

มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงาน

ศึกษาเฉพาะภาคเกษตรกรรม

Security Legal Measures for the Protection of Labor

A Study on the Agricultural Sector Only

พิชญารณ์ กุลเศรษฐ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมมยงค์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงาน  
ศึกษาเฉพาะภาคเกษตรกรรม

พิชญารณ์ กุลเศรษฐ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

**Security Legal Measures for the Protection of Labor :**

**A Study on the Agricultural Sector Only**



**PICHAYAPORN KULASETH**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**For the Degree of Master of Laws**

**Department of Laws**

**Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University**

**2012**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาของศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน ท่านได้ให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้เขียน ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. วารีนาสกุล ที่กรุณารับเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบ ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. วีระ โลจายะ และรองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา(ฟูงลัดดา) วิเชียรชม ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจด้วยดี ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบ พระคุณผู้แต่งตำราต่างๆ ท่านที่ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จบริบูรณ์ หากวิทยานิพนธ์นี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

พิชญากรณ์ กุลเศรษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
บทที่	
<b>1. บทนำ .....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษา .....	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา .....	7
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา .....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
1.7 คำนิยามศัพท์ .....	8
<b>2. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานภาค</b>	
<b>เกษตรกรรม .....</b>	<b>9</b>
2.1 ความหมายและแนวคิดของการประกันสังคม .....	9
2.1.1 ความหมายของการประกันสังคม .....	9
2.1.2 แนวคิดของการประกันสังคม .....	15
2.2 ทฤษฎีการประกันสังคม .....	18
2.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมนุษย์ .....	18
2.2.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ .....	21
2.2.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม .....	21
2.3 หลักการ ประเภท และลักษณะสำคัญของการประกันสังคม .....	21
2.3.1 หลักการประกันสังคมที่สำคัญ .....	25
2.3.2 ประเภทของการประกันสังคมตามแบบสากล .....	25
2.3.3 ลักษณะสำคัญของการประกันสังคม .....	27
2.3.4 หลักการในการจัดเก็บและบริหารเงินสมทบ .....	28

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3.4.1	หลักการในการจัดเก็บเงินสมทบตามมาตรฐานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO.....	28
2.3.4.2	หลักการในการจัดเก็บเงินสมทบของสำนักงานประกันสังคม .....	29
2.3.4.3	หลักการในการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม .....	30
2.4	ลักษณะและสภาพของการทำงานและสภาพปัญหาของแรงงานภาคเกษตรกรรม ....	31
2.4.1	ลักษณะและสภาพของการทำงานในภาคเกษตรกรรม .....	33
2.4.2	สภาพปัญหาของแรงงานภาคเกษตรกรรม .....	35
2.5	ความหมายของนายจ้างลูกจ้างและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน .....	37
2.5.1	ความหมายของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน .....	37
2.5.2	ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน.....	37
<b>3.</b>	<b>มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการ ขององค์การสหประชาชาติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายประเทศไทย .....</b>	<b>39</b>
3.1	มาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการของ องค์การสหประชาชาติ .....	39
3.1.1	สหประชาชาติกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน .....	39
3.1.2	อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติในการคุ้มครองแรงงาน .....	41
3.2	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม ตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) .....	42
3.2.1	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) .....	43
3.2.2	ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ .....	43
3.2.3	อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ เกี่ยวกับหลักการของการประกันสังคม .....	44
3.2.3.1	อนุสัญญาฉบับที่ 128 .....	44
3.2.3.2	อนุสัญญาฉบับที่ 130 .....	44
3.2.4	ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงาน ภาคเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับหลักการของการประกันสังคม .....	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.4.1 ข้อแนฉบับที่ 17 .....	45
3.2.4.2 ข้อแนฉบับที่ 69 .....	45
3.2.4.3 ข้อแนฉบับที่ 131 .....	45
3.2.4.4 ข้อแนฉบับที่ 134 .....	46
3.3 มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในต่างประเทศ.....	46
3.3.1 การประกันสังคมประเทศสหรัฐอเมริกา .....	46
3.3.1.1 ระบบประกันสังคมแรงงานทั่วไป .....	46
3.3.1.2 ประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม .....	52
3.3.2 การประกันสังคมในประเทศอังกฤษ.....	55
3.3.2.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป .....	55
3.3.2.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม .....	61
3.3.3 การประกันสังคมในประเทศออสเตรเลีย .....	65
3.3.3.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป .....	65
3.3.3.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม .....	72
3.3.4 การประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น .....	74
3.3.4.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป .....	74
3.3.4.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม .....	82
3.4 มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในประเทศไทย .....	87
3.4.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป .....	87
3.4.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย .....	102
<b>4. วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม. 104</b>	
4.1 ปัญหาการยกเว้นแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่ให้ได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 .....	105
4.1.1 การไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 .....	105
4.2 ปัญหาเรื่องอัตราเงินสมทบ .....	107
4.3 ปัญหาประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2553 .....	111

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกี่ยวกับเงินทดแทน การขาดรายได้ .....	111
4.3.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรที่เกี่ยวกับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อ การคลอดบุตร .....	113
4.3.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ .....	116
4.3.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย .....	118
4.3.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ .....	119
4.3.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน .....	121
4.4 ปัญหาอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจที่เคยเป็นลูกจ้าง .....	125
ภาคเกษตรกรรม .....	125
4.5 ปัญหาการคุ้มครองบุคคลที่มีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน .....	125
4.5.1 กรณีบุคคลที่มีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน .....	125
4.5.2 การจ่ายเงินสมทบของรัฐบาล .....	128
<b>5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>130</b>
5.1 บทสรุป .....	130
5.2 ข้อเสนอแนะ .....	135
<b>บรรณานุกรม .....</b>	<b>139</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>147</b>
<b>ประวัติผู้เขียน .....</b>	<b>165</b>



หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงาน ศึกษาเฉพาะภาคเกษตรกรรม
ชื่อผู้เขียน	พิชญากรณ์ กุลเศรษฐ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

ภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการหล่อเลี้ยงชีวิตคนไทย เนื่องจากผลิตอาหารเลี้ยงคนทั้งประเทศและส่งออกเป็นรายได้นำเข้าประเทศ แรงงานภาคเกษตรกรรม มีการทำงานที่ยากลำบากต้องทำงานกลางแจ้ง มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน แต่แรงงานภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย มิได้มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตเช่นเดียวกับภาคเกษตรกรรมอื่นๆ ที่มีการจ้างตลอดทั้งปี หากพิจารณานิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทต่างมีนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างเช่นเดียวกัน แต่ลูกจ้างภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยมิได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม แรงงานภาคเกษตรกรรมในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งนายจ้างมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและนายจ้างมิได้มีงานในลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย รวมทั้งศึกษามาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรม เพื่อนำไปสู่แนวทางแก้ไขกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งนายจ้างมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและนายจ้างมิได้มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ไม่ได้รับความคุ้มครองจาก การประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (6) โดยกำหนดอยู่ในพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 (5) แต่ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมที่นายจ้างมีการจ้างงานตลอดปี กลับได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและความเท่าเทียม

กันในสังคม การให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศได้ให้ความสำคัญและมุ่งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรม

วิทยานิพนธ์นี้ได้เสนอแนวความคิดแก้ไขปัญหาเพื่อให้แรงงานภาคเกษตรกรรมที่นายจ้าง ไม่ได้จ้างต ลอดปี และนายจ้างไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยได้รับความคุ้มครอง ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยการยกเลิกพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 (5) และออกบทบัญญัติ กำหนดหน้าที่ในการออกเงิน สมทบพร้อมทั้งประโยชน์ทดแทนที่เหมาะสมกับแรงงานภาค เกษตรกรรมเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานภาคเกษตรกรรมอื่นๆ ที่มีการจ้างลูกจ้าง ตลอดปี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคในแรงงานประเภทเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดการ บังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการประกันสังคม

Thesis Title	Security Legal Measures for the Protection of Labor A Study on the Agricultural Sector Only
Author	Pichayaporn Kulaseth
Thesis Advisor	Professor Dr.Phaisith Phipatanakul
Department	Law
Academic Year	2011

### **ABSTRACT**

The agricultural sector in Thailand plays an important role in nurturing the lives of the Thais because it produces food to feed the whole population and agricultural products are exported to create incomes to the country. Labor in the agricultural sector is involved with hard work that is done outdoors and requires long hours. However, certain kinds of labor in the agricultural sector, particularly in cultivating, fisheries, forestry and husbandry, which do not need laborers all year round and do not include other types of work, do not guarantee security in the lives of laborers in the same way as other kinds of work in the agricultural sector that require employment all year round. If legal relations between employers and employees in both types of employment are considered, it will be seen that they share the same kind of legal relations. However, employees in the agricultural sector that does not require labor all year round and does not include other types of work will not be protected by social security law.

This thesis aims to study and analyze the limitation in the enforcement of social security on the labor in the agricultural sector, concerning planting, fisheries, forestry and husbandry, which does not require employers to hire laborers all year round and the employers do not include other types of work in the job. The thesis will also study legal measures of the International Labor Organization (ILO) and international laws that are related to the agricultural sector in order to obtain ways to correct Thai laws to make them more effective.

The study has found that employees in the agricultural sector, concerning planting, fisheries, forestry and husbandry, which does not require employers to hire laborers all year round and the employers do not include other types of work in the job, are not protected by social security according to Article 4(6) in Social Security Act, 2533 B.E. but they come under the Decree on Specifying Employees according to Article 4(6) in Social Security Act, 2533 B.E. and 2545 B.E. in Article 4 (5) However, employees in the agricultural sector who are employed all year round are protected by social security law. This creates unfairness and inequality in society. The International Labor Organization and international laws all emphasize the importance and the protection of labor in the agricultural sector.

This thesis has proposed solutions to the problems to enable laborers in the agricultural sector, who are not employed all year round and whose employers do not include other types of work in the job, to be protected by Social Security Act, 2533 B.E. by cancelling the Decree on Specifying Employers according to Article 4(6) in Social Security Act, 2533 B.E. and 2545 B.E. in Article 4 (5). An act should be issued to specify the allocation of supplementary fund and appropriate fringing benefits for laborers in the agricultural sector so that they will be protected in the same way as laborers in the agricultural sector who are employed all year round. This will create equality and fairness to the labor of the same kind, which will subsequently enforce the law which is efficient and coincides with the principle of social security.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีพื้นฐานจากสังคมเกษตร กรรมโดยสภาพ ภูมิศาสตร์ ของประเทศ มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่าไม้ และสภาพอากาศ ทำให้คนไทยในอดีตให้ความสำคัญกับการเพาะปลูก เช่น การปลูกข้าว และการทำประมง ดังคำกล่าวในศิลาจารึกสมัยพ่อขุนรามคำแหงที่ว่า “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว ” การเกษตรจึงเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่บรรพบุรุษได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำการเกษตร สืบทอดกันต่อๆ มา มีธรรมชาติกำหนดฤดูกาลเพาะปลูก เก็บเกี่ยวและการประมง ปัจจุบันประเทศไทยมีผลผลิตทางการเกษตรที่สมบูรณ์เนื่องจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ภูมิอากาศร้อนชื้น เหมาะสมกับการทำเกษตร กรรม คนไทยมีนวัตกรรมในการผลิต ประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม มีวัฒนธรรมทางอาหารในท้องถิ่นที่หลากหลายจนทำให้ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตอาหารรายใหญ่และที่สำคัญของโลก พื้นที่ใช้ในการทำ เกษตรกรรม เกือบครึ่งหนึ่งของประเทศสามารถผลิตอาหารทางการเกษตร การประมง การปศุสัตว์ เพียงพอต่อการเลี้ยงประชากรทั้งประเทศและยังเหลือส่งออกขายยังต่างประเทศนำเงินตราเข้าประเทศไทย ขณะเดียวกันการผลิตทาง เกษตรกรรมยังเป็นฐานวัตถุดิบให้กับภาคอุตสาหกรรมในประเทศ เช่น การนำไปแปรรูปสินค้าซึ่งได้รับความนิยมจากต่างประเทศ สันนิษฐานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ความเข้มแข็งของภาคเกษตร กรรมไทยมีแนวโน้มลดลงโดยจะเห็นได้จากการมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำ เกษตรกรประสบปัญหาความยากจน มีหนี้สิน มีแนวโน้มสูญเสียการเป็นเจ้าของที่ดินให้กับชาวต่างชาติโดยการอาศัยช่องว่างของกฎหมายเกษตรกรกลายเป็นผู้เช่าทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมลดลงโดยเข้ามาหางานทำในภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากปัญหาความเสื่อมโทรมของดินจากการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คำนึงถึงคุณค่า ขาดการบำรุงรักษา การใช้สารเคมีในการเกษตรปริมาณมาก และขาดแคลนน้ำ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มรุนแรง ภัยแล้ง น้ำท่วม ฝนตกไม่ตรงตามฤดูกาล ซึ่งมีผลจากภาวะโลกร้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของปริมาณและการกระจายตัวของน้ำฝน ระดับอุณหภูมิเฉลี่ยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในเชิงฤดูกาลต่างๆ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคเกษตร กรรม ในประเทศไทยที่มีบทบาทอย่างมากต่อความมั่นคงด้านพลังงานและอาหาร

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากการคาดประมาณ ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543 - 2573 (Population Projections for Thailand 2000 – 2030) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ตุลาคม 2550) โดยใช้ข้อสมมติภาวะการเจริญพันธุ์ปานกลาง (Medium Fertility Assumption) พบว่าในช่วงระยะเวลา 30 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2543 – 2573 สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานลดลงร้อยละ 4.54 โดยลดลงจากร้อยละ 65.92 ในปี 2543 ลดลงเหลือร้อยละ 61.38 ในปี 2573 ในขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยเด็ก (อายุ 0 – 14 ปี) มีสัดส่วนลดลงร้อยละ 11.15 โดยลดลงจากร้อยละ 24.65 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 13.50 ในปี 2573 สัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) นั้น มีการเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 15.69 โดยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9.43 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 25.12 ในปี 2573 ซึ่งจากตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยอย่างชัดเจน โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปจากสัดส่วนประชากรเด็กที่ลดลง ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่วัยแรงงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงจะส่งผลให้ในอนาคตประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วขึ้น<sup>1</sup> การที่โครงสร้าง ประชากรของประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นเนื่องจากสัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ ทำให้อาจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะทวีความรุนแรงมากขึ้นจนอาจกลายเป็นวิกฤตการณ์ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากกำลังแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ไม่สามารถทดแทนกำลังแรงงานที่ชราภาพ

แรงงานสูงอายุจะรวมอยู่ในแรงงานภาคเกษตรกรรม รวมถึงด้วย ปัญหาการขาดแรงงานวัยหนุ่มสาวส่งผลกระทบต่อการผลิตในภาคเกษตรกรรมและความมั่นคงในด้านอาหารเพื่อให้แรงงานภาคเกษตรกรรมรุ่นใหม่ทดแทนแรงงานผู้สูงอายุ จึงสมควรสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของแรงงานภาคเกษตรกรรมสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่หันมาทำงานภาคเกษตรกรรม เพื่อผลิตอาหารเลี้ยงดูคนทั่วประเทศและส่งเป็นสินค้าออกนอกประเทศเพื่อให้แรงงานภาคเกษตรกรรมคงอยู่ในสังคมไทยเป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญของโลกต่อไป

การประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคมเป็น โครงการที่รัฐได้จัดขึ้นมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างหลักประกันแก่ประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพโดยกำหนดหลักการให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้ากองทุนมีลักษณะร่วมเสี่ยงภัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เงินสมทบนี้โครงการบางประเภทนายจ้างจะต้องออกเงินสมทบ กองทุนนี้จะจ่ายให้แก่ประชาชนผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบปัญหาต่างๆ เช่น เรื่องการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การว่างงาน

<sup>1</sup> วุฒิพันธ์ ดันติวงศ์ (2553, ตุลาคม-ธันวาคม). เมื่อประเทศไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ. หน้า 26.

การชราภาพ การตาย การประกันสังคมในประเทศไทยมีหลักการมาจากนโยบายพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความสำคัญด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กันกับการพัฒนาเศรษฐกิจ คือ ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเร่งดำเนินการพัฒนาประเทศ โดยมีได้มีทิศทางดำเนินการที่แน่นอน ทำให้เกิดภาวะความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบท ในขณะที่สังคมเมืองพัฒนาอย่างรวดเร็วแต่สังคมชนบทกลับล่าช้า ประชาชนมีความเป็นอยู่และเศรษฐกิจค่อนข้างห่างไกลกันมาก ทำให้คนชนบทมุ่งเข้าสู่สังคมเมืองและทิ้งอาชีพเกษตรกรรมเนื่องจากไม่ได้ผลผลิตตามต้องการไม่ว่าจะเกิดจากภัยแล้งหรือน้ำท่วมและเหตุขาดความรู้และประสบการณ์ การเข้าสู่สังคมเมืองด้วยการขายแรงงานซึ่งมีรายได้ต่ำ เมื่อเกิดปัญหา เช่น เจ็บป่วย อุบัติเหตุ เสียชีวิต จะสร้างความเดือดร้อนลำบากแก่บุคคลกลุ่มนี้ เนื่องจากตกอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

กฎหมายประกันสังคมเริ่มใช้เมื่อ ปี พ.ศ. 2533 โดยระยะเริ่มแรกจะใช้กับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และปี 2536 ใช้กับกิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป<sup>2</sup> เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเก็บจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ในอัตราฝ่ายละร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร ทั้งนี้ ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อได้มีการชำระ เงินสมทบตามเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ในปี พ.ศ. 2541 สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ โดยเริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541 และวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ได้ขยายความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป<sup>3</sup> ต่อมาพ.ศ. 2547 ได้ขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสุดท้าย คือกรณีว่างงาน โดยเริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547<sup>4</sup> ดังนั้นในปัจจุบัน ผู้ประกันตนที่เข้าระบบประกันสังคมจะได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน รวม 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและกรณีว่างงาน

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 103.

<sup>3</sup> พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. 2545.

<sup>4</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546.

ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมดังกล่าวถือได้ว่าเป็นผู้ที่เข้าสู่ระบบความมั่นคงโดยการประกันสังคมแบบบังคับก็มีสถานะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่มีบุคคลไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายประกันสังคม<sup>5</sup> ดังต่อไปนี้

1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ

4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต หรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล

6) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา<sup>6</sup>

7) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

8) ลูกจ้างของสภากาชาดไทย

9) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

10) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย<sup>7</sup>

11) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

12) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

13) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย

14) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ<sup>8</sup>

<sup>5</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 4.

<sup>6</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545.

<sup>7</sup> หลักเกณฑ์สำคัญ 1) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์

2) มิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี

3) ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ข้อสังเกต 1) ต้องเข้าหลักเกณฑ์ครบข้อ 1)–3) จึงยกเว้น ขาดหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งไม่ยกเว้น เช่น

1.1) จ้างลูกจ้างทำสวนตลอดทั้งปี ไม่ยกเว้น

1.2) ให้ลูกจ้างทำสวน พอมีเวลว่างให้ทำงานในโรงงานด้วย ไม่ยกเว้น (อ้างถึงใน

รุ่งโรจน์ รุ่งเรืองวงศ์. (2540). กฎหมายประกันสังคมฉบับใช้งาน. หน้า 16).



ประเทศไทยมีกฎหมายประกันสังคมใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ถึงปัจจุบันประมาณ 20 ปีแล้ว แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างทุกคนโดยมีการกำหนดยกเว้นลูกจ้างที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองกฎหมายประกันสังคม ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะลูกจ้างตามพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 (5) ได้แก่ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

เนื่องจากลูกจ้างกลุ่มนี้มีนายจ้างเช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งใช้ลูกจ้างตลอดปีโดยได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม แต่เหตุใดลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีแล้ว ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จึงไม่อยู่ในระบบประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างที่มีนายจ้างอื่นๆ โดยเฉพาะลูกจ้างกลุ่มนี้มีรายได้ไม่แน่นอนและไม่มั่นคง เมื่อเกิดการเจ็บป่วย คลอดบุตรพิการต้องขาดรายได้และเมื่อถึงวัยชราไม่มีบุตรหลานเลี้ยงดู หากถึงแก่ความตายก็ไม่มีค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการประกันสังคมคือหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข จึงต้องให้ประชาชนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมเพื่อให้ได้ รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน การขยายความคุ้มครองลูกจ้างภาคเกษตรกรรมในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ให้อยู่ในความครอบคลุมของการประกันสังคมในระบบบังคับ เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้เป็นกำลังการผลิตสำคัญและเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย เช่นเดียวกับลูกจ้างที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม แต่กลับไม่มีระบบใดๆ ที่สร้างหลักประกันให้แก่พวกเขาได้ดีกว่าหรือเทียบเท่าระบบประกันสังคม เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน และมาตรา 44 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีวิตทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นจากภาวะการทำงาน ดังนั้น จึง

<sup>8</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549.

จำเป็นต้องหามาตรการแนวทาง ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับทางกฎหมายเพื่อ ให้ความคุ้มครองแก่ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงาน ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ให้ได้รับความคุ้มครอง ในฐานะ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความเป็นมาของความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของการประกันสังคม

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรการ ในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการขององค์การ สหประชาชาติ อนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศและ กฎหมายประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคเกษตรกรรม ได้แก่ กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์

1.2.3 เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานในกลุ่มเกษตรกรรม ได้แก่ กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลทำให้ลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ไม่ได้รับความ คุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม

1.2.4 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแรงงานภาค เกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงาน ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ตามกฎหมายประกันสังคม

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

กฎหมายประกันสังคมได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนโดยจะต้องมี อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี เข้าเป็นผู้ประกันตนได้ก็ตาม แต่ได้มีการกำหนดยกเว้นไว้ใน พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (6) พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพ.ศ. 2545 กำหนดในมาตรา 4 (5) ได้แก่ ลูกจ้างกลุ่มภาคเกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอด ปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ไม่ได้รับ ความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ทั้งๆ ที่กลุ่มภาคเกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และ เลี้ยงสัตว์ ก็มีนายจ้าง มีการจ้างแรงงาน มีนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้าง เหตุใดจึงไม่ได้รับความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี คือ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพล

ภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน เช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและเพื่อความมั่นคงทางสังคม จึงควร ขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานภาคเกษตรกรรม กิจกรรมเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ที่มีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานอื่นรวมอยู่ด้วย ให้อยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การดำเนินการศึกษาแรงงานในภาคเกษตรกรรม กิจกรรมเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ โดยดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานภาคเกษตรกรรม และแนวทางการพัฒนากฎหมายประกันสังคม เพื่อให้มีความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรมต่อไป

#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ จะเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา วารสาร เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางกฎหมาย ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันสังคมของประเทศไทย ระบบประกันสังคมของต่างประเทศ ความเห็นนักนิติศาสตร์ ตลอดจนข้อมูลทางเว็บไซต์ต่างๆ (Web Site) ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้ความคุ้มครองกลุ่มภาคเกษตรกรรมโดยเฉพาะ กิจกรรมเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ที่มีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานอื่นรวมอยู่ด้วย

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความเป็นมาของความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของการประกันสังคม

1.6.2 ทำให้ทราบ ถึงมาตรการ ทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ภาคเกษตรกรรมตามหลักการขององค์การสหประชาชาติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงสภาพการจ้างการทำงานในภาคเกษตรกรรม ได้แก่ กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ปัญหาและอุปสรรคที่มี ผลทำให้ลูกจ้างภาคเกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม

1.6.4 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมาย ประกันสังคม ที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครอง แรงงานภาคเกษตรกรรมประเภทกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย อันจะนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขกฎหมายให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.7 คำนิยามศัพท์<sup>9</sup>

1.7.1 ภาคเกษตรกรรม หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การประมงที่มีใช้ประมงทะเล การป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

1.7.2 การเพาะปลูก หมายถึง การทำนา การทำสวน การทำไร่ การขยายพันธุ์พืช การเตรียมดิน การปลูกพืช การทำนุบำรุงดิน พืช การเก็บเกี่ยวและคัดคุณภาพผลผลิต

1.7.3 การเลี้ยงสัตว์ หมายถึง การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์ เช่น ไข่ นํ้านม

1.7.4 การประมง หมายถึง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การจับ ดัก ล่อ เก็บสัตว์น้ำ

1.7.5 การป่าไม้ หมายถึง การทำสวนป่า การขยายพันธุ์ไม้ การเตรียมดิน การปลูก การทำนุบำรุงดิน/พืช การตัดไม้

1.7.6 นายจ้าง หมายถึง นายจ้างในงานเกษตรกรรมที่ทำกิจการเกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมงที่มีใช้ประมงทะเล การป่าไม้ ทั้งนี้ต้องมีได้จ้างลูกจ้างตลอดทั้งปีและมีได้ให้แรงงานทำงานในลักษณะขึ้นต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม

1.7.7 ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างในงานเกษตรกรรมโดยได้รับค่าจ้าง โดยต้องมีใช้แรงงานซึ่งนายจ้างในงานเกษตรกรรมจ้างตลอดปีและมีใช้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในลักษณะอื่น ขึ้นต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ทั้งนี้ เนื่องจากลูกจ้างในงานเกษตรกรรม เพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งใช้ลูกจ้างตลอด ปีและมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมแล้ว

<sup>9</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม. หน้า 1-19.

## บทที่ 2

### ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของการประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม

ชีวิตมนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความจริงของวัฏจักรการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ภาวะที่รายได้ไม่พอกับรายจ่าย รายได้ประจำที่เคยได้รับต้องหายไปเนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว ในช่วงเวลาเหล่านี้ควรมีรายได้อื่นมาทดแทนรายได้ที่ขาดหายไป รัฐมีความจำเป็นต้องจัดหาสวัสดิการให้แก่ประชาชนที่เดือดร้อนเหล่านั้น สืบเนื่องจากอดีตผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวมีหน้าที่ในการดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว แต่สภาพในปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมทำให้มีการเคลื่อนย้ายครอบครัวจากชนบทมาสู่สังคมเมืองวิถีการดำรงชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไป การดำรงชีวิตต้องอาศัยเพียงรายได้จากการทำงานประจำเท่านั้น เมื่อมีเหตุให้ขาดรายได้เนื่องจากทำงานไม่ได้ทำให้บุคคลในครอบครัวและตนเองได้รับความเดือดร้อน จากปัญหาดังกล่าวรัฐไม่สามารถหลีกเลี่ยงหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อประชาชนในสังคมได้ จึงต้องดำเนินการหามาตรการในการช่วยเหลือเพื่อให้ปัญหาเบาบางลงได้แก่ การสงเคราะห์ แต่ไม่สามารถเพียงพอต่อจำนวนผู้เดือดร้อนในสังคม วิธีการที่เหมาะสมคือการกำหนดหลักประกันเพื่อส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ผู้มีรายได้และบุคคลในครอบครัว ได้แก่การจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อแก้ไขและป้องกันความเดือดร้อนให้แก่ผู้มีรายได้ในระดับหนึ่งผู้มีรายได้ยอมรับความเสี่ยงด้วยกันโดยส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเมื่อได้รับความเดือดร้อนสอดคล้องกับเงื่อนไขประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้ก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเงินกองทุนดังกล่าว

#### 2.1 ความหมายและแนวคิดของการประกันสังคม<sup>1</sup>

##### 2.1.1 ความหมายของการประกันสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การค้าประกันในทางสุขภาพ และฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคนรวมถึงผู้อยู่ในความอุปการะเมื่อต้องเผชิญกับความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือ

<sup>1</sup> จิราภรณ์ เกษรสุจริต. (2545). วิเคราะห์ฐานค่าจ้างเพื่อกำหนดเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (มาตรา 39). หน้า 9.

บางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ อันประกอบด้วยแบบการประกันหลายแบบที่มุ่งตรงต่อการให้ความคุ้มครองในอุบัติเหตุ หรือความเดือดร้อนในกรณีที่มีการเจ็บป่วย คลอดบุตร ภัยอันตรายต่างๆ การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพและการว่างงาน

International Labour Organization ได้สรุปความเป็นมาของการประกันสังคมไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการประกันสังคมเกิดขึ้นในประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน สมัยนายกรัฐมนตรีบิสมาร์ก (พ.ศ. 2426 – 2432) เริ่มต้นจากการประกันสุขภาพในปี พ .ศ. 2426 ต่อมาได้เริ่มการประกันการเจ็บป่วยจากงานในปี พ .ศ. 2427 และในปี พ .ศ. 2432 เริ่มการประกันทุพพลภาพและชราภาพ ระบบประกันสังคมที่เริ่มในสหพันธรัฐเยอรมัน เป็นการบังคับให้ผู้มีอาชีพรับจ้างทุกประเภทต้องเข้าประกันตน บุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ ลูกจ้าง ทั้งที่มีทักษะไม่มีทักษะ และรวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะหญิงหรือชายด้วย

กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ ได้รวบรวมความหมายของการป ระกันสังคม ได้ดังนี้

ราล์ฟ เอช . บลองชาร์ด (Ralph H. Blanchard) ให้ความหมายไว้กว้างๆ ว่า ประกันสังคม คือ การประกันในแบบต่างๆ ที่รัฐบาลได้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะวางหลักประกันให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอาจเป็นวิธีบังคับการประกันตนโดย การบริหารงานของรัฐหรือการให้ความสนับสนุนองค์การสาธารณะที่เป็นเอกเทศให้ดำเนินการด้วยวิธีสมัครใจ เพื่อความคุ้มครองทางสุขภาพ การชดเชยลูกจ้างในยามว่างงาน หรือการชราภาพและผู้อยู่ในความอุปการะตลอดจนการขยายขอบเขตของความคุ้มครองด้วยวิธีการบังคับการประกันสังคม ในภัยพิบัติอันอาจเกิดขึ้นจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ การสงคราม การประกันพืชผล

ดับบลิว อาร์ วิลเลียมสัน (W.R. Williamson) ได้ให้ความหมายไว้เพียงสั้นๆ ว่าการประกันสังคม คือ การจัดงบประมาณใหม่ทางสังคม

อัลเบิร์ต เอช. โมวเบรย์ (Alber H. Mowbray) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม คือ ความพยายามของรัฐบาลในอันที่จะใช้หลักประกันภัยให้บังเกิดผลในทางป้องกัน เพื่อมิให้ความยากจนในบ้านเมืองต้องเพิ่มขึ้น และหาทางที่จะบรรเทาความยากจนที่มีอยู่แล้วให้ลดน้อยลงเป็นลำดับ

กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ ให้ความหมายว่า การ ประกันสังคม คือ โครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกแบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้นเพื่อความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตอันเป็นส่วนรวมและส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่สภาพอันเป็นหลักประกันร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่จัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วยตัวของตัวเองช่วยครอบครัวและช่วยเหลือซึ่ง

กันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วย การออกออมเงินรายได้ประจำตามความสามารถของแต่ละบุคคลสะสมไว้ในกองทุนกลางหรือที่เรียกว่ากองทุนประกันสังคมโดยมีนายจ้าง และรัฐบาลช่วยออกสมทบทุนเข้ากองทุนนี้ให้อีกฝ่ายละส่วนเพื่อให้กองทุนมีจำนวนมากเพียงพอแก่การดำเนินการตามวัตถุประสงค์แห่งโครงการ หรือสามารถบำบัดความเดือดร้อนอันเนื่องในกรณีที่มีการคลอดบุตร การมีบุตรมากหรือมีครอบครัวใหญ่ การเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรครันเกิดจากการทำงาน การพิการหรือทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และมรณกรรม โดยจะจ่ายให้สมาชิกหรือผู้ประกันตนเป็นเงิน สิ่งของ และบริการ หรืออาจจ่ายทั้งเงิน สิ่งของและบริการก็ได้ ถ้าจะกล่าวให้ง่ายเข้าก็อาจกล่าวได้ว่า สังคมทุกสังคมจะไม่ปล่อยให้ ละละเลยให้เกิด แก่เจ็บ ตาย การว่างงานหรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลเป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคมและสังคมจะต้องมีส่วนเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนโดยทันที ทั้งนี้ ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคง ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย และเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่นแน่นอนหนา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์<sup>2</sup> ให้ความหมายของการประกันสังคม คือ วิธีการให้ประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (รายได้) แก่บุคคลที่มีอาชีพบางประเภทและครอบครัว ในยามที่มีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะช่วยตัวเอง เช่น ยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ชราภาพ เป็นเหตุให้ขาดรายได้ โดยผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้จะต้องเสียสละรายได้ของตนบางส่วนในระหว่างทำมาหากิน เก็บไว้ในเงินสมทบทุนส่วนกลาง ทำนองเดียวกับเงินสะสม เมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวนั้น จะได้รับเงินประกันสังคมเป็นรายเดือน รายงวดแล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องมีการสอบสวนว่ามีความจำเป็นหรือไม่ เพราะถือว่าเป็นสิทธิของผู้ประกันตน

นิคม จันทรวิฑูร<sup>3</sup> ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐจัดตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยมีหลักให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง เงินสมทบนี้ในโครงการบางประเภทนายจ้างจะต้องร่วมออกเงินสมทบด้วย และในบางกรณีรัฐบาลเป็นผู้เข้าร่วมออกเงินสมทบด้วย กองทุนนี้จะจ่ายให้แก่ประชาชนผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่างๆ เช่น ในเรื่องการ

<sup>2</sup> การประกันสังคม. (2528). เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาสังคมสงเคราะห์เบื้องต้น (SW-200). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (อค์สำเนา) หน้า 1.

<sup>3</sup> นิคม จันทรวิฑูร ก (2528). การประกันสังคม 30 ปี แห่งการรอคอย. หน้า 5.

เจ็บป่วย ในเรื่องการคลอดบุตร ในเรื่องการประสูติเหตุจากการทำงาน ในเรื่องกา รว่างงาน ตลอดจนถึงการชราภาพ

อมร รักษาสัตย์<sup>4</sup> ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึง การประกันภัยให้แก่ ประชาชนในสังคมในวงกว้างกว่าการประกันภัยของภาคเอกชน ได้แก่ การที่รัฐบาลหนุนหลัง หรือจัดการให้นายจ้างลูกจ้าง จัดระบบประกันในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงแก่บรรดา ผู้เกี่ยวข้องการประกันสังคมจึงเป็น โครงการประเภทที่เกี่ยวกับการประกันสุขภาพเพื่อ รักษาพยาบาลยามที่เจ็บไข้ การประกันรายได้เมื่อตกงาน การประกันรายได้ยามชราพ้นวัยทำงาน เป็นต้น การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันภัย ผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เอาประกัน คือผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์ภายหลังจากการเกิดกรณีที่ตนประกันไว้

วิชัย โสสุวรรณจินดา<sup>5</sup> ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึง ระบบที่ทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความ จำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้ กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปแบบที่ทั้ง 3 ฝ่ายได้เข้ามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการ ประกันสังคมอาจครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือ ทูพพลภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ และการว่างงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละ ประเทศ กฎหมายประกันสังคมจะดำเนินการได้ต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1) หลักการบังคับ โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดมาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย มีการยกเว้น น้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ

2) หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูง ลูกจ้างที่มีสุขภาพดี แม้ จะได้ประโยชน์จากการประกันสังคมก็ต้องมาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมเพื่อเฉลี่ย สุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจน รายได้ต่ำ และมีปัญหาสุขภาพอนามัย

3) หลัก 3 ฝ่ายร่วมรับภาระ นอกจากลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบแล้ว นายจ้างและ รัฐบาลควรได้มีส่วนรับภาระ เพราะเป็นผู้ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างด้วย

<sup>4</sup> ออมร รักษาสัตย์. (2533). การสร้างความมั่นคงในสังคม ด้านการจัดสวัสดิการและประกันสังคม : แนวคิดปรัชญา. หน้า 7.

<sup>5</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). การแก้กฎหมายประกันสังคม. หน้า 6.



4) หลักการจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักที่การคำนวณเงินสมทบให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ คนมีรายได้สูงจะจ่ายมากกว่าคนที่มียรายได้น้อย แต่ประโยชน์ที่ได้รับเท่าเทียมกันและได้เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ เป็นต้น

5) หลักมาตรฐานขั้นต่ำ ประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคมต้องถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ กิจกรรมที่อยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้ จะต้องมิมีมาตรฐานที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม<sup>6</sup> อธิบายว่า ระบบประกันสังคม คือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกัน และเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้ เนื่องจากการต้องว่างงานจากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ อันส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันดังกล่าว ได้แก่ ผู้ที่ส่งเงินเข้าสมทบร่วมเป็นกองทุน ซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้น

จำลอง ศรีประสาธน์<sup>7</sup> ได้อธิบายความหมายของการประกันสังคม คือ “มาตรการหนึ่งในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมเพื่อจะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้น้อย มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้น้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพ”

โกวิทช์ บุรพานินทร์<sup>8</sup> ได้กล่าวถึงการประกันสังคมมีลักษณะแนวทาง ดังนี้

<sup>6</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ อัญชลี เสรีรักษ์, (อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม.(2547). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน้า 412.

<sup>7</sup> จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม – มิถุนายน). สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม . หน้า 12.

<sup>8</sup> โกวิทช์ บุรพานินทร์ . (2531, มีนาคม). ประเด็นข้อพิจารณาในการเตรียมการประกันสังคมในกฎหมายประกันสังคมในเอเชียและประเด็นข้อพิจารณาสำหรับเตรียมการจัดระบบประกันสังคมในประเทศไทย . หน้า 60-61.

1) การประกันสังคมเป็นวิธีการออกเงินสมทบโดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (โดยทั่วไป) และในบางครั้งรัฐบาลเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ

2) การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น ถือเป็นลักษณะของการบังคับ โดยมีข้อยกเว้นไว้น้อยมาก

3) เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษนำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กำหนด

4) ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

5) สิทธิของผู้เอาประกันมีอยู่ตามประวัติของการจ่ายเงินสมทบ สิทธินี้ไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบหรือพิสูจน์ว่าผู้เอาประกันมีความต้องการหรือไม่

6) อัตราการจ่ายเงินสมทบปกติพิจารณาจากรายได้หรือมีเช่นนั้นก็พิจารณาสถานภาพของบุคคล

7) การประกันสังคมประเภทการเจ็บป่วยในงานปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแก่ฝ่ายเดียว แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่รัฐบาลเข้าไปอุดหนุน

ยูพา วงศ์ไชย และนิรา รัตนรุจ น<sup>9</sup> ได้สรุปว่าการประกันสังคม “เป็นระบบที่ถือว่าความรับผิดชอบ หรือภาระของการช่วยเหลือประชาชนให้เกิดความมั่นคงทางสังคมนั้นเป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หรือประชาชนทั่วไปเอง และรัฐบาลต้องเข้าร่วมกันรับภาระนี้”

อัมพร จุณณานนท์<sup>10</sup> ได้กล่าวถึงการประกันสังคมว่า “เป็นระบบร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการขจัดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เป็นระบบที่ช่วยผู้ที่สามารถจะช่วยตัวเองได้ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย เป็นการช่วยเหลือระหว่างผู้แข็งแรงหรือผู้มีฐานะดีกว่า และผู้อ่อนแอและมีฐานะด้อยกว่า เป็นระบบร่วมกันเสี่ยงภัยและร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม”

ดังนั้น การประกันสังคมก็คือโครงการที่รัฐจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนผู้มีรายได้ประจำมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง โครงการบางประเภทนายจ้างร่วมออกเงินสมทบด้วยและ บางกรณีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ กองทุนกลางนี้เรียกว่ากองทุนประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเคราะห์กรรมหรือความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ว่างาน ชราภาพ เป็นต้น ทั้งนี้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการโดยอยู่บนพื้นฐานของการบังคับ สมควรใจบางส่วนในหลักของการ

<sup>9</sup> ยูพา วงศ์ไชย และนิรา รัตนรุจ น. (2526, มกราคม). “การประกันสังคม : สิ่งที่พิสูจน์ความจริงใจของรัฐบาล.” วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 1, 1. หน้า 19.

<sup>10</sup> อัมพร จุณณานนท์. (2526, มกราคม). “ความมั่นคงทางสังคม.” วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 1, 1. หน้า 4.

เฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อคุ้มครองผู้มีรายได้ประจำมิให้เกิดความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อสูญเสียรายได้ในการดำรงชีวิตทำให้สามารถมีชีวิตในสังคมได้ปกติสุข

### 2.1.2 แนวคิดของการประกันสังคม

แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการประกันสังคมเริ่มในประเทศไทยตั้งแต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง โดยคณะราษฎรใน พ.ศ. 2475 แต่เกิดปัญหาในทางการเมืองเกี่ยวกับเค้าโครงเศรษฐกิจความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการประกันสังคมได้เลือนหายไปจากประเทศไทยไปเป็นเวลาเกือบ 20 ปี ต่อมาเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2494 มีการทำรัฐประหาร โดยการนำของ จอมพล ป.พิบูลสงคราม ทำให้เกิดความต้องการในการได้รับแรงสนับสนุนจากประชาชน และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ทำให้จอมพล ป. พิบูลสงคราม ต้องทำการสะท้อนออกมาในรูปของกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พระราชบัญญัติที่ดิน พระราชบัญญัติแรงงาน และในพ.ศ. 2495 ได้ตั้งคณะกรรมการสังคมสงเคราะห์ขึ้น ทำให้เกิดการตราพระราชบัญญัติประกันสังคม มีผลบังคับใช้วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 หลักการให้ผู้ที่อยู่ในข่ายต้องประกัน คือ นายจ้าง ผู้ทำการจ้าง แต่อาจรวมทั้งผู้ทำงานส่วนตัวและผู้ไม่ทำงาน เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมมาจากเงินสมทบของผู้ประกันตน ผู้ว่าจ้าง และรัฐบาล ได้รับความคุ้มครองกรณีสงเคราะห์บุตรแก่ผู้ประกันตน การคลอดบุตร การเจ็บป่วย พิกัดหรือทุพพลภาพ ชราภาพ และการฌาปนกิจศพ โดยจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินสิ่งของ หรือบริการอื่นใด ซึ่งจะมีการออกพระราชกฤษฎีกาอีกครั้งหนึ่ง แต่ประสบปัญหาที่ถูกมองว่าเป็นการเก็บภาษีอีกรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากกรมประกันสังคมขึ้นอยู่กับกระทรวงการคลัง จึงถูกคัดค้าน ในที่สุด ต่อมาเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการรัฐประหารรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม และมีความตั้งใจจะยกเลิกรัฐธรรมนูญหมายต่างๆ รวมทั้งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 เนื่องจากต้องการเน้นบรรยากาศการส่งเสริมการลงทุน แต่ถูกคัดค้านจากศาสตราจารย์ปรกรณ์ อังศุสิงห์ และศาสตราจารย์มาลัย หุวนันท์ ได้ชี้แจงถึงความจำเป็นของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว จึงขอให้การยุบกรมประกันสังคมเหลือไว้ 1 กอง คือ กองความมั่นคง เพื่อจะได้ทำหน้าที่ศึกษาปัญหาและความเป็นไปได้ในอนาคต<sup>11</sup>

กระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาทบทวนให้นำระบบประกันสังคมมาใช้บังคับ และได้เสนอให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ

<sup>11</sup> นิคม จันทรวิทุร ข (2537). กฎหมายประกันสังคม : แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. หน้า 67-73.

ประกันสังคมเข้าไปด้วย ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ และเมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้นำร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่เสนอต่อคณะรัฐมนตรีโดยเร็ว และได้มีการเสนอร่างกฎหมายดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2507 คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วส่งให้สภาวิจัยแห่งชาติทำการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบประกันสังคมและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาด้วยในพ.ศ. 2508 ทำให้เกิดการคว้งบังคับเรื่องการประกันสังคม เนื่องจากสภาวิจัยแห่งชาติเห็นว่าเรื่องการประกันสังคมจะทำให้ประชาชนที่ยากจนได้รับความเดือดร้อนจากการจ่ายเงินสมทบ ส่วนผู้มีรายได้ก็สามารถใช้บริ การทางการแพทย์ได้ตามความต้องการอยู่แล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเป็นสองเท่าของลูกจ้างทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตจะสูงขึ้นด้วย ประชาชนจะได้รับความเดือดร้อนจากสินค้าราคาแพง ประกอบกับลูกจ้างในประเทศไทยมีจำนวนน้อยและมิได้แสดงความต้องการเรื่องการประกันสังคมเท่าใดนัก ถ้าต่อไปมีการเรียกร้องและแสดงความต้องการอย่างจริงจังแล้วก็สามารถนำมาใช้ในภายหลัง และถ้ามีความจำเป็นต้องใช้บังคับจริงๆ น่าจะใช้การประกันแบบสมัครใจจะเหมาะสมกว่าทำให้คณะรัฐมนตรีมีมติส่งร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมไว้ก่อน

ปลายปี พ.ศ. 2510 กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณาทบทวนให้นำระบบประกันสังคมกลับมาใช้อีกครั้งหนึ่ง คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมีมติให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้น โดยให้คณะกรรมการชุดนี้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมและเสนอให้กำหนดเรื่อง การประกันสังคมนี้รวมอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังในอนาคต แต่เรื่องการประกันสังคมต้องหยุดชะงักอีกเนื่องจากมีเหตุการณ์รัฐประหารใน พ.ศ. 2511

ในพ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเรื่องกองทุนเงินทดแทน โดยกำหนดให้ตั้งกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยกองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

ต่อมาพ.ศ. 2518 กรมประชาสงเคราะห์ได้ทำบันทึกรายการเสนอต่อกระทรวงมหาดไทยให้นำเรื่องการประกันสังคมขึ้นมาพิจารณาดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง กระทรวงมหาดไทยได้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบและให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง โดยมีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน ทำให้มีความพยายามผลักดันและกระตุ้นให้รัฐบาลเห็นประโยชน์และความสำคัญของระบบประกันสังคม มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและจัดประชุมสัมมนาในระดับ

ไทรภาคีขึ้นในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2520 และทำข้อสรุปการประชุมสัมมนาเสนอต่อรัฐบาลด้วย และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์นำไปศึกษาเพิ่มเติม ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2521 คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้จัดประชุมสัมมนาในระดับไตรภาคีขึ้นโดยความร่วมมือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งที่ประชุมได้กำหนดให้คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้น 2 คณะ เพื่อพิจารณาขอบเขต ขั้นตอน ประโยชน์ทดแทน อัตราเงินสมทบ การบริหารงาน และกำหนดคุณสมบัติสถานพยาบาลที่เหมาะสมในการให้บริการ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้นำร่างพระราชบัญญัติฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่เสนอพร้อมกับผลการศึกษาวิจัยที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีด้วย แต่ช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2523 เป็นช่วงเปลี่ยนแปลงรัฐบาล

รัฐบาลชุดต่อมามีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้นำเรื่องการประกันสังคมพิจารณาต่อ และคณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2523 และในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นมาอีกครั้ง โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นอีก 4 คณะ คือ คณะอนุกรรมการแพทย์ คณะอนุกรรมการกฎหมาย คณะอนุกรรมการการเงิน และคณะอนุกรรมการการบริหาร พร้อมทั้งได้นำพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาปรับปรุงแก้ไขด้วย ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2527 คณะรัฐมนตรีได้มีมติตามคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการโดยให้ขยายขอบเขตงานด้านกองทุนเงินทดแทนให้ทั่วทุกจังหวัดเสียก่อนภายในปี 2528 แล้วจึงค่อยกลับมาพิจารณาเรื่องการประกันสังคมในภายหลัง<sup>12</sup>

วิวัฒนาการของระบบประกันสังคมในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2497 – พ.ศ. 2533 ความจำเป็นเพื่อผลักดันการประกันสังคม การเจ็บป่วยนอกงาน สมัยรัฐบาลของ พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ มีการผลักดันให้มีการออกกฎหมายตลอดจนกระทั่งศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร ได้ทำการสรุปร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมของกระทรวงมหาดไทยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 และได้รับอนุมัติร่างหลักการในวันดังกล่าว จากข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ของสื่อมวลชนและคนงาน ส่งผลผลักดันให้พระราชบัญญัติประกันสังคมผ่านความเห็นชอบของสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 กระทั่งมีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานประกันสังคม กล่าวได้ว่า กฎหมายประกันสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากระบบการจ้างงาน

<sup>12</sup> จิราภรณ์ เกษรสุจริต และลัดดา วัจนะสาติกุลกุล. (2538). การประกันสังคมในประเทศไทย . หน้า 185-188.

เปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่ระบบสังคมอุตสาหกรรม ทำให้ลูกจ้างไม่ สามารถพึ่งตนเอง ได้ถ้าขาดงานก็ไม่สามารถยังชีพอยู่ในสังคมได้ การประกันสังคมเน้นการเก็บเงินจากทุกฝ่ายเพื่อ เฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของคนในสังคม เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างรายได้ของชนชั้นในสังคมหรือ ช่วยชะลอการขยายช่องว่างระหว่างชนชั้น<sup>13</sup> การประกันสังคมจึงเป็นกา รสร้างความมั่นคงของ สังคมผู้มีรายได้ร่วมกันช่วยเฉลี่ยสุขและเฉลี่ยทุกข์โดยร่วมกันออกเงินสมทบ เนื่องจากสังคมใดมี ความแตกต่างกันน้อยในเรื่องรายได้และความเป็นอยู่ สังคมนั้นก็จะมีความมั่นคงและสงบสุข

## 2.2 ทฤษฎีการประกันสังคม

การที่สังคมไม่อาจหยุดนิ่งได้เนื่องจากความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ต้องดิ้นรนไขว่คว้า มาเพื่อตอบสนองความต้องการ เมื่อได้รับความต้องการตามปรารถนาแล้วสิ่งที่ตามมา คืออยากให้ตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีในการดำรงชีวิต มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนั้นความมั่นคงทางสังคมก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ต้องการความช่วยเหลือเมื่อต้องสูญเสีย รายได้ประจำไม่ว่าจะเกิดจากการออกจากงานหรือเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้น จึงควร ศึกษาทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการประกันสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของ มนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมนุษย์ ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

### 2.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham Maslow (Maslow, 1954) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษที่ได้ให้ความสนใจศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้นมาโดยมีสาระสำคัญคือมนุษย์มีความต้องการอยู่ ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับต้น ก่อน เมื่อความ ต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์เกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น ตามมาซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำสิ่งต่างๆ ลงไปเพื่อให้ได้สิ่งที่ ต้องการขึ้นมา

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น<sup>14</sup> คือ

<sup>13</sup> นิคม จันทรวาทูร ข เล่มเดิม. หน้า 74–85.

<sup>14</sup> สมเจตน์ เรื่องเพิ่มพูน ก (2549). การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมาย ประกันสังคม. หน้า 18.

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มนุษย์จะขาดมิได้ ได้แก่ ความต้องการด้านสรีระ เช่น น้ำ อากาศ ความต้องการปัจจัย 4 เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการขั้นนี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพ และความเป็นอยู่ของมนุษย์และจะเกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับสูงต่อไปอีก และความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่นี้ก็จะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การได้รับความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองกันให้พ้นจากภัยอันตรายต่างๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งของทรัพย์สินของตนหรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีหลักประกันต่างๆ ในการทำงานหรือประกอบอาชีพเมื่อออกจากงานหรือไม่สามารถประกอบอาชีพได้ก็มีบำนาญ บำนาญ หรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยของตนเอง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) จะเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมนวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่องนับถือยอมรับ (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ หรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการในขั้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นที่สี่นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประจักษ์ในตัวเอง (Self Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้

ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำ ความต้องการ ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ ได้ก็ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ มาเป็นอย่างดี ดังนั้น บุคคลจะเกิด ความต้องการถึงขั้นนี้สูงสุดนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนอง ความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอ นั้น ก็เป็นสิ่งที่ ยากอยู่แล้ว และปกติคนโดยทั่วไปก็จะมี ความต้องการเพียงขั้นที่สามและสี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดกับบุคคลที่ได้รับ ความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ มาเป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น จึงเกิดความ พยายามและมองว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ น่าท้าทายและต้องการเอาชนะ จึงเกิดความ มุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

จากทฤษฎีของ Maslow สามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ให้เห็นความต้องการของ มนุษย์ในประเภทของการประกันสังคมได้ อย่งไรก็ตาม การแสดงลำดับความต้องการของ Maslow ขั้นที่ 1 ที่เกี่ยวกับความต้องการด้านกายภาพ ได้แก่ ปัจจัยสี่ และขั้นที่ 2 ได้แก่ ความ มั่นคงปลอดภัยทั้งร่างกายและมั่นคงในอาชีพการงานจะเกี่ยวข้องกับประเภทของการประกันสังคม มากที่สุด กล่าวคือ มนุษย์นั้นมีความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความมั่นคงปลอดภัยทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย คือ ต้องการให้ตนปราศจากภัยอันตราย ความ เจ็บปวด หรือความเจ็บไข้ได้ป่วย มนุษย์ต้องการความมั่นคงของชีวิต โดยมีหลักประกันว่า การ ตอบสนองทางกายจะคงอยู่ตลอดไป มนุษย์จึงต้องหาทางป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายที่จะ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีความเสี่ยงอะไรมากระทบกับชีวิตก็ขอให้ตนเองได้ปลอดภัยไว้ก่อน โดยหลักการ แล้วประเภทของการประกันสังคมเกือบทุกประเภทเป็นการตอบสนองความต้องการด้านกายภาพ และด้านความมั่นคงปลอดภัยให้กับมนุษย์ทั้งสิ้นการประกันสังคมถือเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนอง ความต้องการด้านกายภาพ และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในแง่ของการสร้าง หลักประกันว่า ปัจจัย 4 นั้นจะคงอยู่แม้ว่าตนเองจะเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือทำงานไม่ได้ด้วย กรณีใดๆ ก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงการประกันสังคมแต่ละประเภทแล้ว จะเห็นถึงความแตกต่างใน ระดับความจำเป็นต่อมนุษย์ ชะนะในวัยการทำงานนั้น ภัยที่อาจเกิดขึ้นเสมอๆ คือ การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิต ส่วนภัยอีกกลุ่มหนึ่งนั้นเป็นสิ่งที่โอกาสจะเกิดอยู่ไกลตัวหรือเป็นภัยในระยะ ยาวที่อาจคาดการณ์ได้ เช่น การสงเคราะห์บุตรและครอบครัว คลอดบุตร ชราภาพและว่างงาน แต่เนื่องจากสิทธิด้านประกันสังคมเป็นเพียงสิทธิขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตผู้อยู่ในความคุ้มครอง ของการประกันสังคมสามารถแสวงหาสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมตามความต้องการของตนได้



### 2.2.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้ว ไปถึงขั้นต่อไปที่มนุษย์จะคำนึง คือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความว่า ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจ จต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว<sup>15</sup> และยังหมายความรวมถึงความสุขสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และในด้านจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่เขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความกลัว ความกังวล หรือ ความเดือดร้อนทางกายภาพในการดำรงชีวิตสำหรับตัวเขา และครอบครัวสำหรับผู้นั้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต แต่ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับผู้นั้น รวมทั้งมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีปัจจัยในหลายกรณีทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลเหล่านั้น เองและที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

### 2.2.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

นอกจากความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้นไป แล้ว ความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการดำรงชีวิต เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่ มีรายได้ การมีรายจ่ายเกิดขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล<sup>16</sup> ดังนั้น หากมนุษย์มีความมั่นคงในทางสังคมแล้ว การประกอบกิจการใดๆ ก็จะมีคุณค่าเนื่องจากหมดความกังวลเพราะเมื่อรายได้สะดุดหยุดลงก็จะได้รับความช่วยเหลือทดแทนรายได้ที่ขาดหายไป

## 2.3 หลักการ ประเภท และลักษณะสำคัญของการประกันสังคม

หลักความมั่นคงทางสังคม ความมั่นคงทางสังคมมีแนวคิดพื้นฐานว่า คนเราจะดำรงชีวิตเป็นปกติสุขได้ต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยที่จำเป็นในการดำรงชีพ อย่างน้อยต้องมีอาหารที่มีคุณค่าเพียงพอในการเลี้ยงชีวิต เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรครวมทั้งการรักษาพยาบาล หากขาดแคลนสิ่งจำเป็นเหล่านี้ก็จะเกิดความเดือดร้อนและก่อผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมได้ ดังนั้น เมื่อคนเราได้รับปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ เพียงพอ ความเดือดร้อนทุกข์ยากทั้งหลาย

<sup>15</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 6.

<sup>16</sup> แหล่งเดิม. หน้า 6-7.

ย่อมเบาบางลง ความคิดหรือการกระทำที่จะเป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคมย่อมจะลดน้อยลงตามไปด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับหลักประกันความมั่นคงขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตแล้วจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางสังคมได้

การดำรงชีวิตของมนุษย์ขาดความแน่นอน โดยเฉพาะในสังคมสมัยใหม่ที่มีโอกาสเสี่ยงภัยมากยิ่งขึ้นในอดีต ไม่ว่าจะเป็นการเสี่ยงภัยที่เกิดจากธรรมชาติ การประกอบอาชีพ การปลอดภัยในสังคม การเกิดสงครามหรือความไม่สงบภายในประเทศ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เศรษฐกิจ ภัยพิบัติที่ไม่คาดคิดอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อาทิเช่น ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ การพิการ ทูพพลภาพ การว่างงาน และความตาย สังคมในอดีตมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระบบเครือญาติและชุมชนขนาดเล็ก เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงความผูกพันในเครือญาติย่อมลดน้อยลง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาแต่ดั้งเดิมได้สูญหายตามไปด้วย เกิดการแบ่งชนชั้นในสังคม เมื่อเป็นเช่นนี้ หลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตจึงตกเป็นหน้าที่ของรัฐ โดยจัดให้มีระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อเข้าเฝ้าช่วยเหลือนักบุคคลที่ต้องเผชิญต่อภัยพิบัติและบรรเทาความทุกข์

วัตถุประสงค์พื้นฐานของระบบความมั่นคงทางสังคม คือ การจรรโลงไว้ซึ่งความกินดีอยู่ดีของประชาชนในรัฐ อย่างน้อยที่สุดก็จะมีรายได้และการบริการที่จำเป็นแก่การครองชีพอย่างเพียงพอ ในระบบเศรษฐกิจที่ต้องใช้เงินตราในปัจจุบันเมื่อพิจารณาจากแง่มุมทางเศรษฐกิจ ระบบความมั่นคงทางสังคมส่งเสริมให้วงจรเศรษฐกิจหมุนเวียนไปได้อย่างราบรื่น กล่าวคือ ช่วยรักษาอำนาจซื้อของประชาชนที่ประสบเคราะห์กรรมหรือภัยพิบัติที่อาจทำให้ต้องขาดรายได้ไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง อำนาจซื้อนี้มีส่วนช่วยให้สินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นยังคงไหลเวียนไปได้ ถึงแม้ประชาชนส่วนนี้จะมีผู้ใช้บริโภคหลัก ของสังคมในขณะหนึ่งขณะใดก็ตาม จึงมีผู้รู้บางท่านให้ทัศนะว่าแท้จริงแล้วระบบความมั่นคงทางสังคมนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจนั่นเอง<sup>17</sup>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ<sup>18</sup> (ILO) ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงทางสังคมว่า หมายถึง การคุ้มครอง ที่สังคมให้แก่สมาชิกของสังคมโดยผ่านชุดของมาตรการทางสาธารณะเพื่อต่อสู้กับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดหรือลดลงในรายได้อันเป็นผลจากการเจ็บป่วย การเป็นมารดา การเจ็บป่วยจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ชราภาพ และตาย รวมถึงมาตรการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล และการให้เงินช่วยเหลือต่อครอบครัวที่มีบุตรต้องอุปการะ

<sup>17</sup> สมเจตน์ เรื่องเพิ่มพูน ก หน้าเดิม.

<sup>18</sup> สักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2533). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 26.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์<sup>19</sup> ได้นิยามความหมายของระบบความมั่นคง คือ “ระบบสวัสดิการสังคมระบบหนึ่งของรัฐบาลที่จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่า จะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่งเมื่อเขาต้องประสบกับภาวะสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้ การมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต อันเนื่องมาจากการเสี่ยงกับทางสังคมซึ่งนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล

จากความหมายดังกล่าว ความมั่นคงทางสังคมหมายถึงมาตรการต่างๆ ที่รัฐบาลจัดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้ของประชาชนและคนในครอบครัวโดยมุ่งขจัดความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และนอกการทำงานของประชาชนที่อาจดำเนินการในลักษณะของการประกันสังคม การสงเคราะห์ การบริการสังคม และโครงการต่างๆ เพื่อจุดประสงค์ให้เกิดความมั่นคงและการอยู่ดีกินดีของประชาชนโดยรัฐและเอกชนเข้ามาแบ่งสรรความรับผิดชอบในการดำเนินการที่อาจร่วมหรือแยกกันก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความมั่นคงทางสังคมเป็นกลไกที่รับเอาความต้องการของมนุษย์โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนทำให้รัฐต้องเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหา

ระบบความมั่นคงทางสังคมประกอบหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) หลักการสงเคราะห์ (Public Assistance) เป็นการช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ไม่มีรายได้ประจำ ในรูปของการสังคมสงเคราะห์ การประสาธเคราะห์กรณีบุคคลประสบความทุกข์ยาก เช่น ประสบอุบัติเหตุ ว่างงาน อักเสบ หรือมีความเจ็บป่วยทางร่างกาย โดยให้การช่วยเหลือในรูปเงิน สิ่งของ การรับเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ และการให้บริการต่างๆ

2) หลักการบริการสังคม (Social Service or Public Service) เป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชนในมาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะต้องมีความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ หรือไม่ในรูปแบบโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ เช่น เป็นการจ่ายในมาตรฐานเดียวกันแก่กลุ่มประชาชน เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัย การจ่ายบำนาญชราภาพแก่คนชรา และที่อยู่อาศัย

3) หลักการประกันสังคม (Social Insurance) เป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนไม่ให้ได้รับบาดเจ็บหรือเดือดร้อนในด้านความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิตในยามที่บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถช่วยตนเองได้ โดยมีหลักการสำคัญที่จะช่วยตนเองบุคคลในครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดกองทุนกลาง ซึ่งมีนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐออกเงินสมทบ พื้นฐานความคิดของการประกันสังคมจึงมีหลักการเพื่อกระจายการแบกรับ

<sup>19</sup> แหล่งเดิม. หน้า 26.

เคราะห์ภัยความสูญเสียตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบอันนำไปสู่กฎของการเฉลี่ยความเสี่ยงภัย ซึ่งเป็นการเฉลี่ยสุขและเฉลี่ยทุกข์ในประชาชนด้วยกัน โดยรัฐเป็นผู้เสริม

การประกันสังคมเกิดขึ้นพร้อมกับคำว่า “สังคมสงเคราะห์” การประกันสังคม หมายถึง การร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกรณีที่มาชิกในสังคมเกิดมีเคราะห์กรรม เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ล้มตาย ทูพพลภาพ ตกงาน หรือการขาดไร้ผู้อุปการะเลี้ยงดู การประกันสังคมจึงเป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้นเพื่อความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนผู้มีรายได้มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต และส่งเสริมให้ได้รับความมั่นคงในการดำรงชีพอันเป็นหลักประกันร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่จะจัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วยตัวเอง ช่วยครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วยการเก็บออมเงินรายได้ประจำตามความสามารถของตนสะสมไว้ในกองทุนกลางหรือที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง และรัฐบาลช่วยออกสมทบทุนเข้ากองทุนนี้ให้อีกฝ่ายละส่วนเพื่อให้กองทุนมีจำนวนมากเพียงพอแก่การดำเนิน การตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือสามารถบำบัดความเดือดร้อนอันเนื่องในกรณีการคลอดบุตร การมีบุตรมากหรือมีครอบครัวใหญ่ การเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรคอันเกิดจากการทำงาน การพิการ หรือทูพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และมรณภาพ โดยจะจ่ายให้สมาชิก หรือผู้ประกันตนเป็นเงิน สิ่งของ และบริการ หรืออาจจ่ายทั้งเงิน สิ่งของ และบริการให้ก็ได้ ถ้าจะกล่าวให้ง่ายเข้าก็อาจกล่าวได้ว่าสังคมทุกสังคมจะไม่ปล่อยปะละ เลยให้การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงานหรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลเป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคม และสังคมจะต้องมีส่วนเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนโดยทันที ทั้งนี้ ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคง ตั้งแต่เกิด จนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย และเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่นแน่นหนา

ดังนั้น กล่าวได้ว่า สังคมทุกสังคมจะไม่ปล่อยปะละเลยให้การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงาน หรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลในสังคมเป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคม และสังคมจะต้องเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนทันที ทั้งนี้ ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิด จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย อาจกล่าวได้อีกว่า การประกันสังคมก็คือการประกันภัยแบบหนึ่งนั่นเอง แต่เป็นการประกันที่แตกต่างจากการประกันชีวิต หรือการประกันวินาศภัยที่บริษัทเอกชนจัดดำเนินการในแบบธุรกิจการค้า กล่าวคือ การประกันสังคมนั้นรัฐบาลจะเป็นผู้ดำเนินการเอง รัฐบาลที่คตินั้นไม่มีหน้าที่หรือวิธีการอย่างใดที่จะมาแสวงหาผลกำไรกับประชาชน

ในขณะที่บริษัทประกัน ชีวิต หรือการประกันวินาศภัยต่างๆ ที่บริษัทเอกชนจัดดำเนินการที่มุ่งหาประโยชน์ทางการค้า คือ มุ่งหากำไรตรงกันข้ามรัฐบาลดำเนินงานนี้เพื่อจะใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการให้ประกันความผาสุกแก่ประชาชนส่วนรวม

### 2.3.1 หลักการประกันสังคมที่สำคัญ ดังนี้

1) เป็นการให้ความคุ้มครองประชาชน เพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถช่วยตัวเองได้ แม้ว่าตนเองจะต้องประสบกับความเจ็บป่วย การเจ็บป่วยเรื้อรัง การพิการทุพพลภาพ การชราภาพ หรือการว่างงาน เป็นลักษณะการป้องกันการเสี่ยงทางสังคม และทดแทนความเสียหายจากการเสี่ยงในสังคม<sup>20</sup> โดยจะให้ความช่วยเหลือหรือจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนในรูปของตัวเงิน สิ่งของ หรือบริการ

2) เป็นการให้ประชาชนได้ช่วยตัวเองด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้ประกันตนร่วมกันเสียสละออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางตามส่วนแห่งเงินรายได้ประจำ อันเป็นลักษณะของการออมทรัพย์ และนายจ้างซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตน และในบางประเทศรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางคนละหนึ่งส่วน รวมเป็น 3 ส่วน ซึ่งเป็นลักษณะของการให้ผู้ประกันตนทุกคนได้มีส่วนช่วยตนเอง และช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยใช้กองทุนกลาง ช่วยบำบัดความเดือดร้อน อันเป็นการผดุงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และการเสียสละเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม

3) เป็นการวางมาตรฐานความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากการประกันสังคมต้องอาศัยความร่วมมือและความเสียสละของทุกส่วน จึงเป็นวิธีการที่สร้างความสามัคคีให้ แก่สมาชิกในสังคมได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมอย่างแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

### 2.3.2 ประเภทของการประกันสังคมตามแบบสากล<sup>21</sup>

ในปัจจุบันระบบประกันสังคมที่นานาประเทศถือเป็นหลักสากลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การประกันการเจ็บป่วย (Sickness Insurance) การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมาย ที่จะให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ และบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา (Ordinary Sickness) ซึ่งหลักการของการให้ความคุ้มครองการเจ็บป่วยได้แบ่งออกเป็น การให้ความคุ้มครองในเรื่องเงินรายได้ที่จะต้องหยุดลง เพราะการหยุดงานในระหว่างเจ็บป่วย (Cash Compensation Or Wage) ทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติและได้รับความเดือดร้อนต่อภาระค่าครองชีพ และการจัดบริการทางการแพทย์ (Medical – Care Service) ให้ตามความจำเป็นซึ่งรวมตลอดถึงการ

<sup>20</sup> เมธี คุณยจินดา. (2518). จากครรภ์มารดาถึงสูสาน หรือระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 24-25.

<sup>21</sup> อำพล สิงห์โกวินท์. (2531-2532). การประกันสังคม. หน้า 18-20.

ส่งเสริมในด้านสุขภาพ พონามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประกันตนหายจากการเจ็บป่วยโดยเร็ว และกลับเข้าทำงานมีรายได้ตามปกติ หรือมีร่างกายสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยและทำงานมีรายได้ประจำที่มั่นคงตลอดไป การประกันกรณีคลอดบุตร (Maternity Insurance) เป็นการให้ความคุ้มครอง งบประมาณได้ที่สูญเสียระหว่างคลอดบุตรและค่าใช้จ่ายอันเนื่องจากการตั้งครรภ์ จนกระทั่งคลอดบุตร การประกันประเภทนี้มีหลักการในทำนองเดียวกับการเจ็บป่วย คือ มีความมุ่งหมายให้ความคุ้มครองมารดาและบุตรเท่าที่จำเป็น การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน (Employment Injury Insurance) เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนความเสียหายตามหลักภัยพิบัติอันเกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับการบริการทางการแพทย์เป็นพิเศษ ได้รับเงินชดเชยค่าจ้างสูงกว่าอัตราการเจ็บป่วยธรรมดา ได้รับเงินทดแทนความพิการทุพพลภาพตามอัตราสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีบำนาญตกทอดให้กับทายาท (Survivor's Pension) การประกันกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Insurance) ความพิการ ทุพพลภาพมีส่วนสัมพันธ์ระหว่างการประกันการเจ็บป่วยกับการประกันกรณีชราภาพเพราะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การบาดเจ็บ หรือการประสบอันตราย สาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานอาจทำให้ผู้ประกันตนต้องกลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพได้เช่นเดียวกัน และเมื่อพิการทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบอาชีพหารายได้สำหรับเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ก็สมควรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพไปจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ชราภาพซึ่งจะเปลี่ยน ไปรับบำนาญชราภาพแทน การประกันชราภาพ (Old Age Insurance) มีหลักการที่จะมุ่งคุ้มครองผู้ประกันตนที่ไม่สามารถหารายได้จากการทำงานได้อย่างพอเพียงเพราะความชราโดยให้บุคคลที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาวและประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเอง ร่วมกันสะสมเงินรายได้บางส่วนเพื่อความไม่ประมาทในชีวิตมีกำหนดระยะเวลาหนึ่งเพื่อจ่ายกลับคืนเป็นเงินบำนาญชราภาพเมื่อบุคคลผู้นั้นเข้าสู่วัยชราภาพ ซึ่งประสงค์จะเลิกประกอบอาชีพ หรือนายจ้างให้ออกจากงานเพราะสภาพธรรมชาติของร่างกายและความสามารถในการทำงานลดถอยลง สามารถมีเงินเลี้ยงชีพให้มีความสุขตามอัธยาศัย การประกันมรณกรรม (Death Insurance) เป็นการคุ้มครองความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันตนซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัว หรือผู้รับผิดชอบในครอบครัวที่ถึงแก่ความตาย และคุ้มครองรายได้ของครอบครัวผู้ประกันตนให้คงมีต่อไป การจ่ายประโยชน์ทดแทน ได้แก่ เงินค่าทำศพหรือจัดการศพ และเงินบำนาญทายาทให้แก่ทายาท ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เช่น การจัดบำนาญให้หญิงหม้ายหรือชายหม้าย บุตรกำพร้าและผู้อยู่ในความอุปการะ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้อยู่ข้างหลัง การประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) เป็นการคุ้มครองผู้ที่ทำงานแล้วต้องออกจากงาน โดยอยู่ในเงื่อนไขนายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือให้ออกจากงานโดยผู้ประกันตนไม่มีความผิดเท่านั้น อันทำให้ขาดรายได้สำหรับเลี้ยง

ครอบครัวโดยจะได้รับการคุ้มครอง ดังนี้ เงินทดแทนค่าจ้างจ่ายเป็นเงิน โดยคำนวณจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่และจ่ายให้ในช่วงระยะเวลาอันสมควรที่จะหางานได้ใหม่ จัดให้ฝึกอาชีพฝีมือเพื่อให้หางานทำได้ง่ายขึ้น จัดหางานให้ทำตามความเหมาะสมกับความชัดเจนและมีรายได้ใกล้เคียงกับรายได้เดิม และการประกันสังคมประเภทสุดท้าย คือ การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances Insurance) มีความมุ่งหมายที่จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตนเนื่องจากมีรายได้จำกัด แต่มีภาระต้องเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวจำนวนมาก ทำให้ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายโดยกำหนดกฎเกณฑ์จำนวนผู้อุปการะหรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะไว้แน่นอนจนกว่าจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้

อนึ่ง สภาพแวดล้อมทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศมีลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทำให้การออกแบบโครงการประกันสังคมของแต่ละประเทศมีหลักการที่เงื่อนไขที่แตกต่างกันไปโดยยึดหลักการของการให้ความคุ้มครองประชาชนให้อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมซึ่งหมายถึงระดับรายได้เดิมและความเป็นอยู่ของชุมชน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความเสมอภาคความชอบธรรมและ กฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับสภาพพื้นฐานของค่าครองชีพโดยยึดหลักการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นเกณฑ์

### 2.3.3 ลักษณะสำคัญของการประกันสังคมมีดังนี้<sup>22</sup>

- 1) เป็นการบริการทางสังคมของรัฐ บริหารงานโดยหน่วยราชการหรือองค์การของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ มิใช่เพื่อการค้าหรือการแสวงหากำไร
- 2) มีกฎหมายซึ่งบังคับให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องเข้าประกันกับกองทุนประกันซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมากในบางกรณีอาจมีการยินยอมให้ผู้ไม่อยู่ในข่ายข้างต้นสมัครใจเข้าร่วมกับกองทุนด้วยก็ได้
- 3) ผู้เข้าร่วมกับประกันสังคมนี้จะได้แก่ ลูกจ้าง ประชาชน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เช่น เกษตรกร ชาวประมง
- 4) การจัดการประกันสังคม จะทำครบทุกประเภท หรือจะดำเนินการเป็นบางประเภทก็ได้โดยขึ้นอยู่กับความสามารถ ความพร้อมในการบริหารและทรัพยากรที่จะดำเนินการ
- 5) การจ่ายเงินสมทบ การคุ้มครองบางประเภทนายจ้างเป็นฝ่ายออกเพียงฝ่ายเดียว เช่น กรณีประสบอันตรายจากการทำงาน แต่โดยทั่วไปแล้วนายจ้างกับลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ และในบางประเภทรัฐบาลเข้าร่วมในการจ่ายเงินสมทบไปด้วย ทั้งนี้ รัฐบาลเป็นผู้บริหารงาน

<sup>22</sup> ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). การประกันสังคมในประเทศไทย. หน้า 6.

กองทุนประกันสังคม (Social Insurance Fund) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกันตนในประโยชน์ทดแทนต่างๆ ส่วนอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนจะสัมพันธ์กับรายได้

6) ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกลับคืนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะได้แก่ เงินจ่ายทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วย และเงินทดแทนเลี้ยงชีพ ลี งของ และบริการต่างๆ เช่น บริการทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล ตามแต่ประเภทของการประกัน สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบโดยไม่ต้องตรวจสอบความจำเป็นหรือรายได้

### 2.3.4 หลักการในการจัดเก็บและบริหารเงินสมทบ

#### 2.3.4.1 หลักการในการ จัดเก็บเงินสมทบตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization – ILO)

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาประชากรของประเทศที่เป็นผู้ใช้แรงงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ และกรณีประชากรเหล่านี้มีรายได้น้อยหรือขาดแคลนรายได้ถูกเงิน โดยมีสาเหตุมาจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย รัฐบาลจึงมีแนวคิดในการช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงานด้วยการออกกฎหมายประกันสังคมเพื่อให้ความคุ้มครองและเป็นหลักประกันพื้นฐานที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานที่เป็นระบบ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ การให้ความคุ้มครองที่สังคมจัดให้สมาชิก โดยอาศัยมาตรการภาครัฐเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อสมาชิกประสบปัญหาซึ่งมีหลักการ ดังนี้<sup>23</sup>

- 1) นายจ้างและลูกจ้างจะออก เงินสมทบร่วมกัน โดยรัฐบาลจะให้เงินอุดหนุนบางส่วน
- 2) การเข้าสู่โครงการประกันสังคมเป็นลักษณะบังคับ
- 3) การจัดตั้งกองทุนเพื่อนำไปจ่ายประโยชน์ทดแทนตามเงื่อนไขที่กำหนดและส่วนหนึ่งของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีสินทรัพย์มากขึ้น
- 4) สิทธิในการรับ ประโยชน์ทดแทนเกิดจากการจ่ายเงินสมทบที่เป็นไปตามเงื่อนไข
- 5) อัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน

ตามหลักการประกันสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สิ่งที่ได้ให้ความสำคัญในการทำให้กองทุนมีสินทรัพย์เพิ่มมากขึ้น คือ การจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนต้องมีภาระในการจ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนั้น กองทุนจะขาดเสถียรภาพหรือล่มสลายไม่ได้

<sup>23</sup> แหล่งเดิม. หน้า 10 – 11.



### 2.3.4.2 หลักการในการจัดเก็บเงินสมทบของสำนักงานประกันสังคม<sup>24</sup>

กองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่ได้มาจากการจัดเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตน นายจ้าง และหรือของรัฐบาล เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกันตนในประโยชน์ทดแทนต่างๆ และค่าใช้จ่ายในด้านการบริการ

หลักการของการรับผิดชอบและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายที่จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น ได้ถือหลัก ดังนี้

ผู้ประกันตนเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากเงินกองทุนประกันสังคม เป็นประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน สิ่งของเครื่องใช้อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิตและบริการเพื่อความอยู่ดีมีสุขแก่ตนเอง ผู้ประกันตนจึงต้องมีส่วนสำคัญในการออกเงินสมทบเพื่อความเป็นหุ้นส่วนของกองทุนประกันสังคมที่แท้จริง และประโยชน์ทดแทนต่างๆ ที่จะได้รับก็เป็นสิทธิที่ตนเองมีอยู่ตามกฎหมายและเป็นไปอย่างมีศักดิ์ศรี

นายจ้าง โดยหน้าที่และศีลธรรมแล้ว ต้องรับผิดชอบในด้านสวัสดิการของลูกจ้าง การที่นายจ้างต้องออกเงินสมทบส่วนหนึ่งเข้ากองทุนประกันสังคมก็เท่ากับนายจ้างได้ให้ความช่วยเหลือและเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง แม้ผลประโยชน์ที่นายจ้างจะพึงได้รับการประกันสังคมจะไม่ได้รับโดยตรง แต่นายจ้างก็ได้ลดภาระความรับผิดชอบในด้านการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างแต่ฝ่ายเดียวมาเป็นร่วมกันออกค่าใช้จ่าย

รัฐบาลซึ่งมีภาระหน้าที่จะจัดบริการทางสังคมให้แก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างปกติสุขและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต จึงจะต้องมีส่วนรับผิดชอบกองทุนประกันสังคมด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายประเภทนี้รัฐบาลก็จ่ายแล้วในโครงการต่างๆ ที่ช่วยเหลือประชาชนทั่วไป

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น แม้ว่าจะมีผู้เกี่ยวข้องอยู่ 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล แต่ก็มิได้หมายความว่าทุกกองทุนผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนทุกฝ่าย

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของการประกันสังคมความเกี่ยวข้องตลอดจนความรับผิดชอบด้วย กล่าวคือ บางประเภทผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อใช้จ่ายในประโยชน์ทดแทน รัฐบาลออกเงินค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร นายจ้างไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน บางประเภทเป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่ออกเงิน สมทบเข้ากองทุน

<sup>24</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , สำนักงานประกันสังคม . (2544). แนวคิดและหลักการประกันสังคม. หน้า 17-31.

หรือจัดให้มีการประกันเพื่อลูกจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาล ไม่ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุน หรือรัฐบาลอาจจะออกเงินทางด้านบริการนั้น รัฐบาลรับจะเป็นผู้ดำเนินการ

ส่วนการออกเงินสมทบเข้ากองทุนนั้นก็ไม่ว่าจะเป็นจะต้องถือหลักการออกเงินสมทบในอัตราส่วนที่เท่าๆ กันทุกฝ่าย การออกเงินสมทบเข้ากองทุนแต่ละฝ่ายจะออกมากน้อยในอัตราส่วนเท่าใดก็อยู่ในสภาพเงื่อนไขของการดำเนินงาน หรือการจัดให้มีการประกันแต่ละประเภทที่เป็นความจำเป็นและความต้องการ ตลอดจนประโยชน์ที่ได้จากการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ในการเรียก เก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลนั้น มีหลักทั่วไปอยู่ว่าจะต้องไม่ให้กระทบกระเทือนต่อฐานะการเงินหรือการครองชีพของผู้ออกเงินสมทบจนกลายเป็นภาระยุ่งยากหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนแต่อย่างใด ฉะนั้น ในการกำหนดอัตราเงินสมทบตามหลักของการประกันสังคมจึงพยายามที่จะกำหนดในอัตราต่ำสุดที่สามารถทำได้

#### 2.3.4.3 หลักการในการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม

การบริหารกองทุนควรมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การให้ประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกมิใช่มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาประเทศเพื่อการกระจายรายได้ หรือเพื่อนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐบาลซึ่งมิใช่เป็นภารกิจหลักตามหลักการของการประกันสังคม และการให้ประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิก ผู้บริหารกองทุนควรคำนึงถึงหลักต่างๆ ดังนี้<sup>25</sup>

- 1) หลักความมั่นคงของกองทุน คือ จะต้องสามารถรักษากองทุนไว้ได้เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์เมื่อยามเกิดความเดือดร้อนหรือความมั่นคงของชีวิต ทั้งนี้ การดำเนินการใดๆ ของผู้บริหารกองทุนจะต้องไม่เสี่ยงจนอยู่ในลักษณะทำให้ต้นทุนหรือกองทุนล้มละลาย
- 2) หลักความคงค่าของเงินกองทุน ควรมีหลักประกันว่าผลตอบแทนที่สมาชิกได้รับจะต้องสูงกว่าอัตราภาวะเงินเฟ้อและสามารถนำไปใช้ บรรเทาความเดือนร้อนได้ตามสภาพมูลค่าที่แท้จริงของเงิน (Real Value)
- 3) หลักการให้ผลตอบแทนสูงสุดเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์สูงสุดตามที่สมาชิกคาดหวัง
- 4) หลักการรักษาสภาพคล่องของกองทุนเพื่อให้กองทุนมีเงินเพียงพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้สมาชิกได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- 5) หลักความโปร่งใส การบริหารกองทุนจะต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้สมาชิกทั่วไปได้ทราบและมีความมั่นใจในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม

<sup>25</sup> สุจิตรา กามาณา. (2547). กรอบการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนเพื่อจัดหาผลประโยชน์ . หน้า 10.

## 2.4 ลักษณะและสภาพของการทำงานและสภาพปัญหาของแรงงานภาคเกษตรกรรม

เนื่องจากภาคเกษตรกรรม ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การประมง ที่มีใช้ ประมงทะเลการป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ดังได้กล่าวไว้ในนิยามศัพท์ ดังนั้น หากมีการกล่าวถึงกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยง สัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานอื่นรวมอยู่นั้น ต่อไปวิทยานิพนธ์นี้จะกล่าวเพียงคำว่า “ภาคเกษตรกรรม”

ผลิตผลในด้านเกษตรกรรมมีบทบาทและเป็นกำลังสำคัญที่ใช้เลี้ยงประชากรใน ประเทศไทยและประชากรโลก ซึ่งลักษณะการทำงานภาคเกษตรกรรมต้องทำงานด้วยความ ยากลำบาก “หลังสู้ฟ้าหน้าสู้ดิน” เพราะงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ต้องทำงานกลางแจ้งแม้จะมีการ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อแบ่งเบาการทำงาน แต่ก็ยังไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้กำลังร่างกาย ด้วย ลักษณะการทำงานและผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ ขาดความมั่นคงในการทำงาน เช่น ลูกจ้างใน กิจการเพาะปลูกจะมีการจ้างงานเป็นช่วงๆตามฤดูกาลซึ่งอาจมีการจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือนตาม ลักษณะงานเกษตรกรรมแต่ละชนิด มีการว่างงานตามฤดูกาล ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจาก หลักประกันสังคม หากเจ็บป่วยใช้สิทธิได้เพียงหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ถ้าเกิดเหตุเนื่องจาก การทำงานให้แก่ายจ้างทำให้ได้รับบาดเจ็บหรือตายก็จะไม่ได้รับค่าทดแทนในการเจ็บป่วย ประสบอันตราย ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ ถึงแก่ความตายหรือกรณีสูญหาย การประกอบอาชีพ เกษตรกรรมในอดีตเป็นการประกอบอาชีพเพื่อการยังชีพที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ โดยใช่ ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่า และการพึ่งพาตนเองเป็นหลักมีวัฒนธรรมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่ที่พอใช้ การใช้แรงงานเกษตรกรรมเป็นแรงงานในครอบครัว และชุมชน มีการแลกเปลี่ยนกันทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน จะเห็นได้จากประเพณีการ ลงแขก ปัจจุบันวิถีชีวิตของเกษตรกรรมเปลี่ยนแปลงไป ตามกระแสเศรษฐกิจระบบทุนนิยม จาก การประกอบอาชีพเพียงเพื่อการบริโภคในครอบครัวและค้าขายในท้องถิ่นเป็นการผลิตตามความ ต้องการของตลาด รวมทั้งเพื่อเป็นวัตถุดิบให้แก่ภาคอุตสาหกรรม วิถีชีวิตการประกอบอาชีพถูก กำหนดในตลาดทุนนิยม โดยที่ขาดความรู้และทักษะการเกษตรสมัยใหม่ จึงทำให้ขาดอำนาจ ต่อรอง ส่งผลให้รายได้ต่ำและประสพภาวะหนี้สิน ระบบการผลิตไม่สนองต่อการดำรงชีวิตขั้น พื้นฐาน ในกระแสบริโภคนิยม แรงงานหนุ่มสาวจึงต้องดิ้นรนออกไปทำงานรับจ้างทั้งในและนอก ภาคการเกษตรเมื่อหมดฤดูกาล ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวคงเหลือ แต่คนสูงอายุ และเด็กในชุมชน ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานเมื่อถึงฤดูกาลเกษตร วิธีการประกอบ อาชีพจึงเปลี่ยนจากการใช้แรงงานในครัวเรือนมาเป็นการจ้างแรงงานมากขึ้น เกษตรกรเองต้อง

เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ผลิตเพียงอย่างเดียว มาเป็นแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากการทำงานในภาคเกษตรกรรมต้องรอฤดูกาล ค่าตอบแทนการทำงานต่ำและความไม่มั่นคงในการทำงานทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมเคลื่อนย้ายการทำงานไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมเมื่อว่างจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิต และเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวก็เคลื่อนย้ายไปทำงานในภาคเกษตรกรรม ด้วย เหตุที่การทำงานในภาคเกษตรกรรม ไม่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญมากสามารถเรียนรู้การทำงานได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น การทำงานของแรงงานภาคเกษตรกรรมจึงมีส่วนสำคัญที่ช่วยพยุงและซึมซับความเดือดร้อนจากปัญหาเศรษฐกิจในช่วงที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาของสำนักงานธนาคารโลก กรุงเทพมหานคร ปรากฏว่าในช่วงไตรมาสแรกของปี 2540 (ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย) มีแรงงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 531,000 คน ย้ายไปทำงานก่อสร้าง จำนวน 327,000 คน ย้ายไปทำงานในภาคการผลิต จำนวน 215,000 คน ย้ายไปทำงานในภาคพาณิชยกรรม และ จำนวน 130,000 คน ย้ายไปทำงานในภาคบริการ แต่ในช่วงไตรมาสแรกของปี 2541 (หลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย) ปรากฏว่าการไหลออกของแรงงานภาคเกษตรกรรมลดลงอย่างมาก โดยการไหลออกไปสู่งานด้านการก่อสร้างลดลง 56% และสำหรับงานบริการลดลง 104% (แสดงว่ามีแรงงานจาก ภาคบริการเคลื่อนย้ายออกมาทำงานในภาคเกษตรกรรมประมาณ 6,000 คน) ภายหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจของไทยในปี 2540 แรงงานนอกระบบได้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นโดยเป็นทางเลือกหนึ่งในการช่วย “ซึมซับ (absorb)” ความเดือดร้อนและปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และการว่างงานของแรงงานในระบบเป็นจำนวนมากที่ถูกนายจ้างปลดให้ออกจากงาน หรือได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยมีทางเลือกในการเคลื่อนย้ายการทำงานจากแรงงานในระบบมาสู่แรงงานนอกระบบโดยเฉพาะงานภาคเกษตรกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากอยู่แล้ว ทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้น 617,000 คนในปี 2541 และเพิ่มขึ้นอีก 1.11 ล้านคนในปี 2542<sup>26</sup>

สำหรับสถานการณ์แรงงานในภาคการเกษตรนั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานจำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมในช่วงปี พ .ศ. 2548 – 2550 พบว่าจำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม ในปี พ.ศ. 2549 และพ.ศ. 2550 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมในปี พ .ศ. 2548 เนื่องจากภาวะตกต่ำในภาคอุตสาหกรรมในการสำรวจได้แบ่งการทำงานในภาคเกษตรกรรม เป็น 2 ประเภท คือ (1) การเกษตร การล่าสัตว์ และการป่าไม้ และ (2) การประมง ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2550 ผู้ที่ทำงานการเกษตร การล่าสัตว์ และการป่าไม้

<sup>26</sup> The World Bank. อ้างถึงใน สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. (2549). รายงานผลการศึกษาสภาพการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างในงานที่ได้รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม. หน้า 2-13.

มีจำนวนมากกว่าผู้ที่ทำงานการประมง ประมาณ 30 : 1 ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2551 สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำรายงานผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร จำแนกตามภาคอุตสาหกรรม พบว่ามีแรงงานสาขาเกษตรกรรม จำนวน 14.84 ล้านคน เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน จำนวน 6.6 แสนคน<sup>27</sup>

#### 2.4.1 ลักษณะและสภาพของการทำงานในภาคเกษตรกรรม

ภาคเกษตรกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรทั่วโลก แรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่ เนื่องด้วยการทำงานในงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ต้องทำงานอยู่กลางแจ้งเป็นเวลานานไม่ว่าอากาศจะร้อนหรือหนาว เมื่อถึงช่วงเวลาในการเตรียมการเพาะปลูกหรือฤดูการเก็บเกี่ยวในแต่ละปีจะต้องทำงานติดต่อกันทุกวันในสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุดหรือต้องทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานติดต่อกันในแต่ละวันเพื่อให้ทันต่อสภาพการเพาะปลูก เก็บเกี่ยว คัดเลือก ตกแต่ง จับสัตว์น้ำ บรรจุขนส่ง จำหน่าย การนำเครื่องจักรอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการทำงานเกษตรกรรมเพื่อช่วยแบ่งเบาความยากลำบากในการทำงาน สร้างผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่คนทำงานก็ยังต้องใช้พลังกำลังและแรงกายในการทำงานอยู่มาก เมื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนการทำงาน มีค่าจ้างในอัตราก่อนหักภาษี มีความไม่แน่นอนเกี่ยวกับรายได้จากการทำงานขึ้นอยู่กับปริมาณงานและหรือระยะเวลา อีกทั้งไม่มีโอกาสได้รับหลักประกันพื้นฐานในการทำงาน เช่น ไม่ได้รับการจัดหาสถานที่พัก ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังมีความเสี่ยงสูงต่อภัยอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในการป้องกันศัตรูพืชหรือเพื่อเร่งผลผลิตในไร่นา ตลอดจนการบาดเจ็บหรือตายจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน

กล่าวได้ว่า แรงงานภาคเกษตรกรรมคือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงาน หรือไม่มีค่าจ้างที่แน่นอน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทำงานชั่วคราวไม่มีสถานประกอบการ ไม่มีที่ตั้งเป็นหลักแหล่งแน่นอน และเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายอื่นๆ ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใดๆ ในการทำงาน สุขภาพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เมื่อเจ็บป่วย คลอดบุตร ต้องขาดรายได้จากการทำงาน ทั้งต้องเลี้ยงดูอุปการะบุตร แม้เข้าสู่วัยชราย่อมต้องการบำเหน็จบำนาญไว้เลี้ยงตนเอง ซึ่งแตกต่างจากแรงงานที่อยู่ในความคุ้มครองของการประกันสังคมโดยสิ้นเชิง

<sup>27</sup> กระทรวงแรงงาน. (2551). สถานการณ์แรงงานปี 2550. หน้า 83-84.

ผู้ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมแบ่งตามลักษณะของงานที่ทำออกได้เป็น 3 ประเภท<sup>28</sup>  
คือ

(1) เกษตรกรรมทั่วไป ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมในสาขาต่างๆ ซึ่ง  
หมายความว่าผู้ประกอบกิจการที่เป็นเจ้าของกิจการ โดยมีการจ้างแรงงานและเกษตรกรรายย่อยซึ่ง  
ประกอบกิจการโดยอาศัยแรงงานในครัวเรือน

(2) เกษตรกรรับจ้าง ได้แก่ ผู้ที่รับจ้างทำงานทั่วไป และเกษตรกรรายย่อยซึ่งมีรายได้  
ไม่พอเพียงที่คืนรับจ้างทำงานให้แก่ผู้ประกอบกิจการเกษตร เมื่อว่างเว้นจากการทำงานใน  
ครัวเรือน

(3) เกษตรกรพันธสัญญา ได้แก่ เกษตรกรผู้ผลิตสินค้าด้านการเกษตรให้กับบุคคล  
หรือนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับซื้อ โดยมีการตกลงล่วงหน้าเกี่ยวกับเงื่อนไขในการผลิตและการรับซื้อ  
เช่น อุปกรณ์การผลิต วัตถุดิบ คุณภาพ มาตรฐานการผลิต ราคา และเวลารับซื้อ<sup>29</sup>

ในปี พ.ศ. 2540 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการจ้างการ  
ทำงาน และปัญหาแรงงานในภาคเกษตรกรรมพบว่า

(1) การจ้างแรงงานในภาคเกษตรแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ การจ้างแบบรายวัน แบบ  
รายเดือน และแบบเหมาจ่าย ในการเหมาจ่ายมี ทั้งหมดตามปริมาณงานที่ต้องการผลสำเร็จ และ  
เหมาจ่ายในลักษณะ ที่ใช้ผลสำเร็จเป็นเกณฑ์คำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน รายปี หรือ  
คำนวณแบ่งตามผลงานที่ทำได้โดยการแบ่งเปอร์เซ็นต์ตามที่ตกลงกัน การว่าจ้างส่วนใหญ่ตกลงกัน  
ด้วยวาจามากกว่าการทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดย มีการตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง  
ชั่วโมงการทำงาน และหน้าที่หลักของลูกจ้าง เป็นต้น

กิจการเลี้ยงสัตว์มีการจ้างเป็นรายเดือนมากกว่ารายวัน เนื่องจากลักษณะงาน  
ค่อนข้างจะแน่นอนและมีระยะเวลาการจ้างเป็นส่วนใหญ่ งานเลี้ยงสัตว์สามารถว่าจ้างงานได้ตลอด  
ปี

(2) การจ้างแรงงานแบบครั้งคราวส่วนใหญ่เกิดขึ้นในขั้นตอนเตรียมการ เช่น การปลูก  
พืช การสร้างโรงเรือน โดยมีระยะเวลาการจ้าง 3-6 เดือน สำหรับการจ้างแบบประจำส่วนใหญ่

<sup>28</sup> สิทธิชัย พัฒนสุวรรณ และคณะ. อ้างถึงในรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเพื่อ  
ขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ. (2551). หน้า 2-11-2-12.

