



ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม : ศึกษากรณีตาย

สถาพร จุฑารัตนพงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธีดี พนมยงค์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

**LEGAL PROBLEMS OF BENEFITS COMPENSATION UNDER
SOCIAL SECURITY LAW :
CASE STUDY OF DEATH**

SATHAPORN JUTHARATTANAPONG

เลขทะเบียน.....	0223757
วันลงทะเบียน.....	- 3 ส.ค. 2556
เลขเรียกหนังสือ.....	วพ 344.01255 ค 9824 [2555]

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of law , Dhurakij Pundit University

2012



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

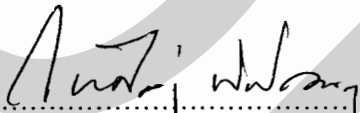
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม : ศึกษากรณีตาย


เสนอโดย สถาพร จุฑารัตนพงศ์

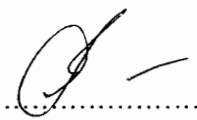
สาขา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว



..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี)

คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์ รับรองแล้ว


..... คณบดีคณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์
(ศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เอกบุตร)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นได้ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ของบุคคลหลายท่าน ดังจะกล่าวนามต่อไปนี้ ท่านศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ท่านได้ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วิเชียรชม และรองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี ที่ท่านให้ความกรุณาร่วมแนะนำ ให้คำปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องแห่งเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณท่าน ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านให้ความกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้กรุณาสละเวลาช่วยชี้แนะ ชักถาม ให้แนวคิดในทางวิชาการ รวมทั้งด้านตำรา แหล่งข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอย่างใกล้ชิด ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ นายพิเชษฐ์ จุฑารัตนพงศ์ และนางละอ อจุฑารัตนพงศ์ บิดาและมารดา ซึ่งข้าพเจ้าเคารพรักที่ได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษา สาขานิติศาสตร์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขานิติศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียน รวมถึงเพื่อนๆ พี่น้องนักศึกษา รุ่น 50 ที่คอยเป็นกำลังใจอันสำคัญและให้ความช่วยเหลือและมอบสิ่งที่ดีแก่ผู้เขียนตลอดมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถก่อให้เกิดความรู้ และข้อคิดที่มีประโยชน์อันควรแก่การศึกษาหรือปฏิบัติ ขอขอบคุณความคิดครั้งนี้ด้วยความระลึกถึงพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านตลอดจนผู้แต่งหนังสือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สถาพร จุฑารัตนพงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. แนวคิด ความเป็นมาและความหมายของการประกันสังคมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย.....	6
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประกันสังคม.....	6
2.1.1 หลักความมั่นคงทางสังคม.....	11
2.1.2 หลักการตามปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน.....	20
2.2 ความเป็นมาของการประกันสังคม.....	22
2.2.1 ความเป็นมาของประกันสังคมในต่างประเทศ.....	23
2.2.2 ความเป็นมาของประกันสังคมในประเทศไทย.....	26
2.3 ความหมายของการประกันสังคม.....	30
2.3.1 หลักการของการประกันสังคม.....	32
2.3.2 รูปแบบของการประกันสังคม.....	34
2.3.3 หลักทั่วไปของการเรียกเก็บเงินสมทบ.....	35
2.3.4 ประเภทของการประกันสังคม.....	37
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย.....	43
2.4.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	43
2.4.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม	46
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญา	
องค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับ	
กฎหมายไทย.....	48
3.1 หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	48
3.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายต่างประเทศ.....	52
3.2.1 ประเทศฟิลิปปินส์.....	52
3.2.2 ประเทศญี่ปุ่น	58
3.2.3 ประเทศสวีเดน.....	62
3.3 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	65
3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	66
3.3.2 กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย.....	67
3.3.3 กฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย.....	76
3.4 สรุปเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย.....	82
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย.....	86
4.1 ปัญหาเรื่องการส่งเงินสมทบ	87
4.1.1 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง.....	91
4.1.2 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจกรณีเคยเป็น.....	
ผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง	93
4.1.3 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนประเภทอิสระ	95
4.2 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทน.....	99
4.2.1 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง.....	99

