วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ข (2551). *กฎหมายประกันสังคม* (เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน). หน้า 410.

ดังกล่าวก็ได้แก่ บุคคลผู้ส่งเงินเข้าสมทบร่วมเป็นกองทุนโดยบุคคลดังกล่าวได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง หรือได้รับประโยชน์ทดแทนความสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้น<sup>71</sup>

อีกทั้ง ระบบประกันสังคม เป็นการถ่ายเทเงินจากคนรวยไปสู่คนจน คือ คนรวยจะใช้ประโยชน์จากกฎหมายนี้น้อยแต่คนจนใช้มากแต่ไม่คืนเงินที่ออกสมทบเข้ากองทุนให้เลย เนื่องจากไม่ใช้ระบบเงินออมและนายจ้างออกเงินสมทบเข้ากองทุนให้กับลูกจ้างแต่ก็ไม่ได้อะไรกลับคืนมาเลย เป็นรูปแบบการให้เปล่า<sup>72</sup>

ทั้งนี้ กฎหมายประกันสังคมมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคม (Social Law) เนื่องจากเป็นกฎหมายที่กำหนดความคุ้มครองหรือช่วยเหลือต่อประชาชนในสังคมเพื่อระงับหรือบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินเมื่อต้องประสบเคราะห์ภัยหรือมีเหตุการณ์อันก่อให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพตามปกติ จึงเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันต่อบุคคลในสังคมที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือตามความจำเป็นของความเสียหายหรือความเดือดร้อนต่อการประสบเคราะห์ภัยหรือปัญหาทางการเงิน ตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขระหว่างสมาชิกในสังคมที่ส่งเงินสมทบร่วมกันเข้าไปในกองทุน อันเป็นความจำเป็นตั้งแต่เกิดจนถึงแก่ความตายของบุคคลในสังคม

โดยกฎหมายประกันสังคมมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองหรือช่วยเหลือผู้ประกันตนหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นการเสริมกฎหมายแรงงานในส่วนที่กฎหมายแรงงานคุ้มครองไม่ถึง อันได้แก่ ความเดือดร้อนหรือเสียหายที่มีขึ้นเนื่องจากการทำงานและขยายความคุ้มครองไปสู่บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้างด้วย เพื่อระงับหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายจากการประสบเคราะห์ภัยหรือประสบปัญหาทางการเงินในการดำรงชีพตามปกติของบุคคลดังกล่าวและครอบครัว<sup>73</sup>

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

<sup>71</sup> 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.

<sup>72</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2551). เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน “วิเคราะห์พระราชบัญญัติประกันสังคม.” หน้า 11.

<sup>73</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า412-413.

แรงงาน (ลูกจ้าง) จึงกลายเป็นเป้าหมายสำคัญที่รัฐจะแสดงเจตนารมณ์นั้นนั่นเอง<sup>74</sup> นอกจากนั้นแล้ว กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่เน้นในเรื่องของหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขที่คนรวยมีต่อคนจน และคนจนมีต่อคนรวย แต่ถ้าหากเราได้ศึกษาถึงความความเป็นมาเป็นไปอย่างละเอียดแล้วเราจะเห็นไม่ได้เป็นไปอย่างที่ต้องการตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมเลย กล่าวคือในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นไม่ว่าจะเป็นคนรวยหรือเป็นคนจนก็จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเท่ากัน แต่ถ้าหากพิจารณาให้ลึกเข้าไปอีกก็จะเห็นว่าคนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจริงๆ แล้วก็จะมีส่วนคนที่มีฐานะทางการเงินที่ไม่แข็งแรงหรือเป็นบุคคลที่มีเงินเดือนน้อยเท่านั้น 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 เป็นดังนี้<sup>75</sup>

- 1) งวดค่าจ้างเดือนมกราคม-มิถุนายน 2555 ในอัตราร้อยละ ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง
  - 2) งวดค่าจ้างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2555 ในอัตราร้อยละ ร้อยละ 4 ของค่าจ้าง
- ทั้งนี้ การนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ตั้งแต่งวดค่าจ้างเดือนมกราคม 2556 เป็นต้นไป ให้นำส่งในอัตราร้อยละ ร้อยละ 5 ของค่าจ้างดังเดิม

กฎหมายประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ทั้งสิ้น 7 ประเภท คือ

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

<sup>74</sup> กิตติพร มูลทวี. (2552). ปัญหาการบังคับใช้ประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามกฎหมายประกันสังคม. หน้า 31.