<sup>29</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน กระทรวงแรงงาน . (2552). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ  
ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบและแนวทางการ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม .  
หน้า 2-16-2-17.

อยู่ในขั้นตอนการดูแลรักษา กำจัดวัชพืช ใส่ปุ๋ย ให้อาหาร และฉีดวัคซีนแก่สัตว์เลี้ยง โดยมีระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป

(3) ค่าแรงงานในภาคเกษตรจะแตกต่างกันตามเพศ ภูมิภาค และเขตชุมชน ค่าจ้างแรงงานชายจะสูงกว่าค่าจ้างแรงงานหญิง ในภาคใต้มีการจ่ายค่าจ้างสูงสุด และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจ่ายค่าจ้างต่ำที่สุด

(4) การว่าจ้างงานของผู้ ประกอบกิจการขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในกิจการเลี้ยงสัตว์ มักจะมีการกำหนดให้มีวันหยุดและสวัสดิการแรงงาน เช่น ค่าอาหาร สถานที่พัก และการรักษาพยาบาล เป็นต้น ให้แก่ลูกจ้างด้วย

(5) สภาพการทำงานของกิจการเพาะปลูก แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในที่โล่งแจ้ง หรือกลางแจ้ง สำหรับกิจการเลี้ยงสัตว์แรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ภายในอาคารหรือในที่ร่ม และสำหรับกิจการเลี้ยงสัตว์น้ำแรงงานจะทำงานอยู่ทั้งในที่ร่มและกลางแจ้ง ในการทำงานมักจะมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน ตั้งแต่เช้ามีดไปจนถึงเย็นค่าขึ้นอยู่กับลักษณะงานและไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอนซึ่งแตกต่างจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

(6) การทำงานล่วงเวลาในกิจการเพาะปลูกไม่สามารถแยกออกจากการทำงานปกติได้ เนื่องจากลักษณะการทำงานที่ต้องทำต่อเนื่องไปจนเสร็จในแต่ละขั้นตอนทำให้มีแรงงานจำนวนน้อยได้รับค่าล่วงเวลา สำหรับวันหยุดการทำงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่ทำงานตามฤดูกาล และลูกจ้างทำงานทุกวันในช่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ มีลูกจ้างแบบประจำ ซึ่งมีจำนวนน้อยเท่านั้นที่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่ต้องมีการแจ้งล่วงหน้าและหมุนเวียนวันหยุด

#### 2.4.2 สภาพปัญหาของแรงงานภาคเกษตรกรรม<sup>30</sup>

- 1) ปัญหาการได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากสินค้าทางเกษตรมีความไม่แน่นอน
- 2) ปัญหางานที่ทำไม่ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง วัน เวลาทำงานไม่แน่นอน ว่างงานตามฤดูกาล ขาดความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงในเรื่องรายได้ เนื่องจากภาคเกษตรกรรมอยู่ในสภาพที่อ่อนแอต่อความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ
- 3) ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ เช่น ที่พักอาศัย การปฐมพยาบาล การช่วยเหลือครอบครัว

<sup>30</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . (2551). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ. หน้า 7-15.

4) ปัญหาไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ได้รับสารเคมีเป็นพิษ เครื่องมือเครื่องจักร ที่เป็นอันตราย

5) ปัญหาเมื่อเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย หรือตายทั้งเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน ไม่สามารถใช้สิทธิจากประกันสังคมได้ ทั้งที่มีสถานะเป็นลูกจ้างและนายจ้างเหมือนลูกจ้างของนายจ้างโดยทั่วไป ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง แม้จะใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากสวัสดิการของรัฐ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติแล้วก็ตาม หากต้องหยุดงานพักรักษาตัว หรือสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือตาย ก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในช่วงที่ไม่สามารถทำงานได้

6) ปัญหาที่ดินทำกินเป็นของตนเองของภาคเกษตรกรรมเพาะปลูก

7) ปัญหาการว่างงานไม่สามารถหางานทำในท้องถิ่นของลูกจ้างได้

8) ปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานไปทำงานในเมืองมากขึ้น

## 2.5 ความหมายของนายจ้างลูกจ้างและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามกฎหมายประกันสังคม จำเป็นต้องศึกษาความหมายของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

### 2.5.1 ความหมายของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ว่า "อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้"

จากบทบัญญัติมาตรา 575 นั้น สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ว่า

(1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างฝ่ายหนึ่งและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง นายจ้าง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิได้ให้คำจำกัดความไว้ แต่ถ้าพิจารณาจากคำจำกัดความของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แล้ว อาจได้คำจำกัดความของนายจ้างได้ว่า เป็นบุคคลที่จ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้ตนโดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ซึ่งค่าตอบแทนนี้เรียกว่า สินจ้าง

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 บัญญัติว่า "นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ้างค่าจ้างและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนนิติบุคคลด้วย



สำหรับลูกจ้างนั้น ถ้าพิจารณาจากบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 575 ก็อาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้าง คือ บุคคลหนึ่งที่ตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้างโดยได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน แม้ว่าบทบัญญัติมาตรา 575 นี้ จะมีได้ให้คำจำกัด ความเช่นนี้ไว้โดยตรงก็ตาม แต่ถ้าพิจารณาจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว จะ พบคำจำกัดความคำว่า ลูกจ้าง ในมาตรา 5 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับ ค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการ ประกอบธุรกิจร่วมด้วย<sup>31</sup>

(2) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำ งานให้แก่ นายจ้าง มิได้มี วัตถุประสงค์ที่จะให้มีการทำงานจนสำเร็จดังเช่นสัญญาจ้างทำของ<sup>32</sup>

(3) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้

การที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างนั้นมิได้ทำแบบให้เปล่า แต่กระทำการงานไปโดย หวังจะได้รับสินจ้างของนายจ้าง ดังนั้น ในสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตลอดเวลาที่ทำการงานให้ การทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การ ทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากแต่เป็นการงานหรือการใช้หรือการ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน<sup>33</sup>

### 2.5.2 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้<sup>34</sup>

(1) เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงาน ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทน ต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต และรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่หรือมีหน้าที่ที่จะต้องจ่าย สินจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงาน

<sup>31</sup> เกษมสันต์ วัฒวรรณ ข (2540). สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิ และ หน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง . หน้า 3.

<sup>32</sup> ไพทิจิต เอกจริยกร. (2542). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน เจ้า สำนักโรงแรม. หน้า 25-32.

<sup>33</sup> วสันต์ รัตนกิจ. (2535). ข้อแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานและการจ้างทำของ. หน้า 106.

<sup>34</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2543). กฎหมายแรงงาน. หน้า 56-58.

สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างเช่นกัน สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้คู่ จกัน ดังนั้น การทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานการทำงานให้โดยไม่มีสินจ้าง จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น เช่น เป็นตัวการตัวแทน เป็นต้น

(3) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงาน ไว้ จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่า คำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วก็ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันที คือ สมบูรณ์โดยเจตนาตกลงกัน แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว แต่การแสดงเจตนาเข้าทำสัญญานี้ต้องแสดงต่อนายจ้างผู้มีอำนาจรับเข้างานเท่านั้น ถ้าแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้น

สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้

(4) เป็นสัญญาเฉพาะตัว คือ ถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญเมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอมในทำนองเดียวกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม (มาตรา 577) หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนี้หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (มาตรา 584)

นอกจากลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการนี้แล้ว สัญญาจ้าง แรงงานนี้มิได้หมายถึง การจ้างแรงงานที่ใช้แรงงานแต่เพียงอย่างเดียว หากหมายถึงงานที่ใช้สมองด้วย เช่น งานของนักกฎหมาย นักบัญชี แพทย์และผู้บริหาร เป็นต้น

(5) เป็นสัญญาที่ตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงานค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไว้อย่างไรก็ได้ แต่ข้อตกลงนั้นจะต้องไม่ขัด หรือผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

### บทที่ 3

## มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการ ขององค์การสหประชาชาติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายประเทศไทย

เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานที่ต้องทำตามฤดูกาล ผลผลิตขึ้นอยู่กับสภาพอากาศ เกษตรกรรมส่วนมากมีฐานะยากจนมีมาตรฐานในการดำรงชีพค่อนข้างต่ำ มีภาวะเสี่ยงต่ออันตรายจากสุขภาพด้วยเหตุใช้สารเคมี การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมจึงควรรักษาแนวทางในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการขององค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation) หลักการของกฎหมายต่างประเทศ และตามหลักการของกฎหมายไทย เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาภาคการเกษตรกรรมโดยการศึกษาจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เข้าใจหลักกฎหมายขอ ระบบกฎหมายต่างประเทศในเรื่องของการประกันสังคมเกี่ยวกับภาคเกษตรกรรม

### 3.1 มาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการขององค์การสหประชาชาติ

#### 3.1.1 องค์การสหประชาชาติกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

องค์การสหประชาชาติได้ตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนใน เดือนตุลาคม พ.ศ. 2489 และได้ออกประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 ซึ่งครอบคลุมแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานในงานเกษตรกรรมโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นสี่ส่วน ดังนี้ ส่วนแรก กล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนว่า มนุษย์มีสิทธิติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน มนุษย์มีศักดิ์ศรีมีความเสมอภาคกัน ดังนั้น จึงห้ามเลือกปฏิบัติต่อมนุษย์และควรปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่น้อง สิทธิมนุษยชนนี้เป็นสิ่งที่ไม่อาจโอนให้แก่กันได้ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลทุกประเทศที่จะสร้างหลักประกันแก่ทุกชี วิตด้วยการเคารพหลักการของสิทธิเสรีภาพ ที่ปรากฏในปฏิญญานี้เพื่อให้สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคม

ส่วนที่สอง กล่าวถึงสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง โดยเน้นถึงสิทธิในชีวิตในศักดิ์ศรีความเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในทางกฎหมาย เสรีภาพความมั่นคงในชีวิต สิทธิในกระบวนการยุติธรรม เสรีภาพในความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการนับถือศาสนา เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นการ แสดงออก เสรีภาพสื่อมวลชน เสรีภาพในการชุมนุมการสมาคมรวมกลุ่มและสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการเข้าถึงบริการสาธารณะ

ส่วนที่สาม กล่าวถึงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ สิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ และการได้รับผลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง สิทธิในการศึกษา สิทธิในด้านแรงงานซึ่งหมายถึงการมีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันในงานประเภทเดียวกัน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ สิทธิในสวัสดิการสังคม การคุ้มครองแม่และเด็ก สิทธิในการได้รับความคุ้มครองทางวัฒนธรรม ศิลปะ ลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร สิทธิเข้าถึงบริการทางการแพทย์

ส่วนที่สี่ กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคล สังคมและรัฐ โดยการที่จะต้องดำเนินการสร้างหลักประกันให้มีการคุ้มครองสิทธิที่ปรากฏในปฏิญญานี้ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง ห้ามรัฐกระทำการละเมิด สิทธิมนุษยชนและจำกัดสิทธิของบุคคลมิให้ใช้สิทธิมนุษยชนละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ในเรื่องสิทธิด้านแรงงานนั้น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้กำหนดว่า

- (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน การเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรมและเป็นประโยชน์แห่งการงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน
- (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ
- (3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับเงินจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน และได้รับการคุ้มครองทางสังคมด้วย
- (4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน<sup>1</sup>

ดังนั้น สิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด ความมีศักดิ์ศรีการเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะด้านแรงงานควรมีงานทำและค่าจ้างที่เท่าเทียมกันตลอดจนได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะหลักประกันสังคมในงานประเภทเดียวกันให้เหมือนกัน จึงกล่าวได้ว่า “สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน” ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศภาคีสมาชิกจึงมีหน้าที่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกติการะหว่างประเทศ

<sup>1</sup> คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน. (2544). สิทธิมนุษยชน. หน้า 3-6.

### 3.1.2 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติในการคุ้มครองแรงงาน

1) กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant Economic, Social and Cultural Rights, 1966 : ICESCR)

กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นกติกาออกมาเพื่อรับรองสิทธิต่างๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งรวมไปถึงสิทธิที่เกี่ยวกับการทำงาน สิทธิในการได้รับค่าตอบแทน และสิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ดีสำหรับคนทำงานทุกคน ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2542 จึงมีความผูกพันจะต้องรับรองสิทธิของแรงงานทุกประเภทให้มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกัน

2) กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและพลเมือง (International Covenant on and Political Right, 1966 : ICCPR)

กติกาสากลฉบับนี้ออกมาเพื่อรับรองสิทธิต่างๆ ของมนุษย์ในทางการเมืองของพลเมืองที่ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ สิทธิในการรวมตัวอันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน กติกาสากลนี้ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2542 จึงมีความผูกพันที่จะต้องรับรองสิทธิของแรงงานให้มีสภาพการทำงานที่ดี มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และทั้งมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกัน

3) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบในทางเชื้อชาติ (International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination, 1966 : CERD)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้สืบทอดแนวคิดและหลักการของปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ต้องมีการขจัดการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะความแตกต่างจะมาจากทางด้านเชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ หรือสัญชาติ โดยกำหนดให้รัฐภาคีเร่งดำเนินนโยบายป้องกันขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ เพื่อให้บุคคลคนมีความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็สิทธิที่ได้รับเท่าเทียมกันในการพิจารณาของสิทธิได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

แม้ประเทศไทยจะยังไม่ได้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ แต่หลักการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล และการรับรองสิทธิต่างๆ ส่วนใหญ่ก็เป็นหลักการเดียวกับกติกาสากลระหว่างประเทศสองฉบับข้างต้น จึงถือเป็นหลักการที่ประเทศไทยได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติด้วย

(4) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อสตรี (The Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW, 1979)

อนุสัญญาฉบับนี้เน้นการจัดการเอาเปรียบหรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรีเพศ ซึ่งเป็นการคุ้มครองไปถึงแรงงานต่างด้าวด้วย แรงงานหญิงต่างด้าวจึงได้รับการคุ้มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติให้แตกต่างไปจากแรงงานชาย และยังห้ามการล่วงละเมิดทางเพศแก่แรงงานหญิงด้วย ประเทศไทยได้มีพันธกรณีในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้จากการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985)

### 3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกซึ่งได้นำผลการศึกษาวิจัยขององค์กรมาเป็นแนวทางเพื่อประกอบการพัฒนาและบริหารแรงงานของบรรดาประเทศสมาชิกให้เป็นมาตรฐานสากล องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การชำนาญพิเศษทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้สหประชาชาติที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ตามความตกลงในสนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) ซึ่งเป็นข้อตกลงสันติภาพเพื่อสงบศึกสงครามโลกครั้งที่ 1 ประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศของสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ส่งเสริมและรับรองการเคารพสิทธิแรงงานและมนุษยชน เพื่อกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอ เพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาแรงงานรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง และให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมและคำปรึกษาแนะนำ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2487 เมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินงานมาครบ 25 ปี และอยู่ในระหว่างกระจายขอบเขตการปฏิบัติงานหลังสงครามโลก ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีจีน ฌีนา ฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา ได้มีมติยอมรับคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ซึ่งให้คำจำกัดความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เจตนารมณ์และยังเป็นข้อคิดอันเป็นแนวทางสำหรับงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจนถึงทุกวันนี้ โดยมีหลักสำคัญ 4 ข้อ คือ

- 1) แรงงานมิใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งสำคัญสู่ความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ฌีนา ที่ใดแห่งหนึ่งย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง

4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรีภาคภูมิความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงเชื้อชาติ หรือเพศใดๆ

### 3.2.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation Convention)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ ข้อตกลงกำหนดมาตรฐานแรงงานซึ่งที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความเห็นชอบแล้ว การประชุมใหญ่จัดขึ้น ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ในเดือนมิถุนายนของทุกปี โดยประเทศสมาชิกมีสิทธิส่งผู้แทนที่เป็นผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างเข้าร่วมประชุม แต่ละฝ่ายมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนเป็นอิสระ เมื่อที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบกับอนุสัญญาใดแล้ว ผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบเพื่อให้สัตยาบัน ประเทศสมาชิกต้องเสนออนุสัญญาให้ฝ่ายนิติบัญญัติของตนทราบเพื่อพิจารณาการให้สัตยาบัน (Ratify) ภายใน 12 เดือนหรืออย่างช้าไม่เกิน 18 เดือน เมื่อประเทศใดให้สัตยาบันอนุสัญญาใดแล้ว ก็มีข้อผูกพันต้องปฏิบัติตาม มอนุสัญญานั้น โดยต้องจัดให้มีกฎหมายหรือแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญานั้น การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางข้อหรือบางส่วนอนุสัญญาไม่ได้ ดังนั้น แต่ละประเทศจึงไม่สามารถที่จะเลือกหรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดทางเลือกและข้อยกเว้นเอาไว้ให้ และต้องระบุไว้แจ้งชัดว่ารัฐสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นนั้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบัน ประเทศไทยได้เป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์การในปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) จนถึงปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาแล้ว 189 ฉบับ และประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วรวม 15 ฉบับ

### 3.2.2 ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่มีข้อผูกพันบังคับเหมือนกับอนุสัญญา ในกรณีที่ประเทศสมาชิกรับเอาข้อเสนอแนะไว้ก็ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงกฎหมายภายในและวิธีปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับข้อเสนอแนะนั้นๆ มาตรฐานแรงงานที่กำหนดไว้ในข้อเสนอแนะ มักจะเป็นการเพิ่มเติมอนุสัญญาในรายละเอียดในการปฏิบัติตามอนุสัญญา หรือเป็นเรื่องซึ่งที่ประชุมเห็นว่ายังไม่ถึงเวลาที่จะกำหนดเป็นอนุสัญญา ก็อาจกำหนดให้เป็นข้อเสนอแนะแทน แต่ข้อเสนอแนะก็ถือเป็นมาตรฐานแรงงานอย่างหนึ่งที่ช่วยให้รัฐสมาชิกมีมาตรฐานแรงงานในแนวเดียวกัน และเป็นแนวทางในการบริหารแรงงานของประเทศสมาชิก

ต่อไป อย่างไรก็ตาม ข้อเสนออาจถูกยกเว้นขึ้นใหม่เป็นอนุสัญญาได้หากประเทศสมาชิกเห็นว่ามี ความจำเป็น

### 3.2.3 อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับ หลักการของการประกันสังคม

#### 3.2.3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์แรงงาน ทูพพลกา พ สูงอายุ และทายาทแรงงาน พ.ศ. 2510 (c.128 Invalidity, Old – Age and Survivors' Benefits Convention, 1967)

อนุสัญญานี้มุ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมดรวมทั้งลูกจ้างฝึกงาน มุ่งคุ้มครอง ประชากรวัยทำงานในประเทศที่กำหนดซึ่งจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของจำนวน ประชากรวัยทำงานทั้งหมดและมุ่งคุ้มครองผู้ที่อยู่อาศัยทั้งหมด อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกที่ สภาพทางเศรษฐกิจยังไม่พร้อม สามารถขอยกเว้นการคุ้มครองลูกจ้าง หรือประชากรบางประเภท ได้ในกรณีดังกล่าวข้อกำหนดของผู้ได้รับการคุ้มครองจะเปลี่ยนไป การได้รับการ คุ้มครองใน 3 กรณีของอนุสัญญามีเงื่อนไขต่างกันในเรื่องของจำนวนปีที่บริจาคเงินสมทบ จำนวนปีที่ทำงานหรือ ปีที่พักอาศัยอยู่ในประเทศ<sup>2</sup>

#### 3.2.3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 130 ว่าด้วยการดูแลทางการแพทย์และเงินสงเคราะห์การ เจ็บป่วย พ.ศ. 2514 (c.130 Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969)

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประเทศภาคีที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา จัดตั้งระบบประกันการเจ็บป่วยใช้การบังคับเพื่อคุ้มครองคนงานภาคเกษตรทั้งประเภททำด้วยมือ (ไม่ได้ใช้เครื่องทุ่นแรง) และประเภทไม่ได้ทำด้วยมือ (ใช้เครื่องจักรช่วยงาน) รวมทั้งลูกจ้างฝึกหัด งาน ทั้งนี้ สามารถที่จะมีข้อยกเว้นตราไว้ในกฎหมาย หรือกฎระเบียบภายในประเทศ หาก พิจารณาว่าจำเป็น เช่น ในกรณีของแรงงานจ้างเป็นครั้งคราวซึ่งจ้างช่วงระยะเวลาอันสั้นตามที่ กำหนดในกฎหมายหรือกฎระเบียบ งานจรซึ่งไม่ใช่เพื่อผล ประโยชน์ทางการค้า หรือธุรกิจของ นายจ้าง การว่าจ้างเป็นครั้งคราว หรือแรงงานลักษณะลูกมือ และแรงงานซึ่งอัตราค่าจ้าง หรือ รายได้สูงกว่าจำนวนที่กำหนดตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบของประเทศ รวมทั้งลูกจ้างซึ่งไม่ได้ จ่ายด้วยเงินค่าจ้าง<sup>3</sup> ซึ่งประเทศที่ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองภาคเกษตรสามารถที่จะขอยกเว้นการให้ ความคุ้มครองภาคเกษตรในการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ได้

<sup>2</sup> International Labour Organization. (n.d). c 128 Invalidity, old – Age and Survivors' Benefits Convention, 1967. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?c128>

<sup>3</sup> International Labour Organization. (n.d). c 130 Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?c130>



### 3.2.4 ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการของการประกันสังคม

#### 3.2.4.1 ข้อเสนอฉบับที่ 17 ว่าด้วยการประกันสังคม (ภาคเกษตร) พ.ศ. 2464 [R17 Social Insurance (Agriculture) Recommendation, 1921] มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

ประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องบังคับใช้กฎหมายและกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดตั้งระบบการประกันด้านการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ชราภาพ และภัยทางสังคมอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันนี้ไปสู่แรงงานในภาคเกษตรกรรมโดยให้อยู่บนเงื่อนไขเดียวกับกรณีของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมกำหนดไว้ก่อนหน้านี้

#### 3.2.4.2 ข้อเสนอฉบับที่ 69 ว่าด้วยการดูแลรักษาทางการแพทย์ พ .ศ. 2487 (R69 Medical Care Recommendation, 1944) มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

การดูแลรักษาทางการแพทย์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประกันประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องขยายการให้บริการทางการแพทย์และระบบการพัฒนาสุขภาพของชุมชน ตลอดจนให้การศึกษาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การปรับปรุงภาวะโภชนาการและที่พักอาศัยของประชากรในประเทศของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลโดยเร็วที่สุด การขยายการให้บริการไปยังแรงงาน และครอบครัวรวมถึงประชากรในชนบท และแรงงานอิสระต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ ประเทศสมาชิกต้องกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปให้ชัดเจน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาการให้บริการทางการแพทย์ทั้งในลักษณะการรักษาและป้องกัน

#### 3.2.4.3 ข้อเสนอฉบับที่ 131 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ทุพพลภาพ ชราภาพ และทายาท พ.ศ. 2510 (R131 Invalidity, Old-age and Survivors' Benefits Recommendation, 1967) ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้

ประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศควรขยายผลการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยประโยชน์ทดแทนไปยังผู้ทุพพลภาพ และผู้ชราภาพซึ่งเคยทำงานได้เป็นปกติ และทายาทของผู้ซึ่งเคยทำงานได้เป็นปกติ นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงผู้ที่ถูกยกเลิกการจ้างงานโดยไม่สมัครใจ และผู้ที่ประสบปัญหาทางสังคมด้านอื่นๆ ด้วย โดยผลประโยชน์ทดแทนนี้ได้กำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ไว้ในตารางแนบทำอนุสัญญาภาคีของรัฐของแต่ละประเทศสมาชิกควรกำหนดอัตราขั้นต่ำของจำนวนเงินทดแทนที่ให้แก่ผู้ทุพพลภาพ ผู้ชราภาพ และทายาทเอาไว้ให้พอเพียงแก่ค่าครองชีพขั้นต่ำ และควรปรับเปลี่ยนอัตราที่จ่ายให้ตามสภาพเศรษฐกิจและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม

**3.2.4.4 ข้อแนะนำที่ 134 ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วย พ.ศ. 2512 (R.134 Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969) ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้**

ประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศควรขยายความคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วยให้แก่แรงงานทุกระดับ รวมถึงสมาชิกครอบครัว ที่พึงพารายได้จากแรงงานนั้นๆ ด้วย โดยให้ เป็นไปตามเงื่อนไขด้านระยะเวลา และอัตราการชดเชยที่เหมาะสมซึ่งอาจนำกฎระเบียบที่กำหนดในอนุสัญญาไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศด้วย

การที่แรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นกำลังการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงพลเมือง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ต้องเผชิญกับปัญหาไม่ได้รับการคุ้มครองมาตรฐานแรงงานและสภาพการทำงานที่ดีในที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 87 ในปี พ.ศ. 2540 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ลงมติรับรองวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) โดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนในอันที่จะดำเนินการส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่รัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในการเสริมสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อลดลักษณะบกพร่องที่เกิดขึ้นในงานที่มีคุณค่า (Decent Work Deficits) ในแต่ละประเทศ และต่อมาในที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 90 ปี พ.ศ. 2545 ได้พิจารณารายงานเรื่อง “งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ (Decent Work and the Informal Economy)” เพื่อเป็นแนวทางในการลดเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรมในเศรษฐกิจนอกระบบ ให้แรงงานนอกระบบ (รวมถึงแรงงานเกษตรกรรม) ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันสังคมเช่นเดียวกันกับแรงงานในระบบเพื่อลดการด้อยโอกาสและถูกกีดกัน<sup>4</sup>

### 3.3 มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในต่างประเทศ

#### 3.3.1 การประกันสังคมประเทศสหรัฐอเมริกา

##### 3.3.1.1 ระบบประกันสังคมแรงงานทั่วไป

ระบบประกันสังคม (Social Security System) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งขึ้นมาในปี 1935 ภายใต้กฎหมายประกันสังคม (Social Security Act) ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกชื่อว่า “Old Age, Survivor’s and Disability Insurance (OASDI)” ซึ่งเป็นชื่อที่ตั้งขึ้นตามกลุ่มบุคคล

<sup>4</sup> สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2546). งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. หน้า 7.

ที่จะได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม คือ กลุ่มที่เกษียณอายุ (Old Age) กลุ่มที่เป็นทายาท (Survivor) ของแรงงานในระบบประกันสังคมที่เสียชีวิต เช่น พ่อหม้าย แม่หม้าย และบุตร และกลุ่มที่ทุพพลภาพ (Disability)<sup>5</sup>

การประกันสังคมในประเทศสหรัฐอเมริกามีการจ่ายสิทธิประโยชน์หลายชนิด จึงได้แบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบออกเป็น 3 ส่วน หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ<sup>6</sup>

1) สำนักงานประกันสังคม (Social Security Administration) ดูแลสิทธิประโยชน์หลักที่จ่ายให้กับผู้ใช้แรงงานที่ออกจากระบบแรงงานส่วนใหญ่เป็นสิทธิประโยชน์ในรูปเงินบำนาญและเงินช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใช้แรงงานที่เกษียณอายุ ทุพพลภาพ ผู้ใช้แรงงานที่เสียชีวิต บุคคลในครอบครัว และกรณียากจน

2) ศูนย์ประกันการรักษาและการประกันสุขภาพ Centers for Medicare & Medicaid Services ดูแลเรื่องการประกันสุขภาพ Medicare และ Medicaid

3) กระทรวงแรงงานดูแลสวัสดิการกรณีว่างงาน

การประกันสังคมในประเทศสหรัฐอเมริกามีจุดเริ่มต้นที่ต้องการให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในปริมาณที่เหมาะสม และครอบคลุมช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งแก่ตัวผู้ใช้งานเองและครอบครัวของผู้ใช้งาน โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ใช้งานผู้นั้นจะมีรายได้เท่าไร เพราะผู้ใช้แรงงานทุกคน “มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากรัฐ” (Earned right) และ “ครอบคลุมทุกคนชั้นแรงงาน” (Universality) การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่จะให้แก่ผู้ใช้แรงงานประกอบด้วยหลักการกำหนดคกฏเกณฑ์ให้ผู้ใช้แรงงานที่มีประวัติรายได้ขณะอยู่ในระบบแรงงานสูง จะได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อออกจากระบบแรงงานสูง และการกำหนดคกฏเกณฑ์ให้ผู้ใช้แรงงานที่มีประวัติรายได้ต่ำกว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อออกจากระบบแรงงานเป็นสัดส่วนระหว่างประโยชน์ต่อรายได้สูงกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประวัติรายได้สูงกว่า

ในอดีตการเงินของสำนักงานประกันสังคมในอเมริกาใช้ระบบ Pay-as-you-go คือ นำรายรับในปัจจุบันมาจ่ายประโยชน์ให้กับผู้ได้รับประโยชน์ในปัจจุบัน แต่ในปัจจุบัน OASDI ดำเนินการบนพื้นฐานของการสำรองเงินบางส่วนกรณีที่มีรายรับเหลือ สำนักงานจะนำเงินส่วนนี้ไปลงทุนในหลักทรัพย์ของรัฐบาลเพื่อเพิ่มดอกผลให้กับกองทุน

<sup>5</sup> สุรพล ปธานวนิช. (2547). นโยบายสังคมเส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ. หน้า 202.

<sup>6</sup> กองนโยบายและแผนงาน และสำนักบริหารการลงทุน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก (2553). รายงานการศึกษาฐานงานด้านการลงทุน การประกันสังคมและการประกันการว่างงาน. หน้า 8-10.

## 1. แหล่งเงินกองทุน<sup>7</sup>

### ก) เงินสมทบจากการจัดเก็บภาษี (Payroll tax)

ผู้ใช้แรงงานที่เข้าข่ายตามกำหนดของสำนักงานประกันสังคมและนายจ้างของผู้ใช้แรงงานมีหน้าที่ต้องร่วมจ่ายภาษีส่วนหนึ่งเข้ากองทุนประกันสังคม โดยมีอัตราภาษีดังต่อไปนี้

กรณีผู้ใช้แรงงาน ต้องจ่าย 2 ส่วน คือ

1) เงินสมทบสำหรับกองทุนเพื่อเกษียณอายุ ทูพพลภาพ และบำนาญตกทอด คิดเป็นร้อยละ 6.2 ของรายได้ประจำปี แต่ไม่เกินร้อยละ 6.2 ของสถิติรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีในปีนั้นๆ

2) เงินสมทบสำหรับสวัสดิการรักษายาพยาบาล (Medicare) คิดเป็นร้อยละ 1.45 ของรายได้ประจำปี ไม่จำกัดจำนวนต่อปี

กรณีนายจ้าง ต้องจ่าย 3 ส่วน คือ

1) เงินสมทบสำหรับกองทุนเพื่อเกษียณอายุ ทูพพลภาพ และบำนาญตกทอดทายาท คิดเป็นร้อยละ 6.2 ของรายได้ประจำปี แต่ไม่เกินร้อยละ 6.2 ของสถิติรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีในปีนั้นๆ

2) เงินสมทบสำหรับสวัสดิการรักษายาพยาบาล (Medicare) คิดเป็นร้อยละ 1.45 ของรายได้ประจำปี ไม่จำกัดจำนวนต่อปี

3) เงินสมทบสำหรับสวัสดิการกรณีว่างงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.1) จ่ายเป็นภาษีให้สหพันธรัฐ (Federal Tax Rate) เป็นอัตราร้อยละ 6.2 ของค่าจ้าง 7,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อคนต่อปี ซึ่งการจ่ายภาษีนี้นี้สามารถนำไปลดหย่อนภาษีที่จะต้องจ่ายให้กับรัฐได้ร้อยละ 5.4 เพราะฉะนั้นอัตราภาษีสำหรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานจะอยู่ที่ร้อยละ 0.8

3.2) จ่ายให้กับแต่ละรัฐเป็นภาษี (State Unemployment Tax) เพื่อใช้จ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานภายในแต่ละรัฐ

กรณีผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (Self – employed) ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้จะต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมทั้งส่วนของผู้ใช้แรงงานและส่วนของนายจ้างรวมร้อยละ 12.4

### ข) ดอกผลจากเงินกองทุน (Trust Fund Interest)

ปัจจุบันเงินสมทบที่เรียกเก็บได้จากผู้ใช้แรงงานและนายจ้างกว่าร้อยละ 90 นำไปจ่ายประโยชน์ให้กับผู้ได้รับประโยชน์ขณะนี้ เงินสมทบส่วนที่เหลือจะนำไปลงทุนในด้าน

<sup>7</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก (2550). ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของผู้รับบริการจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน. หน้า 108-115.

ต่างๆ เพื่อเป็นสินทรัพย์สำรองสำหรับนำมาจ่ายประโยชน์ในอนาคตเมื่อเงินสมทบที่เรียกเก็บได้ไม่เพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ รายรับในส่วนนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการลงทุนของกองทุน

#### ค) สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี (Taxation of Benefit)

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากสำนักงานประกันสังคมถือว่าเป็นรายได้ประเภทหนึ่ง กรณีที่ผู้ได้รับบำนาญคนใดที่ได้รับเงินเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้จะต้องเสียภาษีด้วย

#### ง) งบประมาณจากประเทศ

เนื่องจากการประกันสังคมเป็นสิทธิประโยชน์ของประชาชนในประเทศ รัฐบาลจึงมีการแบ่งงบประมาณมาใช้ในสิทธิประโยชน์บางประเภท

### 2. สิทธิประโยชน์ของประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมจะมีการจ่ายประโยชน์ดังต่อไปนี้

1) กรณีการเกษียณอายุ (Old – age Benefits)

2) กรณีการทุพพลภาพ (Disability Benefits)

3) กรณีทายาทของผู้ใช้แรงงานที่เสียชีวิต ในที่นี้ คือ คู่สมรส บุตร หรือพ่อแม่ มที่ ต้องพึ่งพาผู้ใช้แรงงาน (Survivor Benefits)

4) กรณีบุคคลในครอบครัวที่ไม่มีประกันสังคมและต้องพึ่งพาผู้ได้รับสิทธิจากการเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ ในที่นี้ คือ คู่สมรส หรือบุตร (Family Benefits)

5) กรณีผู้มีรายได้น้อย (Supplemental Security Income program : SSI)

6) กรณีผู้ว่างงาน (Unemployment Compensation)

ประโยชน์ที่ได้รับจากประกันสังคมจะอยู่ในรูปของเงินบำนาญและสวัสดิการ รักษาพยาบาล

#### 1) สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุ<sup>8</sup>

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเกษียณอายุ คือ เงินบำนาญที่คำนวณจากฐานรายได้ ของผู้ใช้แรงงานขณะที่ยังทำงานอยู่จนกระทั่งเกษียณอายุ ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเลือกได้ว่า จะเกษียณอายุการทำงานเมื่อไหร่ตามอายุของแต่ละคนดังต่อไปนี้

เกษียณอายุก่อนกำหนดคือ เมื่ออายุ 62 ปี แต่อายุไม่ถึง 67 ปี จะได้รับเงินบำนาญลดลงร้อยละ 25 ของเงินบำนาญที่จะได้เมื่อเกษียณอายุตามกำหนด

เกษียณอายุตามกำหนดคือ เมื่ออายุครบ 67 ปี จะได้รับเงินบำนาญเต็มจำนวน

<sup>8</sup> กองแผนและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2551). ระบบบำนาญและวิธีรับบำนาญของนานาประเทศ. หน้า 16-17.

เกษียณอายุเลยกำหนดคือ เมื่ออายุเกินกว่า 67 ปี แต่ไม่เกิน 70 ปี จะได้รับเงินบำนาญเพิ่มอีกร้อยละ 8 ต่อปีที่เลื่อนการเกษียณอายุออกไป

## 2) สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ<sup>9</sup>

ประโยชน์ที่ได้รับจากกรณีทุพพลภาพคือ เงินบำนาญที่คำนวณจากฐานรายได้ของผู้ใช้แรงงานขณะที่ยังทำงานอยู่จนกระทั่งทุพพลภาพ โดยใช้วิธีคำนวณวิธีเดียวกับกรณีเกษียณอายุ และมีสิทธิได้บำนาญเต็มจำนวนโดยไม่คำนึงถึงอายุ

## 3) สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต

ประโยชน์ที่ได้รับจากกรณีเสียชีวิตคือ ทายาทจะได้รับเงินช่วยเหลือจำนวน 255 ดอลลาร์สหรัฐ<sup>10</sup> และเงินบำนาญตกทอดที่คำนวณจากฐานรายได้ขณะที่ยังทำงานอยู่ของแต่ละบุคคล โดยใช้วิธีคำนวณวิธีเดียวกับกรณีเกษียณอายุ เงินบำนาญตกทอดที่จะได้รับคำนวณจากฐานรายได้ของผู้ใช้แรงงานขณะที่ยังทำงานอยู่จนกระทั่งเสียชีวิต โดยมีข้อกำหนดเรื่องจำนวนเงินบำนาญตกทอดและประเภทของทายาทดังต่อไปนี้

### (1) กรณีคู่สมรส

คู่สมรสที่มีอายุถึงกำหนดการเกษียณอายุ (67 ปี) จะได้รับเงินบำนาญตกทอดเต็มจำนวน แต่คู่สมรสสามารถเลือกที่จะเริ่มรับเงินบำนาญได้ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งจะได้รับเงินบำนาญร้อยละ 71 – 99 ของเงินบำนาญเต็มจำนวน หรือเริ่มรับเงินบำนาญได้ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ถ้าคู่สมรสนั้นมีสภาพทุพพลภาพ นอกจากนี้ คู่สมรสจำเป็นต้องดูแลบุตรตามกฎหมายของผู้ได้รับสิทธิ โดยที่บุตรจะต้องอายุไม่เกิน 16 ปี หรือบุตรเป็นผู้ทุพพลภาพจะได้รับเงินบำนาญร้อยละ 50 ของเงินบำนาญเต็มจำนวน

### (2) กรณีบุตร

บุตรที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญตกทอดจะต้องเป็นบุตรที่ยังไม่แต่งงานและอายุไม่เกิน 18 ปี หรืออายุไม่เกิน 19 ปี และเป็นนักเรียนเต็มเวลาระดับประถมหรือมัธยมที่ยังอยู่ระหว่างการศึกษาก่อนอายุ 22 ปี รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือหลานด้วย บุตรแต่ละคนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญร้อยละ 75 ของเงินบำนาญเต็มจำนวน

<sup>9</sup> กองนโยบายและแผนงาน และสำนักบริหารการกองทุน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 4-5.

<sup>10</sup> แหล่งเดิม หน้า 6.

### (3) กรณีพ่อแม่

พ่อหรือแม่เพียงคนเดียวมีสิทธิได้รับเงินบำนาญตกทอดซึ่งเป็นร้อยละ 82.5 ของเงินบำนาญเต็มจำนวน และกรณีพ่อแม่ทั้งสองคนรวมกันมีสิทธิได้รับเงินบำนาญร้อยละ 150 ของเงินบำนาญเต็มจำนวน

#### 4) สิทธิประโยชน์ที่บุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับกรณีเกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ

กรณีที่ผู้ได้รับสิทธิมีครอบครัว บุคคลในครอบครัวแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ได้รับเงินบำนาญมากขึ้น โดยมีข้อกำหนด คือ คู่สมรสที่มีอายุ 62 ปีขึ้นไป หรือคู่สมรสที่ดูแลบุตรตามกฎหมายของผู้ได้รับสิทธิ โดยที่บุตรจะต้องอายุไม่เกิน 16 ปี หรือบุตรเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือบุตรที่ยังไม่แต่งงานและ อายุไม่เกิน 18 ปี หรืออายุไม่เกิน 19 ปี และเป็นนักเรียนเต็มเวลาระดับประถมหรือมัธยมที่ยังอยู่ระหว่างการศึกษ ในบางกรณีรวมถึงบุตรบุญธรรมหรือหลานด้วย หรือบุตรที่ยังไม่แต่งงาน และอยู่ในสภาพทุพพลภาพก่อนอายุ 22 ปี จะได้รับร้อยละ 50 ของประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง<sup>11</sup>

บุตรในครอบครัวแต่ละคนมีสิทธิทำให้ได้รับเงินบำนาญเพิ่มจากเดิมไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินบำนาญเดิม แต่หาเมื่อรวมเงินบำนาญทั้งก่อนแล้วจะอยู่ระหว่างร้อยละ 150 – 180 ของเงินบำนาญเดิม

#### 5) สิทธิประโยชน์สำหรับผู้มีรายได้น้อย

สิทธิประโยชน์นี้เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้น้อยและไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย โดยจะต้องขึ้นทะเบียนขอความช่วยเหลือจากสำนักงานประกันสังคมเพื่อการตรวจประเมินจากหน่วยงานว่าสมควรได้รับความช่วยเหลือหรือไม่ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับคือ เงินช่วยเหลือพิเศษเป็นรายเดือน และการประกันสุขภาพ ซึ่งทั้ง 2 สิทธินี้จะมีรายละเอียดต่างไปตามแต่ละรัฐของประเทศอเมริกา

#### 6) สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

สิทธิประโยชน์นี้เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีงานทำโดยไม่ใช้ความผิดของผู้ใช้แรงงาน เช่น การเลิกจ้างงาน (Lay-off) โดยข้อกำหนดสำคัญ คือ ผู้ใช้แรงงานต้องมีระยะเวลาทำงานอย่างน้อย 12 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน และจะต้อง “สามารถทำงานได้พร้อมที่จะทำงานและกำลังหางานอยู่” และลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ อาจมีข้อกำหนดอื่นๆ อีกตามแต่กฎหมายในแต่ละรัฐ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ คือ เงินช่วยเหลือพิเศษเป็นรายสัปดาห์หรือรายสองสัปดาห์โดยจำนวนเงินขึ้นอยู่กับรายได้ 52 สัปดาห์สุดท้ายที่ทำงาน<sup>12</sup> แต่ไม่เกินจำนวนสูงสุดที่แต่

<sup>11</sup> แหล่งเดิม หน้า 4.

<sup>12</sup> แหล่งเดิม. หน้า 8.

ละรัฐกำหนด และจะจ่ายประโยชน์ไม่เกิน 26 สัปดาห์<sup>13</sup> ทั้งนี้ อาจมีกำหนดอื่นๆ อีก ตามแต่กฎหมายในแต่ละรัฐ

#### การประกันสุขภาพ

การประกันสุขภาพพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานแก่ผู้มีสิทธิรับการรักษาพยาบาล โดยผู้มีสิทธิแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไป
2. ผู้มีสภาพทุพพลภาพมาไม่ต่ำกว่า 2 ปี
3. ผู้เป็นโรคไตเรื้อรังภาวะสุดท้าย (End-Stage renal disease) เช่น ไตวายถาวร

ที่ต้องการการฟอกไตหรือผ่าตัดเปลี่ยนไต

ประเทศสหรัฐอเมริกาไม่นับรวมผู้ใช้แรงงานที่ยังอยู่ในระบบแรงงานเป็นผู้มีสิทธิในการประกันสุขภาพ และการรักษาพยาบาลต่างๆ ของ ผู้ใช้แรงงานนั้นขึ้นอยู่กับประกันสุขภาพและอุบัติเหตุของตัวเองหรือกองทุนประกันสุขภาพที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นเพื่อลูกจ้างของตนเท่านั้น

#### 3.3.1.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม

สหรัฐอเมริกาเป็นสหพันธรัฐประชาธิปไตย ปกครองภายใต้รัฐธรรมนูญ ประกอบไปด้วยรัฐ 50 รัฐ มีพื้นที่ครอบคลุมส่วนใหญ่ของทวีปอเมริกาเหนือ มีพรมแดนติดต่อกับแคนาดาทางทิศเหนือและเม็กซิโกทางทิศใต้ ส่วนพรมแดนทางทะเลนั้นติดต่อกับแคนาดา รัสเซีย และบาฮามาส โดยมีมหาสมุทรแปซิฟิก ทะเลแบริง มหาสมุทรอาร์กติก มหาสมุทรแอตแลนติก อ่าวเม็กซิโก และทะเลแคริบเบียนเป็นผืนน้ำล้อมรอบ นอกจากนี้ยังมีดินแดนบางส่วนในแคริบเบียน และมหาสมุทรแปซิฟิกอีกด้วย สหรัฐอเมริกามีพื้นที่ขนาด 9.63 ล้านตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 3 หรือ 4 ของโลก และมีประชากรมากเป็นอันดับที่ 3 ของโลก มีประชากรราว 313 ล้านคน เป็นประเทศซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายในเชื้อชาติและวัฒนธรรมอันเป็นผลมาจากการอพยพจากหลายประเทศ เศรษฐกิจสหรัฐอเมริกาเป็นเศรษฐกิจระดับชาติที่ใหญ่ที่สุดในโลก

สินค้าเกษตรที่สำคัญของประเทศไทยได้แก่ ข้าวสาลี ข้าวโพด เมล็ดพืช และเมล็ดข้าวต่างๆ ผัก ผลไม้ต่างๆ ฝ้าย เนื้อวัว เนื้อหมู เนื้อสัตว์ปีก สินค้าประเภทนมและเนย เนื้อปลา และสินค้าที่ได้จากการทำป่าไม้ต่างๆ ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2551 มีแรงงานที่รับจ้างทำงานด้านเกษตรกรรมในฟาร์มและงานปศุสัตว์ทั้งสิ้น 778,000 คน ในจำนวนนี้มีแรงงาน

<sup>13</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2552). รูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานในต่างประเทศ. หน้า 38.



เกษตรกรที่รับจ้างทำงานกับเจ้าของฟาร์มโดยตรงทั้งสิ้น 599,000 คน ในขณะที่แรงงานเกษตรส่วนที่เหลือเป็นแรงงานที่ให้บริการด้านเกษตรกรรม (Agricultural Service Employees) จำนวน 179,000 คน เจ้าของหรือผู้บริหารฟาร์มจะจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงาน ที่รับจ้างในงานเกษตรกรรม เหล่านี้ในอัตราชั่วโมงละ 9.64 – 10.77 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา<sup>14</sup>

กฎหมาย The Federal Insurance Contributions Act of 1935 หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “กฎหมายประกันสังคม” (Social Security Act) มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนอเมริกัน ในด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ

การบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมกับแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกา นายจ้างต้องหักเงินสมทบของลูกจ้างออกจากเงินค่าจ้าง และต้องเก็บรักษาข้อมูล และรายงานของลูกจ้างแต่ละรายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง จำนวนเงินที่หักสมทบ จำนวนเงินที่นายจ้าง และลูกจ้างจ่ายสมทบเพื่อให้เจ้าหน้าที่แรงงานสามารถตรวจสอบได้ โดยมีข้อยกเว้นสำหรับ นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายใดรายหนึ่งน้อยกว่า 150 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกาต่อปี หรือ นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกรายรวมกันแล้วมีจำนวนน้อยกว่า 2,500 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ต่อปี แม้ว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกรายรวมกันเป็นเงิน 2,500 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา หรือมากกว่า แต่หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างต่อไปนี้เป็นเงินน้อยกว่า 150 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ลูกจ้างนั้นก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานเก็บเกี่ยวด้วยมือ ลูกจ้างที่รับค่าจ้างตามชิ้นงาน ลูกจ้างที่เดินทางไปกลับระหว่างบ้านและฟาร์มทุกวัน ลูกจ้างที่ทำงานในงานเกษตรกรรมน้อยกว่า 13 สัปดาห์ในปีที่ผ่านมา<sup>15</sup>

กรณีการเกษียณอายุ ทูพพลภาพ และผู้อยู่ในอุปการะ คุ้มครองผู้ มีงานทำและ ประกอบอาชีพอิสระไม่รวมลูกจ้างชั่วคราวในภาคเกษตรกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 400 ดอลลาร์ต่อปี ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 6.2 ของเงินได้ โดยฐานสูงสุดที่ใช้อ้างอิง คือ ปีละ 97,500 ดอลลาร์ นายจ้างส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 6.2 ของเงินที่จ่ายให้ลูกจ้าง โดยฐานสูงสุดที่ใช้อ้างอิง คือ ปีละ 97,500 ดอลลาร์ ผู้ประกันตนอาชีพอิสระอัตราร้อยละ 12.4<sup>16</sup> รัฐบาลอุดหนุนค่าใช้จ่ายสำหรับเงินช่วยเหลือด้านรายได้

<sup>14</sup> การทำงานการจ้างและค่าจ้างของแรงงานภาคเกษตรของสหรัฐอเมริกา. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.nass.usda.gov/>

<sup>15</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน ก (2552). โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม. หน้า 4-67.