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.2 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจกรณีเคยเป็น... ผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง	102
4.2.3 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนประเภทอิสระ	103
4.3 ปัญหาเรื่องผู้รับประโยชน์ทดแทน.....	106
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	110
5.1 บทสรุป.....	111
5.2 ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	124
ประวัติผู้เขียน	136

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม : ศึกษากรณีตาย
ชื่อผู้เขียน	สถาพร จุฑารัตนพงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดจำนวนผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายไว้น้อยเกินไป ทำให้บุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตนที่มีได้เป็นญาติสนิท รวมถึงบุคคลที่มีได้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ทำให้บุคคลเหล่านั้นเสียสิทธิที่ควรได้รับ อันเป็นการสร้างความเดือดร้อนต่อผู้ที่ไม่ได้สิทธิได้รับและต่อสังคมโดยรวม วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในกรณีการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย รวมทั้งศึกษาถึงหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสวีเดน รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมของไทย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 73 กำหนดบุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าทำศพ คือ บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือสามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน เป็นผู้มิได้รับค่าทำศพได้ ทำให้การจ่ายเงินค่าทำศพตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ในส่วนของเงินสงเคราะห์ที่กำหนดให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มิได้รับเงินสงเคราะห์ แต่ถ้ามิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตร ซึ่งมีปัญหาว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าจะสามารถทำหนังสือระบุผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ได้ หากเป็นเช่นนี้แล้วผู้ประกันตนที่เป็นโสดแต่มีทายาทอื่นหรือบุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตาย โดยที่มิใช่บิดามารดาหรือบุตรแล้ว บุคคลเหล่านั้นจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ และกรณีของเงินบำนาญชราภาพที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายแก่บุตรชอด้วยกฎหมาย

ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นและสามีหรือภริยา รวมถึงบิดาหรือมารดา ซึ่งหากว่าผู้ประกันตนมีทายาทอื่นหรือบุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายที่มีได้ถูกกำหนดตามกฎหมายประกันสังคม จะไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทำให้ประโยชน์ทดแทนกรณีตายที่ควรได้รับตกเป็นของกองทุนประกันสังคม นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องอัตราเงินสมทบและการจ่ายเงินสมทบ ปัญหาในเรื่องเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ปัญหาทางด้านประโยชน์ทดแทน ซึ่งปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น หากได้รับการแก้ไขก็จะเป็นการพัฒนา ระบบประกันสังคมในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ให้ทายาทอื่นหรือผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตนเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ และเงินบำเหน็จชราภาพ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมเกิดประสิทธิภาพ และสร้างความเป็นธรรมกับผู้ประกันตนรวมถึงครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน

Thesis Title Legal Problems of Benefits Compensation Under Social Security Law :
 Case study of Death

Author Sathaporn Jutharattanapong

Thesis Advisor Professor Dr. Theera Srithammarak

Department Law

Academic Year 2011

ABSTRACT

Today, providing benefits compensation in case of death pursuant to Social Security Act, B.E. 2533 (1990) has specified less number of beneficiary who has the right to receive the benefits compensation in case of death. It makes the person who lacking of support to receive a trouble from the death of the insured person by not to be the close relatives including the person who have not close relationship and have not any rights to receive the benefits compensation. It makes the person as aforesaid to be deprived of the compensable right that cause of a trouble to the person who has not right to receive the benefits compensation and on the whole society. This thesis aims to study and analyze the limitation of social security law enforcement in case of providing benefits to the insured person by the time that the insured person has died including study on the rules of International Labour Organization Convention, Issue No 102, Social Security Law of Philippines, Japan and Sweden including other concerned laws in order to study a comparison to Social Security Law of Thailand in order that the secured person shall receive more fairness.