<sup>75</sup> 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 ยังมีการประกันสังคมกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานอีกประเภทหนึ่ง<sup>76</sup> แต่สำหรับกฎหมายไทยนั้นได้กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานไว้ก่อนที่จะมีกฎหมายประกันสังคม โดยจะอยู่ในเรื่องของกฎหมายเงินทดแทนที่เป็นระบบทวิภาคีที่เป็นจ่ายเงินสมทบโดยนายจ้างและลูกจ้างอันเป็นกฎหมายภาคบังคับอีกฉบับหนึ่งและเป็นกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างหากลูกจ้างประสบอันตรายขณะทำงานหรือในเวลาทำงานเกี่ยวเนื่องกับการงาน หรือเจ็บป่วยอันเนื่องจากการงานหรือทำงานอันเกี่ยวเนื่องกับประโยชน์ของนายจ้าง<sup>77</sup>

ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดของประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ ดังนี้<sup>78</sup>

1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน<sup>79</sup> และต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย โดยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่างๆ เช่น

สำหรับค่าบริการทางการแพทย์นั้น หากผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลตามที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิ<sup>80</sup> หรือเป็นเครือข่ายของสถานพยาบาลพร้อมแสดงบัตรรับรองสิทธิทุกครั้งที่ได้รับบริการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนสามารถรับบริการนั้นๆ ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ อีกจนถึงสิ้นสุดการรักษา<sup>81</sup> ยกเว้นโรคที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองหรือได้มีการจำกัดสิทธิของผู้ประกันตนไว้

<sup>76</sup> วิจิตรา (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 418.

<sup>77</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์ ก เล่มเดิม. หน้า 5.

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

<sup>79</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 62.

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

<sup>81</sup> พินิจ ทิพย์มณี. เล่มเดิม. หน้า 362.

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

กรณีที่ผู้ประกันตนต้องสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียความสามารถในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าอวัยวะเทียมหรืออุปกรณ์ในการบำบัดโรคตามประกาศสำนักงานประกันสังคม ตามประเภทและอัตราที่ได้กำหนดไว้

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

## 2) กรณีคลอดบุตร<sup>82</sup>

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนที่มีการคลอดบุตร<sup>83</sup> และต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนกรณีคลอดบุตร

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

<sup>83</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 65.

(1) สำหรับผู้ประกันตนหญิงจะได้รับค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้ง และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน<sup>84</sup>

(2) สำหรับผู้ประกันตนชายก็ยังคงได้รับความคุ้มครอง โดยผ่านทางภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือหญิงที่อยู่กันฉันสามีภรรยาแต่มิได้จดทะเบียนสมรส โดยผู้ประกันตนจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้ง

กฎหมายได้กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ คือ ตัวผู้ประกันตนเองหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน โดยไม่ได้พิจารณาว่าการสมรสนั้นจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่คู่สมรสที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นจะต้องมิได้จดทะเบียนสมรสกับหญิงอื่นตามกฎหมายอยู่แล้ว<sup>85</sup> ผู้ประกันตนแต่ละคนจะได้รับสิทธิสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ไม่ใช่ 2 คน<sup>86</sup> และกรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรรวมกันไม่เกิน 4 ครั้ง โดยบุตรที่นำมาใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรแล้วไม่สามารถนำมาขอรับค่าคลอดบุตรได้อีก จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ให้ความคุ้มครองที่กว้างมากเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยที่ประชาชนในต่างจังหวัดจะอยู่กันฉันสามีภรรยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสเป็นเรื่องปกติธรรมดา

### 3) กรณีทุพพลภาพ

ผู้ทุพพลภาพ หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ<sup>87</sup> โดยผู้ประกันตนมีสิทธิ ดังนี้

(1) ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

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

<sup>85</sup> ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กันฉันสามีภรรยาหรือคู่สมรสตามกฎหมาย โดยเปิดเผย พ.ศ. 2538 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2542.

<sup>86</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์ ข (2550). *กฎหมายแรงงาน*. หน้า 265.

<sup>87</sup> 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 บาท<sup>88</sup>

(3) กรณีผู้ประกันคนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท<sup>89</sup> แต่อย่างไรก็ตาม กรณีผู้ประกันทุพพลภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับประโยชน์เมื่อผู้ประกันคนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง และสำหรับผู้ประกันคนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน<sup>90</sup>

(4) ได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อราย<sup>91</sup>

4) กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ผู้ประกันคนได้รับสิทธิต่อเมื่อส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงความตาย<sup>92</sup> และต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนกรณีตาย โดยผู้ประกันคนมีสิทธิดังนี้

(1) ค่าทำศพ 40,000 บาท จ่ายให้กับผู้จัดการศพ (คือ บุคคลซึ่งผู้ประกันคนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพหรือคู่สมรส บิดา มารดาหรือบุตรของผู้ประกันคนหรือบุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันคน)

<sup>88</sup> จีรศักดิ์ สุคนธชาติ. เล่มเดิม. หน้า 5.

<sup>89</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550.

<sup>90</sup> พินิจ ทิพย์มณี. เล่มเดิม. หน้า 366.

<sup>91</sup> ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ 30 มีนาคม 2545.

<sup>92</sup> 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 มีดังนี้<sup>93</sup>

- (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 คน<sup>94</sup>

<sup>93</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 476.