<sup>16</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก (2554). รูปแบบการประกันสังคม กรณีชราภาพในนานาประเทศ. หน้า 47.

กรณีเจ็บป่วยและการคลอดบุตร กรณีการเข้ารักษาในโรงพยาบาล ผู้ประกันตน ต้องจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 1.45 ของค่าจ้าง ส่วนกรณีการบริการทางการแพทย์รูปแบบอื่นจ่าย 93.50 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน นายจ้าง กรณีการเข้ารักษาในโรงพยาบาลต้องจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 1.45 ของค่าจ้างรัฐบาล กรณีการเข้ารักษาในโรงพยาบาล อุดหนุนในส่วนของการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ ที่ไม่ใช่ผู้ประกันตน ส่วนกรณีการบริการทางการแพทย์รูปแบบอื่น รัฐบาลต้องอุดหนุนเงินในส่วนที่ขาดทุนของการประกันภาคสมัคร กรณีการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ผู้ประกันตนต้องมีอายุ 65 ปีขึ้นไป หรือเป็นผู้ทุพพลภาพที่ได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพมาแล้วเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี หรือผู้ป่วยโรคไตวายขั้นสุดท้าย บริการทางการแพทย์รูปแบบอื่นเป็นผู้ที่ผ่านเงื่อนไขของกรณีการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและได้รับพิจารณาให้รับประโยชน์ รวมทั้งได้จ่ายค่าเบี้ยประกันเพิ่ม กรณีคลอดบุตรจะได้เงินสดอัตราร้อยละ 75 ของรายได้

กฎหมายประกันการว่างงานแห่งสหพันธรัฐ หรือ The Federal Unemployment Tax Act of 1935 ได้ประกาศใช้พร้อมกับกฎหมายประกันสังคมของสหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างที่อยู่ในภาวะว่างงานเพื่อให้มีรายได้เป็นเงินบางส่วนจากรายรับที่เคยได้ในระยะเวลาหนึ่งก่อนว่างงาน โดยนายจ้างจะต้องเสียภาษีเพื่อประกันการว่างงานของลูกจ้าง ในอัตราร้อยละ 6.2 ของเงินค่าจ้างส่วนแรกจำนวน 7,000 ดอลลาร์สหรัฐซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่ละคน ภาษีประกันการว่างงานนี้สามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้ที่ต้องจ่ายโดยสหรัฐได้ในอัตราร้อยละ 5.4 การบังคับใช้กฎหมายประกันการว่างงานแห่งสหรัฐกับแรงงานในงานเกษตรกรรม นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในรูปแบบของภาษีประกันการว่างงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นแรงงานทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนดรวมทั้งแรงงานในงานเกษตรกรรมบางประเภทด้วย โดยมีข้อยกเว้นสำหรับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายใดรายหนึ่งน้อยกว่า 20,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ระหว่างปีปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมา และนายจ้างที่มีลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนขึ้นไปในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งระหว่างวันทำงานในระยะเวลา 20 สัปดาห์ ในปีปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมา<sup>17</sup>

การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

กฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือ The Workers' Compensation Law ของประเทศสหรัฐอเมริกานั้น

<sup>17</sup> กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก เล่มเดิม. หน้า 3-7.

มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในลักษณะของการจ่ายเงินทดแทน (Compensation) ให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความดูแลของลูกจ้าง กฎหมาย The Workers' Compensation Law นี้ไม่มีสถานะภาพเป็นกฎหมายสหพันธรัฐ (Federal Law) ดังนั้น วิธีการและผลบังคับใช้จึงขึ้นอยู่กับ การประกาศใช้กฎหมายของแต่ละรัฐเป็นสำคัญ<sup>18</sup> แรงงานในงานเกษตรกรรมของสหรัฐอเมริกาได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามบางรัฐมีเงื่อนไขและข้อยกเว้นที่แตกต่างกันไป บางรัฐคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น บางรัฐประกาศใช้กฎหมายที่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลือกเข้าระบบของกฎหมาย The Workers' Compensation Law โดยความสมัครใจ

### 3.3.2 การประกันสังคมในประเทศอังกฤษ

#### 3.3.2.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป

การประกันสังคมในอังกฤษ มีบทบัญญัติและหลักการที่สำคัญตามกฎหมาย The Social Security Contributions and Benefits Act 1992 ภายใต้กองทุนประกันแห่งชาติ (National Insurance Fund – NIF) นอกจากนี้ยังมีการประกันสุขภาพให้กับผู้ที่พำนักอยู่ในประเทศทุกคนผ่านทางอีกช่องทาง คือ บริการสุขภาพแห่งชาติ (National Health Service – NHS) ซึ่งสิทธิประโยชน์ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ได้รับเงินสมทบจาก (1) ผู้ประกันตน (2) นายจ้าง (3) รัฐ ตามเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้ โดยจัดเก็บผ่านทางกรมจัดเก็บรายได้และภาษีส่วนพระองค์ (Her Majesty's Revenue and Customs – HMRC) แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของระบบประกันสังคมในอังกฤษ สกอตแลนด์ และเวลส์อยู่ภายใต้หลักการ Pay – As – You – Go Basis ซึ่งเป็นโครงสร้างที่กำหนดให้การจ่ายสิทธิประโยชน์ต่างๆ ถูกจำกัดโดยจำนวนเงินสมทบที่จัดเก็บได้ ทำให้เสถียรภาพของกองทุนขึ้นอยู่กับความสามารถในการประมาณการรายจ่ายและรายรับของกองทุนในแต่ละปี ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องทบทวนและประเมินสถานะภาพกองทุนทั้งในเรื่องระดับสิทธิประโยชน์ ปริมาณเงินทูลรวมทั้งเสถียรภาพของกองทุนเป็นประจำโดยได้รับรายงานการตรวจติดตาม วิเคราะห์ และข้อเสนอในการปรับเปลี่ยนต่างๆ จากสำนักงานคณิตศาสตร์ประกันภัยแห่งรัฐ (Government Actuary's Department – GAD) เป็นประจำปี (คาดการณ์ระยะสั้น) และทุก 5 ปี (การคาดการณ์ระยะยาว)<sup>19</sup>

#### 1) แหล่งเงินทุน

ประชากรในวัยทำงานทั้งหมดถูกแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ลูกจ้าง ผู้ที่จ้างตนเอง และอื่นๆ (ผู้ว่างงานหรือผู้มีรายได้น้อย) โดยคนใน 2 กลุ่มแรกที่มีรายได้เกินเกณฑ์ขั้นต่ำมีหน้าที่

<sup>18</sup> แหล่งเดิม. หน้า 4-62.

<sup>19</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 118.

จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันแห่งชาติ ทั้งนี้คนในกลุ่มที่ 3 สามารถเข้าร่วมสมทบได้หากต้องการ ทั้งนี้การจ่ายเงินสมทบได้ถูกจำแนกออกเป็นระดับชั้น (Class) ดังนี้<sup>20</sup>

- |          |   |
|----------|---|
| Class 1  | จ่ายโดยลูกจ้างและนายจ้าง  |
| Class 1A | จ่ายโดยนายจ้างสำหรับผลตอบแทนต่างๆ ที่ให้กับลูกจ้าง เพื่อใช้ส่วนตัว  |
| Class 1B | จ่ายโดยนายจ้างที่เข้าร่วมข้อตกลงการจ่ายเมื่อได้รับรายได้ (Pay – As – You – Earn Settlement Agreement – PSA) กับกรมจัดเก็บรายได้และภาษีส่วนพระองค์ เพื่อวัตถุประสงค์ด้านภาษี |
| Class 2  | จ่ายโดยผู้ที่จ้างตนเอง  |
| Class 3  | จ่ายตามความสมัครใจโดยผู้ที่ไม่ได้ตามข้อกำหนดของระดับชั้นอื่น แต่ต้องการได้รับบำนาญของรัฐ  |
| Class 4  | จ่ายเพิ่มจาก Class 2 โดยผู้ที่จ้างตนเอง   |

สำหรับ Class 1 นายจ้างมีหน้าที่จัดเก็บและนำส่งเงินสมทบจากลูกจ้าง ในอัตรา 11% สำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปี ถึงอายุเกษียณ (Class 1 Primary Contribution) โดยอายุเกษียณปัจจุบันอยู่ที่ 65 ปี และ 60 ปี ชายและหญิงตามลำดับ อีกทั้งนายจ้างยังมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบเพิ่มในส่วนของนายจ้าง (Class 1 Secondary Contribution) โดยไม่ขึ้นกับอายุของลูกจ้าง หากนายจ้างให้ผลตอบแทนเข้าข่ายต้องคิดเงินสมทบเพิ่มเติมแก่ลูกจ้าง นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเพิ่มให้แก่กองทุนอีกตามอัตราที่กำหนดไว้ (Class 1A Contribution) ในอัตราร้อยละ 12.8% โดยคิดจากผลตอบแทนสุทธิที่แปลงเป็นตัวเงินลูกจ้างได้รับ แต่เนื่องจากการคิดเงินสมทบในกรณีนี้ทำให้เกิดปริมาณเอกสารและความยุ่งยากในการคำนวณเงินสมทบ จึงมีการจัดชั้นเพิ่มขึ้นอีก (Class 1B Contribution) โดยจัดทำเป็นข้อตกลงการจ่ายเมื่อได้รับรายได้ สำหรับผู้ที่จ้างตนเองทุกคนที่ไม่ได้รับการยกเว้นเนื่องจากมีรายได้ต่ำ มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ (Flat – Rate Class 2 Contribution) ในอัตราร้อยละ 2.20 นอกจากนี้ผู้ที่จ้างตนเองมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีก (Class 4 Contribution) หากมีรายได้ตั้งแต่เกณฑ์ที่ได้รับผลตอบแทนสูง นอกจากนี้ผู้ที่ว่างงานและผู้ที่ไม่ถูกกำหนดหน้าที่ให้จ่ายเงินสมทบรวมถึงพลเมืองที่อาศัยอยู่ต่างประเทศสามารถจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ (Flat – Rate Class 3 Contribution) ตามความสมัครใจได้เพื่อคงสิทธิประโยชน์บางประการ

เงินสมทบส่วนสุดท้ายของกองทุนได้มาจากเงินช่วยเหลือของกระทรวงการคลัง (Treasury Grant) ซึ่งจ่ายผ่านทางสภาผู้แทนราษฎร โดยขณะเริ่มต้นปีกระทรวงการคลังมีอำนาจ

<sup>20</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2544). รายงานการศึกษาดูงานเรื่องระบบการประกันการว่างงาน. หน้า 23/1.

พิจารณาอนุมัติสมทบเงินช่วยเหลือหากเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อรักษาระดับเงินในกองทุนให้เหมาะสม

## 2) สิทธิประโยชน์ของประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนดังต่อไปนี้ กรณีบำนาญ กรณีหม้าย กรณีเบียดเบียนสำหรับผู้หางาน กรณีไร้ความสามารถในการทำงาน กรณีประโยชน์สำหรับมารดา กรณีเบียดเบียนเพื่อการรับอนุเคราะห์เด็ก กรณีค่าจ้างขณะเจ็บป่วยและค่าจ้างขณะกำลังจะมีบุตรซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ

### (1) สิทธิประโยชน์กรณีบำนาญ

สิทธิประโยชน์บำนาญในประเทศอังกฤษ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ บำนาญพื้นฐานและบำนาญเพิ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### (1.1) บำนาญพื้นฐาน

บำนาญพื้นฐาน (Basic Retirement Pension) แบ่งกลุ่มผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

##### - กลุ่ม A (Category A)

ผู้ที่มีอายุเกินอายุเกษียณและได้ส่งเงินสมทบครบตั้งแต่ 44 ปีขึ้นไป สำหรับชายและ 39 ปีสำหรับหญิง มีสิทธิได้รับบำนาญพื้นฐานในอัตราเต็มจำนวนคงที่ 87.30 ปอนด์ต่อสัปดาห์ แต่หากไม่ครบก็ยังมีสิทธิได้รับในอัตราลดหล่นลงมา<sup>21</sup> แต่หากผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากมีความรับผิดชอบต่องูแลเด็กหรือบุคคลที่ทุพพลภาพ จะได้รับสิทธิในการลดหย่อนจำนวนปีดังกล่าวเท่ากับจำนวนปีที่มีภาระ ทำให้มีโอกาสได้รับบำนาญพื้นฐานในอัตราร้อยละที่สูงขึ้น โดยจะต้องส่งเงินสมทบอย่างน้อยตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้รับบำนาญพื้นฐานเต็มจำนวน นอกจากนี้เงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายในต่างประเทศซึ่งมีข้อตกลงต่างตอบแทน อาจถูกนำมาประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับบำนาญพื้นฐานด้วย ภายหลังเกษียณอายุหากผู้รับบำนาญมีภาระต้องดูแลบุคคลในครอบครัวที่ได้รับค่าจ้างไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด จะมีสิทธิได้รับเบียดเบียนเพิ่มเติมอีกในอัตรากว่า 52.30 ปอนด์ต่อสัปดาห์ โดยคิดจากบุคคลที่ต้องดูแลเพียงคนเดียวเท่านั้น

##### - กลุ่ม BL (Category BL)

ภริยาได้รับความคุ้มครองพิเศษ หากสามีกำลังรับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม A ในอัตรापกติ ภริยาอาจได้รับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม BL ในอัตราร้อยละ 60 ของจำนวนที่สามีรับอยู่ โดยขึ้นอยู่กับประวัติการส่งเงินสมทบของสามีและภริยาต้องมีอายุเกินอายุเกษียณ แต่หากภริยาอายุ

<sup>21</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 4.

ต่ำกว่าอายุเกษียณก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองพิเศษนี้ แต่สามีจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมกรณีมีภาระต้องดูแลผู้ใหญ่ ส่วนในกรณีที่ภริยาได้รับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม A ก็ยังมีสิทธิได้รับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม BL เพิ่มเติม แต่รวมบำนาญทั้งสองกลุ่มแล้วต้องไม่เกินบำนาญพื้นฐานเต็มจำนวน<sup>22</sup>

- กลุ่ม B (Category B)

พ่อหม้ายและแม่หม้ายอาจมีสิทธิได้รับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม B ในอัตราปกติเต็มจำนวนขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบของตนเองและเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของกลุ่มสมรสขณะเสียชีวิต ซึ่งจะถูกนำไปรวมกับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม A แต่รวมแล้วต้องไม่เกินบำนาญพื้นฐานเต็มจำนวน นอกจากนี้ บุคคลที่หย่าร้างหรือเป็นหม้ายเมื่อยังมีอายุต่ำกว่าอายุเกษียณอาจได้รับการพิจารณาพิเศษ โดยอิงประวัติเงินสมทบของกลุ่มสมรสนับถึงวันที่มีการหย่าร้างหรือเป็นหม้าย บุคคลที่เลื่อนการรับบำนาญออกไปหลังอายุเกษียณจะได้รับบำนาญพื้นฐานสูงขึ้นในภายหลัง โดยจะเพิ่มขึ้นในอัตรา 1/7 ของร้อยละ 1 ต่อสัปดาห์ที่เลื่อนการรับบำนาญออกไป สูงสุดไม่เกิน 5 ปี โดยในปี พ.ศ. 2553 จะเพิ่มเป็นอัตรา 1/5 ของร้อยละ 1 ต่อสัปดาห์ที่เลื่อนการรับบำนาญออกไป โดยไม่จำกัดจำนวนปีสูงสุด<sup>23</sup>

(1.2) บำนาญเพิ่มเติม : บำนาญชั้นสองของรัฐและบำนาญอิงรายได้ของรัฐ

นับจากปี พ.ศ. 2521 ลูกจ้างสามารถได้รับบำนาญเพิ่มเติมซึ่งอิงกับรายได้ก่อนเกษียณอายุ โดยคำนวณตามโครงการบำนาญอิงรายได้ของรัฐ (State Earnings – Related Pensions Scheme – SERPS) ซึ่งให้สิทธิกับผู้มีรายได้ตั้งแต่เกณฑ์รายได้ล่างขึ้นไป โดยนำรายได้ของทุกปีมาปรับเป็นมูลค่าอนาคต แต่นับจากวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2545 ได้มีการทบทวนที่สำคัญหลายประการจากโครงการบำนาญอิงรายได้ของรัฐและออกเป็นบำนาญชั้นสองของรัฐ (State Second Pension – S2P) ซึ่งข้อแตกต่างที่สำคัญ คือ แบ่งรายได้ที่อยู่ระหว่างเกณฑ์รายได้ล่างและเกณฑ์รายได้บนออกเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 (Band 1) คือ ตั้งแต่เกณฑ์รายได้ล่างถึงด่านรายได้ล่าง (Low Earnings Threshold – LET) ซึ่งปัจจุบันอยู่ที่ 13,000 ปอนด์ต่อปี ช่วงที่ 2 (Band 2) คือ ตั้งแต่ด่านรายได้ล่างถึงด่านรายได้ล่าง (Upper Earnings Threshold – UET) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3 เท่าของด่านรายได้ล่างลบด้วย 2 เท่าของเกณฑ์รายได้ล่าง โดยปัจจุบันอยู่ที่ 30,000 ปอนด์ต่อปี ช่วงที่ 3 (Band 3) คือ ตั้งแต่ด่านรายได้ล่างจนถึงเกณฑ์รายได้บน

ผู้ประกันตนสามารถเลือกไม่เข้าร่วมโครงการบำนาญอิงรายได้ของรัฐและบำนาญชั้นสองของรัฐได้หากได้เข้าร่วมในโครงการบำนาญตามสาขาอาชีพ (Occupational Pension Scheme) ซึ่งหากเลือกไม่เข้าร่วมแล้ว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะได้รับส่วนลดจากอัตราเงิน

<sup>22</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิมหน้า 123-124.

<sup>23</sup> แหล่งเดิม.

สมทบปกติ (Rebate) สำหรับรายได้ในช่วงระหว่างเกณฑ์รายได้ต่ำและเกณฑ์รายได้บน โดยกำหนดให้โครงการบำนาญตามสาขาอาชีพต้องรับประกันบำนาญขั้นต่ำ (Guaranteed Minimum Pension – GMP) แก่ผู้ประกันตนเมื่อถึงอายุเกษียณและแก่คู่สมรสเมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิต<sup>24</sup>

### (2) สิทธิประโยชน์กรณีหย่า

สิทธิประโยชน์กรณีหย่าประกอบด้วย เงินทดแทนเนื่องจากการสูญเสียชีวิตของคู่สมรส (Bereavement Payment) เบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้ปกครองที่เป็นหม้าย (Widowed Parent's Allowance) และเบี้ยเลี้ยงกรณีหย่า (Bereavement Allowance) โดยการได้รับสิทธิประโยชน์นี้ขึ้นอยู่กับเงินสมทบที่จ่ายโดยหรือได้รับลงบัญชีให้คู่สมรสที่เสียชีวิตไปและถูกปรับตามอายุของคู่สมรสที่เสียชีวิตไปเมื่อคู่สมรสเสียชีวิต เงินทดแทนกรณีหย่าจำนวน 2,000 ปอนด์ จะถูกส่งจ่ายให้คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่ทันทีภายใต้เงื่อนไขว่าคู่สมรสคนใดคนหนึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุเกษียณ หรือคู่สมรสที่เสียชีวิตไปไม่มีสิทธิได้รับบำนาญพื้นฐานกลุ่ม A หลังจากนั้นคู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่และมีบุตรจะได้รับความช่วยเหลือต่อเนื่องในรูปเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้ปกครองที่เป็นหม้ายจำนวน 77.45 ปอนด์ต่อสัปดาห์ อีกทั้งยังได้เพิ่มเติมอีกเป็นจำนวน 9.00 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับบุตรคนแรก และ 11.35 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จะสิ้นสุดลงเมื่อหญิงนั้นสมรสใหม่ หรืออยู่กินกันสามีกฎโดยไม่จดทะเบียนสมรสกับชายอื่นหลังจากที่สามีซึ่งเป็นบิดาของบุตรเสียชีวิตลง<sup>25</sup>

### (3) สิทธิประโยชน์กรณีเบี่ยงชีพรายสำหรับผู้หางาน

อัตราเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้หางานอยู่ที่ 47.95 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 24 ปี และ 60.50 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป<sup>26</sup> เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์นี้ ผู้หางานจะต้องจ่ายเงินสมทบ Class 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 25 เท่าของเกณฑ์รายได้ต่ำภายใน 1 ปี จาก 2 ปีล่าสุดก่อนการขอรับสิทธิประโยชน์ โดยผู้หางานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงนี้หลังรอคอยเป็นเวลา 3 วันต่อเนื่องทุกสัปดาห์รวมสูงสุด 6 เดือนภายในช่วงเวลา 2 ปี โดยนับรวมทั้งการว่างงานครั้งเดียวหรือหลายครั้ง ผู้รับสิทธิประโยชน์ไปครบ 6 เดือนแล้วจะไม่สามารถรับเบี้ยเลี้ยงนี้ได้อีกจนกว่าจะได้ทำงานเป็นลูกจ้างอีกเป็นเวลาอย่างน้อย 16 ชั่วโมงภายในอย่างน้อย 13 สัปดาห์ จาก 26 สัปดาห์ก่อนขอรับสิทธิประโยชน์อีกครั้ง โดยขึ้นอยู่กับ การจ่ายเงินสมทบ<sup>27</sup>

<sup>24</sup> แหล่งเดิม.

<sup>25</sup> แหล่งเดิม.

<sup>26</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 50.

<sup>27</sup> พันธุ์เทพ เปาริก. (2546). การประกันการว่างงานตามกฎหมาย. หน้า 54.

#### (4) สิทธิประโยชน์กรณีไร้ความสามารถในการทำงาน

การไร้ความสามารถในการทำงาน (Incapacity Benefit – IB) หมายรวมถึงการที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากความเจ็บป่วยและความพิการ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 25 เท่าของเกณฑ์รายได้ล่างภายใน 1 ปี จาก 3 ปีล่าสุดก่อนการขอรับสิทธิประโยชน์ แต่ในกรณีผู้ขอรับสิทธิประโยชน์มีอายุน้อยกว่า 20 ปี (25 ปีในบางกรณี) จะได้รับการยกเว้นเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบนี้เงินสามารถผ่านเกณฑ์เงินสมทบดังกล่าว เบี้ยเลี้ยงชีพสำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงานนี้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้<sup>28</sup>

ก. กรณีไร้ความสามารถในการทำงานระยะสั้นเป็นจำนวน 61.35 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับ 28 สัปดาห์แรก โดยจ่ายหลังจากรอคอยเป็นเวลา 3 วัน เว้นแต่ผู้ขอรับประโยชน์เป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างขณะเจ็บป่วยซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ

ข. กรณีไร้ความสามารถในการทำงานระยะสั้นเป็นจำนวน 72.55 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับสัปดาห์ที่ 29 ถึง 52

ค. กรณีไร้ความสามารถในการทำงานระยะยาวเป็นจำนวน 81.35 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับสัปดาห์ที่ 53 แต่ผู้ขอรับสิทธิประโยชน์จะต้องผ่านการประเมินความสามารถในการทำงานของบุคคลก่อนและจะต้องมีอายุต่ำกว่าอายุเกษียณ นอกจากนี้ยังมีการให้เงินช่วยเหลือเพิ่มตามอายุในขณะสูญเสียความสามารถในการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จะได้รับเพิ่มอีก 17.10 ปอนด์ต่อสัปดาห์ และผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 35 – 44 ปี จะได้รับเพิ่ม 8.55 ปอนด์ต่อสัปดาห์

นอกจากเบี้ยเลี้ยงข้างต้นแล้ว หากผู้ที่ไร้ความสามารถในการทำงานมีภาระดูแลเด็กหรือคนชราที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ก็มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มเติมอีก 37.90 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงานระยะสั้น และ 48.65 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงานระยะยาว

#### (5) สิทธิประโยชน์สำหรับมารดา

เบี้ยเลี้ยงชีพสำหรับมารดา (Maternity Allowance) ถูกจ่ายให้กับหญิงที่ต้องหยุดงานเนื่องจากกำลังจะมีบุตร โดยเป็นลูกจ้างที่มีรายได้เกิน 30 ปอนด์ต่อสัปดาห์ แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างขณะกำลังจะมีบุตรซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ หรือได้รับการว่าจ้างหรือเป็นผู้ที่จ้างตนเองเป็นเวลาอย่างน้อย 26 สัปดาห์ จาก 66 สัปดาห์ นับสิ้นสุดในสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอดบุตร เบี้ยเลี้ยงชีพนี้จ่ายให้เป็นระยะเวลาดังกล่าวสูงสุด 26 สัปดาห์ โดยเริ่มจ่ายได้เร็วสุด 11 สัปดาห์ก่อนคลอดบุตรโดยจะได้รับเป็นจำนวน 112.75 ปอนด์ต่อสัปดาห์ หรืออัตราร้อยละ 90

<sup>28</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 126-127



ของรายได้รายสัปดาห์ ขึ้นอยู่กับจำนวนใดจะน้อยกว่า แต่ต้องไม่น้อยกว่า 27.00 ปอนด์ต่อสัปดาห์ แต่หากเป็นผู้ที่จ้างตนเอง และจ่ายเงินสมทบ Class 2 มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพในอัตรามาตรฐานที่ 112.75 ปอนด์ต่อสัปดาห์<sup>29</sup>

#### (6) สิทธิประโยชน์เบี้ยเลี้ยงเพื่อการรับอนุเคราะห์เด็ก

เบี้ยเลี้ยงเพื่อการรับอนุเคราะห์เด็ก (Guardian's Allowance) ถูกจ่ายที่อัตรา 12.95 ปอนด์ต่อสัปดาห์ ต่อเด็ก 1 คน สำหรับผู้ที่ให้ที่อยู่และรับอนุเคราะห์เด็กซึ่งบิดามารดาเสียชีวิตทั้งคู่ (ในบางกรณีเพียงคนเดียวคนหนึ่งเสียชีวิต) สิทธิประโยชน์นี้ไม่มีเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ แต่ผู้รับอนุเคราะห์จะต้องผ่านการทดสอบด้านที่พักอาศัย<sup>30</sup>

#### (7) ค่าจ้างขณะเจ็บป่วยและค่าจ้างขณะมีครรภ์

สำหรับค่าจ้างขณะเจ็บป่วยซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ (Statutory Sick Pay – SSP) และค่าจ้างขณะกำลังจะมีบุตรซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ (Statutory Maternity Pay) ลูกจ้างซึ่งผ่านเงื่อนไขบางประการจะได้รับโดยตรงจากนายจ้าง โดยบางส่วนหรือทั้งหมดของเงินที่นายจ้างจ่ายไปนี้ นายจ้างจะได้รับคืนผ่านทางส่วนลดจากเงินสมทบประกันแห่งชาติที่ต้องจ่าย เงินที่คืนไปนี้จะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพทางการเงินของกองทุนประกันแห่งชาติเพราะไปลดรายจ่ายในสิทธิประโยชน์อื่นแทน (เบี้ยเลี้ยงสำหรับการสูญเสียความสามารถและเบี้ยเลี้ยงสำหรับมารดา) ลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่จะมีรายได้มากพอในการจ่ายเงินสมทบ Class 1 ทำให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างขณะเจ็บป่วยซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญโดยตรงจากนายจ้าง แต่ลูกจ้างส่วนที่เหลือก็จะได้รับเบี้ยเลี้ยงสำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงานแทน ปัจจุบันค่าจ้างขณะเจ็บป่วยซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญอยู่ที่ 72.55 ปอนด์ต่อสัปดาห์ โดยให้สูงสุดเป็นระยะเวลา 28 สัปดาห์ ส่วนหลังจากนั้นก็จะได้เบี้ยเลี้ยงชีพสำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงาน<sup>31</sup>

### 3.3.2.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม

ประเทศอังกฤษมีชื่อเรียกว่า United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland เป็นประเทศในทวีปยุโรปมีภูมิประเทศเป็นเกาะตั้งระหว่างมหาสมุทรแอตแลนติกเหนือและทางเหนือตั้งอยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศฝรั่งเศส มีพื้นที่ 244,820 ตารางกิโลเมตร เมืองหลวง คือ กรุงลอนดอน มีสมเด็จพระราชินีเอลิซาเบทที่ 2 เป็นประมุข มีการปกครองประกอบด้วย อังกฤษ สกอตแลนด์ เวลส์ และไอร์แลนด์เหนือ ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมารัฐบาล

<sup>29</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก หน้าเดิม.

<sup>30</sup> แหล่งเดิม

<sup>31</sup> แหล่งเดิม

ได้พยายามลดบทบาทการเป็นเจ้าของกิจการลงและเพิ่มสวัสดิการของรัฐ ให้แก่ประชาชนมากขึ้น ระบบเกษตรกรรมมีประสิทธิภาพสูงโดยระบบมาตรฐานการผลิตของยุโรปมีความสามารถในการผลิตถึงร้อยละ 60 ของความต้องการด้านการบริโภคอาหารภายในประเทศ แม้จะมีกำลังแรงงานในงานเกษตรกรรมไม่ถึงร้อยละ 2 ของแรงงานทั้งหมด มีทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ และน้ำมัน โดยอุตสาหกรรมภาคบริการโดยเฉพาะธุรกิจธนาคาร ประกันภัย และ ธุรกิจบริการ เป็นภาคที่มีอัตราส่วนในผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) มากที่สุด ภายหลังเผชิญสภาวะเศรษฐกิจถดถอยปี พ.ศ. 2535 ประเทศอังกฤษมีสภาพเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตขึ้นนับแต่ปี พ.ศ. 2547 สินค้าเกษตรหลักที่มีความสำคัญของประเทศอังกฤษ ได้แก่ อาหารซีเรียล (Cereals) เมล็ดน้ำมันพืชต่างๆ มันฝรั่ง ผักสด เนื้อวัว เนื้อแกะ เนื้อสัตว์ปีก และพลาสติก<sup>32</sup> ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2548 สหราชอาณาจักรมีประชากรที่เป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมจำนวนประมาณ 540,700 คน เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2549 ลดลงเป็น 534,400 คน และเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2550 ลดลงเหลือ 526,200 คน โดยจำแนกเป็นแรงงานแบบทำงานเต็มเวลาแรงงานแบบทำงานไม่เต็มเวลาและแรงงานตามฤดูกาล โดยแรงงานในงานเกษตรกรรมมีจำนวนลดลงร้อยละ 1.5 จากปี พ.ศ. 2549 – 2550 เป็นแรงงานเพศชายมากกว่าแรงงานเพศหญิง และจำนวนแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลารวมกับแรงงานตามฤดูกาลมีจำนวนมากกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาประมาณหนึ่งเท่า<sup>33</sup>

กฎหมายที่บังคับในการให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเงินทดแทนกรณีถูกจ้างขาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เงินประกันสังคมกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ทูพพลภาพ และเงินสงเคราะห์บุตร ชราภาพหรือเกษียณอายุงาน มีบทบัญญัติและหลักการที่สำคัญตามกฎหมาย The Social Security Contributions and Benefits Act 1992 ซึ่งมีผลบังคับใช้กับแรงงานในงานเกษตรกรรม<sup>34</sup> ผู้มีเงินได้ที่อยู่ภายในบังคับแห่งกฎหมายฉบับนี้มีสองประเภท

<sup>32</sup> แรงงานประเทศอังกฤษ. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2554, จาก

<http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/uk.html>

<sup>33</sup> แรงงานในงานเกษตร. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2554. จาก

[http://statistics.defra.gov.uk/esg/statnot/june\\_uk.pdf](http://statistics.defra.gov.uk/esg/statnot/june_uk.pdf)

<sup>34</sup> กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมเกี่ยวเนื่องจากการทำงานและเงินประกันสังคม. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 255, จาก [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/ukpga\\_19920004\\_en\\_2](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/ukpga_19920004_en_2)

(1) ผู้มีเงินได้จาก การได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างในประเทศอังกฤษภายใต้ สัญญาจ้างแรงงาน หรือทำงานในสำนักงานซึ่งผู้มีเงินได้นั้นมีหน้าที่ต้องเสีย ภาษีเงินได้ให้แก่รัฐ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องหักภาษีเงินได้ของลูกจ้างนั้นให้แก่รัฐ

(2) ผู้ที่ว่าจ้างตนเอง หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างในประเทศอังกฤษใน ลักษณะอื่นใดนอกเหนือจากผู้มีเงินได้ประเภทที่หนึ่ง ไม่ว่าจะมิใช่ นายจ้างหรือไม่มิใช่ นายจ้างก็ตาม สามารถเข้าระบบประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแต่เพียงฝ่ายเดียวได้

### 1) สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน (Part V Benefit for Industrial Injuries)

บัญญัติให้ออกกฎระเบียบกำหนดประเภทของโรคและประเภทของอาชีพที่เป็น สาเหตุสำคัญของโรคหรืออาการบาดเจ็บซึ่งมีงานเกษตรกรรมประเภทต่างๆ รวมอยู่ด้วยใน The Social Security (Industrial Injuries) Regulations 1985<sup>35</sup> ดังนั้น ในส่วนของการบาดเจ็บหรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามที่กฎหมายระบุไว้ ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานในงานเกษตรกรรมมีสิทธิ ได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างกรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จึงอยู่ในความคุ้มครอง ของกฎหมาย The Social Security Contributions and Benefits Act 1992 ด้วย<sup>36</sup>

### 2) สิทธิประโยชน์ของประกันสังคมตามกฎหมาย The Social Security Contributions and Benefits Act 1992<sup>37</sup>

#### (1) สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ (เกษียณอายุงาน)

ผู้จ่ายเงินสมทบซึ่งเป็นชายอายุ 70 ปีขึ้นไป และหญิงอายุ 65 ปีขึ้นไปมีสิทธิ ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีชราภาพเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว โดยกฎหมายแบ่งประเภทของเงิน

<sup>35</sup> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2554. จาก [http://www.iiac.org.uk/pdf/dwp\\_d031890-edit.pdf](http://www.iiac.org.uk/pdf/dwp_d031890-edit.pdf) และ <http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2006/jul/cphs28-120706.asp>

<sup>36</sup> การประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (มาตรา 54) กำหนดไว้ 7 ประเภท คือ

1) การประกันกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (มาตรา 62) 2) การประกันกรณีคลอดบุตร 3) การประกันกรณีทุพพลภาพ 4) การประกันกรณีตาย 5) การประกันกรณีสงเคราะห์บุตร 6) การประกันกรณีชราภาพ 7) การประกันกรณีว่างงาน การประกันสังคมตามหลักสากลทั่วไปแบ่งออกเป็น 8 ประเภท โดย นอกเหนือจากการประกันสังคม 7 ประเภท ที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับปัจจุบันของไทยแล้ว ก็ยังมีการ ประกันสังคมกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งในทวีปยุโรปรวมทั้งทวีป เอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น จะเกิดก่อนประเภทอื่นรวมทั้งกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานใน ประเทศไทยด้วย เนื่องจากขณะนั้นยังไม่มีกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับอย่างชัดเจน.

<sup>37</sup> แหล่งเดิม.

สงเคราะห์ประเภทนี้ออกเป็นสองประเภท คือ ประเภท A และประเภท B ซึ่งมีอัตราเงินสงเคราะห์ไม่เท่ากัน สำหรับประเภท A ผู้จ่ายสมทบทั้งชายและหญิงจะได้รับเงินสงเคราะห์จำนวน 54.15 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับประเภท B เป็นกรณีผู้รับเงินสงเคราะห์เป็นหญิงที่อยู่ในวัยเกษียณ (Pensionable Age) ซึ่งในกรณีแรกสามีเป็นผู้จ่ายเงินสมทบตามกฎหมายและสามีได้รับเงินสงเคราะห์ตามประเภท A หรือกรณีที่สองสามีเป็นผู้จ่ายเงินสมทบและแต่งงานกับสามีหลังจากตนเองอยู่ในวัยเกษียณ หรือกรณีที่สามสามีเป็นผู้จ่ายเงินสมทบและสามีเสียชีวิตหลังจากที่ตนเองอยู่ในวัยเกษียณ หรือกรณีที่สี่สามีเป็นผู้จ่ายเงินสมทบและสามีเสียชีวิตก่อนที่ตนเองอยู่ในวัยเกษียณจะได้รับเงินสงเคราะห์จำนวน 32.55 ปอนด์ต่อสัปดาห์

### (2) สิทธิประโยชน์กรณีหย่า

กรณีที่หญิงซึ่งแต่งงานมีสามีแล้วและต่อมาสามีเสียชีวิตลง หญิงนั้นมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีที่เป็นหม้ายเป็นเงินจำนวน 2,000 ปอนด์ หากสามีที่เสียชีวิตได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่หญิงหม้ายนั้นมิได้จดทะเบียนสมรสกับสามีที่เสียชีวิตลง นอกจากนี้ หากมีบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายร่วมกัน หญิงหม้ายนั้นก็มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์อีกตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

### (3) สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

ลูกจ้างที่มีหน้าที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาโดยนายจ้างเป็นผู้ทำหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายดังกล่าว มีหน้าที่ต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมหรือกรณีเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เป็นผู้ว่างงานโดยมีเงื่อนไข ลูกจ้างจะต้องมีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับเงินบำนาญหรือเงินชดเชยกรณีชราภาพ หากลูกจ้างมีอายุมากกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับเงินชดเชยกรณีชราภาพ ระยะเวลาที่จะขอเงินชดเชยกรณีว่างงานจะต้องไม่เกิน 5 ปี หลังจากอายุที่เป็นเกณฑ์ต่ำสุด ซึ่ง ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับเงินชดเชยกรณีชราภาพหรือเกษียณอายุงานแล้ว ระยะเวลาในการได้รับเงินชดเชยกรณีว่างงานจะต้องไม่เกิน 312 วัน หลังจากวันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยกรณีว่างงานนั้นตามที่กฎหมายบัญญัติ ผู้ที่เรียกร้องสิทธิและได้รับเงินชดเชยกรณีว่างงานครบถ้วนแล้ว สามารถเรียกร้องสิทธิดังกล่าวใหม่หลังจากได้ทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 13-26 สัปดาห์

### (4) สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

ผู้จ่ายเงินสมทบมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยมีเงื่อนไข ลูกจ้างจะต้องมีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับเงินบำนาญหรือเงินชดเชยกรณีชราภาพ หากลูกจ้างมีอายุมากกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับเงินชดเชยกรณีชราภาพ ระยะเวลาที่

จะขอเงินชดเชยกรณีว่างงานจะต้องไม่เกิน 5 ปี หลังจากอายุที่เป็นเกณฑ์ต่ำสุด ซึ่ง ลูกจ้างนั้นมี สิทธิได้รับเงินชดเชยกรณีชราภาพหรือเกษียณอายุงานแล้ว

#### (5) สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร

ผู้จ่ายเงินสมทบที่ตั้งครรภ์และคลอดบุตรมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณี ตั้งครรภ์และคลอดบุตรตามอัตราที่กำหนด โดยสิทธิในการได้รับเงินช่วยเหลือเริ่มต้น ภายใน ระยะเวลา 11 สัปดาห์ ก่อนถึงกำหนดคลอด แม้ว่าผู้จ่ายเงินสมทบนั้นจะคลอดบุตรก่อนกำหนดก็ ไม่ตัดสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าวที่กฎหมายกำหนด

#### (6) สิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร

หญิงซึ่งแต่งงานโดยถูกต้องตามกฎหมายซึ่งหย่าร้างจากสามีมีสิทธิได้รับเงิน สงเคราะห์บุตรทันทีภายหลังจากที่สามีซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเสียชีวิตลง อย่างไรก็ตามให้สิทธิ ได้รับเงินสงเคราะห์ดังกล่าวสิ้นสุดลงเมื่อหญิงนั้นสมรสใหม่ หรืออยู่กินฉันสามีภรรยาโดยไม่จด ทะเบียนสมรสกับชายอื่นหลังจากที่สามีซึ่งเป็นบิดาของบุตรเสียชีวิตลง

### 3.3.3 การประกันสังคมในประเทศออสเตรเลีย

#### 3.3.3.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป

การประกันสังคมในประเทศออสเตรเลียเป็น โครงการสวัสดิการสังคมที่จัดตั้งขึ้น โดยรัฐบาลของประเทศ หน่วยงานรับผิดชอบดังนี้

1) Department of families, Housing, Community Services & Indigenous Affairs (FaHCSIA) กำกับดูแลแนวทางนโยบายทางสังคมต่างๆ รวมถึงนโยบายด้านการ ประกันสังคมและการสนับสนุนด้านงบประมาณ

2) Centrelink ดูแลการให้บริการด้านประกันสังคมแก่ประชาชนในการจ่ายเงิน และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ<sup>38</sup>

สิทธิประโยชน์ที่การประกันสังคมในประเทศออสเตรเลียให้แก่ประชาชน ส่วน ใหญ่เป็นสิทธิประโยชน์ให้เปล่าแก่ผู้อาศัยในประเทศออสเตรเลีย โดยอาศัยการประเมินเป็น รายบุคคลว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ใดมากน้อยเพียงใด และการจ่ายสิทธิ ประโยชน์ส่วนใหญ่รัฐบาลเป็นผู้รับภาระผ่านงบประมาณของประเทศ ตามสิทธิประโยชน์ส่วนใหญ่ จะมีการปรับเปลี่ยนอัตราทุกเดือนมีนาคมและกันยายนตามการเปลี่ยนแปลงของดัชนีจาก (Price Index) ยกเว้นสิทธิประโยชน์ในหมวดสิทธิประโยชน์แก่ครอบครัว ซึ่งจะมีการปรับทุก วันที่ 1 กรกฎาคมตามการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคา

<sup>38</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . (2551). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายความคุ้มครองแรงงาน ให้แก่แรงงานนอกระบบ. หน้า 4-84.

**(1) แหล่งเงินทุน**

แหล่งเงินที่เป็นรายรับของสำนักงานประกันสังคมในออสเตรเลีย

**ก. งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล**

สิทธิประโยชน์ส่วนใหญ่ของการประกันสังคมในออสเตรเลียได้รับ  
งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล

**ข. เงินสมทบจากนายจ้าง**

มีเงินสมทบที่ต้องจ่าย คือ เงินสมทบสำหรับเกษียณอายุ  
(Superannuation) (บัญชีส่วนตัวของลูกจ้างแต่ละคน) คิดเป็นร้อยละ 9 ของฐานเงินเดือน โดยจ่าย  
สมทบไม่เกิน 35,240 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ต่อ 3 เดือน<sup>39</sup>

**ค. เงินสมทบจากผู้ใช้แรงงาน**

มีเงินสมทบที่ต้องจ่าย คือ เงินสมทบสำหรับสวัสดิการการรักษาพยาบาล  
โดยมีจำนวนเงินสมทบ ดังนี้

- กรณีเป็นคู่สมรส หรือเลี้ยงดูบุตรด้วยตัวคนเดียว คิดเป็น 1.5% ของ  
รายได้ส่วนเกินจาก 26,523 ดอลลาร์ออสเตรเลีย และมีส่วนเพิ่มสำหรับบุตรแต่ละคนอีก 2,253  
ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อคน

- กรณีโสดและไม่มีบุตรพึงพิง คิดเป็น 1.5% ของรายได้ส่วนเกินจาก  
15,718 ดอลลาร์ออสเตรเลีย

**(2) สิทธิประโยชน์ของประกันสังคม**

การประกันสังคมครอบคลุมทั้งสิ้น 6 สิทธิประโยชน์ คือ สิทธิประโยชน์  
กรณีเกษียณอายุ สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ สิทธิประโยชน์กรณีการเสียชีวิต สิทธิประโยชน์  
กรณีว่างงาน สวัสดิการการรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ที่บุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับ

**1) สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุ****(1.1) สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุของการประกันสังคม**

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุ ได้แก่  
ชายที่อายุ 65 ปีขึ้นไป หรือหญิงที่อายุ 63 ปีขึ้นไป (ค่อยๆ ปรับอายุเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนครบ 65 ปี)  
ในปี ค.ศ. 2013 ผู้มีสิทธิสามารถขอลือ่นกำหนดการรับบำนาญได้โดยสามารถขอลือ่นการรับได้  
อย่างน้อย 12 เดือน แต่ไม่เกิน 5 ปี และในระหว่างที่ขอลือ่นการรับบำนาญ ผู้มีสิทธิจะต้อง

<sup>39</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2551). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ : เพื่อศึกษาวิจัยเรื่องการขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ. หน้า 3-26-27.

ทำงานอย่างน้อย 960 ชั่วโมงต่อปี เป็นผู้ที่พักอยู่ในประเทศติดต่อกัน 10 ปีขึ้นไป (ติดต่อกัน 5 ปี ถ้ารวมจำนวนปีที่พำนักอยู่เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป) ผ่านการประเมินโดยภาครัฐ จะได้รับเงินบำนาญกรณีโสด 499.70 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินบำนาญกรณีคู่สมรสได้รับสิทธิทั้งคู่ แต่ละคนได้รับ 417.20 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์<sup>40</sup>

(1.2) กรณีเกษียณอายุ (Superannuation) เพิ่มจากการประกันสังคม สิทธิประโยชน์ส่วนเพิ่มเติมจากการประกันสังคม ซึ่งในส่วนนี้จะ เป็นเหมือนกับบัญชีออมทรัพย์ส่วนบุคคล นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบส่วนของนายจ้างเข้าบัญชี ของลูกจ้างแต่ละคน ในขณะที่ลูกจ้างสามารถกำหนดไว้ว่าจะส่งเงินเข้าบัญชีนี้หรือไม่ เป็นจำนวน เท่าไหร่ ซึ่งเงินในบัญชีนี้จะถูกบริหารโดยหน่วยงานของรัฐและนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผล เพิ่มขึ้น และเมื่อถึงอายุเกษียณจะจ่ายเงินในบัญชีคืนเป็นเงินบำเหน็จ เงินบำนาญ หรือทั้งสองอย่าง ตามแต่ความต้องการของผู้เกษียณอายุ

ลูกจ้างที่มีสิทธิจ่ายเงินสมทบเข้า (Superannuation) ต้องมี คุณสมบัติอายุไม่เกิน 65 ปี มีหรือไม่มีงานทำก็ได้ มีอายุระหว่าง 65 – 75 ปี ที่มีงานทำ โดย ทำงานอย่างน้อย 40 ชั่วโมง ในหนึ่งช่วงเวลา (หนึ่งช่วงเวลาไม่เกิน 30 วันต่อเนื่อง) ใน ปีงบประมาณ คู่สมรสสามารถจ่ายสมทบให้กันได้ เมื่อ คู่สมรสเป็นผู้มีอายุไม่เกิน 65 ปี มี หรือไม่มีงานทำก็ได้ คู่สมรสที่มีอายุระหว่าง 65 – 75 ปี ที่มีงานทำ โดยทำงานอย่างน้อย 40 ชั่วโมง ในหนึ่งช่วงเวลา (หนึ่งช่วงเวลาไม่เกิน 30 วันต่อเนื่อง) ในปีงบประมาณ เมื่อถึงอายุ เกษียณ (55 ปี : ข้อมูลปี ค.ศ. 2006) จะจ่ายเงินในบัญชีคืนเป็นเงินบำเหน็จ เงินบำนาญ หรือทั้งสอง อย่างตามแต่ความต้องการของผู้เกษียณอายุ โดยจำนวนเงินที่จะได้ขึ้นอยู่กับ การจ่ายเงินสมทบและ ระยะเวลาที่เข้าร่วม<sup>41</sup>

## 2) สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ ได้แก่ ชายที่ อายุระหว่าง 16 – 65 ปี หรือหญิงที่ 16 – 61 ปี มีสภาพทุพพลภาพเกินกว่า 20% ขึ้นไป ไม่ สามารถทำงานเกินกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และรับค่าจ้างระดับปกติได้ หรือไม่ สามารถทำงาน ได้เกินกว่า 2 ปีขึ้นไป เนื่องจากทุพพลภาพทางร่างกายหรือจิตใจ หรือตาบอดสนิท เป็นผู้ที่พัก อยู่ในประเทศ ผ่านการประเมินโดยภาครัฐ

สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพที่ได้รับ คือ เงินช่วยเหลือกรณีโสดและ อายุ 21 ปีขึ้นไป ไม่เกิน 464.20 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือกรณีคู่สมรส

<sup>40</sup> แหล่งเดิม.