The result of the study found that the section 73 of Social Security Act, B.E. 2533 (1990) has specified the receiver of such insured person shall have the right to receive the funeral expense who is person whom the insured person has specified in writing to be the administrator of his funeral and having been the administrator as such; spouse, parents or children of the insured person who has evidence certifying the performance as the administrator of the funeral of the insured person; or other person with evidence certifying his or her performance as the administrator of the funeral of the insured person, it makes the funeral expenses accurate to the intendment of law but in part of allowance but the insured person has not specified in writing to

be the receiver of the allowance but if the insured person has not made any writing, such allowance shall be equally shared among spouse, parents or child of such insured person. So that there is a problem that most of insured person has never known before about he or she could make a letter in writing to specify the allowance receiver. In case of the insured person who is single but there is other beneficiary or the person who is lacking of support to receive a trouble from the insured person has died by none of parents or child. Those persons shall not have any right to receive the allowance and in case of old age benefits that the law has specified to pay to a child by lawful except his or her adopted child or own child which has given to be other adopted child and spouse including parents, which if the insured person has any other beneficiary or the person who is lacking of support to receive a trouble from the insured person has died that has not specified according to Social Security Law, shall not have the right to receive the old age benefit, so the compensable benefit in case of death will be the Social Security Fund. Furthermore, there are some problems in cases of rate of contributions and paying contribution, the problems in case of the right agreement, the problems of compensation benefits. That if the aforesaid problems could be solved, the development of social security system in Thailand will be follow to the standard of The International Labour Organization Convention, Issue No 102.

This thesis, therefore, has provided the guideline to amend the Social Security Act, B.E. 2533 (1990) in the part that concerned to the compensable receiver in case of death to another beneficiary or the person who is lacking of support that receive a trouble from the insured person has died, to be the right to receive the allowance and the old age benefits in order to have efficiency for social security law enforcement and create the fairness to the insured person including family and person who is supported by the insured person.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นการสร้างหลักประกันขึ้นในสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่อาจเกิดขึ้นให้แก่ผู้ประกันตน เมื่อผู้ประกันตนประสบเหตุอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ สงเคราะห์บุตร หรือว่างงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของผู้ประกันตนและหากการประกันสังคมได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วยเนื่องจากหากสังคมส่วนรวมมีความมั่นคงแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีมากขึ้นทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น ผลประกอบการหรือกำไรมากขึ้นทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศมีความมั่นคง เจริญเติบโตขึ้น

ระบบการประกันสังคม (Social Insurance System) เป็นระบบประกันภัยอย่างหนึ่ง ที่สร้างความคุ้มครองแก่สมาชิกผู้ประกันตน ใช้หลักการเสียสละเพื่อส่วนรวมและร่วมกันเสี่ยงภัย ภายใต้หลักการ “เฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข” โดยที่ผู้ประกันตนยอมเสียสละเงินตามอัตราที่กำหนดในขณะที่ยังทำงานได้ เพื่อนำเข้ากองทุนที่เรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” ซึ่งรัฐเป็นผู้จัดการดูแลเงินกองทุนนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทูพพลภาพ ตาย ว่างงาน คลอดบุตร หรือสงเคราะห์บุตร ของสมาชิก ซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมและหมู่คณะ อันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม¹

กฎหมายประกันสังคมของไทยเกิดขึ้นจากเหตุที่ผู้ใช้แรงงานต้องการที่จะให้มีกฎหมายประกันสังคมเกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยได้มีความพยายามผลักดันกฎหมายให้เกิดขึ้นหลายครั้ง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 ในสมัยที่มีจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรก แต่มิได้นำออกมาใช้บังคับเนื่องจากติดปัญหาจากเหตุผลและความจำเป็นบางอย่าง ต่อมาในสมัยที่รัฐบาลซึ่งมีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี บรรดาผู้ใช้แรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความพยายามผลักดันให้กฎหมายประกันสังคมออกมาใช้บังคับอีกครั้งหนึ่ง แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากรัฐบาลไม่เห็นความสำคัญ ประกอบกับไม่มีเงินสนับสนุน โครงการนี้ได้ จวบจนมาถึงในสมัยที่มีพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณเป็นนายกรัฐมนตรี จึงได้เหล่านักวิชาการ นักการเมืองและบุคคลที่เห็นความสำคัญ

¹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 11.

