

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

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

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

ก่อนขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ที่มีรายได้นอกระบบการจ้างงานปกติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้ ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคมก็คือ เป้าหมายหลักที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมทุกตัวบุคคลของประชาชนในประเทศได้ในอนาคต ซึ่งทำให้เห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือการใช้แรงงานนั้นนับวันจะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นทุกขณะ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

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

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศแล้ว มีข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยดังต่อไปนี้

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

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

3) ในเรื่องการลาเกี่ยวกับครอบครัวควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นดังนี้

มาตรา 41/1 “ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นเวลาหกเดือนภายหลังการคลอดบุตร”

มาตรา 32/1 “ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นเวลาสาม เดือน และต้องใช้สิทธิภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้าง”

มาตรา 32/2 “ให้ลูกจ้างมีสิทธิขอลากรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่บุคคลที่อยู่ในความดูแลเนื่องจากเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุหรือมีเหตุจำเป็นใดๆ ทำให้ต้องได้รับการดูแลอย่างกะทันหันจากลูกจ้าง ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง”

สำหรับการลาของลูกจ้างชายเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นการสนับสนุนให้ผู้เป็นพ่อมีบทบาทในการเป็นผู้ดูแลมากขึ้น โดยไม่ต้องเสียงาน อีกทั้งคุณภาพในการเลี้ยงดูบุตรมีผลต่อคุณภาพของเด็ก อันเป็นกำลังสำคัญของประเทศในภายภาคหน้า และเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว อันเป็นสวัสดิการที่สนับสนุนต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบครัวของลูกจ้าง

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

ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมีความสำคัญและสามารถทราบการเกิดโรคตั้งแต่เนิ่นๆ ทำให้สามารถให้การ รักษาทันที่และประหยัดค่ารักษาพยาบาล เป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ในการประหยัดค่ารักษาพยาบาลและไม่เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคม และในปัจจุบัน กองทุนประกันสังคมยังไม่อนุญาตให้เบิกค่าตรวจสุขภาพประจำปี

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

.....

(8) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว อันได้แก่ บิดามารดา ภรรยา และบุตร

(9) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ อันได้แก่ หลานหม้ายชายหม้าย และบุตรกำพร้า”

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

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