<sup>41</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 135-136.

ได้รับสิทธิทั้งคู่และอายุ 21 ปีขึ้นไป แต่ละคนได้รับ 387.60 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือกรณีอายุไม่เกิน 18 ปี โสดและอาศัยแยกกับครอบครัวไม่เกิน 408.60 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือกรณีอายุไม่เกิน 18 ปี โสดและอาศัยอยู่กับครอบครัวไม่เกิน 264.40 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือกรณีอายุ 18-20 ปี โสดและอาศัยแยกกับครอบครัวไม่เกิน 408.60 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ กรณีโสดและอาศัยอยู่กับครอบครัวไม่เกิน 299.80 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนที่ (Mobility Allowance) 68 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือกรณีต้องจ้างคนดูแลผู้ทุพพลภาพไม่เกิน 464.20 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือสำหรับการเช่าที่อยู่อาศัยไม่เกิน 95.40 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือสำหรับค่ายา เงินช่วยเหลือสำหรับค่าโทรศัพท์ไม่เกิน 76.80 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ ได้รับส่วนลดหย่อนค่าใช้จ่ายบริการจากบริการต่างๆ ของรัฐ<sup>42</sup>

### 3) สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต ได้แก่ คู่สมรสของผู้เสียชีวิตที่มีบุตรต้องเลี้ยงดู การให้เงินช่วยเหลือแก่บุตรของผู้เสียชีวิต (Double Orphan Pension) ที่มีอายุไม่เกิน 16 ปี หรือไม่เกิน 21 ปี ถ้าเป็นนักเรียนเต็มเวลา ทั้งพ่อและแม่เสียชีวิตแล้ว หรือพ่อและแม่คนใดคนหนึ่งเสียชีวิตแล้ว และอีกคนหนึ่งเข้ารับการรักษายาบาในระยะยาวในโรงพยาบาลหรือสถาบันใดๆ หรือพ่อและแม่คนใด คนหนึ่งเสียชีวิตแล้ว และอีกคนหนึ่งต้องโทษจำคุกเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป หรือพ่อและแม่คนใดคนหนึ่งเสียชีวิตแล้ว และไม่สามารถติดต่ออีกคนหนึ่งได้ หรือบุตรของผู้พวยพในบางกรณี หรือผ่านการประเมินโดยภาครัฐ

สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิตที่ได้รับ คือ เงินช่วยเหลือไม่เกิน 464.20 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือกรณี Double Orphan อายุไม่เกิน 16 ปี หรือไม่เกิน 21 ปี ถ้ายังเป็นนักเรียนอยู่ 45.20 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ เงินช่วยเหลือสำหรับการเช่าที่อยู่อาศัยไม่เกิน 95.40 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ 2 สัปดาห์ ได้รับส่วนลดหย่อนค่าใช้จ่ายบริการจากบริการต่างๆ ของรัฐ<sup>43</sup>

### 4) สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ได้แก่ ผู้ว่างงานอายุระหว่าง 16-20 ปีที่ว่างงาน ผู้ว่างงานที่อายุ 21 ปีขึ้นไปที่ยังไม่มีสิทธิรับบำนาญและ

<sup>42</sup> แหล่งเดิม หน้า 136-137.

<sup>43</sup> แหล่งเดิม.



ว่างงาน ผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่มีสิทธิรับบำนาญและว่างงาน คู่สมรสและผู้ที่มีบุตรอายุไม่เกิน 16 ปี

สิทธิประโยชน์กรณีว่างงานที่ได้รับ คือ ผู้ว่างงานอายุระหว่าง 16-20 ปี และว่างงานได้รับเงินช่วยเหลือระหว่าง 194.50-465.50 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ผู้ว่างงานที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปที่ยังไม่มีสิทธิรับบำนาญและว่างงานได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 472.81 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ผู้ว่างงานที่อายุ 60 ปีขึ้นไปแต่ยังไม่มีสิทธิรับบำนาญและว่างงานได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 486 ดอลลาร์ออสเตรเลีย คู่สมรสและผู้ที่มีบุตรอายุไม่เกิน 16 ปีที่ว่างงานได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 562.10 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ได้รับเงินช่วยเหลือทุกๆ 2 สัปดาห์<sup>44</sup>

### 5) สวัสดิการการรักษาพยาบาล

สวัสดิการการรักษาพยาบาลนี้ไม่ครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยการเจ็บป่วยจากการทำงาน รัฐบาลจะให้เป็นที่ปรึกษาของนายจ้าง

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาล ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานอายุ 21 ปีขึ้นไป หรือ 25 ปีขึ้นไปกรณีเป็นนักเรียนเต็มเวลา ไม่เป็นผู้ได้รับเงินบำนาญกรณีเกษียณอายุ เป็นผู้พำนักอยู่ในประเทศ เมื่อหายป่วยแล้วจะต้องมีงานให้กลับไปทำ หรือมีที่เรียนให้กลับไปเรียนต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ได้รับ ผู้มีสิทธิไม่ได้รับสิทธิในรูปของการรักษาพยาบาล แต่อยู่ในรูปของเงินช่วยเหลือกรณีเจ็บ โดยแบ่งเป็นเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและเงินช่วยเหลือค่ายาและเวชภัณฑ์<sup>45</sup>

### 6) สิทธิประโยชน์แก่ครอบครัว

สิทธิประโยชน์แก่ครอบครัวถูกแบ่งออกเป็น 9 ประเภท ดังนี้<sup>46</sup>

#### (6.1) กรณีสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว (Family Tax Benefit Part A)

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ครอบครัวที่มีเด็กอายุไม่เกิน 20 ปี หรือเป็นนักเรียนอายุไม่เกิน 24 ปี หรืออายุน้อยกว่า 21 ปี และกำลังหางานอยู่และไม่ได้รับสิทธิ Youth Allowance หรือครอบครัวที่มีรายได้จากทั้งพ่อและแม่ และมีรายได้รวมต่อปีไม่เกิน 32,485 ดอลลาร์ออสเตรเลีย จะได้รับสิทธิประโยชน์แน่นอนไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากภาครัฐ หรือครอบครัวที่มีรายได้รวมต่อปีไม่เกิน 89,803 ดอลลาร์ออสเตรเลีย และมีเด็กอายุไม่เกิน 18 ปีต้องดูแล (เพดานบนของรายได้เพิ่มขึ้นได้อีก 9137 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อเด็กที่เพิ่มขึ้น 1 คน) หรือครอบครัวที่มีรายได้รวมต่อปี ไม่เกิน 91,092 ดอลลาร์ออสเตรเลีย และมี

<sup>44</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 29.

<sup>45</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 140.

<sup>46</sup> แหล่งเดิม หน้า 141-144.

บุคคลพึงพิงอายุระหว่าง 18-24 ปีต้องดูแล (เพดานบนของรายได้เพิ่มขึ้นได้อีก 10,427 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อบุคคลพึงพิงที่เพิ่มขึ้นอีก 1 คน)

สิทธิประโยชน์แก่บุคคลในครอบครัว

- สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจะเปลี่ยนแปลงตามอายุของบุคคลที่พึงพิง บุคคลพึงพิงที่อายุต่ำกว่า 13 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือระหว่าง 42.98 – 133.56 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ บุคคลพึงพิงที่อายุระหว่าง 13-15 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือระหว่าง 42.98 – 169.40 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ บุคคลพึงพิงที่อายุระหว่าง 16-17 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือ 42.98 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ บุคคลพึงพิงที่อายุระหว่าง 18-24 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือ 57.82 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ ครอบครัวที่มีบุคคลพึงพิงมากกว่า 4 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มอีกตามการพิจารณาของภาครัฐ ครอบครัวที่ให้กำเนิดเด็กแฝดสามขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษทุกๆ 2 สัปดาห์จนกว่าเด็กจะอายุครบ 6 ขวบ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

(6.2) กรณีสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว (Family Tax Benefit Part B)

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ได้แก่ ครอบครัวที่มีเด็กอายุไม่เกิน 20 ปี หรือเป็นนักเรียนอายุไม่เกิน 24 ปี หรืออายุน้อยกว่า 21 ปี และกำลังหางานอยู่และไม่ได้รับสิทธิ Youth Allowance ครอบครัวที่มีรายได้จากทั้งพ่อหรือแม่เพียงคนเดียว และต้องเลี้ยงบุตรที่อายุต่ำกว่า 5 ปี จะได้รับสิทธิประโยชน์แน่นอน ไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากภาครัฐ ครอบครัวที่มีรายได้จากทั้งพ่อและแม่แต่รายได้ของคนที่น้อยกว่าไม่เกิน 4000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย จะได้รับสิทธิประโยชน์แน่นอนไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากภาครัฐ ครอบครัวที่มีรายได้จากทั้งพ่อและแม่ แต่รายได้ของคนที่น้อยกว่าไม่เกิน 18947 ดอลลาร์ออสเตรเลีย และมีเด็กอายุไม่เกิน 5 ปีต้องดูแล ครอบครัวที่มีรายได้จากทั้งพ่อและแม่ แต่รายได้ของคนที่น้อยกว่าไม่เกิน 14421 ดอลลาร์ออสเตรเลีย และมีเด็กอายุระหว่าง 5-18 ปีต้องดูแลมีสิทธิรับประโยชน์ที่ลดหย่อน

สิทธิประโยชน์แก่บุคคลในครอบครัว

- ครอบครัวมีรายได้จากพ่อหรือแม่คนเดียว และบุคคลพึงพิงที่อายุต่ำกว่า 5 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 114.66 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ ครอบครัวมีรายได้จากพ่อหรือแม่คนเดียว และบุคคลพึงพิงที่อายุระหว่าง 5-15 ปี (6-18 ปี ถ้าเป็นนักเรียนเต็มเวลา) ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 79.94 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ บุตรคนที่ 4 เป็นต้นไป แต่ละคนจะได้รับเงินช่วยเหลือ 9.24 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ ครอบครัวที่ให้กำเนิดเด็กแฝดสามจะได้รับเงินช่วยเหลือ 111.86 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์เพิ่มจากที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น ครอบครัวที่ให้กำเนิดเด็กแฝดสี่ขึ้นไปจะได้รับเงินช่วยเหลือ 149.10

ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์เพิ่มจากที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน 75 เซ็นต์ ทุกๆ 1 ดอลลาร์ออสเตรเลียที่ค่าเช่าบ้านเกินกว่าค่าเช่าบ้านที่กำหนด

(6.3) ธรรมเนียมบำนาญเนื่องจากกำพร้า (Double Orphan Pension) ได้กล่าวถึงแล้วเช่นเดียวกับสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต

(6.4) ธรรมเนียมค่าใช้จ่ายมารดา (Maternity Allowance)

เป็นสิทธิที่ให้แก่เด็กเกิดใหม่ และมีบุคคลอื่นในครอบครัวที่กำลังได้รับสิทธิ Family Tax Benefit Part A รวมถึงการรับบุตรบุญธรรม การเกิดเสียชีวิต และกรณีที่มีการเสียชีวิตหลังจากเกิดไม่นาน ได้รับเงินช่วยเหลือเป็นเงินก้อน 3000 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อเด็ก 1 คน

(6.5) ธรรมเนียมจ่ายให้มารดาเป็นค่าวัคซีน (Maternity Immunisation Allowance)

เป็นสิทธิที่จ่ายเพื่อให้ทารกได้รับการฉีดวัคซีนหรือยาต่างๆ เพื่อป้องกันโรคตามอายุที่เหมาะสม โดยสิทธินี้จะจ่ายให้กับผู้ที่ได้รับสิทธิ Maternity Allowance ไปแล้ว หรือผู้ที่กำลังรับ หรือมีสิทธิที่จะรับ Family Tax Benefit Part A ขณะที่ทารกมีอายุ 18 ถึง 24 เดือน ได้รับเงินช่วยเหลือเป็นเงินก้อน 210.66 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อเด็ก 1 คน

(6.6) ธรรมเนียมรับดูแลเด็ก (Child Care Benefit)

เป็นสิทธิที่จ่ายเงินช่วยเหลือให้ครอบครัวที่พำนักในประเทศและรับเลี้ยงดูแลเด็กโดยลงทะเบียนกับรัฐ โดยครอบครัวที่รับเลี้ยงดูแลเด็กจะต้องดูแลให้เด็กได้รับวัคซีนหรือยาที่เหมาะสม จะจ่ายสิทธินี้หรือไม่และจ่ายเป็นจำนวนเงินเท่าไรขึ้นอยู่กับพิจารณาจากภาครัฐ

(6.7) ธรรมเนียมช่วยเหลือด้านการรักษา (Health Care Card)

เป็นสิทธิที่จ่ายให้กับผู้ที่ได้รับสิทธิ Family Tax Benefit Part A ในอัตราสูงสุดแล้ว แต่ก็ยังถือว่ามิรายได้น้อย โดยจะเป็นการช่วยเหลือเพิ่มเติมด้านการรักษา ที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายในการเดินทางจะจ่ายสิทธินี้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากภาครัฐ

(6.8) ธรรมเนียมผู้ปกครองเด็ก (Parenting Payment)

เป็นสิทธิที่จ่ายให้กับผู้ปกครองของเด็กที่อายุต่ำกว่า 16 ปี และผู้ปกครองได้รับการพิจารณาจากรัฐแล้วว่ามิรายได้น้อยและสมควรได้รับความช่วยเหลือ กรณีผู้ปกครองอยู่เป็นโสดจะได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 464.20 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์ กรณีผู้ปกครองอยู่เป็นคู่สมรสจะได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 351.10 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์

### (6.9) กรณีผู้ให้การดูแลผู้ทุพพลภาพ (Care Allowance)

เป็นสิทธิที่จ่ายให้กับผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกับผู้ทุพพลภาพและให้การดูแลผู้ทุพพลภาพนั้น โดยที่ทั้งผู้ดูแลและผู้ทุพพลภาพจะต้องผ่านการพิจารณาจากภาครัฐว่าเป็นผู้พำนักในประเทศออสเตรเลีย เงินช่วยเหลือ 90.10 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ทุกๆ 2 สัปดาห์

#### 3.3.3.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม

ประเทศออสเตรเลียมีสภาพภูมิประเทศเป็นเกาะตั้งอยู่ในซีกโลกใต้ ตั้งอยู่ระหว่างมหาสมุทรอินเดียและมหาสมุทรแปซิฟิก เป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดในโลก แต่เป็นทวีปที่เล็กที่สุด เป็นประเทศที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับที่ 6 ของโลก มีพื้นที่ 7,692,000 ตารางกิโลเมตร มีสภาพเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง สินค้าส่งออกที่มีมูลค่าสูงของออสเตรเลีย ได้แก่ วัตถุดิบประเภทถ่านหิน แร่ และสินค้าเกษตร ได้แก่ ข้าวสาลี ข้าวบาร์เลย์ ข้าวโอ๊ต ข้าวเจ้า คาโนล่า น้ำตาล ผลไม้จำพวกองุ่น ส้ม แอปเปิ้ล กล้วย ผักสดจำพวกมันฝรั่ง มะเขือเทศ แครอท หัวหอม เนื้อวัว เนื้อหมู เนื้อแกะ และเนื้อสัตว์ปีก<sup>47</sup>

ประเทศออสเตรเลียมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า Commonwealth of Australia เมืองหลวง ชื่อ กรุงแคนเบอร์รา ตั้งอยู่ในอาณาเขตนครหลวงออสเตรเลีย (Australia Capital Territory : ACT) ออสเตรเลียมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบสหพันธ์ (Federal Democracy) ได้รับอิทธิพลมาจากทั้งอังกฤษและอเมริกาเหนือโดยแยกการปกครองเป็น 2 ส่วน คือ รัฐบาลแห่งจักรภพ (Commonwealth Government) และรัฐบาลแห่งรัฐ (State Government) ออสเตรเลียประกอบด้วยรัฐต่างๆ 6 รัฐ และ 2 เขตปกครอง คือ 1. Australian Capital Territory 2. Northern Territory 3. New South Wales 4. Queensland 5. South Australia 6. Tasmania 7. Victoria และ 8. Western Australia ออสเตรเลียมีสมเด็จพระราชินีเอลิซาเบทที่ 2 แห่งอังกฤษเป็นองค์ประมุข โดยมีผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ (Governor General) ทำหน้าที่แทนพระองค์ในออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลียใช้ระบบกฎหมายแบบ Common Law

ออสเตรเลียมีผู้ดำเนินกิจการเกษตรกรรมจำนวน 129,934 ราย เกือบจะทั้งหมดหรือร้อยละ 99 เป็นกิจการของครอบครัว กิจกรรมภาคเกษตรกรรมของออสเตรเลียทำให้เกิดภาวะการว่างงานและการสร้างงานให้แก่แรงงานจำนวนมากถึง 1.6 ล้านคนซึ่งมีการทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 17.2 ของกำลังแรงงานของประเทศ แรงงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ร้อยละ 50.7 ของแรงงานจำนวน 1.6 ล้านคนทำงานอยู่ใน 6 เมืองใหญ่ของออสเตรเลีย โดยมีลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลิตผลจากฟาร์ม ได้แก่ กิจการจำหน่ายอาหาร กิจการที่พักรอสัตว์ กิจการภัตตาคารและร้านอาหาร กิจการแปรรูป

<sup>47</sup> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2554, จาก <http://www.mfa.go.th/web/848.php?id=21>

ผลผลิตทางการเกษตร ในปี พ.ศ. 2548 มีการว่าจ้างแรงงานโดยตรงจำนวน 336,700 คน ให้ทำงานเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 4 ของกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ เป็นแรงงานชายร้อยละ 67 แรงงานจำนวนร้อยละ 44 ถูกว่าจ้างให้ทำงานเกี่ยวกับการเพาะปลูกข้าว การเลี้ยงแกะและวัว นอกจากนี้จำนวนแรงงานร้อยละ 85 ถูกว่าจ้างให้ทำงานเกษตรกรรมร้อยละ 8 ถูกว่าจ้างให้ทำงานบริการสำหรับงานเกษตรกรรม (เช่น การตัดเล็บขนแกะ การปั่นฝ้าย เป็นต้น) และส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 7 ถูกว่าจ้างให้ทำงานด้านป่าไม้ การตัดไม้ และการประมง ออสเตรเลียมีแรงงานที่ทำงานแรงงานแบบไม่แน่นอน (casual worker) ทำงานในภาคเกษตรกรรมอยู่เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมด เนื่องจากลักษณะการทำงานในภาคเกษตรกรรมที่ไม่แน่นอนตามฤดูกาลและแนวโน้มการว่าจ้างแบบประจำจากนายจ้างค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับกรว่าจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ<sup>48</sup>

กฎหมายประกันสังคม The Social Security Act 1991 (as amended) และ The Health Insurance Regulations 2004 ของประเทศออสเตรเลีย ได้แก่ สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุ กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีว่างงาน กรณีการรักษาพยาบาล และกรณีสิทธิประโยชน์ที่บุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับ

แรงงานในภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองในด้านการประกันสังคม ได้แก่ สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย เนื่องจาก สิทธิประโยชน์ของการประกันสังคมในประเทศออสเตรเลียจะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล โดยรัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว และประโยชน์ทดแทนกรณีเกษียณอายุ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ใช้ได้กับพลเมืองผู้อาศัยทุกคน รวมทั้งกรณีประกันสงเคราะห์ครอบครัว คุ้มครองผู้อาศัยทุกคนที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบทั้งหมด นายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องสมทบ กรณีเกษียณอายุเพิ่มจากประกันสังคมผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบจากภาษีของผู้ประกันตน นายจ้างจ่ายอีกร้อยละ 9 กรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร การออกเงินสมทบ ผู้ประกันตนสมทบเงินเป็นอัตราร้อยละของภาษีเงินได้ที่ต้องเสีย เพื่อรับประโยชน์ทางการแพทย์ นายจ้างไม่ต้องออกเงินสมทบ ส่วนรัฐบาลออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วยเป็นเงินสดและค่ายา เงินอุดหนุนสำหรับแพทย์และพยาบาล ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในทางการแพทย์ให้แก่ผู้อาศัยทุกคน แต่เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสด ให้เฉพาะผู้ที่ทำงานมีรายได้จำกัดตามเงื่อนไขที่กำหนด<sup>49</sup>

<sup>48</sup> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.nff.org.au/farm-facts.html>

<sup>49</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2546). โครงการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล. หน้า 46.

กรณีว่างงาน กฎหมาย The Social Security Act และ Health Insurance Regulations ของแต่ละรัฐในประเทศออสเตรเลียมีบทบัญญัติคุ้มครองในงานเกษตรกรรมด้านการประกันสังคมเกี่ยวกับเงินสงเคราะห์กรณีว่างงานแตกต่างกันออกไป รัฐส่วนใหญ่ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมทุกประเภทเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาลและแรงงานชั่วคราว จะมีบางรัฐ เช่น รัฐควีนส์แลนด์ คุ้มครองเฉพาะแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลและแรงงานที่ทำงานปศุสัตว์เกี่ยวกับการเลี้ยงแกะเท่านั้น<sup>50</sup> นายจ้างและลูกจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ รัฐเป็นผู้มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือสำหรับกองทุนประกันสังคมการว่างงานทั้งหมด<sup>51</sup> แต่จะคุ้มครองแรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระ<sup>52</sup>

### 3.3.4 การประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น

#### 3.3.4.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป

ประเทศญี่ปุ่นนับเป็นประเทศแรกในกลุ่มเอเชียที่มีระบบประกันสังคมและมีระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์แบบ เนื่องจากวิวัฒนาการและเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ

การประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น

การประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานประกันสังคม (Social Security Agency) โดยในปัจจุบันครอบคลุมทั้งสิ้น 7 กรณี คือ 1. กรณีชราภาพ 2. กรณีทุพพลภาพ 3. กรณีเสียชีวิต 4. กรณีเจ็บป่วย 5. กรณีคลอดบุตร 6. กรณีสงเคราะห์บุตร 7. กรณีว่างงาน

หน่วยงานประกันสังคมมีหน้าที่ดูแลประชาชนในเรื่องของการให้สิทธิประโยชน์ทางการแพทย์และบำนาญ เพื่อที่จะสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตให้กับประชาชน คนญี่ปุ่นทุกคนจะต้องลงทะเบียนกับระบบประกันสุขภาพและระบบประกันเงินบำนาญ ดังนี้<sup>53</sup>

<sup>50</sup> การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม . สืบค้น เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://www.ssa.gov/history/reports/ces/ces6kiehel.html>

<sup>51</sup> สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://ciss.calpoly.edu/research/labor-final-report-6-30-04-3.pdf>

<sup>52</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 28.

<sup>53</sup> นายวรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 145-146.

1) ลูกจ้างในบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม สามารถลงทะเบียนระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) และระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance)

2) ผู้ประกอบอาชีพอิสระ นักเรียน หรือไม่ได้เป็นลูกจ้าง สามารถลงทะเบียนระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) และระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension)

3) คนงานที่ทำงานในเรือ สามารถลงทะเบียนระบบประกันสำหรับผู้ทำงานในเรือ (Seamen's Insurance)

4) ลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล สามารถลงทะเบียนกับสมาคม Mutual Aid Associations

นอกจากการดูแลในเรื่องการประกันสุขภาพและเงินบำนาญแล้ว หน่วยงานประกันสังคมยังดูแลไปถึงเรื่องของการประกันการประสบอันตรายของคนงาน (Workmen's Accident Compensation Insurance) การประกันการมีงานทำ (Employment Insurance) และการสงเคราะห์บุตร (Children's Allowance) อีกด้วย

ระบบประกันในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่

- 1) ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension)
- 2) ระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance)
- 3) ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance)
- 4) ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance)
- 5) ระบบประกันสำหรับผู้ทำงานในเรือ (Seamen's Insurance)
- 6) โปรแกรม Mutual Aid Associations
- 7) ระบบสงเคราะห์ (Children's Allowance)
- 8) ระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance)
- 9) ระบบประกันการประสบอันตรายของคนงาน (Workmen's Accident Compensation Insurance)

### 1) ระบบบำนาญแห่งชาติ

ระบบบำนาญแห่งชาติเป็นระบบเงินบำนาญพื้นฐานสำหรับคนที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งแบ่งกลุ่มผู้ประกันตนออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) กลุ่มผู้ประกันตนที่ 1 คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 20 – 60 ปี และไม่อยู่ในกลุ่มที่ 2 และ 3 โดยส่วนใหญ่จะหมายถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และนักเรียนโดยจะต้องลงทะเบียนเป็นผู้ประกันตนเองที่สำนักงานของหน่วยงานประกันสังคม

(2) กลุ่มผู้ประกันตนที่ 2 คือ คนที่สมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance) หรือ Mutual Aid Association ไม่ต้องดำเนินการลงทะเบียนเอง เพราะนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการลงทะเบียนให้กับลูกจ้างในระบบประกันบำนาญของลูกจ้างหรือ Mutual Aid Association และระบบบำนาญแห่งชาติ

(3) กลุ่มผู้ประกันตนที่ 3 คือ คู่สมรสที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนที่อยู่ในกลุ่มผู้ประกันตนที่ 2 และมีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 60 ปี ไม่ต้องดำเนินการลงทะเบียนเอง เพราะนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการลงทะเบียน

## 2) ระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง

ระบบประกันบำนาญของลูกจ้างเป็นระบบที่สนับสนุนเงินบำนาญให้กับลูกจ้างโดยอัตราเงินบำนาญจะขึ้นอยู่กับรายได้ของผู้ประกันตน ซึ่งเป็นเงินบำนาญเพิ่มเติมที่จะได้จากเงินบำนาญของระบบบำนาญแห่งชาติ คนที่ทำงานในบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป หรือทำงานในบริษัท และมีอายุไม่ถึง 70 ปีจะต้องเข้าสู่ระบบประกันบำนาญของลูกจ้างทุกคน

## 3) ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง

ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้างเป็นระบบที่มีไว้สำหรับช่วยเหลือลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัว โดยการให้สิทธิประโยชน์ในกรณีเจ็บป่วย การคลอดบุตร และเสียชีวิต ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ Society – managed Health Insurance สำหรับบริษัทใหญ่ และ Government – managed Health Insurance สำหรับบริษัทอื่น Society – managed Health Insurance ของแต่ละสมาคมจะมีโปรแกรมการประกันสุขภาพ ผลประโยชน์ที่ได้รับ และการจ่ายเงินสมทบที่แตกต่างกันซึ่งอยู่บนเงื่อนไขของรัฐบาล Government – managed Health Insurance จะมีเกณฑ์ของสิทธิประโยชน์ และการจ่ายเงินสมทบที่แน่นอน โดยลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป หรือทำงานในบริษัท และไม่ได้อยู่ในระบบการประกันสุขภาพแห่งชาติต้องลงทะเบียนกับระบบประกันนี้ สมาชิกในครอบครัวจะได้รับสิทธิประโยชน์ก็ต่อเมื่อต้องได้รับการเลี้ยงดูและสนับสนุนทางการเงินจากผู้ประกันตน หรืออาศัยอยู่กับผู้ประกันตนและได้รับการช่วยเหลือทางการเงินจากผู้ประกันตน



#### 4) ระบบสงเคราะห์บุตร

มีไว้สำหรับช่วยเหลือประชาชนที่มีบุตรอายุไม่เกิน 12 ปี โดยเงินสมทบจากส่วน  
ของนายจ้างและรัฐบาลเท่านั้น โดยมีเงื่อนไขแบ่งได้เป็น 2 กรณี ดังนี้ 1. กรณีสงเคราะห์บุตร  
ทั่วไป (Children's allowance) สำหรับครอบครัวที่บิดา มารดามีรายได้ไม่เกิน 7,800,000 เยนต่อปี  
2. กรณีพิเศษ สำหรับครอบครัวที่บิดา มารดามีรายได้ 7,800,000 – 8,600,000 เยนต่อปี<sup>54</sup>

#### 5) ระบบประกันภัยการจ้างงาน

มีไว้สำหรับช่วยเหลือประชาชนที่ยังไม่มีงานทำและกำลังหางานทำ บุคคลที่  
สามารถใช้ระบบประกันภัยการจ้างงานนี้ได้จะต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปี

#### 6) ระบบประกันการประสบอันตรายของคนงาน

มีไว้สำหรับช่วยเหลือลูกจ้างจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ลูกจ้างทุก  
บริษัทมีสิทธิได้รับการประกันนี้

##### 1. แหล่งเงินทุน

เนื่องจากการประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นแบ่งออกเป็นหลายโครงการ จะมี  
รายรับของแต่ละโครงการดังต่อไปนี้<sup>55</sup>

##### ก) ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension)

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงิน 14,100 เยนต่อเดือน แต่สามารถขอลดอัตราเงิน  
สมทบที่จ่ายลงสำหรับผู้ประกันตนและครอบครัวที่มีรายได้น้อย เมื่อขอลดอัตราเงินสมทบจะทำ  
ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องของเงินบำนาญน้อยลงไปด้วย ดังนั้น ผู้ประกันตนสามารถนำเงิน  
มาจ่ายชดเชยได้ในภายหลัง นอกจากนี้ นักเรียนหรือผู้ประกันตนทั่วไปที่ อายุประมาณ 20 – 30 ปี  
ที่มีรายได้น้อยสามารถขอผ่อนผันการจ่ายเงินสมทบได้

ข) ระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance) ทั้งนายจ้าง  
และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเท่าๆ กัน ยกเว้นผู้ทำงานตามฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างที่  
ได้รับการว่าจ้างระยะสั้น

ค) ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) ทั้งนายจ้าง  
และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเท่าๆ กัน

ง) ระบบสงเคราะห์บุตร (Children's Allowance) นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ  
โดยมีเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบ ดังนี้ กรณีสงเคราะห์บุตร ทั่วไป (Children's Allowance) อัตรา

<sup>54</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก (2550). ระบบ  
ประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น. หน้า 48.

<sup>55</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 149-151

ร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มีค่าประมาณเท่ากับร้อยละ 0.09 ของเงินเดือน กรณีพิเศษอัตราร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี นอกจากนี้เงินบางส่วนจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล

จ) ระบบประกันภัยการจ้างงาน (Employment Insurance) นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในระบบนี้ โดยมีหลักเกณฑ์การออกเงินสมทบดังต่อไปนี้ ผู้ประกันตนอัตราร้อยละ 0.8 ของเงินเดือน อัตราร้อยละ 0.9 สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับกิจกรรม ป่าไม้ ประมง หรืออุตสาหกรรมเบียร์ นายจ้างอัตราร้อยละ 1.15 ของเงินเดือน (ร้อยละ 1.25 ของเงินเดือน สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับกิจกรรม ป่าไม้ ประมง หรืออุตสาหกรรมเบียร์ และอัตราร้อยละ 1.35 ของเงินเดือนสำหรับพนักงานก่อสร้าง ) รัฐบาลแบ่งจ่ายตามกรณี อัตราร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายในการจ่ายประโยชน์ให้ลูกจ้างเนื่องจากการว่างงานอัตราร้อยละ 33.3 ของค่าใช้จ่ายในการจ่ายประโยชน์ให้ลูกจ้างรายวันอัตราร้อยละ 12.5 ของค่าใช้จ่ายในการจ่ายประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนที่ต้องดูแลบุตรหรือผู้สูงอายุ

ฉ) ระบบประกันการประ สบอันตรายของคนงาน (Workmen's Accident Compensation Insurance) นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ และรัฐบาลจ่ายเงินสนับสนุนบางส่วน โดยมีเกณฑ์การจ่าย เงินสมทบสำหรับนายจ้างอัตราร้อยละ 0.45 – 11.8 ของเงินเดือน ขึ้นอยู่กับอัตราการเกิดอุบัติเหตุใน 3 ปี

## 2. สิทธิประโยชน์ของประกันสังคม

ในปัจจุบันสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากหน่วยงานประกันสังคม (Social Security Agency) ครอบคลุมทั้งสิ้น 7 กรณี ดังนี้ กรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์ กรณีว่างงาน

### 1) กรณีชราภาพ

ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension) ผู้ประกันตนสามารถได้รับเงินบำนาญพื้นฐานได้เมื่ออายุ 65 ปี โดยมีเงื่อนไขคือ ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินบำนาญไม่น้อยกว่า 25 ปี ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญปีละ 792,100 เยน ในกรณีที่ผู้ประกันตนส่งเงินสม ทบตลอด 40 ปี ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 65 ปี แต่ผู้ประกันตนสามารถขอรับเงินบำนาญก่อนได้ในช่วงอายุ 60-64 ปี ซึ่งจะมีผลทำให้เงินบำนาญลดลงไป นอกจากนี้ผู้ประกันตนยังสามารถเลือกที่จะรับเงินบำนาญหลังอายุ 65 ปีได้ซึ่งจะมีผลทำให้เงินบำนาญเพิ่มขึ้น<sup>56</sup>

ระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance) มีดังนี้<sup>57</sup>

<sup>56</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 27.

<sup>57</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม. หน้า 152-153.

(1) เงินบำนาญสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี เงินบำนาญ = (ก) + (ข) + (ค)

(ก) = 1,676 x จำนวนเดือนที่อยู่ในระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (ไม่เกิน 480 เดือน) x 0.985 เยน

(ข) = ((1) + (2)) x 1.031 x 0.985

(1) = เงินเดือนเฉลี่ย x 7.5/1,000 x จำนวนเดือนที่อยู่ในระบบประกันบำนาญของลูกจ้างก่อนมีนาคม ค.ศ. 2003

(2) = เงินเดือนเฉลี่ย x 5.769/1,000 x จำนวนเดือนที่อยู่ในระบบประกันบำนาญของลูกจ้างหลังเมษายน ค.ศ. 2003

(ค) ผู้ประกันตนจะได้รับเงินในส่วนนี้ก็ต่อเมื่ออยู่ในระบบประกันบำนาญของลูกจ้างมากกว่า 20 ปี หรือ 15 ปี หลังจากอายุ 40 ปี และคู่สมรสหรือภริยาอายุไม่เกิน 65 ปี หรือบุตรมีอายุน้อยกว่า 18 ปี ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิเงิน 227,900 เยนสำหรับคู่สามีหรือภริยาเงิน 227,900 เยนสำหรับบุตรคนแรกและคนที่สอง เงิน 75,900 เยนสำหรับบุตรคนที่สามขึ้นไป

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิรับเงินบำนาญตามระบบประกันบำนาญของลูกจ้างและเกิดระหว่างวันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 1941 – 1 เมษายน ค.ศ. 1949 ผู้ประกันตนสามารถขอรับเงินจากระบบบำนาญแห่งชาติก่อนอายุ 65 ปีได้ ในกรณีที่ผู้ประกันตนยังทำงานอยู่ในช่วงอายุ 60-64 ปี แล้วเงินเดือนรวมกับเงินบำนาญเกิน 280,000 เยนต่อเดือน จะมีผลให้เงินบำนาญที่ได้รับลดลงหรือระงับการให้เงินบำนาญในช่วงเวลานั้นๆ

(2) เงินบำนาญสำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 65 ปีขึ้นไป ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญจากระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง และเงินบำนาญจากระบบบำนาญแห่งชาติ ถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

## 2) กรณีทุพพลภาพ

ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension) ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธินี้ได้ก็ต่อเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2/3 ของเงินสมทบทั้งหมดของช่วงเวลาระหว่างอายุ 20 ปี ต้องไม่เกิน 2 เดือนก่อนที่จะเป็นบุคคลทุพพลภาพ ผู้ประกันตนจะใช้สิทธิได้ในกรณีทุพพลภาพแบบสมบูรณ์ ดังนี้ กรณีทุพพลภาพที่ต้องกรรพยาบาลผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญปีละ 990,100 เยน กรณีใช้ชีวิตอยู่ด้วยความลำบากผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญปีละ 792,100 เยน ในกรณีมีบุตรประโยชน์ทดแทนเพิ่มตามจำนวนบุตร<sup>58</sup>

<sup>58</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 28-29.

ระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance) ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธินี้ได้ก็ต่อเมื่อกลายเป็นบุคคลทุพพลภาพระหว่างอยู่ในระบบประกันบำนาญของลูกจ้างและจะต้องจ่ายเงินสมทบตามข้อกำหนดของระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง โดยผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญทั้งจากระบบบำนาญแห่งชาติและระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง

### 3) กรณีเสียชีวิต

ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension) บุตรที่ให้การดูแลประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับมีดังนี้ กรณีที่ผู้ประกันตนในขณะที่กำลังส่งเงินสมทบ ภริยาและบุตรที่มีอายุไม่ถึง 18 ปีมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนโดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 2/3 ของช่วงเวลาระหว่างอายุ 20 ปี ไม่นเกิน 2 เดือนก่อนที่จะเสียชีวิต โดยจะมีเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ กรณีที่ภริยาไม่มีบุตรได้รับ 792,100 เยนต่อปี และยังมีเงินจำนวนหนึ่งจะเพิ่มให้ตามจำนวนบุตรที่ให้การดูแล กรณีที่ภริยาต้องเลี้ยงดูบุตร 1 คน เท่ากับ 792,100 เยนต่อปี ถ้ามีบุตร 2 คน จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนจะเท่ากับ 511,000 เยนต่อบุตร 1 คน และจะเป็น 365,300 เยนต่อบุตร 1 คน<sup>59</sup> ถ้ามีบุตร 3 คนขึ้นไป

ระบบประกันบำนาญของลูกจ้าง (Employee' Pension Insurance) เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิต ผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา หลานและปู่ย่า ตายาย แต่มีการจำกัดอายุสำหรับผู้อยู่ในอุปการะบางกลุ่ม บำนาญจะเท่ากับ 75% ของบำนาญชราภาพของลูกจ้าง จะจ่ายเพิ่มให้แก่ภริยาที่สูงอายุและไม่มีบุตรดูแล<sup>60</sup>

### 4) กรณีเจ็บป่วย

ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) เมื่อผู้ประกันตนหรือสมาชิกในครอบครัวเกิดเจ็บป่วยในกรณีนอกเหนือจากการทำงาน ผู้ประกันตนสามารถได้รับการรักษาภายใต้ระบบประกัน โดยต้องรับผิดชอบค่ายา ดังนี้ ผู้ประกันตนจ่ายร้อยละ 30 ผู้สูงอายุจ่ายร้อยละ 10 จ่ายร้อยละ 30 สำหรับผู้มีรายได้สูง ผู้อยู่ในความดูแล เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี จ่ายร้อยละ 20 ผู้มีอายุ 3-69 ปี จ่ายร้อยละ 30 ผู้สูงอายุ จ่ายร้อยละ 10 จ่ายร้อยละ 30 สำหรับผู้มีรายได้สูง ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายด้านอาหารในขณะที่พักอยู่ในโรงพยาบาล คือ จ่ายเพียง 260 เยนต่อมื้อ ผู้ประกันตนและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถเดินทางเองได้สามารถขอเบิกค่าเดินทางเพื่อที่จะมารับการรักษาที่

<sup>59</sup> แหล่งเดิม.

<sup>60</sup> แหล่งเดิม หน้า 32-33.

โรงพยาบาลได้ ผู้ประกันตนที่ไม่สามารถทำงานได้และไม่ได้รับเงินเดือนจากนายจ้างสามารถขอรับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินจำนวนเท่ากับ 2/3 ของเงินเดือน เป็นระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน<sup>61</sup>

#### 5) กรณีคลอดบุตร

ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance)

กรณีที่ต้องขาดงานเนื่องจากการคลอดบุตร และทำให้สมาชิกไม่ได้รับเงินเดือน สามารถได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยจะจ่ายให้ในช่วง 42 วันก่อนคลอดบุตรถึง 56 วันหลังคลอดบุตร ในกรณีที่ได้บุตรแฝดหรือมากกว่านั้นจะยี่ ดเวลาจ่ายให้ คือ จะจ่ายให้ในช่วง 98 วันก่อนคลอดบุตร<sup>62</sup>

#### 6) กรณีสงเคราะห์บุตร

ระบบสงเคราะห์บุตร (Children's Allowance) ครอบครัวจะได้รับสิทธิประโยชน์ ครอบครัวจะได้รับเงิน 5,000 บาทต่อเดือนสำหรับบุตร 2 คนแรก และ 10,000 บาทต่อเดือน สำหรับบุตรคนต่อไป<sup>63</sup>

#### 7) กรณีว่างงาน

ระบบประกันภัยการจ้างงาน (Employment Insurance)

ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิในกรณีว่างงานก็ต่อเมื่ออยู่ในระบบประกันภัยการจ้างงาน ไม่น้อยกว่า 12 เดือนใน 24 เดือนก่อนการว่างงาน นอกจากนี้จะต้องลงทะเบียนกับสำนักงาน จัดหางานของรัฐ Public Employment Security Office และมีความตั้งใจที่จะกลับไปทำงานอีกด้วย ผู้ประกันตนจะต้องไปรายงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐทุกๆ 4 เดือน จะได้รับประโยชน์ ทดแทนด้วยอัตราร้อยละ 50-80 ของเดือนเฉลี่ย 6 เดือนก่อนว่างงาน และร้อยละ 80 ของค่าจ้าง เฉลี่ย 6 เดือนก่อนการว่างงาน สำหรับผู้ประกันตนที่อายุ 60-64 ปี การจ่ายประโยชน์ทดแทนจะ จ่ายให้ 90-180 วัน ซึ่งขึ้นอยู่กับช่วงเวลาของการจ่ายเงินสมทบ อายุและเหตุผลในการว่างงาน แต่ ผู้ประกันตนสามารถขอเพิ่มเวลาการรับประโยชน์ทดแทนได้เป็น 90-330 วัน เมื่อผู้ประกัน คน ว่างงานเนื่องจากภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ ป่วยทางจิต หรือกำลังได้รับการฝึกอบรม<sup>64</sup>

<sup>61</sup> วรโชค ไชยวงศ์ และคณะ ก เล่มเดิม หน้า 157-158.

<sup>62</sup> โครงการวิทยาลัยการเมือง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ก (2548). รายงานการศึกษาวิจัยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ (ฉบับสมบูรณ์). หน้า 22.

<sup>63</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 48.

<sup>64</sup> กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก (2552). รูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานในต่างประเทศ. หน้า 5-6.

### 3.3.4.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรม

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือและทะเลญี่ปุ่นและทางด้านตะวันออกของคาบสมุทรเกาหลี ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ 4 เกาะคือ ฮอนชู ฮอกไกโด คิวชู ชิโกกุ และมีเกาะเล็กๆ ประมาณ 6,852 เกาะ โดยมีเกาะฮอนชูเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดพื้นที่ 377,835 ตารางกิโลเมตร (แบ่งเป็นพื้นดิน 374,744 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 3,091 ตารางกิโลเมตร) มีขนาดใหญ่ 60 ของโลก เมืองหลวงชื่อ กรุงโตเกียว มีประชากร 127,333,002 คน (ตัวเลขประมาณเดือนกรกฎาคม 2547) มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญโดยมีจักรพรรดิเป็นประมุขของประเทศและมีนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่บริหารประเทศ โดยมีการกำหนดสถาบันหลักในการปกครองประเทศ คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ เขตการปกครองแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเขต (Prefectures) จำนวน 47 เขต และระดับเทศบาล (Municipalities) จำนวน 3,224 แห่ง ประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบกฎหมายแบบ Civil Law ประเทศญี่ปุ่นมีแรงงานจำนวน 66.44 ล้านคน (ตัวเลขประมาณปี 2549) โดยแบ่งเป็นแรงงานในภาคบริการร้อยละ 67.7 ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 27.8 ภาคเกษตรกรรมร้อยละ 4.6 หน่วยเงินตรา คือ เยนญี่ปุ่น (Japanese Yen-JPY)<sup>65</sup> ประเทศญี่ปุ่นมีสภาพภูมิประเทศเป็นเกาะ พื้นที่ของประเทศโดยทั่วไปมีสภาพเป็นภูเขาซึ่งมีจำนวนมากที่เป็นภูเขาไฟ มีพื้นที่ใช้ในการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรร้อยละ 12 ของพื้นที่ทั้งหมด สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปของประเทศมีอากาศหนาวและมีหิมะตกในบริเวณเกาะฮอกไกโดทางเหนือ ในขณะที่เกาะโอกินาวาตอนใต้มีสภาพภูมิอากาศที่ร้อนชื้น นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่น ยังประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติด้านแผ่นดินไหวประมาณ 1,500 ครั้งต่อปี ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชากรจำนวนมากในแต่ละครั้ง การที่ประเทศญี่ปุ่นต้องเผชิญกับภัยพิบัติที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนที่ดินเพื่อใช้ผลิตพืชผลทางการเกษตร แต่ประเทศญี่ปุ่นก็มีความสามารถทางเทคโนโลยีการเกษตรโดยสามารถผลิตสินค้าทางการเกษตรได้ในปริมาณมาก แม้ขนาดไร่นาของชาวนาจะมีขนาดเล็กสินค้าเกษตรที่รัฐบาลให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ข้าว ประเทศญี่ปุ่นยังคงต้องนำเข้าข้าวจากต่างประเทศเนื่องจากปริมาณการผลิตในประเทศยังไม่เพียงพอแก่การบริโภคภายในประเทศ ประเทศญี่ปุ่นยังคงมีศักยภาพและความสามารถในการผลิตข้าวเพื่อบริโภคภายในประเทศได้จำนวนถึงร้อยละ 50 ของปริมาณข้าวที่จำเป็นต่อการบริโภคภายในประเทศทั้งหมด ทั้งนี้ ชาวญี่ปุ่นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริม นโยบายการพัฒนาด้านเกษตรกรรมของประเทศเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก ปัญหาการขาดแคลนอาหารในอนาคตยุคโลกาภิวัตน์ด้วยเหตุนี้ภาคเกษตรกรรมและชาวนาญี่ปุ่นจึงได้รับการปกป้องคุ้มครองจากรัฐเป็นพิเศษ แม้ว่า

<sup>65</sup> ข้อมูลจาก [http://www.thaifita.com/thaifita/Portals/o/Japan\\_Internet\\_09.pdf](http://www.thaifita.com/thaifita/Portals/o/Japan_Internet_09.pdf)

ปัญหาด้านแรงงานในภาคเกษตรของประเทศญี่ปุ่น คือ มีกลุ่มแรงงานสูงอายุมากกว่าแรงงานในวัยหนุ่มสาวซึ่งนิยมรับจ้างทำงานด้านเกษตรกรรมในลักษณะชั่วคราวเท่านั้น แต่จะไปแสวงหารายได้หลักจากแหล่งรายได้อื่นๆ ที่ไม่ใช่งานด้านเกษตรกรรม ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรของประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง<sup>66</sup>

ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติของประเทศญี่ปุ่น<sup>67</sup>

ประเทศญี่ปุ่นมีระบบประกันสุขภาพแก่ประชากรที่เป็นลูกจ้างประจำ (Employees' Health Insurance) และประชากรที่ไม่มีได้เป็นลูกจ้างประจำ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานในงานเกษตรกรรม ผู้ว่าจ้างตนเอง ผู้สูงอายุในวัยเกษียณ รวมทั้งผู้อยู่ในความดูแลของคนกลุ่มนี้ด้วย ระบบประกันสุขภาพของประเทศญี่ปุ่นภายใต้กฎหมาย The National Health Insurance Law มีลักษณะเป็นระบบที่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐมีหน้าที่ร่วมกันจ่ายเงินสมทบ โดยแบ่งประเภทของกลุ่มคนที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว เป็นสามประเภท ได้แก่ ระบบประกันสุขภาพสำหรับลูกจ้างประจำที่มีนายจ้าง (Employer-Based Insurance) ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) สำหรับผู้ที่ไม่มียายจ้าง และระบบประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ (Health Insurance for the Elderly)

ระบบประกันสุขภาพสำหรับลูกจ้างที่มีนายจ้าง (Employer-Based Insurance) เป็นระบบประกันสุขภาพที่บริหารจัดการโดยรัฐ (Government-Managed Health Insurance) และต่างร่วมกันจ่ายเงินสมทบโดยนายจ้างและลูกจ้างในอัตราร้อยละ 8.5 ของค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง นายจ้างบางรายสมัครใจจะร่วมสมทบเข้าระบบประกันสุขภาพให้แก่ลูกจ้างในอัตรากึ่งหนึ่งของเงินสมทบทั้งหมด ทั้งนี้แล้วแต่ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติกรณีไม่มีนายจ้าง เป็นระบบประกันสุขภาพที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่มที่ไม่มี นายจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานตามฤดูกาล ผู้ว่าจ้างตนเอง และแรงงานในงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะ โดยผู้ได้รับความคุ้มครองถูกกำหนดให้มีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบ (Cost-Sharing) ซึ่งรัฐร่วมจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 50 ของเงินค่าจ้างเนื่องจากไม่มีนายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ สำหรับเกษตรกรหรือแรงงานในงานเกษตรกรรมต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวน 158,600 เยนต่อปี

ระบบประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองในประเภทนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุซึ่งอายุครบ 70 ปีขึ้นไป และผู้ทุพพลภาพอายุระหว่าง 65-69 ปี โดยผู้ได้รับความ

<sup>66</sup> แรงงานภาคเกษตรในญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2554, จาก

[http://www.asiakan.org/japan/japan\\_ag\\_intro.shtml](http://www.asiakan.org/japan/japan_ag_intro.shtml)

<sup>67</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 165-177.