<sup>94</sup> 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 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย<sup>95</sup>

#### 7) กรณีว่างงาน

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

<sup>95</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) 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 เมื่อผู้นั้นได้กลับเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือปฎิเศษงานหรือปฎิเศษการฝึกงานที่จัดหาให้หรือไม่ไปรายงานตัวตามที่กำหนด<sup>96</sup> ผู้ประกันตนซึ่งได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย แล้วได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวต่อไปนี้อีก 6 เดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนผู้นั้นสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง<sup>97</sup>

<sup>96</sup> กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547.

<sup>97</sup> 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

คุณภาพ 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 เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและศักยภาพในการรักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอก็สามารถขอยกเว้นที่จะทำเต็มมาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้นควรจะประกันให้คนงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ในสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมและมีลูกจ้างเกินกว่า 20 คน ซึ่งให้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนแก่ภรรยาและบุตร ในด้านการรักษาพยาบาล การเป็นมารดา ผู้ขาดผู้อุปการะและการเจ็บป่วยจากงาน<sup>98</sup>

เมื่ออนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดเงื่อนไขว่า อย่างน้อยที่สุดประมาณร้อยละ 50 ของบุคคลที่มีอัตราเสี่ยงควรอยู่ในข่ายคุ้มครองของการประกันสังคม<sup>99</sup> ซึ่งอนุสัญญาระบุการให้ประโยชน์ทดแทนครอบคลุม 9 กรณี คือ

- 1) การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ (Medical Care)

การตรวจโดยแพทย์ทั่วไปรวมทั้งการตรวจรักษาตามบ้าน การตรวจพิเศษ การจ่ายยาที่จำเป็น การทำฟันและการฟื้นฟูทางการแพทย์รวมทั้งอุปกรณ์การฟื้นฟู สำหรับวิธีการให้บริการรักษาพยาบาลที่หน่วยงานประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเองหรือให้บริการรักษาพยาบาลโดยสถานพยาบาลที่ได้ทำสัญญาร่วมในโครงการประกันสังคม และเนื่องจากการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้งจะมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างแพง ซึ่งได้แก่ค่าใช้จ่ายในการตรวจบำบัดรักษาทางการแพทย์ การเวรภัณฑ์ ค่าที่พักในการรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับหรือ

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

<sup>99</sup> 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 เพราะนายจ้างขุดเลิกตำแหน่งงาน 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 เป็นอัตราบำนาญที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ก่อนหน้าการออกจากราชการนั่นเอง

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 เงินชดเชยความพิการทุพพลภาพ จ่ายให้แก่กรณีที่ต้องประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงาน จนถึงพิการหรือทุพพลภาพ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะจ่ายเงินชดเชยให้ตามระดับของการทุพพลภาพที่มีผลทำให้สมรรถภาพในการทำงานของร่างกายต้องสูญเสียไป

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 ในบางโครงการการจ่ายค่าคลอดบุตรจะจ่ายเป็นเงินก้อนเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น<sup>100</sup>

#### 8) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Benefit)

การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่กลายเป็นผู้พิการจนไม่สามารถจะประกอบอาชีพให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่องโดยให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพ

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

<sup>100</sup> อังคณา ทักษะวิระพันธ์. (2543). *แนวทางประชาสัมพันธกองทุนประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตน*.

การดูแลทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วย ว่างงาน และคลอดบุตรอาจจะกำหนดให้มีช่วงระยะเวลาก่อนรับผลประโยชน์ การให้ประโยชน์ทดแทนการรักษาพยาบาล กำหนดให้ผู้ประกันตนทุกคนสามารถเข้าถึงประโยชน์กรณีเจ็บป่วยได้ รวมถึงภรรยาและบุตรด้วย ซึ่งมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ประกอบด้วย แพทย์ผู้ดูแลทั่วไป รวมถึงการไปเยี่ยมเยียนที่บ้าน มีการดูแลพิเศษในโรงพยาบาลและสถาบันในทำนองเดียวกันสำหรับคนไข้ในและคนไข้ นอก 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 ซึ่งในส่วนกรณีของสงเคราะห์ครอบครัวยังขาดในส่วนของบิดามารดา และภรรยา การรักษาพยาบาลมีมาตรฐานเดียวกัน คือมีสิทธิได้รับการดูแลจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งคนไข้ในและคนไข้ นอกตามมาตรฐานวิชาชีพ สำหรับผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามอนุสัญญาให้ความสำคัญกับครอบครัวของผู้ประกันตนเป็นอย่างมาก โดยจะคุ้มครองบุคคล

ทั้งครอบครัว แต่ประเทศไทยไม่ได้ให้สิทธิถึงบุคคลทั้งครอบครัวของลูกจ้างด้วย เว้นแต่กรณีคลอดบุตรที่ให้สิทธิผู้ประกันตนหญิงเท่านั้น ขณะที่ประเทศไทยขยายความคุ้มครองครอบคลุมถึงภริยาของผู้ประกันตนชายด้วย