กฎหมายประกันสังคม ได้มีการนำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา และได้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายเมื่อ พ.ศ.2533 โดยเรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533” เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 ซึ่งมีการกำหนดให้มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนทั้งหมด 7 ประเภท ดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน²

เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ทดแทนในกรณีตายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 73 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพ โดยต้องจ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
- 1.2 สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
- 1.3 บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) เงินสงเคราะห์ โดยให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

2.1 ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสาม

² ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ก (2536). “การแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533.” วารสารธรรมนิติ, 142, 12. หน้า 126-127.

2.2 ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คุณด้วยสิ³

จากการพิจารณาถึงผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายแล้ว พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติงานและในทางข้อกฎหมาย อันมีผลกระทบต่อผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินและต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเอง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้การจ่ายเงินกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายนั้นเป็นธรรมและเป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่ผู้ที่มีสิทธิได้รับและต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ความเป็นมาและความหมายของการประกันสังคม และรูปแบบของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคม

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมของไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทย

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ประกันตนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินแก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในประเทศไทยนั้น ให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิได้รับตามกฎหมายประกันสังคม กล่าวคือเงินค่าทำศพให้จ่ายแก่ผู้จัดการศพ เงินสงเคราะห์ให้จ่ายแก่ผู้ผู้ประกันทำหน้าที่ธรรมาธิบดี หากไม่มีการระบุไว้ให้จ่ายแก่ บิดา มารดา สามีหรือภริยา บุตร โดยอัตราเท่าๆกัน และเงินประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพให้จ่ายแก่ทายาทตามมาตรา 77 จัดวางซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในกรณีที่ผู้ประกันตนที่เป็นโสดแล้วเสียชีวิต หากไม่มีทายาทตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดแต่มีทายาทอื่นที่มีใ้ถูกกำหนดตามกฎหมายประกันสังคมแล้ว

³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 73.

สำนักงานประกันสังคมก็จะไม่จ่ายเงินให้ ซึ่งเงินเหล่านี้ก็จะตกเป็นของกองทุนประกันสังคมต่อไป โดยที่ทายาทลำดับอื่น ไม่มีสิทธิในเงินจำนวนนี้ จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีตายเพื่อให้ผู้ที่เป็นทายาทอื่นนอกเหนือจากทายาทตามกฎหมายประกันสังคม มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาถึงกฎหมายประกันสังคมมาตรา 73,77 ตรี, จัดทำโดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของไทย ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค การจ่ายเงินกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และเพื่อให้เกิดความเหมาะสมเป็นธรรม

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาข้อมูล โดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการใช้วิธีการศึกษาโดยการค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ กฎหมายประกันสังคม บทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศกระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารประกอบการสอน ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิด ความเป็นมาและความหมายของการประกันสังคม และรูปแบบของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคม

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมของไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทย

1.6.4 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ประกันตนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ความเป็นมาและความหมายของการประกันสังคมและแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ก่อนที่จะกำหนดขอบเขตการให้ความคุ้มครองทางด้านสิทธิประกันสังคม เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการศึกษาปัญหา ต้องมีการศึกษาถึงมีแนวคิด ความเป็นมาและความหมายของการประกันสังคมเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้สามารถเข้าใจถึงหลักการของการประกันสังคมและสามารถที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือไป

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประกันสังคม

การประกันสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐบาลจัดทำขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงและสร้างหลักประกันให้กับประชาชนแต่ละคนบนพื้นฐานทางความคิดที่ให้ประชาชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีการเก็บเงินบางส่วนในการเสียภาษีเฉพาะอย่าง(Specific Taxes)จากประชาชนที่มีรายได้บนพื้นฐานการกระจายความเสี่ยง(Theory of Distribution of Risk)ขณะที่ยังมีรายได้ มารวมกันเป็นเงินกองกลางเรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้างและรัฐบาลช่วยสมทบทุนตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รัฐอาจกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและให้การสนับสนุน โครงการ โดยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันรายได้เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชน ในเวลาที่ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอันมีสาเหตุมาจากการที่ประชาชนประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย พิกัด ทูพพลภาพ ว่างงานและชราภาพ¹

