

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

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

4.1 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายความคุ้มครองกรณีสิทธิการลา

4.1.1 การลาของบิดามารดา (หรือการลาเพื่อดูแลบุตร หรือการลาเพื่อดูแลช่วยเหลือคู่สมรสในการคลอดบุตร)

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

สามารถลาได้ถึง 26 สัปดาห์ สอดคล้องกับระยะเวลาในการลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง หากมารดาเด็กซึ่งเป็นลูกจ้างกลับไปทำงานภายหลังการลาคลอดแล้วทำให้บิดาของบุตรสามารถ เลี้ยงดูบุตรและช่วยเหลือมารดาของบุตรภายหลังคลอดได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับการจ่ายค่าจ้าง จำนวนหนึ่งในระหว่างการลาดังกล่าว

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

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

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

(3) ลูกจ้างที่มีบุตรมีสิทธิขอลดชั่วโมงการทำงานได้ถึงร้อยละ 25 หรือทำงานเพียงวันละ 6 ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างตามส่วนเพื่อดูแลบุตรจนบุตรมีอายุถึง 8 ปี

(4) ลูกจ้างที่มีบุตรมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยได้ถึง 60 วันต่อปีสำหรับบุตรแต่ละคน โดยได้รับเงินร้อยละ 80 ของค่าจ้างจากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว

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

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

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

พ่อหรือแม่ทำหน้าที่ในการเลี้ยงดูลูกน้อยเท่านั้น ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบากในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มมากขึ้นเป็นสองเท่าอีกด้วย

4.1.2 การช่วยเหลือลูกจ้างในการเลี้ยงดูบุตร

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

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

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

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

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

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

4.1.3 การลาในกรณีอื่นๆ

นอกจากการลาข้างต้นแล้ว ในกลุ่มประเทศศึกษากฎหมายยังได้มีการกำหนดสิทธิการลาที่เกี่ยวข้องอย่างอื่นอีก อย่างในประเทศอังกฤษลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมาย โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ลูกจ้างชายลาหยุดงานเพื่อพาภรรยาไปตรวจครรภ์ได้ตามที่แพทย์นัดหมายอีกด้วย

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

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

สำหรับประเทศไทยก็ได้หวั่น ก็มีการกำหนดสิทธิการลากรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต โดยมีการแยกระดับความสัมพันธ์ที่จะใช้สิทธิลาไว้ นอกจากนี้ ลูกจ้างยังมีสิทธิลาในกรณีสมรส โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง และมีการจ่ายเงินพิเศษกรณีมาทำงานโดยไม่ขาดงานให้อีกด้วย

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

สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันของไทยที่มีแนวโน้มว่าจะมีลักษณะและความเป็นอยู่ในครอบครัวเช่นเดียวกับครอบครัวในสังคมตะวันตก คือ มีการเพิ่มขึ้นของครอบครัวเดี่ยวในอัตราที่สูงกว่าครอบครัวขยาย

4.2 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

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

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

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

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

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

ที่มีแนวคิดให้พลเมืองทุกคนได้รับบริการที่ดีเสมอกันอย่างทั่วถึง รักษาได้ทุกโรค การใช้ระบบประกันสุขภาพนี้ประชาชนจ่ายเบี้ยประกันด้วยเหมือนระบบประกันสังคมของเรา ไม่ใช่รัฐบาลรับผิดชอบทั้งหมด

สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันระบบการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพประชาชนของประเทศไทยอาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแบบถ้วนหน้า (Universal) แล้ว โดยประกอบด้วย 3 โครงการหลัก ได้แก่¹³¹

โครงการสวัสดิการการรักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐ ซึ่งให้ความคุ้มครองรวมถึงบิดามารดา และบุตรของข้าราชการ บริหารจัดการโดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และค่าใช้จ่ายมาจากภาษีเงินได้ที่รัฐจัดเก็บ

โครงการประกันสังคม ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ บริหารจัดการโดยสำนักงานประกันสังคม ค่าใช้จ่ายโครงการจัดเก็บจากเงินสมทบ 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล

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

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

¹³¹ สำนักงานประกันสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ ก เล่มเดิม. หน้า 158-159.

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

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

4.3 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว

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

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

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

กรณีนี้ประโยชน์ทดแทนจะกำหนดอายุของเด็กและต้องเป็นเด็กกำพร้าที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี และอายุไม่เกิน 20 ปี สำหรับเด็กกำพร้าที่เป็นเด็กพิการ โดยจะจ่ายให้แก่ผู้ที่รับเด็กพิการไว้อยู่ในความอุปการะ ทั้งนี้ไม่มีการตรวจสอบรายได้

อีกทั้ง ประเทศไต้หวันลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นเงินช่วยเหลือในการดูแลบุตรและคู่สมรส เงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน เงินกู้ การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของลูกจ้าง นอกจากนั้นแล้วยังจะมีการนำเงินกองทุนไปดำเนินการต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างในรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงิน และเป็นการบริการอีกด้วยจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

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

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

4.4 ปัญหาในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะด้านการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

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

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

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

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

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

ด้านการเงิน ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการฝึกอาชีพหรือด้านอื่นๆ โดยผู้ที่สามารถใช้สิทธิได้ ต้องเป็นสามีมรณกรรมโดยชอบด้วยกฎหมาย

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

โดยสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของประเทศที่ศึกษาและประเทศไทย จะเห็นได้จากตารางเปรียบเทียบสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางเปรียบเทียบสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

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

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

บทบัญญัติตามกฎหมาย	อังกฤษ	สวีเดน	ญี่ปุ่น	ไต้หวัน	ไทย
ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว (สงเคราะห์บุตร)	บุตรอายุไม่เกิน 16 ปี หรือเด็กที่อายุต่ำกว่า 20 ปี ในกรณีที่เด็กนั้นเรียนเต็มเวลาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา	บุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือ 20 ปี กรณียังเป็นนักเรียนและ 23 ปี กรณีศึกษาในโรงเรียน สำหรับผู้มีปัญหาในการเรียนรู้ซ้ำกว่าผู้อื่น	บุตรที่มีอายุถึง 12 ปี หรือต่ำกว่า รวมถึงเด็กที่มีอายุครบ 12 ปี และ ยังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา	ไม่มีกำหนดไว้	บุตร 2 คน จนถึงอายุ 6 ปี บริบูรณ์ เท่านั้น
ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ	ชายหรือหญิงที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า	ชายหรือหญิงที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า	ชายหรือหญิงที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า	ชายหรือหญิงที่เป็นหม้าย เด็กกำพร้า ป่วยตาย หย่า หลาน พี่น้อง	ไม่มีกำหนดไว้