3.2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับคนงานชายและหญิง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981

ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตั้งข้อสังเกตถึงปฏิญญาฟิลาเดลเฟียเกี่ยวกับเป้าหมาย 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 และสภาพการจ้างงานตลอดจนด้านความมั่นคงทางสังคม

5) เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจและองค์กรต่างๆ ในและนอกประเทศจะต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมด้านข่าวสารการศึกษาเพื่อจะช่วยให้สาธารณชนได้เข้าใจถึงหลักการของความเท่าเทียมกันด้านโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิง รวมทั้งปัญหาของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอันนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาล่าช้า และความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอันนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาล่าช้า 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 ในด้านการลาเพื่อครอบครัวนั้นไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ แต่โดยทั่วไปใช้วิธีขอลากันอยู่แล้ว อนุสัญญาและข้อเสนอฉบับนี้เป็น การส่งเสริมความผูกพันทางครอบครัวให้สูงขึ้นเป็นประโยชน์ทั้งทางด้านสังคม และวัฒนธรรม แต่หากจะมีการพิจารณาให้สัตยาบันจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจด้วย<sup>101</sup>

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

อนุสัญญาฉบับนี้ให้นำมาใช้กับลูกจ้างหญิงทุกคน รวมทั้งชนิดของงานที่เป็นงานอิสระ แต่อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้หลังจากที่ได้มีการปรึกษากับตัวแทนขององค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้วพบว่า การนำเอาไปปฏิบัติอาจจะมีปัญหา เนื่องจากธรรมชาติของงานได้ ประเทศสมาชิกสามารถที่จะตั้งข้อสงวนในการจำกัดประเภทของคนงานหรืองานจากขอบเขตของอนุสัญญาฉบับนี้ได้ และประเทศสมาชิกควรจะได้มีการรายงานถึงเหตุผลในการจำกัดประเภทของคนงานหรืองานจากขอบเขตอนุสัญญาฉบับนี้ และควรอธิบายถึงมาตรการที่ได้นำมาใช้เพื่อที่จะขยายบทบัญญัติของอนุสัญญาต่องานที่ถูกจำกัดเหล่านั้น

<sup>101</sup> กรมแรงงาน. (2524-2525). *อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุม* ที่ 67-68. หน้า 57.

<sup>102</sup> 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 ข้อแนะนำที่ 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 (R 191 Maternity Protection Convention, 2000)

จากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นครเจนีวาในสมัยประชุมครั้งที่ 88 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม ค.ศ. 2000 ได้มีการนำเอาโครงการเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดามาใช้ และในระเบียบวาระการประชุมที่ 14 ได้ตัดสินใจว่าในโครงการเรื่องการให้ความคุ้มครองมารดา นี้ควรจะนำเอารูปแบบของข้อแนะนำเป็นส่วนเพิ่มเติมอนุสัญญาว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดา ค.ศ. 2000 จึงได้มีการรับเอาข้อแนะนำว่าด้วยการให้ความคุ้มครองมารดา มาใช้ในวันที่ 15 มิถุนายน ค.ศ. 2000 มีสาระสำคัญ ดังนี้<sup>103</sup>

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

<sup>103</sup> 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)<sup>104</sup> กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดการคุ้มครองสวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาต่างๆ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวของลูกจ้างควบคู่กันไปรวมถึงการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความจำเป็นทางครอบครัวของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการตั้งครรภ์และการเลี้ยงดูบุตร ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดจากตนเองหรือบุตรบุญธรรมก็ตาม โดยสิทธิการลาสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะมีดังนี้

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

การลาคคลอดบุตร (Maternity Leave) ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลา 26 สัปดาห์สำหรับการคลอดบุตร แต่หากได้ทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ในขณะสัปดาห์ที่ 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 สัปดาห์ในเวลาที่มียุทธแรกเกิด มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอดเป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยต้องลาให้ครบภายในช่วง 56 วันหลังการคลอด โดยได้รับค่าจ้าง

<sup>104</sup> 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 และการดูแลบุคคลในครอบครัวที่มีความจำเป็นต้องได้รับการดูแลโดยมีนโยบายที่สำคัญ<sup>105</sup> ได้แก่

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

(2) สิทธิของลูกจ้างชายที่มีบุตรในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Paternity Leave) จะได้รับการขยายจากที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน 2 สัปดาห์หลังการคลอดโดยเพิ่มเป็นสามารถลาได้ถึง 26 สัปดาห์ (ซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาในการลาคอดบุตรของลูกจ้างหญิง) หากมารดาเด็กซึ่งเป็นลูกจ้างกลับไปทำงานภายหลังการลาคอดแล้วทำให้บิดาของบุตรสามารถเลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอดได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับการจ่ายค่าจ้างจำนวนหนึ่งในระหว่างการลาดังกล่าว