ส่วนแนวคิดที่เกี่ยวกับการประกันสังคมนั้น ได้เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้วโดยมีการริเริ่มขึ้นในประเทศเยอรมันแต่ในสังคมไทยได้นำเอาระบบประกันสังคมมาใช้บังคับเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ทำให้การประกันสังคมในประเทศไทยถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่ ประชาชนผู้ประกันตนในบางกรณียังไม่มีการรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ได้รับว่าตนได้สิทธิประโยชน์ใดบ้าง รวมถึงไม่ทราบว่าตนเองสามารถใช้สิทธิได้เมื่อใด ทำให้อาจกล่าวได้ว่าคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่รู้ถึงระบบประกันสังคมที่ดีพอ ทั้งที่เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรง อีกทั้งยังไม่ทราบว่าการประกันสังคมมีผล

¹ บัณฑิตย ฐนชัยเศรษฐวุฒิ. (2538). สภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม. หน้า 1.

ต่อการพัฒนาประเทศชาติอย่างไร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาไปจนถึงแนวคิดและความเป็นมาของการประกันสังคม

มนุษย์นั้นเมื่อเกิดมาแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากในช่วงระยะเวลาของชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายนั้น อาจมีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นซึ่งอาจทำให้เกิดภัยพิบัติต่อตนเองและอาจรวมไปถึงบุคคลอื่น อาจต้องมีการเผชิญกับการเสี่ยงภัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย แผ่นดินไหว หรือเหตุการณ์ใดๆที่เกิดจากธรรมชาติที่มนุษย์ไม่สามารถที่จะคาดเดาได้ รวมทั้งไม่สามารถที่จะปกป้องตนเอง หรือหลีกเลี่ยงจากภัยธรรมชาติได้ หรือในระหว่างช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตอาจเกิดภัยทางสังคมได้ เช่น ภัยจากการลักทรัพย์ ทำร้ายร่างกายต่างๆ หรืออาจเป็นภัยที่เกิดขึ้นจากการเจ็บป่วยต่างๆ ซึ่งอาจมีผลทำให้ไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตของตนได้โดยปกติ อาจทำงานไม่ได้ อาจสูญเสียรายได้ หรือกรณีเสียชีวิตก็จะทำให้ครอบครัวเกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิตต่อไป ซึ่งภัยพิบัติต่างๆเหล่านี้ในสมัยอดีตมีความเชื่อกันว่าเป็นเคราะห์กรรม เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่มีผู้ใดช่วยเหลือได้ มนุษย์แต่ละคนจึงต้องเผชิญกับภัยพิบัติต่างๆและต้องช่วยเหลือตนเองเพื่อให้สามารถผ่านภัยพิบัติต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้ ต่อมามนุษย์ได้รวมกันอยู่เป็นกลุ่ม ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มนุษย์จึงมีการช่วยเหลือกันเพื่อป้องกันและช่วยเหลือกันเมื่อยามที่เกิดภัยพิบัติต่างๆ และเมื่อการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมากขึ้นเรื่อยๆจนกลายเป็นความแออัดหนาแน่น มนุษย์จึงลดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ที่มีก็ลดลง ทำให้มนุษย์เริ่มรู้สึกถึงความไม่มั่นคง (Sense of Security) และรู้สึกหวาดต่อการดำรงชีวิต มนุษย์จึงต้องการความมั่นคงหรือต้องการสิ่งใดที่จะเป็นหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต จึงต้องมีรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการเพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยรัฐเป็นผู้ที่สร้างหลักเกณฑ์ต่างๆขึ้น เพื่อวางมาตรการบรรเทาและเยียวยาเมื่อมนุษย์เกิดภัยพิบัติ โดยเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

แนวความคิดที่รัฐนำมาใช้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติต่างๆอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศนั้น แบ่งได้เป็นสองหลักใหญ่ คือ