คุ้มครองไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ เงินในกองทุนประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนจากกองทุนสำหรับผู้เจ็บป่วย (Sickness Funds) ร้อยละ 70 จากกองทุนของรัฐบาล (National Government) ร้อยละ 20 และจากรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) อีกร้อยละ 10

กองทุนทุกประเภทครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลและการบริการทางการแพทย์รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ค่าวิชาชีพแพทย์ ค่าทันตกรรม ค่ายา และแม้กระทั่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อมารับบริการทางการแพทย์ กองทุนยังจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีการลาคลอดบุตร เช่น การจ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 60 ของรายได้เฉลี่ยเป็นระยะเวลา 42 วันก่อนครบกำหนดคลอด จนกระทั่งครบ 56 วันหลังคลอดบุตร<sup>68</sup> เนื่องจากหญิงที่คลอดบุตรนั้นขาดรายได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

- (1) ค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันมิได้เกิดจากการทำงาน
- (2) เงินช่วยเหลือค่าอาหารในระหว่างเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล
- (3) ค่าเดินทางกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ
- (4) เงินสงเคราะห์กรณีขาดรายได้จากการทำงานเนื่องจากบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย
- (5) เงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร
- (6) เงินสงเคราะห์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการฌาปนกิจศพ

อย่างไรก็ตาม ระบบ Cost-Sharing ที่ผู้ได้รับความคุ้มครองยังคงต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนของตนเองนั้น ผู้ได้รับความคุ้มครองต้องร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดด้วย เช่น ผู้ได้รับความคุ้มครองที่มีนายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ร้อยละ 10 และต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้อยู่ในความดูแลของตนร้อยละ 20 สำหรับส่วนที่เหลือสามารถเบิกได้หรือได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายกรณีไม่มี นายจ้างหรือเป็นผู้สูงอายุยังคงต้องร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาลร้อยละ 10-30 ของค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด

ระบบประกันสังคมกรณีเงินบำนาญสำหรับผู้เกษียณอายุ

การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเกี่ยวกับเงินบำนาญกรณีชราภาพหรือเกษียณอายุของประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้แผนการจ่ายเงินบำนาญกรณีชราภาพหรือเกษียณอายุแห่งชาติ (National Pension Scheme) ซึ่งกำหนดให้ประชากรของประเทศร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าวใน 2 ลักษณะ ดังนี้<sup>69</sup>

- (1) ประเภทที่หนึ่ง บุคคลที่จดทะเบียนและอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 60 ปี โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ว่าจ้างตนเอง แรงงานที่รับจ้างทำงานอิสระ นักเรียน

<sup>68</sup> โครงการวิจัยการเมือง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ก หน้าเดิม.

<sup>69</sup> แหล่งเดิม. หน้า 4-173-4-174.



นักศึกษา แรงงานในงานเกษตรกรรม ป่าไม้ ประมง รวมถึงคู่สมรสของบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือนๆ ละ 14,100 เยน สำหรับอัตราที่กำหนดในปี พ.ศ. 2550 โดยต้องติดต่อกองทุนทะเบียนกับสำนักงานเขตหรือหน่วยงานราชการท้องถิ่นที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ภายใน 14 วันนับจากวันที่ตนมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ประเภทที่สอง ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำจากนายจ้าง โดยนายจ้างต้องดำเนินการแจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมกองทุนบำนาญสำหรับการเกษียณอายุของลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance หรือ Mutual Aid Associations) ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต้องร่วมกันสมทบเงินเข้ากองทุนในอัตราเท่ากันตามที่กฎหมายกำหนด คู่สมรสของลูกจ้าง ที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญประเภทที่สองถือว่าเข้าร่วมกองทุนด้วยโดยอัตโนมัติโดยไม่ต้องจ่ายเงินสมทบอีก

ผู้ที่เข้าร่วมกองทุนบำนาญสำหรับการเกษียณอายุแห่งชาติโดยสมัครใจ ได้แก่<sup>70</sup>

(1) บุคคลที่มีสัญชาติญี่ปุ่นซึ่งมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และไม่เกิน 60 ปี แต่พำนักอาศัยอยู่ต่างประเทศ

(2) ผู้ว่าจ้างตนเองที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และไม่เกิน 65 ปี ที่ยังไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำนาญแห่งชาติ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญแห่งชาติ

(3) บุคคลที่เกิดก่อนวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2508 อายุ 65 ปี แต่ไม่เกิน 70 ปี ซึ่งขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญแห่งชาติ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนบำนาญแห่งชาติตามที่กฎหมายกำหนด ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวแล้วในระบบบำนาญแห่งชาติ คู่สมรสได้รับเงินบำนาญจำนวน 792,100 เยน และเงินสงเคราะห์สำหรับบุตรคนแรกที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี จำนวน 792,100 เยน เงินสงเคราะห์สำหรับบุตรคนที่สองอายุไม่เกิน 18 ปี อีก 511,000 เยนต่อปี เงินสงเคราะห์สำหรับบุตรคนที่สามอายุไม่เกิน 18 ปี อีก 365,300 เยนต่อปี<sup>71</sup>

(4) เงินบำนาญสำหรับภริยาหม้ายที่สมรสกับสามีอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป และได้รับเงินสนับสนุนเลี้ยงดูจากสามีนั้นเป็นหลัก หากสามีเสียชีวิตหลังจากได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 25 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ประกันตนประเภทที่ไม่มีนายจ้าง (Self – Employed Persons) และผู้ประกันตนนั้นยังไม่เคยได้รับเงินบำนาญหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากกองทุนบำนาญเลย ภริยา

<sup>70</sup> แหล่งเดิม.

<sup>71</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ก หน้าเดิม.

หม้ายดังกล่าว มีสิทธิได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่ไม่เกิน 65 ปี อัตราเงินบำนาญจะได้รับสามในสี่ของเงินบำนาญที่สามีอาจจะได้รับหากยังมีชีวิตอยู่

(5) สิทธิประโยชน์ที่จ่ายเป็นเงินในครั้งเดียวกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต (Lump – sum Death Benefit) หากผู้ประกันตนเสียชีวิตโดยยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆ จากกองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติ หากผู้ประกันตนนั้นได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 36 เดือนขึ้นไปแล้ว สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่กับผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญที่จ่ายให้ครั้งเดียวเป็นเงินจำนวน 120,000 – 320,000 เยน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละราย

กรณีว่างงาน ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายประกันการว่างงาน หรือ The Employment Insurance Law (Law No. 116 of December 28, 1974) เพื่อคุ้มครองคนว่างงานให้ได้รับเงินสงเคราะห์และสิทธิประโยชน์ระหว่างการว่างงาน แต่กฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นคุ้มครองกลุ่มคนว่างงานที่เป็นลูกจ้างประจำและมีนายจ้างซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องจ่ายเงินสมทบร่วมกัน ในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและได้รับสวัสดิการช่วยเหลือในรูปแบบของเงินสงเคราะห์ระหว่างการว่างงาน กรณีเงินที่ได้รับเพื่อเป็นรายได้ของผู้ว่างงาน (Basic Allowance) เงินช่วยเหลือเพื่อการฝึกอบรมและค่าที่พักอาศัยระหว่างการว่างงาน (Skill Acquisition Allowance and Lodging Allowance) เงินช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในระหว่างที่ว่างงาน (Sickness and Injury Allowance) รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ สำหรับการได้รับการจ้างงานระยะสั้น การหางานสำหรับผู้สูงอายุ การฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ การดูแลบุตรและครอบครัวระหว่างหางานทำ แต่ไม่บังคับใช้กับแรงงานที่รับจ้างทำงานชั่วคราว แรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างงานหลังจากอายุ 65 ปีแล้ว ซึ่งแรงงานในงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นผู้ว่าจ้างตนเอง หรือเป็นแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาลโดยไม่มีนายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบด้วย ดังนั้น กฎหมายฉบับนี้จึงไม่มีผลบังคับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่<sup>72</sup>

กองทุนบำนาญสำหรับเกษตรกรที่เกษียณอายุ

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายคุ้มครองเกษตรกรในด้านการให้สวัสดิการสังคมประเภทกองทุนบำนาญแก่เกษตรกรที่สูงอายุและเกษียณจากงานเกษตรกรรมโดยเฉพาะตามกฎหมาย The Farmers' Pension Fund Law โดยกลุ่มเกษตรกรและชาวนาจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้รับเงินบำนาญจากกองทุนดังกล่าวเมื่ออายุครบ 60 ปี และได้โอนการบริหารจัดการที่ดินให้บุคคลอื่นใดก็ตามเพื่อวัตถุประสงค์ในการเกษตรกรรม เมื่อ

<sup>72</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน ก เล่มเดิม. หน้า 4-175-4-176.

เกษตรกรดังกล่าวอายุครบ 65 ปี อัตราเงินบำนาญจะลดลงเมื่อคำนวณร่วมกับเงินบำนาญที่จะได้รับร่วมกับเงินบำนาญจากกองทุนบำนาญเพื่อการเกษียณอายุแห่งชาติตามกฎหมาย The National Pension Law ดังนั้น เกษตรกรหรือชาวนาของประเทศญี่ปุ่นที่มีอายุครบ 65 ปีขึ้นไปจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญจากกองทุนบำนาญอย่างน้อยสองกองทุนขึ้นไป หากจ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 20 ปีขึ้นไปตามที่กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้จ่ายเงินสมทบไว้<sup>73</sup>

### 3.4 มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในประเทศไทย

#### 3.4.1 การประกันสังคมแรงงานทั่วไป

สำนักงานประกันสังคมได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533<sup>74</sup> โดยมีสำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงมหาดไทยด้วย และมีการโอนอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์เกี่ยวกับการประกันสังคมไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม<sup>75</sup> นอกจากนั้นยังโอนกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจากกรมแรงงานไปขึ้นกับสำนักงานประกันสังคมด้วยพร้อมๆ กัน<sup>76</sup> ต่อมาได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 และมีการโอนสำนักงานประกันสังคมไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536<sup>77</sup> หลังจากนั้นได้มีการโอนสำนักงานประกันสังคมไปสังกัดกระทรวงแรงงานตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545

สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจหลัก คือ การบริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมมีดังต่อไปนี้

<sup>73</sup> แหล่งเดิม.

<sup>74</sup> พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 33) พ.ศ. 2533 , มาตรา 4.

<sup>75</sup> พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2533 , มาตรา 3.

<sup>76</sup> พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 , มาตรา 22 ทวิ.

<sup>77</sup> พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และมาตรา 114 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 , มาตรา 34.

1. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง / ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานรวมทั้ง การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม
2. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทน
3. เสนอนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์
4. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง / ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม
6. ตรวจสอบและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม
7. ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนที่สูญเสียอวัยวะ ให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม
8. ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม
10. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

ขอบเขตการให้ความคุ้มครองพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ออกมาใช้บังคับเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 ในระยะแรกใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต่อมาในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 ได้ขยายการใช้บังคับไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และในปัจจุบันได้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป<sup>78</sup> ในปี 2553 มีลูกจ้างอยู่ภายใต้การคุ้มครองทั้งสิ้นจำนวนกว่า 9,702,833 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 ของแรงงานที่มีงานทำ หรือประมาณร้อยละ 14.36 ของประชากรทั้งหมด<sup>79</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล มีส่วน

<sup>78</sup> พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. 2545.

<sup>79</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2553). รายงานประจำปี. หน้า 9.

จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนนี้ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประสบเหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ใน 7 กรณี คือ การเจ็บป่วย การคลอดบุตร การทุพพลภาพ การตาย การสงเคราะห์บุตร การชราภาพ และการว่างงาน ปัจจุบัน บันนาย้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 5 ของค่าจ้าง จากฐานค่าจ้างขั้นต่ำ 1,650 บาท แต่ไม่เกินอัตราค่าจ้าง 15,000 บาท ต่อเดือน<sup>80</sup> ในการให้ประโยชน์ทดแทนนั้น เมื่อแรกเริ่มใช้กฎหมายนี้ได้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนใน 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตร<sup>81</sup> เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541 ได้ขยายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และกรณีสงเคราะห์บุตร<sup>82</sup> และได้ขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547<sup>83</sup> โดยเริ่มให้สิทธิประโยชน์นี้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป ทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตมากขึ้นส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน 7 กรณี ได้แก่

1. กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ
4. กรณีตาย
5. กรณีสงเคราะห์บุตร
6. กรณีชราภาพ
7. กรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มี

ดังนี้

#### 1) กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

<sup>80</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่. ตอนที่ 13 ก.

<sup>81</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 104.

<sup>82</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทน ในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. 2541.

<sup>83</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546.

ผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์<sup>84</sup> จะได้รับ บริการทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากสถานพยาบาลที่มีชื่อระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิ รักษาพยาบาล โดยแสดงบัตรรับรองสิทธิฯ ทุกครั้งที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ได้รับเงินทดแทนการ ขาดรายได้ในระหว่างหยุดพักรักษาในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน โดยได้รับตามที่หยุด งานจริงตามคำสั่งแพทย์ ครั้งละไม่เกิน 90 วัน และรวมกันไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่เจ็บป่วย ด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับไม่เกิน 365 วัน<sup>85</sup> นอกจากนี้ เว้นแต่กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ถูกเงินสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลอื่นได้ และสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลคืนได้ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

(1.1) เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ ไม่ว่าจะกรณีประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยถูกเงิน<sup>86</sup> สามารถเบิกได้ ดังนี้

ก. ผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ข. ผู้ป่วยใน สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง ยกเว้น ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท

- กรณีประสบอันตราย ผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทาง การแพทย์คืนได้ โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง

- กรณีเจ็บป่วยถูกเงิน ผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทาง การแพทย์คืนได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้ง<sup>87</sup>

(1.2) เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน ไม่ว่าจะกรณีประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยถูกเงิน สามารถเบิกได้ดังนี้

ก. กรณีผู้ป่วยนอก

- สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาท

<sup>84</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 62.

<sup>85</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 64.

<sup>86</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงิน ทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถูกเงิน ลงวันที่ 11 เมษายน 2548.

<sup>87</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงิน ทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถูกเงิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2554.

- สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงเกิน 1,000 บาทได้ หากมีการตรวจรักษาตามรายการในประกาศฯ ดังนี้ การให้เลือดหรือส่วนประกอบของเลือด การฉีดสารต่อต้านพิษจากเชื้อบาดทะยัก การฉีดวัคซีนหรือเซรุ่มป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าเฉพาะเข็มแรก การตรวจอัลตราซาวด์ กรณีที่มีภาวะฉุกเฉินเฉียบพลันในช่องท้อง การตรวจด้วย CT – SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด การขูดมดลูกกรณีตกเลือดหลังคลอดหรือตกเลือดจากการแท้งบุตร ค่าฟิ้นคินซีฟ และกรณีที่มีการสังเกตอาการในห้องสังเกตอาการ ตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป

#### ข. กรณีผู้ป่วยใน

- ค่ารักษาพยาบาล กรณีไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท

- ค่าห้องและค่าอาหาร ไม่เกินวันละ 700 บาท

- ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท

- กรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000 – 16,000 บาท ตามระยะเวลาการผ่าตัด

- ค่าฟิ้นคินซีฟรวมค่ายาและอุปกรณ์ เบิกได้ไม่เกินรายละ 4,000 บาท

- ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการและหรือเอกซเรย์ เบิกได้ในวงเงินไม่เกินรายละ 1,000 บาท

- กรณีมีความจำเป็นต้องตรวจวินิจฉัยพิเศษ ได้แก่ การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจหัวใจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูง การตรวจคลื่นสมอง การตรวจอัลตราซาวด์

- การสวนเส้นเลือดหัวใจและเอกซเรย์ การส่องกล้อง การตรวจด้วยการฉีดสี การตรวจด้วย CT – SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด

(1.3) กรณีมีความจำเป็น ต้องรับหรือส่งตัวผู้ป่วย ไปตรวจวินิจฉัยหรือรักษาต่อยังสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯ ภายในระยะเวลา 72 ชั่วโมง สามารถเบิกค่าพาหนะตามอัตรา ดังนี้

(1) ภายในเขตจังหวัดเดียวกัน สำหรับค่ารถพยาบาลหรือเรือพยาบาล จ่ายตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 500 บาทต่อครั้ง และ 300 บาทต่อครั้ง สำหรับพาหนะรับจ้างหรือส่วนบุคคล

(2) ในกรณีข้ามเขตจังหวัด จ่ายเพิ่มจากกรณีภายในเขตจังหวัดเดียวกันอีก ตามระยะทางกิโลเมตรละ 6 บาท (ตามระยะทางกรมทางหลวง)<sup>88</sup>

## 2) กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร<sup>89</sup> โดยจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนหญิง สามารถไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร สถานพยาบาลใดก็ได้จะได้รับเหมาจ่ายค่าคลอดบุตร จำนวน 13,000 บาท<sup>90</sup> เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน กรณีผู้ประกันตนชายที่มีภริยาหรือหญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยาสามารถไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรสถานที่ใดก็ได้จะได้รับเหมาจ่ายค่าคลอดบุตร จำนวน 13,000 บาท

## 3) กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีทุพพลภาพมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ<sup>91</sup> มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

(1) ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือนตลอดชีวิตในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

(2) ผู้ทุพพลภาพสามารถเลือกสถานพยาบาลตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด

- กรณีผู้ป่วยนอก ผู้ทุพพลภาพสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลและนำไปเสร็จมาเบิกที่สำนักงานประกันสังคม

- กรณีผู้ป่วยใน เข้ารับบริการทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากสถานพยาบาลจะเป็นผู้เบิกจากสำนักงานประกันสังคมโดยตรง

- กรณีผู้ทุพพลภาพไม่ได้เข้ารับบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์ได้ ดังนี้

<sup>88</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ลงวันที่ 11 เมษายน 2548.

<sup>89</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 65.

<sup>90</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2553.

<sup>91</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 69.



ก. สถานพยาบาลของรัฐ<sup>92</sup>

- ประเภทผู้ป่วยนอก ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตาม

ความจำเป็น

ข. สถานพยาบาลของเอกชน

- ประเภทผู้ป่วยนอก ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท
- ประเภทผู้ป่วยใน ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท
- ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ เหม่าจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท
- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตและอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อร่างกาย
- ค่าทำศพ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท
- เงินสงเคราะห์ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์ ดังนี้

(1) ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ ให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

(2) ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

กรณีเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์จะมี สิทธิเฉพาะผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2538 เป็นต้นมา

4) กรณีตาย

ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีตายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย<sup>93</sup> สำนักงานประกันสังคมจ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนี้

- (1) ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท<sup>94</sup>

<sup>92</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2553.

<sup>93</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 73.

## (2) ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตาย ดังนี้

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ ให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

บุคคลที่มีอำนาจจัดการศพ ได้แก่

- บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ได้แก่

บุคคลซึ่งผู้ประกันตน ทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ หากผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ คือ

- สามีหรือภริยาที่จดทะเบียนสมรสกับผู้ประกันตน

- บิดา มารดา

- บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน

## 5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน<sup>94</sup> จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคน<sup>96</sup>

เงื่อนไขของบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์ จะต้องเป็นบุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน (บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น)

<sup>94</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินสมทบค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 , ตอนที่ 101 ก.

<sup>95</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 , มาตรา 74.

<sup>96</sup> กฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2554. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 , ตอนที่ 43 ก.

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตร ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายในขณะที่ บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรอายุ 6 ปีบริบูรณ์

## 6) กรณีชราภาพ

### (6.1) กรณีเงินบำนาญชราภาพ

#### - กรณีปกติ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือน จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง<sup>97</sup> ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุด

#### - กรณีสิทธิที่เพิ่มขึ้น

กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพใน อัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงในกรณีที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงิน บำนาญชราภาพ จากอัตราร้อยละ 20 เพิ่มอีกอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน<sup>98</sup>

### (6.2) กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์หรือเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ ความตาย

#### เงินบำเหน็จชราภาพ<sup>99</sup>

- กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับ จำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเข้ากองทุน

- กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนพร้อมผลประโยชน์ทดแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

<sup>97</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542, มาตรา 76.

<sup>98</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542, มาตรา 77 ทวิ.

<sup>99</sup> กฎกระทรวง (ฉบับที่ 18) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 56 ก.

- กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

### 7) กรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน<sup>100</sup>

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ เมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก

- ต้องขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักจัดหางานของรัฐ
- มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
- ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
- ต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
- ผู้ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณีดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่
2. กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วย

กฎหมายในกรณีร้ายแรง

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันควร
  6. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
  7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่โทษสำหรับความผิดเหตุโทษ
    - ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
  - มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย<sup>101</sup>
  - ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39<sup>102</sup>
- สิทธิที่จะได้รับดังนี้

1) กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานครั้งละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

<sup>100</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 78.

<sup>101</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 79.

<sup>102</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 54 (7).

2) กรณีลาออก ได้รับเงินทดแทนระหว่างการทำงานครั้งละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง (หากใน 1 ปีปฏิทิน มีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการทำงานทั้ง 2 กรณี ให้นำระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการทำงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน)<sup>103</sup>

กฎหมายประกันสังคมจะได้นำความคุ้มครองแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ยังมีข้อยกเว้นไม่คุ้มครองบุคคลหรือลูกจ้างบางประเภท<sup>104</sup> ได้แก่

1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
3. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ
4. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
6. ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา<sup>105</sup>
7. ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
8. ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
9. ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
10. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
11. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล

<sup>103</sup> กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 , ตอนพิเศษ 028 ก.

<sup>104</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. มาตรา 4.

<sup>105</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ.2545

12. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

13. ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย

14. ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ<sup>106</sup>

ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหากยังต้องการได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ดังนี้

### 1) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ

เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงจะต้องมาสมัครภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน<sup>107</sup>

เงินสมทบที่ต้องนำส่งเดือนละ 432 บาท เงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ คือ เดือนละ 4,800 บาท<sup>108</sup> เท่ากันทุกคน โด ยคิดจากอัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ตลอดจนทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตรและชราภาพ ต่อเนื่องจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

เหตุที่ทำให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน

1. ตาย

2. กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

3. ลาออก

4. ไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน (สิ้นสภาพตั้งแต่วันที่แรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ)

5. ภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน (สิ้นสภาพในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน)<sup>109</sup>

<sup>106</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549

<sup>107</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 , มาตรา 39.

<sup>108</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 . ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 112. ตอนที่ 13 ก.

<sup>109</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 , มาตรา 41.

## 2) กรณีผู้ประกันตนที่มีโช้ถูกจ้างเป็นผู้ประกันตน

บุคคลที่มีโช้ถูกจ้างสามารถได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม โดยการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ คือ กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย<sup>110</sup>

เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย

ปี พ.ศ. 2537 ถึง พ.ศ. 2538 ปีละ 2,880 บาท

ปี พ.ศ. 2539 ถึง พ.ศ. 2540 ปีละ 3,110 บาท

ปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2542 ปีละ 3,360 บาท

ปีต่อไป ปีละ 3,360 บาท

ในระหว่างที่มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีผลใช้บังคับอยู่นั้น สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการศึกษาปรับปรุงแก้ไขในด้านสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน ประกอบด้วยในขณะนั้นนายกรัฐมนตรี (นายอภิ สิทธิ เวชชาชีวะ ) ได้กำหนดให้ แผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศไทยครอบคลุมผู้มีรายได้น้อยและด้อยโอกาสทั่วประเทศ เป็นของขวัญปีใหม่ 9 ข้อ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2554 รวมถึงการสร้างระบบความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมให้กับแรงงานนอกระบบ<sup>111</sup> โดยให้สำนักงานประกัน สังคม กระทรวงแรงงาน รับผิดชอบเร่งรัดดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นของขวัญข้อแรก คือ “การสร้างระบบความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมให้กับแรงงานนอกระบบ” ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2554 ประชาชนผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ได้โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(1) ผู้ประกันตนที่มีโช้ถูกจ้างเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (มาตรา 40) มีคุณสมบัติ ดังนี้

<sup>110</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมีโช้ถูกจ้าง พ.ศ. 2537 , มาตรา 6.

<sup>111</sup> เปิดเวที “ปฏิบัติการประชารัฐวิวัฒน์ ประกันสังคมไทยเข้มแข็ง ” วารสาร ประกันสังคม , 17 , 2. หน้า 4.

1. มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์<sup>112</sup>

2. ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือมาตรา 39

(2) เงินสมทบที่ต้องนำส่ง

ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 สามารถเลือกจ่ายเงินสมทบได้ 2 ทางเลือก คือ

1. ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 100 บาทต่อเดือน (รัฐบาลอุดหนุน 30 บาท ผู้ประกันตนจ่าย 70 บาท)

2. ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 150 บาทต่อเดือน (รัฐบาลอุดหนุน 50 บาท ผู้ประกันตนจ่าย 100 บาท)

ทั้งนี้ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบทางเลือกที่ 2 สามารถออมเพิ่มได้อีกไม่เกิน เดือนละ 1,000 บาท และผู้ประกันตนจะขอรับเงินบำเหน็จชราภาพได้เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

(3) สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้ประกันตนที่เลือกจ่ายเงินสมทบทางเลือกที่ 1 จะได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือ

(ก) เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อัตรารวัน ละ 200 บาท ปีละไม่เกิน 20 วัน กรณีพักรักษาในโรงพยาบาลอย่างน้อย 2 วันขึ้นไป ต้อง จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 3 เดือนภายใน 4 เดือน

(ข) เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ตั้งแต่ 500-1,000 บาทต่อ เดือน เป็นระยะเวลา 15 ปี

จ่ายเงินสมทบไม่น้อย 6 เดือน ภายในระยะเวลา 10 เดือนก่อนเดือนที่ ทุพพลภาพ ได้รับ 500 บาทต่อเดือน

จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 20 เดือนก่อนเดือนที่ ทุพพลภาพ ได้รับ 650 บาทต่อเดือน

จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 24 เดือน ภายในระยะเวลา 40 เดือนก่อนเดือนที่ ทุพพลภาพ ได้รับ 800 บาทต่อเดือน

จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 36 เดือน ภายในระยะเวลา 60 เดือนก่อนเดือนที่ ทุพพลภาพ ได้รับ 1,000 บาทต่อเดือน

<sup>112</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 มาตรา 5.



(ค) กรณีตายได้รับเงินค่าทำศพ 20,000 บาท จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 6 เดือนใน 12 เดือน

2. ผู้ประกันตนที่เลือกจ่ายเงินสมทบทางเลือกที่ 2 จะได้รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี คือ

(ก) เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อัตรารวันละ 200 บาท ปีละไม่เกิน 20 วัน พักรักษาในโรงพยาบาลอย่างน้อย 2 วันขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 3 เดือนภายใน 4 เดือน<sup>113</sup>

(ข) เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ตั้งแต่ 500-1,000 บาทต่อเดือน เป็นระยะเวลา 15 ปี

จ่ายเงินสมทบไม่น้อย 6 เดือน ภายในระยะเวลา 10 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ได้รับ 500 บาทต่อเดือน

จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 20 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ได้รับ 650 บาทต่อเดือน

จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 24 เดือน ภายในระยะเวลา 40 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ได้รับ 800 บาทต่อเดือน

จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 36 เดือน ภายในระยะเวลา 60 เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ ได้รับ 1,000 บาทต่อเดือน

(ค) กรณีตายได้รับเงินค่าทำศพ 20,000 บาท จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 6 เดือน ภายใน 12 เดือนก่อนเดือนที่ตาย<sup>114</sup>

(ง) เงินบำเหน็จชราภาพคืนเป็นเงินออมที่สะสมไว้ เมื่อพร้อมด้วยดอกผลตอบแทนรายปี ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนดในแต่ละปี<sup>115</sup>

<sup>113</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 มาตรา 12.

<sup>114</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 มาตรา 13.

<sup>115</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 มาตรา 14.

นอกจากนี้ กรณีที่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตลอดจนสูญหายหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานนั้น การให้ความคุ้มครองนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากลูกจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต นายจ้างจะไม่สามารถดำเนินการอยู่ได้หากขาดแรงงานเมื่อลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนก็ควรได้รับการเยียวยาเช่นกัน

### 3.4.2 การประกันสังคมแรงงานภาคเกษตรกรรมในประเทศไทย

ประเทศไทยตั้งอยู่ในภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการเกษตรได้ชื่อว่าเป็นประเทศเกษตรกรรมและเหมาะสมกับการเป็น “ครัวของโลก” มีพื้นที่ทั้งหมด 514,000 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 320.7 ล้านไร่ เป็นพื้นที่การเกษตรจำนวน 122.2 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 38.2 ของพื้นที่ทั่วประเทศ กล่าวได้ว่า ประเทศไทยเกือบครึ่งหนึ่งเป็นพื้นที่เกษตรกรรมถือเป็นปากท้องที่สำคัญของประเทศและชาวโลก มีจำนวนเกษตรกร 5.7 ล้านคน (หรือประมาณ 25.20 ล้านคน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 63.20 ล้านคน) ประชากรเกือบครึ่งหนึ่งของประเทศหรือประมาณ 40.05% ของประเทศประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และได้ส่งออกสินค้าการเกษตรไปเลี้ยงชาวโลกและนำเงินเข้าประเทศไทยปีละหลายแสนล้านบาท

แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ใช้หรือมีการจ้างลูกจ้างตลอดปี และมีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยหรือไม่ก็ตามจะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมทุกประการในประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน รวมทั้งเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ก็สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ได้

แต่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากเป็นกลุ่มลูกจ้างที่มาตรา 4 (6) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ใช้บังคับโดยได้กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 ได้แก่ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้หรือจ้างลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

กล่าวได้ว่า แรงงานภาคเกษตรกรรมมีบทบาทที่สำคัญต่อประชากรโลก องค์การสหประชาชาติ ได้ออกปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมจะต้องได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสังคม เพราะ “สิทธิแรงงานคือสิทธิมนุษยชน” บุคคลควรมีสิทธิที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายเดียวกันซึ่งสิทธินี้รวมถึงสิทธิประกันสังคมอยู่ด้วย นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีอนุสัญญาในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับหลักการประกันสังคมรวมทั้งต่างประเทศได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลียและ

ญี่ปุ่น ต่างก็ให้ความสำคัญแก่แรงงานภาคเกษตรกรรม โดยมีหลักการประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรม แม้จะมีการยกเว้นไม่คุ้มครองภาคเกษตรกรรมในงานบางประเภท แต่สำหรับประเทศไทยได้ยกเว้นไม่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่เป็นลูกจ้างก็ จการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานในลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยซึ่งเป็นการสมควร ที่ประเทศไทยจะได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมเหล่านี้ โดยจะได้ทำการศึกษาเพื่อหามาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมในบทต่อไป

## บทที่ 4

### วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครอง

#### แรงงานภาคเกษตรกรรม

ภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญเป็นภาคการผลิตที่หล่อเลี้ยงชีวิตคนไทย มีความสัมพันธ์กับเศรษฐกิจของประเทศและยังเป็นปัจจัยในการผลิตให้กับภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผลผลิตจากการเกษตรยังสามารถเป็นพลังงานทางเลือก ปัจจุบันประเทศไทยส่งข้าวออกสู่ตลาดโลกเป็นอันดับหนึ่งของประเทศตลอดจนผักผลไม้ก็อยู่ในอันดับต้นๆ ซึ่งเป็นโอกาสให้ประเทศไทยก้าวเป็น “ครัวไทยสู่ครัวโลก” แต่กว่าจะได้ผลผลิตทางการเกษตร แรงงานภาคเกษตรกรรมต้องผ่านกระบวนการทำงานที่ลำบากเนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่อยู่กลางแจ้ง โดยมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเพื่อให้ทันต่อการเพาะปลูก เก็บเกี่ยว นอกจากนี้ยังต้องรับสภาพต่อดินฟ้าอากาศที่แปรปรวน ภัยธรรมชาติ แม้ปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีมาเพื่อแบ่งเบาภาระในการทำงานแต่แรงงานภาคเกษตรกรรมก็ยังคงมีความลำบาก ผลตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างต่ำ มีความไม่แน่นอนของรายได้ที่ขึ้นอยู่กับฤดูกาล มีการว่างงานตามฤดูกาล เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรกรรมขาดความมั่นคงในการทำงาน ต้องการมีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะการประกันสังคมเนื่องจากมีแรงงานภาคเกษตรกรรมบางส่วนที่ได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้แก่ แรงงานภาคเกษตรกรรมที่นายจ้างใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปี แต่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่นายจ้างไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานอื่นรวมอยู่ด้วยจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งๆ ที่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่นายจ้างใช้ลูกจ้างตลอดปีและมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีมีส่วนสำคัญในการผลิตอาหารเพื่อบริโภคในประเทศและส่งออกเป็นรายได้นำเข้าประเทศ แต่มิได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมให้เท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชน มนุษย์มีศักดิ์ศรี มีความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะทางกฎหมายตลอดจนได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการสังคมซึ่งหมายรวมถึงหลักประกันสังคมในงานประเภทเดียวกันให้เหมือนกัน นอกจากนี้ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการประกันสังคมของภาคเกษตรกรรม ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 128 ว่าด้วยเงินสงเคราะห์แรงงาน ทูพพลภาพ ผู้สูงอายุ และอนุสัญญาฉบับที่ 130 ว่าด้วยการดูแลทางการแพทย์และเงินสงเคราะห์ การเจ็บป่วยให้ความคุ้มครองคนงานภาคเกษตรประเภททำ

ด้วยมือโดยไม่ใช้เครื่องทุ่นแรงและไม่ได้ทำด้วยมือ รวมทั้ง ลูกจ้างฝึกหัดทางการเกษตรกรรม นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้เห็นความสำคัญของแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ต้องเผชิญกับปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานและสภาพการทำงานที่ดี พร้อมกันนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทำการศึกษาเพื่อให้แรงงานภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองและมีหลักประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานภาคอื่นๆ อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

จากการศึกษากฎหมายประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยในการให้ความคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งจะได้ทำการวิเคราะห์ศึกษาปัญหาต่างๆ ดังนี้

#### 4.1 ปัญหาการยกเว้นแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

##### 4.1.1 การไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ปัจจุบันลูกจ้างภาคเกษตรกรรมที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้แก่ ลูกจ้างกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งนายจ้างมีการใช้งานหรือจ้างงานตลอดทั้งปีหรือมีการจ้างงานเป็นประจำและอาจมีงานลักษณะอื่น รวมอยู่ด้วยหรือไม่ก็ได้ กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน โดยได้ให้ความหมายของคำว่านายจ้างหมายถึง “ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ” ลูกจ้าง หมายถึง “ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ”<sup>1</sup> จากบทบัญญัติของกฎหมาย ผู้ประกันตนจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ลูกจ้างคือผู้ทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างในทางการที่จ้าง นายจ้างมีสิทธิให้คุณให้โทษแก่ลูกจ้างเนื่องจากการปฏิบัติงานได้ โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการ

<sup>1</sup> ความหมายของนายจ้างและลูกจ้างตามมาตรา 5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย.

ทำงานตลอดระยะเวลาที่มีการทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อมีนิติสัมพันธ์การเป็นลูกจ้างนายจ้างกันแล้ว นายจ้างจึงมีหน้าที่แจ้งลูกจ้างขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน โดยแสดงรายชื่อลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง<sup>2</sup> ทั้งนายจ้างมีหน้าที่หักค่าจ้างของผู้ประกันตนเพื่อส่งเงินสมทบและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับผู้ประกันตนและฝ่ายรัฐบาล แม้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ได้มีการกำหนดกิจการหรือบุคคลที่ไม่อยู่ในความคุ้มครอง ดังต่อไปนี้ 1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ 3. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ 4. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล 6. ลูกจ้างของนิติบัณฑิตยสภา 7. ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ 8. ลูกจ้างของสภากาชาดไทย 9. ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 10. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย 11. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล 12. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย 13. ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย 14. ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาบุคคลที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้แก่ ภาคเกษตรกรรมประเภทลูกจ้างกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย โดยลักษณะการทำงานภาคเกษตรกรรมแล้วการทำงานไม่มีสัญญาจ้างแรงงานตกลงกันด้วยวาจามากกว่าทำด้วยลายลักษณ์อักษร แต่การทำงานจะต้องทำงานภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง ลูกจ้างตกลงทำงานโดยหวังผลตอบแทนจากค่าจ้างตลอดจนรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง จึงเข้าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้าง มีสถานะลูกจ้างเหมือนกับนายจ้างลูกจ้างของงานประเภทอื่นแต่ไม่สามารถเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมเนื่องจากถูกยกเว้นด้วยเหตุที่นายจ้างมิได้มีการใช้งานหรือจ้างตลอดทั้งปีและงานของนายจ้างมิได้ประกอบงานลักษณะอื่นนอกจากกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์เท่านั้น แต่ขณะเดียวกันลูกจ้างกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งนายจ้างได้ใช้งานหรือจ้างลูกจ้างตลอดปี กลับได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติ

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 34.

ประกันสังคม พ.ศ. 2533 หากพิจารณาเรื่องนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างในกิจการภาคเกษตรกรรมทั้ง 2 ประเภท คือ งานที่ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปีและงานที่ไม่ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปี ต่างมีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างด้วยกันทั้งนั้น แต่ลูกจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ ด้วยกลับไม่ได้รับความคุ้มครองจากราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ด้วยเหตุผลเพียงนายจ้างมิได้จ้างงานตลอดปี

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานของลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งงานของนายจ้างมีการจ้างตลอดทั้งปีแต่ตัวลูกจ้างเองที่มีการทำงานไม่แน่นอน กล่าวคือ มีการเข้าและลาออกจากงานบ่อย เช่น นาย ก เข้าทำงานกับนาย ข ได้ 3 เดือน แล้วลาออกไปทำงานแห่งอื่น ต่อมาอีก 4 เดือน ได้กลับมาทำงานกับนาย ข อีกครั้ง และลาออกแต่ได้รับการคุ้มครองจากราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ต่างกับนาย ค ที่ทำงานกับนาย ง ในช่วงที่มีการเพาะปลูก เตรียมดินหรือเก็บเกี่ยวผลผลิตเมื่องานหมดก็ต้องออกจากงานโดยที่ไม่ต้องการออก แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามหลักการของการประกันสังคม ทั้งๆที่มีความจำเป็นที่จะได้รับการคุ้มครองจากหลักการประกันสังคมแม้จะไม่มีการทำงานของลูกจ้างภาคเกษตรกรรมตลอดทั้งปี ก็ควรได้รับความคุ้มครองในฐานะผู้ประกันตนที่มีนายจ้างตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมความเท่าเทียมกันในสังคมของอาชีพเดียวกันที่ จะได้รับความคุ้มครองที่เหมือนกัน ห้ามเลือกปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและหลักอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมให้ได้รับความคุ้มครองตามหลักการของการประกันสังคมเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์และเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจของประเทศในด้านพลังงานอาหารเนื่องจากภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยเป็นกำลังการผลิตอาหารที่สำคัญของโลก

#### 4.2 ปัญหาเรื่องอัตราเงินสมทบ

เมื่อลูกจ้างมีนิติสัมพันธ์การเป็นลูกจ้างกับนายจ้างแล้ว นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องขึ้นทะเบียน นายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนภายใน 30 วัน นอกจากนั้นผู้มีฐานะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง มีหน้าที่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อนำมาจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน และรัฐบาลออกเงินสมทบเข้ากองทุนอีกส่วนหนึ่งจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล นำส่งเงินสมทบเท่ากันในอัตราร้อยละ 1.5 กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ นายจ้างและลูกจ้างนำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 รัฐบาลนำส่ง

เงินสมทบในอัตราร้อยละ 1<sup>3</sup> และกรณีว่างงานนายจ้าง ลูกจ้าง นำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 รัฐบาลนำส่งในอัตราร้อยละ 0.25<sup>4</sup> ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง แต่เนื่องจากในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยได้ประสบอุทกภัยเพื่อเป็นการบรรเทาภาระของนายจ้างและผู้ประกันตนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัย รัฐบาลได้ประกาศลดอัตราเงินสมทบเป็น 2 ช่วง ตั้งแต่เดือนมกราคม – มิถุนายน 2555 นายจ้างและลูกจ้างนำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 กรกฎาคม – ธันวาคม 2555 นำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 4 แต่ในปี 2556 ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องส่งเงินสมทบในสภาวะปกติคืออัตราร้อยละ 5 ซึ่งเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุขของนายจ้างและลูกจ้างโดยรัฐบาลช่วยแบ่งเบาภาระในการส่งเงินสมทบ

การส่งเงินสมทบของนายจ้างลูกจ้าง สำหรับอัตราเงินสมทบแรงงานภาคเกษตรกรรม นั้น ผู้เขียนเห็นว่า โดยเจตนารมณ์ในการออกกฎหมายประกันสังคมตั้งแต่อดีต พ.ศ. 2497 จนถึงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในปัจจุบันมีวัตถุประสงค์ คือ ต้องการให้ประชากรวัยทำงานได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงตั้งแต่ทำงานรวมถึงเมื่อออกจากงานตลอดจนบุคคลในครอบครัว แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องการจัดเก็บเงินสมทบแล้ว เป็นการจัดเก็บเงินสมทบจากลูกจ้างที่มีหน้าที่ทำงานเป็นประจำมีรายได้แน่นอนสม่ำเสมอ หรือเรียกว่า “มนุษย์เงินเดือน” มีการตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างจากบัญชีเงินเดือน ระบบภาษี แต่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีได้มีการจ้างตลอดทั้งปีและไม่มียางอื่นรวมอยู่ด้วย มีรายได้ไม่แน่นอนและค่อนข้างต่ำ เนื่องจากการทำงานต้องพึ่งพาสภาพอากาศไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีนายจ้างหรือการจ้างที่แน่นอน การนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจะให้นำส่งในอัตราร้อยละ 5 เช่นเดียวกับลูกจ้างผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่จัดเก็บในปัจจุบันจึงเป็นการไม่สมควร รัฐบาลต้องรับผิดชอบโดยการร่วมอุดหนุนจ่ายเงินสมทบและควรจ่ายเงินสมทบมากกว่าในอัตราที่จัดเก็บในปัจจุบันรวมทั้งนายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากกำลังแรงงานของลูกจ้างก็ควรจ่ายเงินสมทบมากกว่าลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบแบบสัมพันธ์กับรายได้ในการจ่ายหรือตามความสามารถในอัตราการส่งเงินสมทบไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบในปัจจุบัน เพื่อไม่เป็นภาระแก่แรงงานภาคเกษตรกรรม ดังนี้

<sup>3</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 , ตอนที่ 125 ก.

<sup>4</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 , ตอนที่ 129 ก.



กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย ให้รัฐบาลจ่ายในอัตราร้อยละ 1.5 เพื่อเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม นายจ้างควรจ่ายในอัตราร้อยละ 1 เพราะนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการของลูกจ้างดูแล ด้านความเป็นอยู่และเป็นการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจ่ายในอัตราร้อยละ 0.5 เนื่องจากเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการส่งเงินสมทบโดยตรงไม่ว่าจะเป็นไปด้วยการบริการทางการแพทย์หรือเงินทดแทนการขาดรายได้

กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง จ่ายในอัตราเท่ากัน คือ ร้อยละ 2 ทั้งนี้ เพราะลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรในรูปเงินสงเคราะห์และการได้รับบำนาญหรือบำเหน็จชราภาพพร้อมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนรายปีตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด จึงต้องร่วมจ่ายเงินสมทบอัตราเท่ากับนายจ้าง ส่วนรัฐบาลมีหน้าที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกจ้างว่าเมื่อมีบุตรจะได้รับการช่วยเหลือดูแลจากรัฐและเมื่อทำงานจนกระทั่งชราภาพก็จะมีบำเหน็จบำนาญไว้เลี้ยงดู

กรณีว่างงาน รัฐบาลจ่ายในอัตราร้อยละ 1 นายจ้างและลูกจ้างจ่ายในอัตราร้อยละ 0.5 เนื่องจากลูกจ้างภาคเกษตรกรรมเป็นผู้มีรายได้น้อย การว่างงานมีความเป็นไปได้มาก รัฐบาลควรจ่ายเงินสมทบในอัตราที่มากกว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานแก่ลูกจ้างด้วยเหตุว่าเมื่อถึงวันที่ตนเองว่างงานจะได้รับเงินเพื่อทดแทนการว่างงานหรือรายได้ที่ขาดหายไปประกอบกับการจ่ายเงินสมทบในกรณีว่างงานมีผลกระทบต่อหลายฝ่าย จึงต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อไม่เป็นภาระแก่รัฐบาลและนายจ้างมากเกินไป

ดังนั้นการนำส่งเงินสมทบในภาคเกษตรกรรมของรัฐบาล ได้แก่ อัตรา ร้อยละ 4.5 นายจ้างอัตรา ร้อยละ 3.5 และลูกจ้างอัตรา ร้อยละ 3 หากคำนวณจากฐานในการคำนวณเงินสมทบขั้นต่ำของกองทุนประกันสังคมแล้ว รัฐบาลส่งเงินสมทบจำนวน 74 บาท นายจ้างจำนวน 57.75 บาท ลูกจ้างจำนวน 49.50 บาท ต่อเดือน

สำหรับในเรื่องอัตราเงินสมทบของต่างประเทศจากการศึกษาพบว่า แรงงานภาคเกษตรกรรมประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความคุ้มครองกรณีการเกษียณอายุ ทูพพลภาพและผู้อยู่ในอุปการะ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบอัตรา ร้อยละ 6.2 นายจ้างจ่ายเงินสมทบอัตรา ร้อยละ 6.2 กรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบอัตรา ร้อยละ 1.45 นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

<sup>5</sup> ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนสำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาทถ้ามีน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ดังนี้ ในกรณีภาคเกษตรกรรมนายจ้างต้องนำส่ง 58 บาท ลูกจ้างนำส่ง 50 บาท ตามมาตรา 46 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.