(3) การขยายสิทธิของลูกจ้างในการขอทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working) ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวที่เป็นผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ

(4) สนับสนุนให้ผู้ประกอบการอนุญาตให้ลูกจ้างชายลาหยุดงานเพื่อพาภรรยาไปตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมาย

<sup>105</sup> 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 ไม่ต้องมีส่วนร่วมจ่าย<sup>106</sup>

โดยการจะได้รับความคุ้มครองการรักษาพยาบาลนี้ผู้ประกันตนต้องจ่ายสมทบร้อยละ 10 ของรายได้ประจำสัปดาห์ ระหว่าง 87.01 และ 575 ปอนด์<sup>107</sup> (หญิงแต่งงานและหญิงหม้ายจ่ายร้อยละ 3.85) กรณีที่ทำสัญญา นอกเหนือจากโครงการบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ (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 สำหรับโครงการบำนาญชราภาพที่ทำสัญญา นอกเหนือจาก SERPS และร้อยละ 0.6 สำหรับโครงการ Money Purchase และรัฐบาลจ่ายสมทบร้อยละ 92 ของค่าใช้จ่ายกรณีคลอดบุตรตามบทบัญญัติ (ร้อยละ 100 ในกรณีของกลุ่มนายจ้างขนาดเล็กบางกลุ่ม) จ่ายในบางส่วนของค่าใช้จ่ายกรณีเจ็บป่วยตามบทบัญญัติค่ารักษาพยาบาล (National Health Service) ส่วนใหญ่ค่าใช้จ่ายทั้งหมดของเงินช่วยเหลือที่มีการตรวจสอบรายได้

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

<sup>107</sup> 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 ทันตกรรม ยารักษาโรค เครื่องใช้อื่นๆ การให้บริการดูแลที่บ้านและ การวางแผนครอบครัว อีกทั้ง โครงการดูแลสุขภาพทั้งในส่วนของเด็กและสตรีมีครรภ์ โดย ครอบคลุมในเรื่องการให้การักษาพยาบาลทั่วไป การให้ความรู้ผู้ปกครองเกี่ยวกับการดูแลบุตร การป้องกันการเกิดโรค ส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจ ลดความไม่เท่าเทียมและ ความเสี่ยงทางด้านสุขภาพสำหรับครอบครัวที่ยากจน ให้ความมั่นใจที่จะได้รับการดูแลสุขภาพ ออมัยสำหรับสตรีมีครรภ์ 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 ระยะเวลาจำกัดการรับประโยชน์ทดแทน<sup>108</sup>

### 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

<sup>108</sup> 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 ภาวะปัญหาเด็กยากจนได้รับการขจัดปัดเป่า รัฐบาลมีบริการที่ส่งเสริมให้แม่ผนวกรวมบทบาทการเป็นผู้ดูแลและการได้รายได้จากการทำงาน อีกทั้งนโยบายการสนับสนุนให้พ่อแม่ร่วมงานกับการเป็นผู้ดูแลเข้าด้วยกัน ยังจำแนกได้เป็นสองนโยบายคู่ขนานกันได้แก่<sup>109</sup>

(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

<sup>109</sup> กิติพัฒน์ นนทปัทมศุล. (2554). *เอกสารประกอบการสอนวิชาสังคมสงเคราะห์ “นโยบายสวัสดิการสังคมเปรียบเทียบ.”* หน้า 16.

### 3.3.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ<sup>110</sup>

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 ปีจะได้รับการจ่ายเต็มอัตรา 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) โดยที่ประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีที่สุดประเทศหนึ่งในโลกเพื่อคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<sup>110</sup> 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 ว่างานและสงเคราะห์ครอบครัว

การคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศสวีเดนนั้น ได้ให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะมีสัญชาติสวีเดนหรือเป็นบุคคลต่างด้าวที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานในประเทศก็ตาม และเนื่องจากมีการที่ประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรปได้รวมกันเป็นสหภาพยุโรป (European Union—EU) ที่ส่งผลให้การเดินทางไปมาระหว่างประเทศต่างๆ สะดวกขึ้น ระบบการประกันสังคมประเทศสวีเดนจึงไม่มีการจำกัดสิทธิของบุคคลที่ได้รับสิทธิประกันสังคมของประเทศอื่นอยู่แล้วจะไม่ได้รับสิทธิประกันสังคมของประเทศสวีเดนอีก แต่สำหรับบุคคลที่มีสัญชาติอื่นนั้นจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมได้เมื่อบุคคลนั้นได้เข้ามาอยู่ในประเทศสวีเดน 3 ปีขึ้นไป<sup>111</sup>