1) กรณีที่รัฐจัดสวัสดิการเพื่อบรรเทาและเยียวยาให้กับประชาชน โดยถือว่ารัฐเป็นผู้ที่มีหน้าที่ต้องช่วยเหลือ บรรเทาความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติต่างๆให้กับประชาชน โดยที่ประชาชนไม่ต้องชำระค่าใช้จ่ายหรือสิ่งใดตอบแทน รวมทั้งไม่ต้องจ่ายเงินใดๆให้แก่รัฐก่อนแต่ประการใด ซึ่งเรียกว่า “การประชาสงเคราะห์” (Public Assistance)

2) กรณีที่ประชาชนผู้เสี่ยงภัยต้องมีส่วนร่วมกับรัฐในการบรรเทาความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือตนเองในระดับหนึ่ง การ

ช่วยเหลือในการจัดทำสวัสดิการซึ่งรัฐเป็นผู้จัดทำขึ้น โดยการจัดตั้งกองทุนและนำเงินจากประชาชนมาเข้าสู่กองทุนนี้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่างๆเมื่อประชาชนผู้ส่งเงินเข้ากองทุนมีภัย ซึ่งเรียกว่า “การประกันสังคม” (Social Insurance)

การประกันสังคมนี้ได้รับการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในหลายประเทศ เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง โดยที่รัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเหมือนการประสาสงเคราะห์ อีกทั้งยังเป็นการลดภาระหน้าที่ของรัฐในการต้องช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน และประชาชนยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือตนเอง เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตของตนเอง อันมีผลให้รัฐสามารถพัฒนาประเทศในด้านต่างๆได้เพิ่มมากขึ้น

หลักการสำคัญของการประกันสังคม ที่เป็นหลักสากล รวมทั้งเป็นหลักที่ถือปฏิบัติกันโดยทั่วไป มีหลักการที่สำคัญดังนี้ คือ

1) หลักแห่งความคุ้มครอง (Coverage)

หลักการของประกันสังคมนั้นย่อมต้องมีขอบเขตของบุคคลที่อยู่ในข่ายที่ต้องให้ความคุ้มครอง ประชาชนที่จะได้รับการคุ้มครองตามหลักการของประกันสังคม คือ ผู้ประกันตน หรือสมาชิกของโครงการ ซึ่งครอบคลุมผู้ประกอบการอาชีพทุกสาขา ซึ่งอาจแบ่งบุคคลที่จะอยู่ภายใต้การคุ้มครองของการประกันสังคมนั้น มีอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

(1) ผู้ทำงานจ้างหรือลูกจ้าง (Employed Person) ได้แก่ บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างหรือนายจ้าง (Employer) เพื่อรับค่าจ้าง

(2) ผู้ทำงานส่วนตัว (Self-Employed Person) ได้แก่ บุคคลซึ่งทำงานในกิจการอันเป็นอิสระแก่ตนเอง โดยไม่ได้ทำงานจ้างกับผู้ว่าจ้างโดยเฉพาะ

(3) ผู้ไม่ได้ทำงาน (Non-Employed Person) ได้แก่ บุคคลซึ่งไม่ได้เป็นผู้ทำงานจ้างและทำงานส่วนตัว²

สำหรับบุคคลใน (1) นี้ถือเป็นบุคคลที่มีรายได้แน่นอน ทั้งยังมีนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้างที่แน่นอน ดังนั้นต้องดำเนินการทางด้านประกันสังคม โดยอาศัยโครงการประกันสังคมแบบบังคับ (Compulsory Scheme of Social Insurance) จึงจะบังเกิดผลดีแก่โครงการ เพราะโดยปกติอันเป็นสามัญสำนึกของบุคคลทั่วไป ย่อมทราบและเข้าใจดีว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาต้องแก่ ต้องเจ็บ ต้องตาย และต้องเสี่ยงภัยพิบัติ (Risks) นานาประการ ที่จะกระทำให้ตนเองต้องได้รับความเดือดร้อน ทุกข์ยาก หรือขาดเงินรายได้อันเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตลงเมื่อใดก็ได้ แต่ทุกคนก็ไม่ค่อยจะเห็นคุณค่าของการมีหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วยการจ่ายประโยชน์

² บัณฑิต บุรณบัณฑิต. (2522). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคม.” วารสารนิติศาสตร์, 9, 2. หน้า 9.