อัตราร้อยละ 1.45 โดยมีข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างภาคเกษตรกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 400 ดอลลาร์ต่อปี หรือนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายใดรายหนึ่งน้อยกว่า 150 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกาต่อปี หรือนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทุกรายรวมกันแล้วมีจำนวนน้อยกว่า 2,500 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกาต่อปี แม้วานายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกรายรวมกันเป็นเงิน 2,500 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกาหรือมากกว่า แต่หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างน้อยกว่า 150 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ลูกจ้างนั้นก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานเก็บเกี่ยวด้วยมือ ลูกจ้างที่รับค่าจ้างตามชิ้นงาน ลูกจ้างที่เดินทางไปกลับระหว่างบ้านและฟาร์มทุกวัน ลูกจ้างที่ทำงานในงานเกษตรกรรมน้อยกว่า 13 สัปดาห์ในปีที่ผ่านมา สำหรับกรณีประกันการว่างงาน นายจ้างจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 6.2 เพียงฝ่ายเดียว ยกเว้นนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายใดรายหนึ่งน้อยกว่า 20,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในระหว่างปีปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมานายจ้างมิได้จ้างลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนขึ้นไป ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งระหว่างวันทำงานในระยะเวลา 20 สัปดาห์ ในปีปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมา ประเทศออสเตรเลียรัฐเป็นผู้รับภาระในการดูแลประชาชน นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงกรณีเดียวสำหรับเกษียณอายุในอัตราร้อยละ 9 ประเทศญี่ปุ่นระบบบำนาญแห่งชาติลูกจ้างจ่าย 14,100 เยนต่อเดือน ระบบบำนาญลูกจ้าง ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเท่ากัน ระบบสงเคราะห์บุตรนายจ้างเท่านั้นที่จ่ายเงินสมทบและระบบประกันภัยการจ้างงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเป็นผู้ออกเงินสมทบโดยผู้ประกันตน ออกเงินสมทบอัตราร้อยละ 0.9 นายจ้างอัตราร้อยละ 1.25 สำหรับรัฐบาลแบ่งจ่ายตามกรณีการว่างงาน ประเทศอังกฤษมีการจัดเก็บเงินสมทบตามระดับขั้นของการจ่ายเงิน

กล่าวได้ว่า อัตราเงินสมทบที่แต่ละประเทศจัดเก็บนั้นจะแตกต่างกันไปตามประเภทของประโยชน์ทดแทนและแนวความคิดในการจัดเก็บแต่ละประเภท สำหรับประเทศไทย รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้างร่วมออกเงินสมทบ นายจ้างและลูกจ้างออกเงินสมทบในประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมในจำนวนที่เท่ากัน สำหรับรัฐบาลกรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานออกเงินสมทบน้อยกว่านายจ้างและลูกจ้าง แต่การคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมตามหลักการของการประกันสังคม การจัดเก็บเงินสมทบจะเท่ากับแรงงานภาคปกติคืออัตราร้อยละ 5 จะไม่เป็นการสมเหตุสมผลโดยต้องคำนึงถึงความสามารถในการส่งเงินสมทบ สภาพการทำงานลักษณะทางอาชีพของแรงงานภาคเกษตรกรรมระยะแรกรัฐบาลควรช่วยอุดหนุนร่วมจ่ายเงินสมทบมากกว่านายจ้างลูกจ้างตามหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ข และเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต

#### 4.3 ปัญหาประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

เนื่องจากประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากการเป็นผู้ประกันตนของแรงงานภาคเกษตรกรรมจะได้รับประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณีเช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่สิทธิประโยชน์ทดแทนที่ได้รับควรจะแตกต่างกันบ้างตามสภาพการทำงานและรายได้ที่ได้รับ ในการวิเคราะห์ข้อนี้จะไม่ขอกล่าวถึงประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรเนื่องจากเห็นว่าเป็นการเหมาะสมแล้ว

##### 4.3.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 62 กำหนดให้อยู่ในเงื่อนไขต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเมื่อเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามสิทธิซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้หากไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลตามสิทธิได้ สำนักงานจะต้องจ่ายเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้ประกันตนหรือให้แก่สถานพยาบาล โดยจะต้องเป็นกรณีที่จำเป็นต้องได้รับบริการทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินหรือเกิดอุบัติเหตุตามอัตราที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด ในกรณีต้องหยุดพักรักษาตามคำสั่งแพทย์เมื่อใช้สิทธิในการรับค่าจ้างจากนายจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันครั้งละไม่เกิน 90 วันและในหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน<sup>6</sup>

ในกรณีเงินทดแทนการขาดรายได้จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุหยุดงานของแรงงานภาคเกษตรกรรม นั้น ผู้เขียนเห็นว่า การคำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ควรกำหนดในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เช่น นาย ก ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท แพทย์สั่งให้หยุดงานเป็นเวลา 20 วัน นาย ก จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเวลา 20 วัน (150 บาท x 20 วัน) เป็นเงิน 3,000 บาท แต่ถ้าคิดคำนวณการรับเงินทดแทน การขาดรายได้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 57 ในกรณีที่เริ่มทำงานในการคำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้ให้นำค่าจ้าง 3 เดือนแรกของค่าจ้างที่นายจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบส่งประกันสังคมย้อนหลัง 9 เดือนหาร

<sup>6</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 64.

ด้วย 90 แต่ถ้ามีหลักฐานที่พิสูจน์ได้ว่า ถ้านำค่าจ้าง 3 เดือนอื่นในระยะเวลา 9 เดือน มาคำนวณ แล้วมีจำนวนสูงกว่า ก็ให้นำค่าจ้าง 3 เดือนนั้นหารด้วย 90 หรือกรณียังส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน ก็ให้นำค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้ายที่นายจ้างนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบหารด้วย 90 วัน เช่น นาย ก เป็นลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท ทำงานในเดือนมกราคม 10 วัน กุมภาพันธ์ 8 วัน และทำงานในเดือนมีนาคม 9 วัน เดือนเมษายนป่วย แพทย์สั่งให้หยุดงาน 20 วัน นาย ก จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้โดยคิดคำนวณ ดังนี้ (3,000 บาท + 2,400 บาท + 2,700 บาท ÷ 90 วัน) ได้รับค่าจ้างอัตราเฉลี่ยวันละ 90 บาท อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง คือ 45 บาท เมื่อหยุดงาน 20 วัน จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ (45 บาท x 20 วัน) เป็นเงิน 900 บาทเท่านั้น ซึ่งน้อยกว่าการคำนวณตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายวัน เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรกรรมมีความแตกต่างทางด้านรายได้ การประกอบอาชีพที่ไม่มีรายได้ประจำและไม่แน่นอน มีการประสบอันตรายและเจ็บป่วยไม่ต่างกับแรงงานทั่วๆ ไปภาคอื่นๆ การดำรงชีวิตในครอบครัว ต้องพึ่งพารายได้จาก การประกอบอาชีพ เมื่อมีเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ทำให้ตนเองและครอบครัวเดือดร้อนการมีเงินเพื่อทดแทนรายได้ที่ขาดหายไปจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งและการคิดคำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับภาคเกษตรกรรมควรคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ของต่างประเทศนั้น ประเทศอังกฤษกำหนดให้ผู้มีสิทธิต้องอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะมีสิทธิได้รับบำนาญหรือบำเหน็จชราภาพ หากเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยกรณีชราภาพก็ต้องเป็นผู้ได้รับเงินชดเชยว่างงานไม่เกิน 5 ปี โดยได้รับเงินสงเคราะห์เป็นสัปดาห์ สำหรับประเทศออสเตรเลียสิทธิประโยชน์จะเป็นการให้เปล่าแก่ประชาชนและมีการปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์หลายครั้งใน 1 ปี จะได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่ายาและเวชภัณฑ์ช่วยเหลือตามภาระของผู้ประกันตนในกรณีมีผู้พึ่งพิงหรือต้องเลี้ยงดูบุตรก็ได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่ม กรณีของประเทศญี่ปุ่น ระบบประกันสุขภาพของลูกจ้างกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้และได้รับเงินเดือนจากนายจ้างแล้วสามารถขอรับประโยชน์ทดแทนได้เท่ากับ 2 ใน 3 ของเงินเดือน เป็นระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน เว้นแต่เป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญทุพพลภาพ บำนาญชราภาพ หรือเป็นผู้ไร้ความสามารถ จะได้รับเงินช่วยเหลือน้อยไปอีก สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา การเจ็บป่วยเป็นเรื่องของการประกันสุขภาพช่วยค่ารักษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีสิทธิมี 3 ประเภท คือ อายุ 65 ปีขึ้นไป สภาพทุพพลภาพไม่ต่ำกว่า 2 ปี เป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะ สุดท้าย ไม่นับรวมผู้ใช้แรงงานในระบบแรงงานเป็นผู้มีสิทธิในการประกันสุขภาพ กรณีรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลไม่มีเงินทดแทนการขาดรายได้ แต่ประเทศไทยหากเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเมื่ออายุจะเกินสิทธิในการได้รับบำนาญหรือบำเหน็จชราภาพ แต่ยังทำงานและเป็นผู้ประกันตนอยู่ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้

แต่ใน 1 ปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังในปีปฏิทินมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 365 วัน และในประเทศไทยควรปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์เพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเหมือนดังประเทศออสเตรเลียที่ปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์ปีละหลายครั้งนอกจากนั้นควรให้เงินช่วยเหลือไปถึงผู้อยู่ในความอุปการะและบุตรในขณะที่ผู้ประกันตนเจ็บป่วยอีกด้วย

กล่าวได้ว่า เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับความคุ้มครองไปกับการรักษาพยาบาล การไม่สามารถประกอบอาชีพทำให้ไม่มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว การมีเงินจากการประกันสังคมบางส่วนมาทดแทนรายได้ที่ขาดหายไปเป็นสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นตามหลักการพื้นฐานของการประกันสังคม

#### 4.3.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรที่เกี่ยวกับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรพระราชบัญญัติกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 กำหนดเงื่อนไขต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนจะได้รับเงินเหมาจ่ายค่าคลอดบุตรเป็นเงิน 13,000 บาท ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง และได้กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรสำหรับผู้ประกันตนหญิงในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน ตามมาตรา 67<sup>7</sup> วิธีการคิดคำนวณเช่นเดียวกับที่กล่าวมาแล้วในเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ในกรณีเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรสำหรับแรงงานภาคเกษตรกรรมที่เป็นผู้ประกันตนหญิง หากกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือน หาด้วย 90 วันตามกฎหมายปัจจุบัน ก็จะได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในจำนวนน้อยเพราะในแต่ละเดือนแรงงานภาคเกษตรกรรมมีการทำงานไม่เป็นประจำหรือสม่ำเสมอมีรายได้ก็น้อย การจะคิดคำนวณเหมือนลูกจ้างปกติจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่เป็นผู้ประกันตนหญิง จึงควรกำหนดให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเป็นเวลา 90 วัน เนื่องจากการที่แรงงานภาคเกษตรกรรมหญิงต้องหยุดงานเพื่อดูแลบุตรหลังคลอดมีผลกระทบ ต่อความมั่นคงทางด้านรายได้ของครอบครัวและเพื่อให้บุตรที่เกิดมามีคุณภาพ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรโดยเฉพาะเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอด

<sup>7</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 67.

บุตรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ประกันตนหญิงควรได้รับการเยียวยาจากรัฐเพื่อการสร้างความมั่นคงของแรงงานภาคเกษตรกรรม

สำหรับในกรณีคลอดบุตรประเทศอังกฤษจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงชีพเป็นระยะเวลา 26 สัปดาห์ เริ่มจ่าย 11 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร หรืออัตราร้อยละ 90 ของรายได้ต่อสัปดาห์ ประเทศญี่ปุ่นระบบประกันสุขภาพของลูกจ้างจ่ายเบี้ยเลี้ยงในช่วง 42 วันก่อนคลอดถึง 56 วันหลังคลอด กรณีบุตรแฝดจ่ายเบี้ยเลี้ยงชีพในช่วง 98 วันก่อนคลอดบุตร อัตราร้อยละ 60 แต่ประเทศไทยมิได้ระบุให้จ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานก่อนคลอดบุตรแม้มีบุตรแฝดก็ได้เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเท่ากับบุตรคนเดียว ดังนั้น ควรปรับปรุงการจ่ายเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร โดยให้ผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานก่อนการคลอดบุตร เนื่องจากหญิงที่อายุครรภ์ใกล้คลอดการเดินทางไปทำงานอาจไม่สะดวกจำเป็นต้องหยุดงานก่อนคลอด จึงควรได้รับการช่วยเหลือในช่วงก่อนคลอดด้วย ในกรณีมีบุตรแฝดควรเพิ่มเงินสงเคราะห์การหยุดงานให้เพราะค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตรก็เพิ่มขึ้น

#### 4.3.2.1 กรณีผู้ประกันตนชายอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงซึ่งเป็นคู่สมรสกับชายอื่น

กรณีผู้ประกันตนชายจะมีสิทธิเบิกประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรเพราะหญิงที่อยู่กินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนได้จดทะเบียนสมรสกับชายอื่นก่อนมาอยู่กับผู้ประกันตนชายได้หรือไม่ นั้น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 กำหนดว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยาโดยเปิดเผย ปัญหาพบว่า “ผู้ประกันตนชายอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงอื่นโดยเปิดเผย หากหญิงนั้นได้จดทะเบียนสมรสกับชายอื่น แต่ได้เลิกร้างกันไปโดยมิได้หย่าขาดจากกัน แต่มาอยู่กับผู้ประกันตนชายจะถือว่าอยู่กินฉันสามีภริยาโดยเปิดเผยหรือไม่ ” เนื่องจากมาตรา 65 กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยาและระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย พ.ศ. 2538 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2538 ข้อ 3 ระบุว่า (1) ผู้ประกันตนจะต้องไม่มีภริยาซึ่งได้จดทะเบียนสมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (2) ผู้ประกันตนต้องอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงนั้นโดยเปิดเผย (3) ปราบกฐีชื่อของผู้ประกันตนเป็นบิดาในสูติบัตร จากบทบัญญัติของกฎหมายทำให้เกิดปัญหาในการตีความซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในการใช้กฎหมาย

โดยมีความเห็นเป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ

แนวทางที่ 1 มีความเห็นว่า ผู้ประกันตนไม่มีภริยาอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงโดยเปิดเผย ต่อมาหญิงนั้นได้คลอดบุตรโดยปรากฏชื่อผู้ประกันตนชายเป็นบิดาในสูติบัตรแม้จะปรากฏว่าขณะอยู่กินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน หญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนได้จดทะเบียนสมรสกับชายอื่นและยังมิได้จดทะเบียนหย่าเพียงแต่แยกกันอยู่นั้น บทบัญญัติมาตรา 65 ก็ไม่ได้ตัดสิทธิผู้ประกันตนชายในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

แนวทางที่ 2 มีความเห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 วรรคแรก แยกพิจารณาได้สองกรณี กรณีแรกที่บัญญัติความว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยานั้น เป็นการบัญญัติให้สิทธิแก่บุคคลที่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกันตนที่มีได้สมรสกับชาย เด็กเกิดจากหญิงก็ถือว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของหญิงนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1546 หรือกรณีที่กฎหมายใช้คำว่าภริยา ก็ย่อมหมายความถึงภริยาที่ชอบ บด้วยกฎหมายที่ได้จดทะเบียนสมรสโดยชอบ ส่วนความถัดมาที่ระบุว่าหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย เป็นการขยายให้สิทธิแก่ผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยาโดยไม่มีผลผูกพันกันโดยชอบด้วยกฎหมาย หญิงหรือชายนั้นทั้งสองฝ่ายต่างต้อง ไม่มีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่ในขณะนั้น หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงและมีบุตรด้วยกัน แต่เนื่องจากก่อนที่จะมาอยู่กินกับผู้ประกันตนนั้น หญิงดังกล่าวได้จดทะเบียนสมรสกับสามีคนแรกโดยที่ยังมิได้จดทะเบียนหย่ากัน แม้มีข้อเท็จจริงว่าหญิงนั้นได้แยกกันอยู่กับสามีคนแรกแล้ว แต่ขณะที่บุตรเกิดการสมรสของหญิงกับสามีคนแรกยังไม่สิ้นสุดตามความในมาตรา 1501 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยยังมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายอยู่ ซึ่งตามมาตรา 1536 ก็ยังคงให้สันนิษฐานว่าบุตรที่เกิดถือเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของสามี คนแรก ดังนั้น การที่ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีภริยาที่จดทะเบียนสมรสได้อยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงโดยเปิดเผย และปรากฏว่าผู้ประกันตนเป็นบิดาในสูติบัตรก็ตาม แต่เมื่อหญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนได้คลอดบุตรในขณะที่ยังมิได้จดทะเบียนหย่ากับสามีคนแรก และยังคงมีสถานะเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายของสามีคนแรก จึงไม่อาจถือได้ว่าการอยู่กินของผู้ประกันตนกับหญิงซึ่งยังมิได้หย่ากับสามีคนแรกเป็นการอยู่กินฉันสามีภริยาโดยเปิดเผย จึงเห็นว่าผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

เนื่องจากกรณีความเห็นดังกล่าวเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคม จึงได้ส่งหรือต่อสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา แต่ได้อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยาโดยเปิดเผยกับหญิงซึ่งจดทะเบียนสมรสกับชายอื่น ต่อมาผู้ประกันตนมีบุตร

กับหญิงดังกล่าวและปรากฏชื่อผู้ประกัน ตนเป็นบิดาในสูติบัตร ผู้ประกันตนนั้นจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรตามมาตรา 65 หรือไม่ ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุด<sup>8</sup> ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า “เจตนารมณ์กฎหมายในการจัดซึ่งกองทุนประกันสังคมเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานรวมทั้งกรณีคลอดบุตรเพื่อเป็นหลักประกันการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนตามกฎหมายและศีลธรรมจรรยาเท่านั้น ดังนั้น การคลอดบุตรของหญิงคู่สมรสของชายอื่นจึงเป็นเรื่องตามสิทธิและหน้าที่ระหว่างสามีภริยาตามกฎหมาย และเนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างหรือผู้ประกันตนในกรณีเช่นนี้ ผู้ประกันตนไม่อาจอ้างสิทธิใดๆ ตามกฎหมายในหญิงที่เป็นคู่สมรสของชายอื่นได้ จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรของหญิง”

ผู้เขียนเห็นว่า หลักการของการประกันสังคมคือทำให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนให้ช่วยเหลือตนเองได้เมื่อต้องประสบกับการเจ็บป่วย ประสบอันตราย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ วางงานรวมทั้งให้การดูแลบุตรเป็นการช่วยเหลือจ่ายในรูปแบบประโยชน์ทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกัน ตน การที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยาแต่อยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงที่จดทะเบียนสมรสกับชายอื่น ถือว่าหญิงนั้นมีคู่สมรสอยู่แล้ว การที่หญิงมาอยู่กินกับชายอื่นโดยมิได้หย่าขาดจากสามีคนเดิม เป็นการมิชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การคลอดบุตรของหญิงที่เป็นคู่สมรสของชายอื่นนั้นเป็นเรื่องของสิทธิและหน้าที่ระหว่างสามีภริยาตามกฎหมายที่มีต่อกัน แต่เนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างหรือผู้ประกันตนไว้ ผู้ประกันตนไม่อาจอ้างสิทธิใดๆ ตามกฎหมายในหญิงที่เป็นคู่สมรสของชายอื่นเพื่อมาขอรับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้มีปัญหาในการตีความกฎหมายจึงควรวางระเบียบในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรให้ชัดเจนว่า การที่ผู้ประกันตนชายจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร การอยู่กินกับหญิงโดยเปิดเผยหญิงนั้นต้องมีคู่สมรสซึ่งหมายถึงได้จดทะเบียนกับชายอื่นในขณะที่อยู่กินกับผู้ประกันตนชายเพื่อความรัดกุมและชัดเจนในการใช้กฎหมาย

#### 4.3.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 69 ได้กำหนดเงื่อนไขต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะ 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ประเภทผู้ป่วยนอกสามารถนำใบเสร็จมาเบิกกับสำนักงานประกันสังคม ประเภทผู้ป่วยในเข้ารับบริการทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายกรณีไม่เข้ารับการรักษาตาม

<sup>8</sup> หนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ อส 0026/8777 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2553



สถานพยาบาลที่กำหนด กรณีเข้าโรงพยาบาลของรัฐประเภทผู้ป่วยนอกได้รับค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริง โรงพยาบาลเอกชน ผู้ประกันตนให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ผู้ป่วยในได้รับค่าบริการทางการแพทย์ไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ 40,000 บาท สำหรับเงินทดแทนการขาดรายได้ซึ่งจะได้รับรายเดือนตลอดชีวิตในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามมาตรา 71<sup>9</sup> วิธีการคิดคำนวณดังกล่าวมาแล้วในประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ในกรณีเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ผู้เขียนเห็นว่าควรจ่ายเช่นเดียวกับการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร เนื่องจากค่าจ้างที่ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมได้รับแต่ละเดือนมีจำนวนน้อย ค่าจ้างไม่สามารถทัดเทียมกับลูกจ้างประเภทอื่นๆ ได้ เมื่อได้รับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทำให้ร่างกายไม่สามารถทำงานได้เหมือนเดิมจนเป็นผู้ทุพพลภาพจำเป็นต้องมีเงินไว้ใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ<sup>10</sup> ควรกำหนดในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และควรมีการปรับเปลี่ยนตามสมควรเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป

สำหรับประเทศอังกฤษได้กำหนดสิทธิประโยชน์กรณีไร้ความสามารถในการทำงานได้ให้ความคุ้มครองไปยังผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองของผู้ไร้ความสามารถของผู้ประกันตนด้วย เช่น กรณีที่มีภาระที่ต้องดูแลเด็กและคนชรา ประเทศออสเตรเลีย ให้เงินช่วยเหลือแก่คู่สมรสที่เป็นผู้ทุพพลภาพและให้เงินช่วยเหลือในกรณีต้องจ้างคนดูแล ประเทศญี่ปุ่นในกรณีทุพพลภาพนอกจากผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนแล้ว กรณีที่มีบุตรและบุตรนั้นอายุไม่ถึง 18 ปี ก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนด้วย ในส่วนของประเทศไทยประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพมุ่งให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนเท่านั้น โดยมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต และคุ้มครองในด้านการรักษาพยาบาลโดยมิได้ให้ความคุ้มครองไปถึงบุคคลในครอบครัวจะมีเพียงเงินสงเคราะห์กรณีผู้ทุพพลภาพตายในกรณีที่มีได้ทำหนังสือให้นำมาจ่ายแก่สามีภริยา บิดามารดาหรือบุตรในจำนวนที่เท่ากัน ผู้เขียนเห็นว่า การคุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่เป็นผู้ประกันตนกรณีทุพพลภาพนอกจากให้เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันแล้ว กฎหมายประกันสังคม ควรให้ความคุ้มครองไปถึงบุตรของผู้ประกันตนที่อายุยังไม่ถึง 18 ปี ให้ได้รับความคุ้มครองโดยการขยายความคุ้มครองไปยังผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน เนื่องจากว่าขณะที่ยังมีสุขภาพสมบูรณ์ได้ให้การดูแลเลี้ยงดูบุตรและผู้อยู่

<sup>9</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 71.

<sup>10</sup> ทุพพลภาพ หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ (มาตรา 5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533)

ในความอุปการะเมื่อสูญเสียสมรรถภาพกลายเป็น ผู้ทุพพลภาพก็ควรที่รัฐเข้ามาควบคุมและผู้อยู่ในอุปการะแทนผู้ประกันตน โดยได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันสังคม

#### 4.3.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 73 ได้กำหนดเงื่อนไขต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายใน 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพหรือผู้ที่มีหลักฐานเป็นผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท สำหรับเงินสงเคราะห์กรณีตายจ่ายให้แก่บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ แต่ถ้าไม่ได้ระบุไว้สามารถเฉลี่ยจ่ายแก่ทายาท ได้แก่ 1. สามีภริยา 2. บิดามารดา 3. บุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน <sup>11</sup> ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายของผู้ประกันตน หากผู้ประกันตนไม่ได้ทำหนังสือระบุไว้ เงินนั้นก็จะได้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่บิดามารดา สามีภริยา และบุตร ในจำนวนที่เท่ากัน แต่หากไม่มีบุคคลทั้ง 3 ประเภท เงินสงเคราะห์กรณีตายก็จะมีบุคคลใดได้รับ เงินนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคม <sup>12</sup> ผู้เขียนเห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนเนื่องจากเป็นเงินสมทบที่แรงงานภาคเกษตรกรรมได้นำส่งเงินสมทบโดยหวังว่าเมื่อถึงเวลาตาย เงินสมทบที่นำส่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้อยู่ข้างหลังที่ได้รับผลกระทบจากการตาย และเป็นการคุ้มครองรายได้ของครอบครัวให้คงอยู่ต่อไป ดังนั้น เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตายหากไม่มีบุคคลตามที่กำหนดไว้ก็ควรนำมาจ่ายให้แก่บุคคลที่ผู้ประกันตนอุปการะหรือบุคคลที่ให้ความอุปการะแก่ผู้ประกันตน

สำหรับเงินสงเคราะห์กรณีตาย พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 73 ได้กำหนดเงื่อนไขถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือน แต่ไม่ถึง 10 ปี ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์จำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือน แต่ถ้าจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จะได้รับเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 10 เดือน โดยนำค่าจ้างรายเดือนที่เฉลี่ยได้มาคำนวณ

ผู้เขียนเห็นว่า เงินสงเคราะห์กรณีตายดังกล่าวเหมาะสมกับนำมาใช้กับผู้ประกันตนที่มีรายได้จำนวนแน่นอน มั่นคง โดยจะนำมาใช้กับลูกจ้างภาคเกษตรกรรมที่มีค่าจ้างรายเดือนไม่แน่นอนไม่ได้ ดังนั้น เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนตาย จึงควรจ่ายเป็นจำนวน 10,000 บาท สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนแต่ไม่ถึง 10 ปี และจ่ายเป็นจำนวน

<sup>11</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 73.

<sup>12</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 56 วรรคสอง กำหนดว่า ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งเป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นซึ่งมีสิทธิไม่มารับเงินภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

20,000 บาท สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปเพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมและอัตราเงินสมทบที่ถูกจ้างภาคเกษตรกรรมได้ร่วมส่งเงินสมทบ

จากการศึกษาประโยชน์ทดแทนกรณีเสียชีวิตของประเทศสหรัฐอเมริกา ทายาทจะได้รับเงินช่วยเหลือและมีเงินบำนาญตกทอดแก่คู่สมรส บุตรที่ยังไม่สมรสและอายุไม่เกิน 18 ปี หรืออายุเกิน 19 ปี และอยู่ในระหว่างศึกษาหรือมีสภาพทุพพลภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ รวมทั้งบิดามารดา บุตรบุญธรรมและหลาน ประเทศอังกฤษจะได้รับเงินทดแทนเมื่อสูญเสียชีวิตของคู่สมรส แต่เบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เป็นหม้ายจะถูกระงับการจ่ายเมื่อสมรสใหม่หรืออยู่กินฉันสามีและภริยา กับบุคคลอื่น ประเทศออสเตรเลียสิทธิประโยชน์ในกรณีเสียชีวิตให้ความคุ้มครองไปถึงคู่สมรส บุตร และบิดามารดา สำหรับบุตรให้ความช่วยเหลือหากอายุไม่เกิน 16 ปี หรือไม่เกิน 21 ปี และยังเป็นนักเรียนอยู่ โดยได้รับการช่วยเหลือครั้งละ 2 สัปดาห์ ในประเทศญี่ปุ่นระบบบำนาญแห่งชาติให้ความคุ้มครองภริยารวมถึงบุตรโดยไม่จำกัดจำนวนบุตร หากผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมากกว่า 25 ปี ภริยาจะได้รับบำนาญเมื่ออายุ 60-65 ปี ภายใต้อายุต้องเป็นสามีภริยากันมากกว่า 10 ปี และผู้ประกันตนที่เสียชีวิตไม่เคยได้รับบำนาญมาก่อน สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายประเทศไทยให้ค่าทำศพเป็นเงิน 40,000 บาท เงินสงเคราะห์กรณีตายเป็นเวลา 1 เดือนครึ่ง หรือ 5 เดือน แล้วแต่ระยะเวลาในการส่งเงินสมทบโดยจ่ายให้แก่บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้ หรือนำมาจ่ายแก่สามีภริยา บิดามารดา บุตรในจำนวนที่เท่ากัน แต่ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ทายาทของผู้ประกันตนภายหลังจากผู้ประกันตนเสียชีวิต เว้นแต่ผู้ประกันตนที่ตายเป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพและถึงแก่ความตาย ทายาทจึงมีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพ ดังนั้น ประเทศไทยควรให้การดูแลคู่สมรส บิดามารดาและบุตรของผู้ประกันตนต่อไป โดยอาจกำหนดหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับประเทศอังกฤษการช่วยเหลือคู่สมรสจะถูกระงับการจ่ายเมื่อสมรสใหม่หรือมีการอยู่กินฉันสามีภริยากับบุคคลอื่นรวมทั้งให้การดูแลบิดามารดาและบุตรที่ยังศึกษาต่อด้วย

#### 4.3.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 76 ได้กำหนดเงื่อนไขต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน จะได้รับบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนการเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง<sup>13</sup> จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทย อัตราการเกิดลดลง ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในขณะที่วัยแรงงาน

<sup>13</sup> กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 56.

เพิ่มขึ้นในอัตราที่ น้อยลงในจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นจะรวมแรงงานภาคเกษตรกรรมอยู่ด้วย ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจึงมีความสำคัญต่อแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ต้องมีค่าใช้จ่ายไว้ดูแล ยามชราโดยไม่ต้องเป็นภาระแก่บุตรหลานมากนัก ในการคำนวณบำนาญชราภาพหากนำค่าจ้าง เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายมาคำนวณ เช่น ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายของนาย ก เท่ากับ 6,000 บาท บำนาญชราภาพที่นาย ก ได้รับเท่ากับ (6,000 บาท x 20%) 1,200 บาท แต่เนื่องจากแรงงาน ภาคเกษตรกรรมขาดความมั่นคงในด้านรายได้ หากได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายน้อยกว่า เดือนละ 6,000 บาท บำนาญชราภาพจะลดลง

ผู้เขียนเห็นว่า การจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้แรงงานภาคเกษตรกรรมควรจ่ายในอัตรา เป็นรายเดือนที่มีจำนวนแน่นอน ด้วยเหตุ ของการทำงานของแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่เหมือน แรงงานประเภทอื่น จึงควรจ่ายเงินบำนาญชราภาพในจำนวนที่แน่นอนในอัตราเดือนละ 1,500 บาท ในกรณีไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเมื่อผู้ประกันตนตายหรือตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับ เช่น ผู้ประกันตน โสด บิดามารดาเสียชีวิตบำนาญชราภาพตาม มาตรา 77 จัดว่า กำหนดทายาทผู้มีสิทธิไว้ ได้แก่ บุตรชอบด้วยกฎหมาย สามี ภริยา บิดามารดา ผู้ประกันตน โสด บิดามารดาเสียชีวิต บำนาญชราภาพของผู้ประกันตนก็จะไม่มีผู้ใดได้รับ ประกอบกับขณะมีชีวิตผู้ประกันตนอาจมีผู้อยู่ในความอุปการะหรือผู้ให้การอุปการะแก่ ผู้ประกันตน จึงควรให้บุคคลเหล่านี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพและให้ผู้ประกันตนสามารถ ทำหนังสือระบุบุคคลที่ต้องการให้มีสิทธิรับบำนาญชราภาพ นอกจากนั้น ถ้าผู้รับบำนาญชราภาพ ถึงแก่ความตายก็มีความจำเป็นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพจึงควรให้ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับ ค่าทำศพของผู้รับบำนาญด้วย เนื่องจากปัจจุบันค่าทำศพระบุให้แก่ผู้มี สถานะเป็นผู้ประกันตนและ ถึงแก่ความตายเท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับ โดยมีได้ระบุให้แก่ผู้รับบำนาญชราภาพและถึงแก่ความตาย

จากการศึกษาประโยชน์ทดแทนกรณีเกษียณอายุประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้ ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรม ยกเว้นเกษตรกรที่มีรายได้ต่ำกว่า 400 ดอลลาร์ต่อปี การรับประโยชน์ทดแทนได้ตั้งแต่เกษียณอายุ 62 ปี เป็นต้นไป แต่เมื่อครบเกษียณอายุแล้วเดือน การรับประโยชน์ทดแทนจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ประเทศอังกฤษในส่วนของบำนาญพื้นฐานหากส่ง เงินสมทบครบ 44 ปีขึ้นไปได้รับบำนาญเต็มจำนวนกรณีที่ต้องการดูแลผู้ ใหญ่มีสิทธิได้รับเบี้ย เลี้ยงเพิ่มเติม และยังให้ความคุ้มครองไปถึงภริยาอีกด้วย หรือกรณีหย่าร้างหรือเป็นหม้ายอายุต่ำกว่าเกษียณจะนำประวัติการส่งเงินสมทบของกลุ่มสมรสนับถึงวันหย่าร้างหรือเป็นหม้ายมาพิจารณา ประเทศออสเตรเลียแบ่งเป็นกรณีการเกษียณอายุของการประกันสังคมกับกรณีเกษียณอายุเพิ่มจาก การประกันสังคม กรณีเกษียณอายุของการประกันสังคมเมื่อครบอายุเกษียณสามารถขอลือ่นการ รับบำนาญได้โดยสามารถเลื่อนได้ออย่างน้อย 12 เดือน แต่ไม่เกิน 5 ปี ส่วนกรณีเกษียณเพิ่มจาก

การประกันสังคมซึ่งเหมือนกับบัญชีออมทรัพย์ส่วนบุคคลที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบส่วนของนายจ้างเข้าบัญชีของลูกจ้างแต่ละคน ประเทศญี่ปุ่นมีระบบบำนาญแห่งชาติและบำนาญเพิ่มเติม ระบบบำนาญแห่งชาติเป็นระบบบำนาญพื้นฐานสำหรับคนที่อาศัยในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ กลุ่มที่เป็นประชาชนอายุตั้งแต่ 20 – 60 ปี กลุ่มที่อยู่ในระบบบำนาญของลูกจ้างและกลุ่มเป็นคู่สมรสและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน ส่วนระบบประกันบำนาญของลูกจ้างเป็นระบบสนับสนุนเงินบำนาญให้กับลูกจ้างโดยอัตราเงินบำนาญขึ้นอยู่กับรายได้ของลูกจ้างซึ่งเป็นเงินบำนาญเพิ่มเติมจากระบบบำนาญแห่งชาติ สำหรับประเทศไทยผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบำนาญหากส่งเงินสมทบครบเงื่อนไขที่ได้รับบำนาญ คือ จ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปี หากไม่เข้าหลักเกณฑ์ก็จะได้รับบำนาญชราภาพแทน และจากการศึกษาพบว่า ขณะนี้ไม่มีประเทศใดกำหนดการอายุเกษียณอายุไว้ที่ 55 ปี นอกจากนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษยังให้ความสำคัญคุ้มครองไปถึงคู่สมรส และกรณีต้องดูแลผู้ใหญ่ก็มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่ม แต่สำหรับประเทศไทยในกรณีผู้รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายกำหนดผู้มีสิทธิได้รับ ได้แก่ บุตรชอบด้วยกฎหมาย (โดยยกเว้นบุตรบุญธรรม) สามีภรรยา หรือ อภิเษกมารดา ถ้าไม่มีบุคคลที่กล่าวมานี้จะไม่มีบุคคลได้รับบำนาญชราภาพของผู้ประกันตน ดังนี้ ควรให้ผู้ประกันตนสามารถทำหน้าที่ระบอบบุคคลที่ต้องการให้ได้รับบำนาญชราภาพ รวมทั้งเพิ่มผู้มีสิทธิให้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะหรือให้ความอุปการะแก่ผู้ประกันตนและให้มีสิทธิได้รับค่าทำศพ ในกรณีของบุตรบุญธรรมไม่ควรได้รับการยกเว้นควรให้ความสำคัญคุ้มครองดูแลด้วย ตลอดจนหากผู้ประกันตนส่งเงินสมทบครบเงื่อนไขที่จะได้รับบำนาญชราภาพแล้วก็ควรมีสิทธิเลือกรับเป็นเงินบำนาญชราภาพได้ด้วย และควรเลื่อนการรับบำนาญการออกไปโดยได้รับประโยชน์ตอบแทน พิเศษเพื่อเป็นการขยายทางเลือกแก่ผู้รับบำนาญชราภาพนอกจากนี้ควรให้การดูแลไปถึงผู้อยู่ในอุปการะของผู้รับบำนาญชราภาพ เช่นเดียวกับประเทศอังกฤษ

#### 4.3.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 กำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข คือ มีความสามารถในการทำงาน มีความพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมที่จัดให้หรือไม่ปฏิเสธการฝึกงาน มีการขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ มีการรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง โดยการลาออกหรือเลิกจ้างนั้นต้องมีผู้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน

หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่  
มีเหตุอันสมควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ได้รั บโทษ  
จำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือ  
ความผิดลหุโทษ

โดยที่มาตรา 5 กำหนดนิยาม “ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุด  
งานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ซึ่งการสิ้นสุด  
นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจเกิดจากนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างลาออก หรือกำหนด  
ระยะเวลาจ้างงานสิ้นสุดลง<sup>14</sup> กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์  
ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 1 กำหนดการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน  
เพราะเหตุถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายวัน  
ครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และในกรณีว่างงานเพราะเหตุลาออกจากงานหรือเหตุสิ้นสุด  
สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น มีสิทธิ  
ได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานในอัตราร้อยละสามสิบของค่าจ้างรายวันครั้งละไม่เกินเก้าสิบวัน  
ข้อ 2 กำหนดให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงาน  
จากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนผู้ใดไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่  
สำนักจัดหางานของรัฐภายในสามสิบวันนับแต่วันว่างงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนใน  
กรณีว่างงานนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของ  
รัฐ และข้อ 3 ให้งดการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกลับ  
เข้าทำงานเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ปฏิเสธการทำงานหรือการฝึกงานที่เหมาะสมตามที่  
จัดหาให้โดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานของรัฐโดยไม่มีเหตุอันสมควร

การจ่ายประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมในกรณีว่างงานให้แก่  
ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐภายในสามสิบวันนับแต่วันว่างงาน  
ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานไปตลอด  
ระยะเวลาที่ว่างงาน แต่ไม่เกินเก้าสิบวันหรือหนึ่งร้อยแปดสิบวันแล้วแต่กรณี สำหรับผู้ประกันตน  
ที่ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเกินระยะเวลาที่กำหนดสามสิบวันข้างต้น จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณี  
ว่างงานตั้งแต่วันที่ขึ้นทะเบียน ซึ่งจะส่งผลทำให้เงินทดแทนกรณีว่างงานขาดหายไป กรณีดังกล่าว  
แม้ผู้ประกันตนจะมีการว่างงานนับตั้งแต่วันที่ปลดเป็นต้นไปเป็นเวลารวมเก้าสิบวันหรือหนึ่งร้อย  
แปดสิบวันจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่ครบจำนวนเก้าสิบวันหรือหนึ่งร้อยแปดสิบ  
วัน ในกรณีนี้ผู้ประกันตนได้มีการโต้แย้งคัดค้านคำสั่งสำนักงานประกันสังคมตลอดจนยื่นอุทธรณ์

<sup>14</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 5.

ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และได้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ต่อมาได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1606/2551 พิจารณาว่าพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547 มิได้เป็นบทบัญญัติตัดสิทธิหรือกำหนดค่าจ้างประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตนที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐบาลในสามสิบวันนับแต่วันว่างงาน ศาลฎีกาจึงพิจารณาให้ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนเกินกำหนดสามสิบวันนับแต่วันว่างงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่ขึ้นทะเบียน และมีระยะเวลาการจ่ายเต็มจำนวนที่ว่างงานแต่ไม่เกินเก้าสิบวัน หรือหนึ่งร้อยแปดสิบวันแล้วแต่กรณี

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 และข้อ 3 ต้องการให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ว่างงานหางานทำ เพราะหากผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเร็วเท่าใด โอกาสที่จะกลับเข้าทำงานย่อมมีมากขึ้น อันมีผลต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวมทั้งลดผลกระทบต่อภาระของกองทุนประกันสังคม เนื่องจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1606/2551<sup>15</sup> พิจารณาโดยเห็นว่า ข้อ 2 ของกฎกระทรวงดังกล่าวเป็นเพียงหลักเกณฑ์กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นการจ่ายเงินทดแทนในกรณีว่างงานโดยลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐบาลในสามสิบวันนับแต่วันว่างงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงาน แต่หากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐบาลในสามสิบวันนับแต่วันว่างงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับแต่วันที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐเท่านั้น ส่วนการงดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามกฎกระทรวง ข้อ 3 มีเพียง 3 กรณี คือ 1) กลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 2) ปฏิเสธการทำงานหรือการฝึกงาน และ 3) ไม่ไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานของรัฐ ดังนั้น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 79 และกฎกระทรวงข้างต้นจึงมิได้เป็นบทบัญญัติตัดสิทธิหรือกำหนดค่าจ้างประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐบาลในสามสิบวันนับแต่วันว่างงาน ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเฉพาะเพียงส่วนที่เหลือนับแต่วันที่ขึ้นทะเบียนถึงวันที่เก้าสิบหรือวันที่หนึ่งร้อยแปดสิบนับแต่วันที่แปดที่ว่างงานแต่อย่างใด เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายและเป็นการอุดช่องว่างของกฎหมาย จึงเห็นควรแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงข้อ 3 เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยเพิ่มคำว่าให้งดหรือลดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่มีการปฏิบัติตาม

<sup>15</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1606/2551

กฎกระทรวงข้อ 2 เนื่องจากไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐภายในสามสิบวันนับแต่วันว่างงาน

ประกอบกับลักษณะและสภาพการทำงานในภาคเกษตรกรรมนั้นมีรายได้จากการทำงานไม่แน่นอน มีงานทำและว่างงานตามฤดูกาล ขาดความมั่นคงทางด้านอาชีพ การได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นการให้ความคุ้มครองความมั่นคงใน การทำงาน แต่เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรกรรมจะมีการว่างงานสูงกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ เมื่อพิจารณาถึงการว่างงานแล้วในระยะเวลา 1 ปี จะต้องมีการว่างงานอย่างน้อย 3 ถึง 4 เดือน และจะว่างงานเช่นนี้ทุกๆ ปี การรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนี้จะทำให้แรงงานภาคเกษตรกรรมไม่ขวนขวายที่จะหางานทำเพื่อจะรอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และการพิจารณาว่าลูกจ้างภาคเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีลาออกหรือเลิกจ้างเป็นการยากที่จะพิจารณาได้เพราะมีการเข้าหรือออกงานสูง ไม่มีทะเบียนบังคับ ไม่มีลักษณะจ้างแรงงานเหมือนแรงงานอื่น ๆ จึงควรกำหนดให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีลาออกเพียงอย่างเดียวโดยให้ได้รับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันปีปฏิทินหนึ่งไม่เกิน 90 วัน

สำหรับประโยชน์กรณีว่างงานในประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยมีข้อยกเว้นสำหรับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายใดรายหนึ่งน้อยกว่า 20,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริการะหว่างปีปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมา หรือนายจ้างที่จ้างลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนขึ้นไป ในระหว่างวันทำงานในระยะเวลา 20 สัปดาห์ ในปีปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมา สำหรับประเทศอังกฤษผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต้องมีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ซึ่งคล้ายคลึงกับประเทศไทยโดยกำหนดให้ต้องเป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเช่นกัน ส่วนของประเทศออสเตรเลียไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานเพราะเหตุผลออกเอง ส่วนใหญ่ ไม่คุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะคุ้มครองเฉพาะทำงานเกี่ยวกับปศุสัตว์กับการเลี้ยงแกะ ในประเทศญี่ปุ่นไม่บังคับใช้กับแรงงานที่รับจ้างทำงานชั่วคราว แรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างหลังอายุ 65 ปี สำหรับประเทศไทยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่ คุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมกิจการเพาะปลูก ป่าไม้ ประมง และเลี้ยงสัตว์ ที่ไม่ได้ใช้งานลูกจ้างตลอดทั้งปี และไม่มียานอื่นรวมอยู่ด้วย

ประเทศไทยเริ่มใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมาตั้งแต่ปี 2547 นับระยะจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 7 ปีกว่า แต่แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังมิได้รับความคุ้มครองเพื่อให้การได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและให้กฎหมายมีเสถียรภาพ จึงควรให้ความคุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมด้วยเพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทย



#### 4.4 ปัญหาอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจที่เคยเป็นลูกจ้างภาคเกษตรกรรม

แรงงานภาคเกษตรกรรมเมื่อสิ้นสภาพจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และหากต้องการได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมต่อ ก็สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 โดยอยู่ในเงื่อนไขที่จะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อย กว่า 12 เดือน และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง จะต้องมาสมัครภายในหกเดือนนับแต่วันที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้รัฐบาลออกเงินสมทบ 1 เท่า และผู้ประกันตนออกเงินสมทบสองเท่าของเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายออก<sup>16</sup> ในปัจจุบันเงินสมทบที่ต้องนำส่งเดือนละ 432 บาท จากฐานที่ใช้ในการคำนวณ 4,800 บาท โดยคิดจากอัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี คือ เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานภาคเกษตรกรรมมิให้ได้รับการเพิ่มขึ้นหลังจากออกจากงาน จึงควรให้รัฐบาลมาช่วยออกเงินสมทบโดยรัฐบาลออกเงินสมทบสองเท่า และผู้ประกันตนออกเงินสมทบหนึ่งเท่าโดยคิดจากอัตราเงินสมทบกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ร้อยละ 0.5 กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ร้อยละ 2 จากฐานที่ใช้ในการคำนวณ คือ 4,800 บาท x 2.5% เงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องนำส่ง คือ เดือนละ 120 บาท ดังนั้น รัฐบาลออกเงินสมทบ 2 เท่า จึงเท่ากับอัตราร้อยละ 5 เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่เป็นกระดูกสันหลังของชาติ ควรได้รับการดูแลจากรัฐบาลตั้งแต่ขณะทำงานเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และภายหลังออกจากงานภาคเกษตรกรรมและมาสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

#### 4.5 ปัญหาการคุ้มครองบุคคลที่มีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน

##### 4.5.1 กรณีบุคคลที่มีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน

เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40<sup>17</sup> กำหนดว่า บุคคลอื่นใดซึ่งมีลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน บพัญญู ญัตติดังกล่าวทำให้สำนักงานประกันสังคมมีข้อสงสัยในการปฏิบัติตามกฎหมายว่า บุคคลตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราวรายวันของส่วนราชการ ลูกจ้างงานบ้านหรือลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตน

<sup>16</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 46.

<sup>17</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 , มาตรา 40.

ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมฯ ได้หรือไม่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นแตกต่างกันเป็นสองแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่หนึ่งเห็นว่า บุคคลตามมาตรา 4 ไม่สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้ เนื่องจากมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติไม่ใช้บังคับรวมทั้งกิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545

แนวทางที่สองเห็นว่า บุคคลตามมาตรา 4 สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภทที่กฎหมายบังคับ ได้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ ประเภทสมัครใจ ได้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40 ซึ่งการที่มาตรา 4 บัญญัติไม่ใช้บังคับแก่บุคคลบางประเภท และกิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานั้น ความหมายคือไม่บังคับให้ลูกจ้างดังกล่าวจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ และมาตรา 40 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่สมัครเป็นผู้ประกันตนหมายถึงบุคคลอื่นใดก็ได้ที่ไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33

เนื่องจากเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคม จึงขอหารือปัญหาข้อกฎหมายต่อคณะกรรมการกฤษฎีกาว่า บุคคลตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้หรือไม่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นข้อกฎหมายและเพื่อให้การประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ที่สนใจจะสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เป็นไปโดยถูกต้อง

คณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นโดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้างโดยผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่กฎหมายบังคับ ได้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และประเภทสมัครใจ ได้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40

สำหรับการประกันตนตามมาตรา 40 แม้กฎหมายจะบัญญัติให้บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความ

จ่านงต่อสำนักงานประกันสังคม แต่โดยที่มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่า พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับแก่

(1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

(2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ

(4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน

(5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือ อแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล และ

(6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ปัจจุบันได้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ไว้แล้ว เมื่อมาตรา 40 เป็นบทบัญญัติหนึ่งในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติมาตราใดบัญญัติยกเว้นมิให้นำมาตรา 4 มาใช้บังคับกับมาตรา 40 ย่อมเป็นการแจ้งชัดว่าพระราชบัญญัตินี้ประสงค์จะยกเว้นการใช้บังคับแก่บุคคลตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4 และตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ดังนั้น บุคคลในสถานะตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงไม่สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้<sup>18</sup>

ผู้เขียนมีความเห็นสอดคล้องกับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เนื่องจากผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะกำหนดให้บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ก็ตาม แต่บทบัญญัติ ในมาตรา 4 ได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าไม่ใช่บังคับแก่ (1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ (4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน

<sup>18</sup> บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่องเสร็จที่ 367/2544

มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ได้แก่ ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ลูกจ้างของสภาอากาศไทย ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ หรือการค้าแร่ลอย ดังนั้น เมื่อมาตรา 40 เป็นบทบัญญัติบทหนึ่งในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และไม่มีบทบัญญัติโดยกเว้น ไม่นำมาตรา 4 มาใช้บังคับกับมาตรา 40 จึงเป็นการแน่ชัดว่าพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ต้องการยกเว้นบุคคลตามมาตรา 4 และบุคคลตามพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 ดังนั้น บุคคลตามมาตรา 4 จึงไม่สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ตามกฎหมายประกันสังคมได้

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ลูกจ้างตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 ดังกล่าวไม่ได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสังคมซึ่งรวมทั้งแรงงานภาคเกษตรกรรมด้วย ไม่สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40 ดังนั้น เพื่อให้แรงงานภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสังคมซึ่งเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต จึงควรยกเลิกพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 มาตรา 4(5) เพื่อแรงงานภาคเกษตรกรรมจะได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสังคม เพื่อเป็นการคุ้มครองให้ช่วยเหลือตัวเองได้เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือดูแลบุตร และถึงวัยชราภาพ อีกทั้ง หากประสบปัญหาว่างงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิดถึงวาระสุดท้ายแห่งชีวิตของการเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรม

#### 4.5.2 การจ่ายเงินสมทบของรัฐบาล

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกันตนในประโยชน์ทดแทน ต่างๆ นั้น จำเป็นที่รัฐบาลต้องรับภาระหน้าที่จัดบริการทางสังคมให้แก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนอยู่ด้วยความปกติสุขมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต รัฐบาลจึงมีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย กรณีผู้ประกันตนที่มีลูกจ้างสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 นั้น ต้องมีคุณสมบัติ คือ อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ไม่

เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือมาตรา 39 สามารถเลือกส่งเงินสมทบได้ 2 ทางเลือก คือ ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 100 บาทต่อเดือน โดยรัฐบาลอุดหนุน 30 บาท ผู้ประกันตนจ่ายเท่ากับ 70 บาท ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพและกรณีตายได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 150 บาทต่อเดือน โดยรัฐบาลอุดหนุน 50 บาท ผู้ประกันตนจ่ายเท่ากับ 100 บาท จะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพและกรณีตายได้รับค่าทำศพ 20,000 บาท และได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มในกรณีบำนาญชราภาพเมื่ออายุ 60 ปีบริบูรณ์

ผู้เขียนเห็นว่า ทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบโดยรัฐบาลร่วมจ่ายอุดหนุนด้วยนั้นการที่รัฐบาลร่วมอุดหนุนมิได้มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รองรับการร่วมอุดหนุนของรัฐ เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐบาลก็สามารถไม่ร่วมจ่ายอุดหนุนในเวลาใดก็ได้ หากเป็นเช่นนี้ ผู้ประกันตนก็จะได้รับความเดือดร้อนจากการเลิกอุดหนุนของรัฐ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของผู้ที่มีใช้ลูกจ้างและจะสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 จึงควรกำหนดให้ชัดเจนไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบ เพื่อเป็นหลักความมั่นคงแก่บุคคลที่มีใช้ลูกจ้างและสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

แรงงานในภาคเกษตรกรรมของไทยนับว่า มีบทบาทสำคัญในการผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรในชาติและยังส่งขาย นำรายได้เข้าประเทศอีกด้วย แรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ลำบาก ดังคำกล่าว “หลังสู้ฟ้าหน้าสู้ดิน” เนื่องจากการทำงานในงานเกษตรกรรมส่วนใหญ่ มีสภาพในการทำงานอยู่กลางแจ้งไม่ว่า อากาศร้อนหรือหนาวประการใดก็ต้องทำให้ทันต่อเวลา ในการเตรียมการเพาะปลูกหรือฤดูกาล เก็บเกี่ยวผลผลิตในแต่ละปีจะต้องทำงานติดต่อกันทุกวันโดยไม่มีวันหยุด เพื่อให้ทันต่อการเพาะปลูก บำรุง เก็บเกี่ยว ตกแต่ง คัดเลือก บรรจุขนส่ง และจัดจำหน่าย แต่ผลตอบแทนการทำงานเป็นที่เห็นได้ว่าได้รับค่าจ้างในอัตราก่อนข้างต่ำและมีความไม่แน่นอน รายได้ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน และระยะเวลาในการทำงาน แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังมีความเสี่ยงสูงต่อภัยอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในการป้องกันศัตรูพืช หรือเพื่อเร่งผลผลิตตลอดจน การบาดเจ็บหรือตายจากอุบัติเหตุ ที่เกิดขึ้นจากการใช้อุปกรณ์และเครื่องจักรซึ่งเกิดจากการทำงาน อันเป็นเหตุ นำพาแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่ส่วนใหญ่อยู่ในต่างจังหวัดเคลื่อนย้ายไปหางานประเภทรานในเมือง ก่อให้เกิดปัญหา ในการเคลื่อนย้าย แรงงานในภาคเกษตรกรรมและสร้างปัญหาให้แก่ชุมชนเมืองในด้านการขาดโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอและปัญหาสังคมในชุมชนเมืองเนื่องจากมีแรงงานจำนวนมากเคลื่อนย้ายเข้ามาหางานทำ ประกอบกับสังคมไทยจะก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุเนื่องจากอัตราการเกิดลดลงทำให้ขาดแคลนแรงงานในอนาคตซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการผลิตในภาคเกษตรกรรม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 20 กว่าปี เจตนา รมณ์ของการประกันสังคมมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ จะได้รับการช่วยเหลือในด้านการเงินเมื่อต้องประสบกับภาวะเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้อันส่งผลกระทบต่อชีวิต แต่เนื่องจากมีแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยได้รับความคุ้มครองเฉพาะแรงงานภาคเกษตรกรรมที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่ง

นายจ้างได้จ้างหรือใช้งาน ไว้ตลอด แต่ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างหรือใช้งานตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย กลับได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (6) ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 (5) เนื่องจากแรงงานทุกอาชีพมีความสำคัญด้วยกันทั้งนั้น ย่อมต้องการได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสังคมเพื่อเป็นหลักประกัน ความมั่นคงในการดำรงชีวิตประกอบกับแรงงานภาคเกษตรกรรมประเภทเดียวกันควรได้ ได้รับความคุ้มครองจากหลักประกันสังคมให้เหมือนกัน ดังกล่าวไว้ว่า **“สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน ”** จึงเป็นการสมควรที่รัฐบาลจะต้องสร้างหลักประกันแก่แรงงานในทุกชีวิตด้วยความเคารพหลักการของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในสิทธิแรงงานประเภทเดียวกันให้ได้รับความคุ้มครองที่เหมือนกัน

การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานภาคเกษตรกรรมจะมีผลดีเสมือนดังเจตนารมณ์ของหลักการประกันสังคมแล้วก็ตาม แต่การเป็นผู้ประกันตนประเภทที่มีนายจ้างตามมาตรา 33 นั้นทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลโดยแต่ละฝ่ายจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน เป็นการเพิ่มภาระแก่นายจ้างและในส่วนของรัฐบาลที่ต้องจัดงบประมาณในการส่งเงินสมทบ นอกจากนั้นการให้ความคุ้มครองแก่ภาคเกษตรกรรมยังส่งผลกระทบต่อประโยชน์ทดแทนบางประเภทที่ได้รับไม่เหมือนกันเนื่องจากสภาพการทำงาน รายได้ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานไม่สม่ำเสมอ อีกทั้งประเด็นปัญหาในการตีความข้อกำหนดการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร การว่างงาน เนื่องจากการบัญญัติข้อกำหนดที่เคลือบคลุมสงสัยไม่ชัดเจนก่อให้เกิดการตีความ และประโยชน์ทดแทนที่จะเหมาะสมกับแรงงานภาคเกษตรกรรม ปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการบูรณาการโดยการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นการสร้างแรงงานจูงใจให้คนรุ่นใหม่ กลับมาทำงานในภาคเกษตรกรรมและเป็นแหล่งอาหารเลี้ยงคนทั้งโลก ต่อไปจากการศึกษาพบปัญหาแรงงานภาคเกษตรกรรม ดังนี้

#### 5.1.1 ปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (6) กำหนดไม่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้หลายประเภท โดยกำหนดอยู่ในพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 และได้กำหนดลูกจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานอื่นรวมอยู่ด้วย อยู่ในข้อยกเว้นที่ไม่ให้ความคุ้มครอง เนื่องจาก ลักษณะการทำงาน ของแรงงาน ภาคเกษตรกรรม ไม่มีสัญญาจ้าง

แรงงานตกลงกันด้วยวาจามากกว่าทำด้วยลายลักษณ์อักษร แต่การทำงานจะต้องทำงานภายใต้บังคับของนายจ้าง ลูกจ้างตกลงทำงานโดยหวังผลตอบแทนจากค่าจ้างตลอดจนรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง จึงเข้าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งมีสถานะเป็นผู้ประกันตนตาม พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แต่ไม่สามารถเป็นผู้ประกันตนได้ เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมยกเว้นด้วยเหตุที่นายจ้างมิได้ ใช้งานหรือมีการ จ้างตลอดทั้งปี และงานของนายจ้างมิได้ประกอบงานลักษณะอื่นนอกจาก กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์เท่านั้น แต่ขณะเดียวกันลูกจ้างกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งนายจ้างได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และมีงานในลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย หรือไม่ก็ตาม กลับได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หากพิจารณาเรื่องนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างในกิจการภาคเกษตรกรรมทั้ง 2 ประเภท ต่างมีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างด้วยกันทั้งนั้น แต่ลูกจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่ มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ ด้วยกลับไม่ได้รับ ความคุ้มครองจาก พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ด้วยเหตุผลเพียงมิได้ ใช้งานหรือมีการ จ้างงานตลอดปีทั้งๆ ที่มีความจำเป็นที่จะได้รับการคุ้มครองจาก หลักการประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่นๆ ทั่วไป ประกอบกับลักษณะการทำงานของแรงงานภาคเกษตรกรรมทั้ง 2 ประเภท คือกรณีแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีการจ้างตลอดทั้งปี แต่การทำงานมีการเข้าและออกจากงานบ่อยกลับได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม แต่แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้มีการจ้างหรือใช้งานตลอดทั้งปี การเข้าและออกจากงานเป็นไปตามช่วงของการเพาะปลูก หรือการเก็บเกี่ยวผลผลิต โดยมิได้มีเจตนาที่จะออกจากงานแต่อย่างไร กลับไม่ได้รับความคุ้มครองตามหลักการของการประกันสังคม

### 5.1.2 ปัญหาเรื่องอัตราเงินสมทบ

เมื่อแรงงานภาคเกษตรกรรมเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แล้ว จึงมีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบ แต่เนื่องจากแรงงานภาคเกษตรกรรมมีรายได้ไม่แน่นอนและค่อนข้างต่ำ การทำงานต้องพึ่งพาฤดูกาลไม่ มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีนายจ้างหรือการจ้างที่แน่นอน การจัดเก็บเงินสมทบ เข้ากองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 5 ตามกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 เช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในปัจจุบันจึงเป็นการไม่สมควร เมื่อเป็นเช่นนี้ รัฐบาลต้องรับผิดชอบโดยการออกเงินสมทบอุดหนุนจนกว่าการ เงินของแรงงานภาคเกษตรกรรมจะมีเสถียรภาพที่มั่นคง



### 5.1.3 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทน ในการคำนวณ เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และเงินสงเคราะห์หยูดงานเพื่อการคลอดบุตร

5.1.3.1 ปัญหาการคำนวณประโยชน์ทดแทน การขาดรายได้ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ในเงินทดแทนการขาดรายได้ เงินสงเคราะห์การหยูดงานเพื่อการคลอดบุตรสำหรับผู้ประกันตนหญิง เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทูพพลภาพ เนื่องจากแรงงานในภาคเกษตรกรรม มีความแตกต่างทางด้านรายได้ ไม่มีรายได้ ประจำ การคำนวณประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 57 โดยนำค่าจ้างเฉลี่ยสามเดือนมาคำนวณเพื่อหาค่าจ้างเป็นรายวันนำมาจ่ายให้กับผู้ประกันตนภาคเกษตรกรรมจะเป็นการไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

5.1.3.2 ปัญหาประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร เนื่องจากผู้ประกันตนชายอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงโดยเปิดเผย หากหญิงนั้นจดทะเบียนสมรสกับชายอื่นและเลิกร้างกันไปโดยมิได้หย่าขาดจากกัน แต่มาอยู่กินฉันสามี ภริยากับผู้ประกันตนชายโดยเปิดเผย ผู้ประกันตนชายจะมีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายเป็นเงิน 13,000 บาท เป็นการเหมาะสมหรือไม่ เนื่องจากหญิงนั้นมีคู่สมรสอยู่แล้ว การที่หญิงมาอยู่กินกับชายอื่นโดยมิได้หย่าขาดจากสามีคนเดิมเป็นการมิชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

#### 5.1.3.3 ปัญหาประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

(1) ปัญหา ผู้ประกันตนไม่มีบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ ได้รับเงินสงเคราะห์ กรณีตาย พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 73 กำหนดให้จ่ายเงินสงเคราะห์กรณีตายแก่บุคคลที่ผู้ประกันตนระบุให้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ตาย แต่ถ้าไม่ระบุไว้ให้จ่ายแก่สามีภริยา บิดามารดา บุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน แต่หากไม่มีบุคคลตามที่กล่าวมานี้ ก็จะไม่มีผู้ใดได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายโดยเงินนั้นก็ตกแก่กองทุนประกันสังคม

(2) ปัญหาการคำนวณเงินสงเคราะห์กรณีตาย พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 73 กำหนดให้จ่ายโดยอยู่ในเงื่อนไขต้องส่งเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือน แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือน แต่ถ้า ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปนั้น มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างเฉลี่ย 10 เดือน เป็นการไม่เหมาะสมในการนำมาใช้กับผู้ประกันตนภาคเกษตรกรรม เนื่องจากหากนำค่าจ้างเฉลี่ยรายวันมาคำนวณ เงินสงเคราะห์กรณีตายจะได้เป็นจำนวนน้อย จึงควรกำหนดในอัตราที่แน่นอน

#### 5.1.3.4 ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

(1) ปัญหาการคำนวณประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550 กำหนดให้ได้รับบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายก่อนการเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง เนื่องจากค่าจ้างฐานเฉลี่ยของผู้ประกันตน ภาคเกษตรกรรมจะมีจำนวนน้อย เมื่อนำมาคิดคำนวณจะไม่เกิดประโยชน์ อาจจะไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงควรกำหนดในอัตราที่แน่นอน

(2) ปัญหากรณีไม่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย เนื่องจากพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 77 จัตวา กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับ ได้แก่ บุตรชอบด้วยกฎหมาย สามีภริยา บิดา มารดา แต่หากไม่มีบุคคลตามที่กล่าวมา ก็จะไม่มีผู้ใดได้รับบำนาญชราภาพของผู้ประกันตน จึงควรให้สิทธิในการระบุบุคคลที่ต้องการให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ควรรวมถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนด้วย รวมทั้งเมื่อผู้รับบำนาญชราภาพตายควรมีสิทธิได้รับค่าทำศพ

#### 5.1.3.5 ปัญหาประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เนื่องจากกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วันนับแต่วันว่างงาน โดยให้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่ว่างงาน เว้นแต่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐภายในสามสิบวันนับแต่วันว่างงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนับแต่วันที่ขึ้นทะเบียน ซึ่งจะส่งผลให้เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีว่างงานขาดหายไป แม้จะว่างงานนับแต่วันที่ปลดเป็นเวลาเก้าสิบวันกรณีลาออกหรือหนึ่งร้อยแปดสิบวันกรณีเลิกจ้าง ก็จะได้รับประโยชน์ทดแทนไม่ครบสิทธิดังกล่าว

#### 5.1.4 ปัญหาอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนแรงงานภาคเกษตรกรรม ในการส่งเงินสมทบสำหรับการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ

ปัญหาอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตน แรงงานภาคเกษตรกรรมในการส่งเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้รัฐบาลออกเงินสมทบหนึ่งเท่า ผู้ประกันตนออกเงินสมทบสองเท่า ในอัตราการส่งเงินสมทบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น เนื่องจากผู้ประกันตนซึ่งเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมมีรายได้ไม่แน่นอน ประกอบกับเป็น กำลังแรงงานที่ผลิตอาหารเลี้ยงคนทั้งประเทศ รัฐบาลก็ควรช่วยอุดหนุนในเรื่องเงินสมทบ โดย จะให้จ่ายในอัตราที่สองเท่า โดยคิด

จากฐานที่ใช้คำนวณเงินสมทบ 4,800 บาท เป็นการไม่สมควรเพราะเป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้ประกันตนในแรงงานภาคเกษตรกรรม รัฐบาลควรรับภาระในการออกเงินสมทบในอัตราที่มากกว่าผู้ประกันตน

### 5.1.5 ปัญหาการคุ้มครองผู้ประกันตนโดยอิสระ

ปัญหาการที่รัฐร่วมอุดหนุนการจ่ายเงินสมทบ กรณีจ่ายเงินสมทบ 100 บาท รัฐร่วมอุดหนุน 30 บาท กรณีจ่ายเงินสมทบ 150 บาท รัฐร่วมอุดหนุน 50 บาท มิได้มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดรองรับการร่วมอุดหนุนของรัฐบาล ไว้ ดังนั้นผู้ประกันตนโดยอิสระ ตามมาตรา 40 จึงไม่มีหลักประกันได้ว่ารัฐบาลจะด ช่วยเหลือ ในเงินอุดหนุนเมื่อไร

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนโดยจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี เป็นผู้ประกันตนได้ก็ตาม แต่ได้มีการกำหนดยกเว้นไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 4 (6) พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 และพ.ศ. 2545 ได้แก่ ลูกจ้างกลุ่มภาคเกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย มิได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เช่นเดียวกับลูกจ้าง ภาคเกษตรกรรมที่มีการใช้งานตลอดทั้งปี ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ทั้ๆ ที่กลุ่มภาคเกษตรกรรม กิจการเพาะปลูก ป ระมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์แม้ไม่ได้ใช้งานตลอดทั้งปี ก็มีนายจ้างมีการจ้างแรงงาน มีนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้าง แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมเช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และเพื่อความมั่นคงทางสังคม จึงควรขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานภาคเกษตรกรรม เพราะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ที่นายจ้างไม่ได้จ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จากการศึกษาพบว่า การที่แรงงานภาคเกษตรกรรมจะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมยังมีปัญหาทางกฎหมาย ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหามาตราที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงขอเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายประกันสังคมที่เหมาะสมเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมต่อไป ดังนี้

5.2.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 โดย “ยกเลิกมาตรา 4 (5) ได้แก่ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก

ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ” เพื่อลูกจ้างภาคเกษตรกรรมจะได้รับความคุ้มครองในฐานะผู้ประกันตนตามมาตรา 33

5.2.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยเพิ่มมาตรา 46/1 ดังนี้ ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนภาคเกษตรกรรมมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยรัฐบาลออกเงินสมทบมากกว่านายจ้างและลูกจ้าง พร้อมทั้งแก้ไขกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 ตามบัญชีอัตราเงินสมทบท้ายกฎกระทรวง โดยแก้ไขเป็น “กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย คลอดบุตร รัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 1.5 นายจ้างร้อยละ 1 ผู้ประกันตนร้อยละ 0.5 กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนออกเงินสมทบร้อยละ 2 กรณีว่างงาน รัฐบาลร้อยละ 1 นายจ้าง ผู้ประกันตน ร้อยละ 0.5”

5.2.3 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยเพิ่มมาตรา 64/1 ดังนี้ “เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ มีสิทธิได้รับในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันครั้งละไม่เกิน 90 วัน ระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน”

5.2.4 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยเพิ่มมาตรา 67/1 ดังนี้ “เป็นผู้ประกันตนภาคเกษตรกรรมมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเป็นเวลาเก้าสิบวัน”

5.2.5 ควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย พ.ศ. 2538 ในข้อ 3 (2) ดังนี้ “ผู้ประกันตนต้องอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงนั้นโดยเปิดเผย โดยหญิงนั้น จะต้องไม่มีคู่สมรสในขณะที่อยู่กินกับผู้ประกันตน”

5.2.6 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยเพิ่มมาตรา 71/1 ดังนี้ “เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ทุพพลภาพได้รับให้มีสิทธิได้รับในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตลอดชีวิต และบุตรของผู้ทุพพลภาพได้รับในอัตราเดียวกันจนอายุครบ 18 ปี”

5.2.7 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 73 (2) ตอนท้าย ดังนี้ “ถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวให้จ่ายแก่บุคคลที่ผู้ประกันตนอุปการะเลี้ยงดู หรือผู้ให้การอุปการะเลี้ยงดูแก่ผู้ประกันตน ” สำหรับเงินสงเคราะห์กรณีตายควร

กำหนดในอัตราที่แน่นอน โดยการออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบสงเคราะห์กรณีตาย พ.ศ. 2555

5.2.8 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 77 จัตวา (4) ดังนี้ “ในกรณีผู้ประกันตนไม่มีทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคสอง ให้บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้ มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพและหากไม่มีบุคคลใดให้จ่ายแก่ผู้อยู่ในอุปการะหรือผู้ให้การอุปการะแก่ผู้ประกันตน”

5.2.9 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 วรรคสาม มาตรา 77 เบญจ ดังนี้ “กรณีผู้รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายให้มีสิทธิได้รับค่าทำศพ”

5.2.10 ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550 ดังนี้ “ให้การจ่ายบำนาญชราภาพให้แก่แรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นรายเดือนในอัตราเป็นจำนวนที่แน่นอน กรณีมีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพอาจเลือกรับบำเหน็จแทนได้”

5.2.11 ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547 ดังนี้ “ให้แรงงานภาคเกษตรกรรมได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุลาออกจากงานร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายวันขั้นต่ำปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน” และแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 3 โดยเพิ่ม (4) ดังนี้ “ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ขึ้นทะเบียนหางานภายใน 30 วันนับแต่วันว่างงานและจะได้รับประโยชน์ทดแทนครบถ้วน คือ ตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจนครบเก้าสิบวันหรือหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หากขึ้นทะเบียนหางานเกิน 30 วันนับแต่วันว่างงาน จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามสิทธิที่เหลือนับแต่วันที่ขึ้นทะเบียนไปจนถึงระยะเวลาที่เหลืออยู่เก้าสิบวัน หรือหนึ่งร้อยแปดสิบวันแล้วแต่กรณี”

5.2.12 ควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 46 วรรคสาม ดังนี้ “สำหรับการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ของแรงงานภาคเกษตรกรรม ให้รัฐบาลออกเงินสมทบเข้ากองทุนสองเท่า และผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนหนึ่งเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออก”

5.2.13 ควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 วรรคสาม มาตรา 40 ดังนี้ “ให้รัฐบาลจ่าย เงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบ”

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรกรรมนั้น มีกฎหมายที่จำเป็นต้องแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เพราะ

กฎหมายก็คือเครื่องมือของมนุษย์ที่กำหนดมาเพื่อประโยชน์สุขของคนจำนวนมาก ถ้ากฎหมายไม่สามารถนำมาใช้ได้ สถานการณ์ใดหรือก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยแล้ว คนในสังคมก็ควรที่จะต้องร่วมมือ แก้ไขกฎหมาย กฎหมายมิใช่สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาแล้วเปลี่ยนแปลง แก้ไขไม่ได้ เมื่อบริบทของสังคมเปลี่ยนไปกฎหมายก็ควรต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย



กรม  
การ  
การ  
การ

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน .(2546). **โครงการการศึกษาแนวทางยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล** . กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- \_\_\_\_\_. (2547). **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในภาคเกษตร**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- \_\_\_\_\_. (2551). **โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- \_\_\_\_\_. (2552). **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ ศึกษา วิจัย เรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริม การจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , สำนักงานประกันสังคม .(2544). **แนวคิดและหลักการประกันสังคม**. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2550). **สถานการณ์แรงงานปี 2550**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2540). **สัญญาจ้างแรงงานสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ.
- จิราภรณ์ เกษรสุจริต และลัดดา วัจนะสาธิตากุล. (2538). **การประกันสังคมในประเทศไทย** นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวีฑูร. (2528). **การประกันสังคม : 30 ปี แห่งการรอคอย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมล.
- \_\_\_\_\_. (2528). **การประกันสังคม : แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพฑูริศ เอกจริยกร. (2542). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์สิน** เจ้าสำนักโรงแรม กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2540). **กฎหมายประกันสังคมฉบับใช้งาน**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.



ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ . (2535) . ระบบควมมั่นคงทางสังคม . กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ ก. (2543). รายงานการศึกษาดูงานของ  
คณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง การประกันการว่างงานของประเทศสหรัฐอเมริกา.  
นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

\_\_\_\_\_ . (2544). รายงานการศึกษาดูงานเรื่องระบบการประกันการว่างงาน : กรุงเทพมหานคร.

\_\_\_\_\_ . (2550). ระบบประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น . นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม  
กระทรวงแรงงาน

\_\_\_\_\_ . (2551). ระบบบำนาญและวิธีรับบำนาญของนานาปรเทศ. นนทบุรี : สำนักงาน  
ประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

\_\_\_\_\_ . (2552). รูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานในต่างประเทศ . นนทบุรี: โรงพิมพ์อิน  
ฟินิตี้.

\_\_\_\_\_ . (2553). รายงานการศึกษาดูงานด้านการลงทุน การประกันสังคมและการประกันการ  
ว่างงาน. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

\_\_\_\_\_ . (2553). รายงานประจำปี 2553 กรุงเทพฯ.

\_\_\_\_\_ . (2554). รูปแบบการประกันสังคมกรณีชราภาพในนานาประเทศ. นนทบุรี : สำนักพิมพ์  
นานาทัศน์.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2551). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสร้างและขยายโอกาสใน  
การเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ : เพื่อศึกษาวิจัยเรื่องการ  
ขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับผู้วัยเกษียณอายุ . กรุงเทพฯ : กระทรวง  
แรงงาน

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานประกันสังคม . (2546). งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจ  
นอกระบบ.

สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. (2549). รายงานผลการศึกษาสภาพการจ้างงานและการทำงาน  
ของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน  
สุรพล ปธานวนิช. (2547). นโยบายสังคม เส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: บริษัท  
แอกทีฟ พรินท์ จำกัด .

อมร รักษาสัตย์. (2533). การสร้างความมั่นคงในสังคมด้านการจัดสวัสดิการและประกันสังคม :  
แนวคิดปรัชญา.ม.ป.ท.

### บทความ

จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม-มิถุนายน) “สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม.”

นิตยสารการประชาสงเคราะห์, 31, 3. หน้า 12.

วุฒิพันธ์ ต้นดวงศ์. (2553, ตุลาคม-ธันวาคม) “เมื่อประเทศไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ.”

วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน. หน้า 26.

ยุพา วงศ์ไชย และ นิรา รัตนรุจน์. (2526, มกราคม). “การประกันสังคม : สิ่งที่พิสูจน์ความจริงใจของรัฐบาล.” วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 1, 1. หน้า 19.

อัมพร จุณณานนท์. (2526, มกราคม). “ความมั่นคงทางสังคม.” วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 1, 1.

เปิดเวที “ปฏิบัติการประชาวิวัฒน์ ประกันสังคมไทยเข้มแข็ง ” วารสารประกันสังคม , 17 , 2. หน้า 4

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม. (2537). “การประกันสังคมในประเทศไทย” หน้า 6.

### วิทยานิพนธ์

สมเจตน์ เรื่องเพิ่มพูน . (2549). การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุจิตรา คามนา. (2547). กรอบการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนเพื่อจัดหาผลประโยชน์. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : รามคำแหง.

พันธ์เทพ เปาริก . (2546). การประกันการว่างงานตามกฎหมาย . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

### เอกสารอื่นๆ

กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). แนวคิดและหลักการประกันสังคม.

โกวิทช์ บุรพชานินทร์. (2531, มีนาคม) “ประเด็นข้อพิจารณาในการเตรียมการประกันสังคม .” ใน กฎหมาย ประกันสังคม ในเอเชีย และประเด็นข้อพิจารณาสำหรับการเตรียมการ

- จัดระบบประกันสังคมในประเทศไทย . เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง  
กฎหมายประกันสังคม จัดโดย สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) โรงแรม  
นารายณ์. กรุงเทพฯ: สมาคมกฎหมายแรงงาน.
- คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .(2528). การประกันสังคม . เอกสาร  
ประกอบคำบรรยายวิชาสังคมสงเคราะห์เบื้องต้น (เอกสารอัดสำเนา)  
จิราภรณ์ เกษรสุจริต. (ม.ป.ป.) วิเคราะห์ฐานแห่งค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน  
โดยสมัครใจ (ผลงานทางวิชาการ).
- รายงานประเมินสถานการณ์ สิทธิมนุษยชนปี 2547 – 2550. (2552). กรุงเทพฯ : คณะกรรมการ  
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- วสันต์ รัตนกิจ. (2535 , มิถุนายน). “ข้อแตกต่างระหว่างงานจ้างแรงงานและจ้างทำของ” เอกสาร  
ภาณีอากร.
- วรโชค ไชยวงศ์และคณะ .(2550). ศึกษาแนวทางการ แก้ปัญหาของผู้รับบริการจากกอง  
ทุน  
ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน (รายงานการวิจัย ). กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
ประกันสังคม.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). การแก้กฎหมายประกันสังคม. เอกสารประกอบการสัมมนาสมาคม  
กฎหมายแรงงาน.
- วิจิตรา วิเชียรชม .(2547). เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน . นนทบุรี : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). รายงานการศึกษาวิจัยความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ (ฉบับสมบูรณ์).
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ .(2546). งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. กรุงเทพฯ :  
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศตะวันออก.
- อำพล สิงห์โกวินท์. (2531-2532). การประกันสังคม. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลในลักษณะวิชาสังคม  
จิตวิทยาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

### กฎหมาย

- กฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราค่าจ้างประโยชน์ทดแทน  
ในกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2554.
- กฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราอัตราเงินสมทบค่าทำศพ พ.ศ. 2550.

กฎกระทรวง (ฉบับที่ 18) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550.

กฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ลงวันที่ 11 เมษายน 2548.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2554.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ลงวันที่ 11 เมษายน 2548.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2553.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2553.

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537.

พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. 2541.

พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546.

พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ .ศ. 2533 พ.ศ. 2545.

พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. 2545.

พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549.

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน  
ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน  
พ.ศ. 2554.

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.  
2515 (ฉบับที่ 33) พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 19  
กรกฎาคม พ.ศ. 2536

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และมาตรา 114 แห่งพระราชกฤษฎีกา  
โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ  
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติ ติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกรมประชาสัมพันธ์  
กระทรวงมหาดไทย

ไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2533 , มาตรา 3.

พระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554.

พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545.

ภาษาอังกฤษ

## ELECTRONIC SOURCES

A Cross Comparison Between California and Its Domestic and International Competitors  
With Respect to Key Labor Issues. Sean Hurley.2004, from

<http://www.ciss.calpoly.edu/research/labor-final-report-6-30-04-3.pdf>

Central Intelligence Agency. The World Factbook. Geography of United Kingdom, from

<http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/uk.html>

Department of Trade Negotiation.Country Profile, from

**[http://www.thaifta.com/thaifta/Portals/o/Japan\\_Internet\\_09.pdf](http://www.thaifta.com/thaifta/Portals/o/Japan_Internet_09.pdf)**

Food and Rural Affairs ; National Statistics, from

**[http://statistics.defra.gov.uk/esg/statnot/june\\_uk.pdf](http://statistics.defra.gov.uk/esg/statnot/june_uk.pdf)**

International Labour Organization. (n.d). c 128 Invalidity, old – Age and Survivors’

Benefits Convention, 1967, from **<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?c128>**

International Labour Organization. (n.d). c 130 Medical Care and Sickness

Benefits Convention, 1969, from **<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?130>**

Japan : An Island Nation with Unique Agricultural Traditions, from

**[http://www.asiakan.org/japan/japan\\_ag\\_intro.shtml](http://www.asiakan.org/japan/japan_ag_intro.shtml)**

Ministry of Foreign Affairs. Kingdom of Thailand.Commonwealth of Australia,

from **<http://www.mfa.go.th/web/848.php?id=21>**

National Farmers Federation.Farm Facts, from **<http://www.nff.org.au/farm-facts.html>**

Office of Public Sector Information, from

**[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/ukpga\\_19920004\\_en\\_2](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/ukpga_19920004_en_2)**

Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations, from

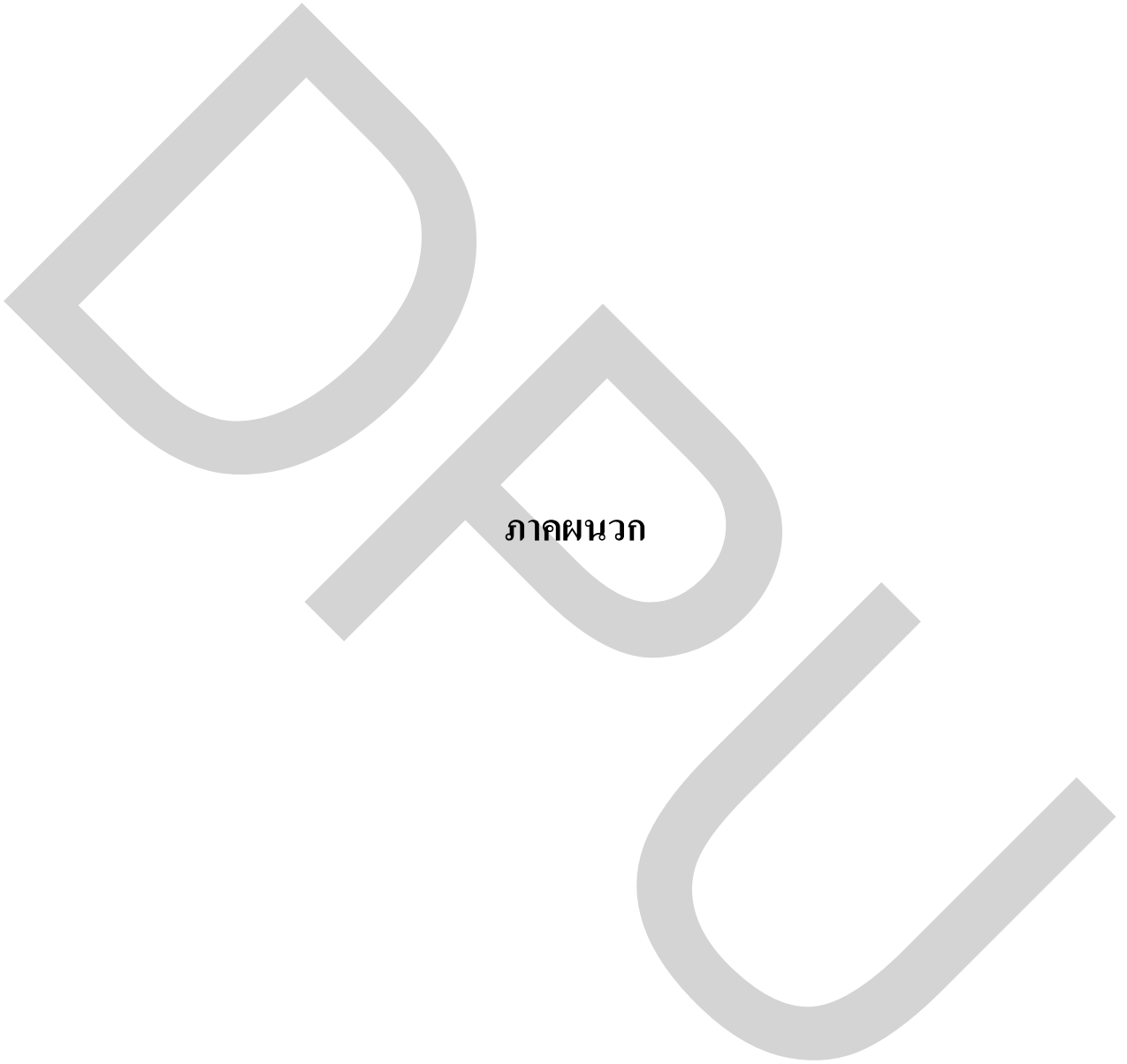
**[http://www.iiac.org.uk/pdf/dwp\\_d031890-edit.pdf](http://www.iiac.org.uk/pdf/dwp_d031890-edit.pdf)**

Social Security history Committee on Economic Security, from

**<http://www.ssa.gov/history/reports/ces/ces6kiehel.html>**

The National Agricultural Statistics Service(NASS), United States Department of

Agriculture , from **<http://www.nass.usda.gov>**



ภาคผนวก

### พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

#### มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- (2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือ โรงพยาบาล
- (6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

#### มาตรา 33 ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป<sup>1</sup>

#### มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม(2) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง<sup>2</sup>

มาตรา 39 ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38(2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

<sup>1</sup> มาตรา 33 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>2</sup> มาตรา 38 วรรคสอง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542



จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องจ่ายกองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือน ถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือนถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง<sup>3</sup>

**มาตรา 40** บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

**มาตรา 41** ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก
- (3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
- (4) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
- (5) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (4) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (5) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน<sup>4</sup>

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (3) (4) และ (5) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

**มาตรา 42** เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบัญญัติลักษณะ 3 ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และหรือมาตรา 39 ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

<sup>3</sup> มาตรา 39 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>4</sup> มาตรา 41 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>5</sup> มาตรา 41 วรรคสาม ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3)

**มาตรา 43** กิจการใดที่อยู่ภายใต้ บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้น จะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

**มาตรา 46** ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือ อเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่าย ต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา 24

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน สำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาทถ้ามีน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย<sup>6</sup>

**มาตรา 47** ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้อง นำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 36 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

<sup>6</sup> มาตรา 46 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ถ้านายจ้างไม่ จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบ ตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีกรจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน หรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่น่าส่งเงินสมทบ หรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งให้มารับเงิน ให้นเงินนั้นตกเป็นของกองทุน<sup>7</sup>

**มาตรา 54** ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

**มาตรา 57** การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือนหารด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่า ถ้านำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลาเก้าเดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่า ก็ให้นำค่าจ้าง สามเดือนนั้นหารด้วยเก้าสิบ หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือนให้นำค่าจ้าง สามเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้วหารด้วยเก้าสิบ เป็นเกณฑ์คำนวณ

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ตามมาตรา 39 วรรคสอง<sup>8</sup>

<sup>7</sup> มาตรา 47 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>8</sup> มาตรา 57 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

**มาตรา 61** ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง มาตรา 73 หรือมาตรา 73 ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือการตายนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

**มาตรา 62** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน<sup>10</sup>

**มาตรา 63** ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (6) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทน การขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย

**มาตรา 64** ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 สำหรับกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์ จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานในกรณีผู้ประกันตน กลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

<sup>9</sup> มาตรา 61 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>10</sup> มาตรา 62 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาล ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าว เท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้ จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

**มาตรา 65** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเอง หรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผย ตามระเบียบ ที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ที่ข้อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการ ทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตร ไม่เกินสองครั้ง<sup>11</sup>

**มาตรา 66** ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย<sup>12</sup>

**มาตรา 67** ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ ห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน<sup>13</sup>

<sup>11</sup> มาตรา 65 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>12</sup> มาตรา 66 วรรคสาม ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>13</sup> มาตรา 67 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

**มาตรา 69** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน<sup>14</sup>

**มาตรา 70** ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

**มาตรา 71** ในกรณี ที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต<sup>15</sup>

**มาตรา 73** ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหน้าที่ระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ข) สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

<sup>14</sup> มาตรา 69 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>15</sup> มาตรา 71 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

(2) เงินสงเคราะห์กรณีที่อยู่ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสาม

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสิบ<sup>16</sup>

**มาตรา 73 ทวิ** ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามมาตรา 71 ถึงแก่ความตายให้นำความในมาตรา 73 มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพนั้นอยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีที่อยู่ประกันตนถึงแก่ความตายในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนและในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามวรรคหนึ่งในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีที่อยู่ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา 73 เพียงทางเดียว<sup>17</sup>

**มาตรา 76** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม<sup>18</sup>

**มาตรา 77** ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

(1) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ

(2) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>19</sup>

<sup>16</sup> มาตรา 73 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>17</sup> มาตรา 73 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

<sup>18</sup> มาตรา 76 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

**มาตรา 77 ทวิ** ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ<sup>20</sup>

**มาตรา 77 ตริ** ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนในกิจการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้ทายาทผู้มีสิทธิของผู้นั้นตามมาตรา 77 จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

**มาตรา 77 จัตวา** ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา 77 ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ<sup>21</sup>

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

- (1) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
- (2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ
- (3) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินตามมาตรา 77(2) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ<sup>22</sup>

<sup>19</sup> มาตรา 77 ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>20</sup> มาตรา 77 ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>21</sup> มาตรา 77 ตริ เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

<sup>22</sup> มาตรา 77 จัตวา เพิ่มเติมโดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542



**มาตรา 78** ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ไปปฏิบัติการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุจากเหตุต่อไปนี้ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้

**มาตรา 79** ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

**กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545**

**ข้อ 2** ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตรตามบัญชีอัตราเงินสมทบท้ายกฎกระทรวงนี้ ดังต่อไปนี้

(1) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ให้เป็นไปตามอัตราในบัญชี ก.

(2) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป ให้เป็นไปตามอัตราในบัญชี ข.

**ข้อ 3** ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ตามบัญชีอัตราเงินสมทบในบัญชี ค. ท้ายกฎกระทรวงนี้

**ข้อ 4** กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป

**บัญชีอัตราเงินสมทบ บัญชี ก.**

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของผู้ประกันตน
เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	1
(2) นายจ้าง	1
(3) ผู้ประกันตน	1

## บัญชีอัตราเงินสมทบ บัญชี ข.

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน
เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	1.5
(2) นายจ้าง	1.5
(3) ผู้ประกันตน	1.5

## บัญชีอัตราเงินสมทบ บัญชี ค.

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน
เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ	
(1) รัฐบาล	1
(2) นายจ้าง	3
(3) ผู้ประกันตน	3

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ

ข้อ 1 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามอัตราดังต่อไปนี้

- (1) รัฐบาลในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
- (2) นายจ้างในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
- (3) ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา 46 วรรคห้า

ข้อ 2 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป

**พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545**

**มาตรา 4** ให้ลูกจ้างต่อไปนี้เป็นลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

- (1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
- (2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- (3) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
- (4) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (6) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (7) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย
- (8) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย

**พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน**

**พ.ศ. 2554**

**มาตรา 4** ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่จัดเก็บจากผู้ประกันตนตามพระราชกฤษฎีกานี้

“สำนักงาน ” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ หรือสถานที่อื่นตามที่เลขาธิการประกาศกำหนด

**มาตรา 5** บุคคลตามมาตรา 40 ซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ หากประสงค์จะสมัครเป็นผู้ประกันตนให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

**มาตรา 6** ให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือนเดือนละครั้งนี้ ผู้ประกันตน อาจจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน สิบสองเดือน แต่ไม่อาจจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ การจ่ายเงินสมทบในวันใดของเดือนใดให้ถือเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและเดือนต่อไป ตามจำนวนเงินสมทบที่จ่ายล่วงหน้า

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าครั้งละเกินจำนวนหนึ่งเดือนขึ้นไป และผู้ประกันตนเสียชีวิต ให้สำนักงานกึ่งเงินสมทบส่วนที่จ่ายล่วงหน้าให้แก่สามี ภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

**มาตรา 7** สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือน ละหนึ่งร้อยบาทมีดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

**มาตรา 8** สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเดือน ละหนึ่งร้อยห้าสิบบาทมีดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

**มาตรา 11** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลประเภทผู้ป่วยในตั้งแต่สองวันขึ้นไป ในอัตราวันละสองร้อยบาท ปีละไม่เกินยี่สิบวัน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสี่เดือน ผู้ประกันตนได้จ่าย เงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือนก่อนเดือนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

**มาตรา 12** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพเมื่อคณะกรรมการ การแพทย์วินิจฉัยแล้วว่าเป็นผู้ทุพพลภาพหรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้นเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ต่อเดือน เป็นระยะเวลาสิบห้าปี ดังต่อไปนี้

- (1) อัตราเดือนละห้าร้อยบาทต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบเดือนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบ มาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ
- (2) อัตราเดือนละหกร้อยห้าสิบบาทต่อเมื่อภายในระยะเวลาสี่สิบเดือน ผู้ประกันตนได้จ่าย เงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ
- (3) อัตราเดือนละแปดร้อยบาทต่อเมื่อภายในระยะเวลาสี่สิบเดือนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบ มาแล้วไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่เดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ

(4) อัตราเดือนละหนึ่งพันบาทต่อเมื่อภายในระยะเวลาหกสิบเดือนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่ทุพพลภาพ

ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ให้สิทธิในการรับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพดังกล่าวเป็นอันระงับในเดี นถัดไป และให้บุคคลตามมาตรา 13 มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพ

**มาตรา 13** กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเป็นเงินค่าทำศพ ในอัตราสองหมื่นบาทต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบสองเดือน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนก่อนเดือนที่ถึงแก่ความตาย

การจ่ายค่าทำศพตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

(1) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน  
(2) สามี ภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(3) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายตามวรรคหนึ่งด้วย

**มาตรา 14** ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเงินบำเหน็จชราภาพ ในอัตราไม่น้อยกว่าจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พร้อมด้วยผลประโยชน์ตอบแทนรายปีที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนดในแต่ละปีต่อเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และไม่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป

ในกรณีผู้ประกันตนประสงค์จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเพิ่มขึ้นจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมจากอัตราที่กำหนดในมาตรา 8 แต่ต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งพันบาท

**มาตรา 15** ในกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายก่อนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หรือก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา 14 ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพให้แก่สามี ภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

กรณีผู้ประกันตนไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

**มาตรา 16** สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสิ้นสุดลง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือมาตรา 39

(3) แสดงความจำนงต่อสำนักงานว่า ไม่ประสงค์เป็นผู้ประกันตนต่อไป

การสิ้นสุดลงแห่งสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตาม (2) และ (3) มิให้ใช้บังคับกับกรณีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพและกรณีชราภาพ

**มาตรา 17** เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ ให้นับระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชกฤษฎีกานี้เข้าด้วยกัน

**มาตรา 19** สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชกฤษฎีกานี้ ไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

**มาตรา 20** ในระยะเริ่มแรกให้ผู้ประกันตนที่เลือกสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 7 จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราเดือนละเจ็ดสิบบาท และผู้ประกันตนที่เลือกสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 8 จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราเดือนละหนึ่งร้อยบาท ทั้งนี้ จนกว่าสำนักงานจะประกาศเป็นอย่างอื่น



**ประวัติผู้เขียน****ชื่อ – นามสกุล**

พิชญากรณ์ กุลเศรษฐ

**ประวัติการศึกษา**ปริญญานิติศาสตร์บัณฑิต  
เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 41**ตำแหน่งงานปัจจุบัน**นิติกรชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม  
กระทรวงแรงงาน