สำหรับสวัสดิการแรงงานของสวีเดนถูกกำหนดโดยมุ่งให้ความคุ้มครองและการช่วยเหลือทางการเงิน (Financial Security) ในช่วงเวลาต่างๆ ของชีวิตลูกจ้างทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานและในส่วนที่เกี่ยวกับชีวิตครอบครัว 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 2004) กฎหมายว่าด้วยการลาของบิดามารดา ค.ศ. 1998 (The Parental Leave Act 1998) และได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยออกกฎหมายว่าด้วยการลาของบิดามารดา (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ค.ศ. 2006 (The Parental Leave (Amendment) Act 2006) และกฎหมายเกี่ยวกับการให้หลักประกันทางสังคมอื่นๆ นอกจากนี้

<sup>111</sup> สำนักงานประกันสังคมของประเทศสวีเดน. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2555, จาก

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

#### 3.4.1 การคุ้มครองกรณีสิทธิการลา<sup>112</sup>

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

<sup>112</sup> 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 วัน จากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว (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 ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร<sup>113</sup>

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

<sup>113</sup> สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ ก (2550). *ประเทศไทยกับการไปสู่รัฐสวัสดิการ*. หน้า 49-52.

ได้แก่ บุคคลที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,600 โครนสวีเดน<sup>114</sup> 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

<sup>114</sup> อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 20 เมษายน 2555 จากธนาคารกรุงเทพ 1 โครนสวีเดน มีค่าเท่ากับ 4.77 บาท.

บริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลนอกจังหวัดที่ผู้นั้นพักอาศัยอยู่ก็อาจต้องขอใช้ใบส่งตัว 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 และสามารถเริ่มจ่ายให้ตั้งแต่วันที่คลอดบุตร 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 อุดหนุนการตรวจและดูแลสุขภาพฟันจำนวนหนึ่ง การรักษาพยาบาลโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูง และการรักษาโรคเบาหวานจ่ายค่าธรรมเนียมในการปรึกษาให้กับแพทย์ 60-300 โครนสวีเดน และสูงสุด 900 โครนสวีเดน ในระยะเวลา 12 เดือน และหลังจากนั้นจะได้รับค่ายาบางส่วนไม่เกิน 1,800 โครนสวีเดนต่อปี

ยิ่งไปกว่านั้น การคุ้มครองไม่ได้มีการจำกัดไว้เป็นการเฉพาะตัวของผู้ประกันตนเท่านั้น แต่ยังให้การคุ้มครองถึงคนใกล้ชิดของผู้ประกันตนด้วย โดยเฉพาะในกรณีบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งยังไม่ได้ทำงานมีรายได้กฎหมายให้บุตรได้รับประโยชน์ทดแทนในส่วนของบิดามารดาแทน โดยผู้ป่วยมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล ในกรณีของผู้มีครรภ์จะได้รับการดูแลตั้งแต่ตั้งครรภ์และ ภายหลังจากคลอด ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ อันเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ อย่างถาวร และเงินช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระยะพักฟื้น<sup>115</sup>

### 3.4.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว<sup>116</sup>

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

<sup>115</sup> Social Insurance Act. Chapter 3, Section 1.

<sup>116</sup> สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ ก เล่มเดิม. หน้า 57-58.

#### 3.4.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ<sup>117</sup>

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 จ่ายเงินสมทบมาอย่างน้อย 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

<sup>117</sup> 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 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงภัยซึ่งกันและกัน (Sharing mutual risks) ต่อมาจึงขยายเป็นระบบประกันของลูกจ้าง (Employees' insurance system) ที่คุ้มครองลูกจ้างทุกคน และขยายถึงบุคคลที่มีได้เป็นลูกจ้างและที่มีได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational insurance system) ในระยะต่อมา<sup>118</sup>

ระบบการประกันของประเทศญี่ปุ่น ได้พัฒนาเทียบกับประเทศตะวันตกระหว่างปี 1945- 1954 ข้อตกลงการก่อสร้างระบบประกันสังคม เริ่มขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระหว่างปี 1955-1964 ระบบประกันสุขภาพนำมาใช้ระหว่างปี 1965-1974 ส่วนระบบประ โยชน์ทดแทนปรับปรุงขึ้นภายหลังปี 1975 และพยายามก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทนและการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งมีการปรับปรุงมาตลอด ระบบประกันสังคมจึงเริ่มมาจากการใช้ระบบประกันสุขภาพและมีระบบบำนาญครอบคลุมประชากรทุกคน แรกเริ่มนั้นระบบดังกล่าวจะเป็นการดูแลช่วยเหลือ ลูกจ้างในสถานที่ทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงภัยจากการทำงานต่อมา ระบบนี้จึงได้ขยายไปสู่ลูกจ้างทุกคนแม้กระทั่งกลุ่มอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง หรือกลุ่มว่างงาน<sup>119</sup>

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

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

<sup>119</sup> เขวลักษณ์ สวัสดิ์คือธิม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร *The 11<sup>th</sup> 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 แต่นายจ้างเป็นผู้จ่ายร่วมกับรัฐบาล<sup>120</sup>

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)<sup>121</sup> 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

<sup>120</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). *กฎหมายประกันสังคม*. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ข หน้า 404-405.

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

กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างและครอบครัว ดังนี้<sup>122</sup>

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

<sup>122</sup> 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 ระบบประกันการรักษาพยาบาล<sup>123</sup> (ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)

ญี่ปุ่นมีการให้ความคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันด้านการรักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสุขภาพ (The Health Insurance Law) เพื่อให้หลักประกันด้านการรักษาพยาบาลแก่กลุ่มบุคคลที่เป็นลูกจ้างและมิใช่ลูกจ้างทำให้ชาวญี่ปุ่นทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศได้รับการคุ้มครองทางการรักษาพยาบาล

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

<sup>123</sup> 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)<sup>124</sup> 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 จะเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองเกี่ยวกับโรงพยาบาล คลินิก บ้านพักฟื้น และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ให้แก่ผู้ประกันตน และยังคงดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสุขภาพอย่างหลากหลาย โดยมุ่งส่งเสริมสุขภาพของผู้ประกันตนและครอบครัวให้ดีขึ้น ตลอดจนมุ่งที่จะป้องกันจากการเจ็บป่วย เช่น การตรวจสุขภาพ และการบรรยายด้านการจัดการสุขภาพ

<sup>124</sup> เช่น การควบคุมประเภทอาหารของผู้ป่วยในที่มีโรคเบาหวานร่วม.

### 3.5.3 ระบบบำนาญ<sup>125</sup>

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

<sup>125</sup> 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 ยกเว้นเงินสมทบเข้าระบบบำนาญแห่งชาติ ตามกฎหมาย ซึ่งผู้ประกันตนที่ได้รับบำนาญทุพพลภาพหรือได้รับการช่วยเหลือในการครองชีพตามพระราชบัญญัติสังคมสงเคราะห์ (The Public Assistance Act) จะได้รับการยกเว้นการชำระเงินสมทบโดยอัตโนมัติเมื่อผู้ประกันตนเป็นไปตามเงื่อนไขข้อบังคับที่กำหนด โครงการที่สอง โครงการขอรับการยกเว้นการชำระเงินสมทบเข้าระบบบำนาญแห่งชาติ ผู้ประกันตนจะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบในกรณีที่มีรายได้ต่ำหรือด้วยเหตุจำเป็นอื่นๆ (ขึ้นอยู่กับกรรณขอ) 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 เยนต่อปี<sup>126</sup> 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

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

เงินสมทบในระบบประกันบำนาญสำหรับลูกจ้าง จะกำหนดจากรายได้มาตรฐานเป็นหลัก โดยรายได้ต่อเดือนของผู้ประกันตนจะถูกนำมาแบ่งเป็นกลุ่มรายได้ และรายได้มาตรฐานจะกำหนดขึ้นในแต่ละกลุ่มรายได้ดังกล่าว ทั้งนี้ เงินสมทบจะมาจากผลของการคูณรายได้มาตรฐานกับอัตราส่วนที่กำหนด นายจ้างและลูกจ้าง จะต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากัน โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบทั้งในส่วน of นายจ้างและลูกจ้างในทุกๆ สิ้นเดือนของเดือนถัดไป อัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นทุกปี จากร้อยละ 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 ผู้ที่อยู่ในอุปการะลำดับแรกสุดเท่านั้นจึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ และไม่มีการจ่ายบำนาญให้กับผู้อยู่ในอุปการะในลำดับท้ายๆ ตามหลักปฏิบัติ

บ้านาญจะเท่ากับร้อยละ 75 ของบ้านาญชราภาพของลูกจ้าง ส่วนเงินเพิ่มจะจ่ายให้แก่หญิงหม้ายสูงอายุที่ไม่มีบุตร

#### 3.5.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์บุตร

ระบบสงเคราะห์บุตรมีความมุ่งหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือแก่บุคคลที่เลี้ยงดูบุตร และเพื่อช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ให้มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ ด้วยการให้ความช่วยเหลือแก่เด็กซึ่งจะเป็นผู้นำสังคมญี่ปุ่นต่อไปในอนาคตให้เติบโตได้อย่างมั่นคง และเพื่อจะให้การส่งเสริมคุณภาพและความสามารถในด้านต่างๆ ของเด็กให้ดียิ่งขึ้น

เงื่อนไขการเกิดสิทธิและหนังสือรับรอง เงินสงเคราะห์บุตรจะจ่ายให้แก่คนที่ให้การเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุถึง 12 ปีหรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุครบ 12 ปีแล้วแต่ยังไม่ถึงวันที่ 31 มีนาคมแรก<sup>127</sup> (และยังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา) แต่อย่างไรก็ตาม หากรายได้ของคนเลี้ยงดูบุตรในปีก่อนที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตร (หรือรายได้ใน 2 ปีก่อนหน้าที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรของเดือนมกราคม-พฤษภาคม) มีจำนวนเกินกว่าที่กำหนดจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรสำหรับคนที่ได้รับบ้านาญของลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เนื่องจากมีการกำหนดรายได้ บุคคลเหล่านี้อาจได้รับเงินประโยชน์ทดแทนตามมาตรการพิเศษเป็นจำนวนที่เท่ากับเงินสงเคราะห์บุตรได้ ถ้าหากรายได้ของคนเหล่านี้น้อยกว่าจำนวนเงินที่ระบุไว้

คนที่มีสิทธิในเงินสงเคราะห์บุตร จะต้องมีหนังสือรับรองจากผู้มีอำนาจสูงสุดของเทศบาลท้องถิ่นในเขตที่ตนอาศัยอยู่ โดยได้รับการรับรองเกี่ยวกับสิทธิ และจำนวนเงินสงเคราะห์ที่มีสิทธิได้รับ อย่างไรก็ตาม ในกรณีของลูกจ้างรัฐบาลแห่งชาติและลูกจ้างรัฐบาลส่วนท้องถิ่น (ต่อไปจะเรียกว่าลูกจ้างภาครัฐ) นั้น หนังสือรับรองจะต้องออกโดยผู้มีอำนาจสูงสุดของกระทรวงหรือหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานท้องถิ่นของรัฐที่แยกออกไปเป็นหน่วยงานพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือออกโดยผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจสูงสุด

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

<sup>127</sup> 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 และมารดา มีรายได้ต่ำกว่า 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 ปีเมื่อตกอยู่ในภาวะที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นเวลานานในสถานดูแลหรือสถานพยาบาลเพราะปัญหาสุขภาพหรือการชราภาพ โดยแบ่งเป็น 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 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะในประเทศไต้หวัน<sup>128</sup>

ไต้หวันมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานแก่คนทำงาน (Worker) ของกิจการเพื่อคุ้มครองและเป็นหลักประกันแก่คนทำงาน (Worker)<sup>129</sup> และ/หรือผู้ที่อยู่ในความดูแลของคนทำงาน (Worker) ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองในระหว่างการทำงาน การคุ้มครองและช่วยเหลือในช่วงการว่างงาน การคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกษียณอายุ การคุ้มครองและช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ เป็นต้น เพื่อให้คนทำงาน (Worker) ได้รับหลักประกันในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีพตามความจำเป็นพื้นฐานในขณะเดียวกันสภาเพื่อกิจการแรงงาน (The Council of Labor Affairs) ของไต้หวันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลและกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานรวมถึงการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่คนทำงาน (Worker) โดยตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักการและแนวทางการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพการทำงานและความต้องการของนายจ้างและคนทำงาน (Worker) ในยุคการแข่งขันทางการค้าแบบเสรี โดยมีการให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ดังนี้

#### 3.6.1 การคุ้มครองกรณีสิทธิการลา

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

<sup>128</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). เล่มเดิม. หน้า 4-91 ถึง 4-92.

<sup>129</sup> คนทำงาน (Worker) หมายความว่าถึง บุคคลที่นายจ้าง (Employer) ว่าจ้างให้ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง (Wage) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของกฎหมาย The Labour Standards Law ของไต้หวัน.

(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

การลาปฏิบัติงาน มีสิทธิลาปฏิบัติงานได้ไม่เกิน 14 วันต่อปีโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

การลากิจสาธารณะ (Public Leave) มีสิทธิลากิจสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดและตามจำนวนวันที่กำหนดไว้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

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 สามารถลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสในการคลอดบุตรได้ 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) กรณีปู่ย่าตายาย ปู่ย่าตายายของคู่สมรส 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

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

ลูกจ้าง = ค่าจ้าง  $\times$  4.55%  $\times$  30%  $\times$  (1 + จำนวนผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง)

นายจ้าง = ค่าจ้าง  $\times$  4.55%  $\times$  60%  $\times$  (1 + จำนวนผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง)

รัฐบาล = ค่าจ้าง  $\times$  4.55%  $\times$  10%  $\times$  (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) โดยกำหนดให้นายจ้างสำหรับสถานประกอบกิจการประเภทโรงงานเหมืองแร่ 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 หยวน<sup>130</sup> และต้องถูกบังคับให้จ่ายให้ครบถ้วน

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

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ จากกองทุนดังนี้

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

<sup>130</sup> 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 การช่วยเหลือเกี่ยวกับดอกเบี้ยเงินกู้ซื้อที่อยู่อาศัย 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 สำหรับเงินก้อนที่จากเนื่องจากการเสียชีวิตของผู้ประกันตนจะจ่าย 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 (ไม่รวมการศึกษาปริญญาโท การฝึกอบรมการทำงาน การศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยเปิด (Open university/college) โรงเรียนแพทย์) โดยไม่ได้รับสิทธิในการขอลดหรือยกเว้นค่าเล่าเรียน และไม่ได้เป็นผู้ขอกู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับผู้มีรายได้น้อย 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