ทดแทนให้ความช่วยเหลือในเคราะห์กรรมหรือภัยพิบัติตามระบบประกันสังคม เนื่องจากมีความเห็นว่าตนเองมีรายได้ลดลง อันเกิดจากการที่นายจ้างจะเก็บเงินรายได้ของลูกจ้างส่วนหนึ่งเมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง เพื่อนำเงินส่งเข้าสู่งกองทุนประกันสังคม อีกทั้งยังไม่เห็นความสำคัญของการประกันสังคม ครั้นเมื่อเกิด แก่ เจ็บ ตาย และภัยพิบัตินั้นมาถึงตนเมื่อใด เมื่อนั้นจึงจะมีความระลึกรู้ถึงคุณค่าของการมีหลักประกัน ฉะนั้น โดยอาศัยเหตุผลและความจำเป็นที่กล่าวมาแล้วทุกประการจึงยอมรับในหลักการที่จะให้มีการดำเนินงานประกันสังคมในแบบบังคับ³

ส่วนบุคคลในข้อ (2) และ (3) นั้น เป็นบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลในประเภทแรกอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ มีรายได้ไม่แน่นอน และไม่มีผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างรับผิดชอบในด้านสวัสดิการ อีกทั้งไม่มีผู้ที่ย่ำค่าจ้างที่แน่นอน จึงไม่อาจใช้โครงการประกันสังคมแบบบังคับกับบุคคลเหล่านี้ได้ อย่างไรก็ตาม รัฐก็ไม่สามารถปล่อยปละละเลยบุคคลทั้ง 2 ประเภทนี้ให้พหุญกับความเดือดร้อนทุกข์ยากไปโดยลำพังได้ จึงกำหนด โครงการประกันสังคมแบบสมัครใจ (Voluntary Scheme of Social Insurance) กล่าวคือประชาชนผู้ที่เห็นความสำคัญของการประกันสังคม อาจมีความต้องการที่จะยอมสละเงินจำนวนหนึ่งส่งเข้ากองทุนประกันสังคมเอง ตามอัตราที่รัฐกำหนดเพื่อต้องการหลักประกันในการดำรงชีวิตหรือเมื่อตนเองเกิดภัยพิบัติต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม อีกทั้งเพื่อให้ประชาชนมีสิทธิได้เข้าร่วมในโครงการประกันสังคมโดยทั่วหน้ากัน⁴

หลักในเรื่องของการคุ้มครองนี้มีหลักการที่จะคุ้มครองบุคคลที่มีรายได้พอเลี้ยงตัวและครอบครัวอยู่แล้ว สามารถที่จะสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่ให้กลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เมื่อต้องประสบกับความเจ็บป่วยเรื้อรัง พิกัด ชราภาพ หรือว่างงาน หรือภัยพิบัติต่างๆ อันเป็นเหตุให้ต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น ทำให้เกิดความเดือดร้อนหรือขาดรายได้ประจําอย่างกะทันหัน

2) หลักแห่งการกำหนดอัตราเงินสมทบ (Contribution)

การประกันสังคมมีหลักการเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนเมื่อเกิดภัยพิบัติต่างๆ ในชีวิต การที่รัฐจะจัดการประกันสังคมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จะให้รัฐเป็นผู้ดำเนินการฝ่ายเดียวคงประสบความสำเร็จได้ยาก สิ่งสำคัญของการดำเนินงานประกันสังคมอยู่ที่ “เงิน” และการที่จะได้เงินมาดำเนินการนั้น จำเป็นต้องให้ประชาชนส่งเงินจำนวนหนึ่งจากรายได้ของตนเองเข้าสู่งกองทุนประกันสังคม รวมถึงนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินเพื่อเป็นเงินกองกลาง นำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือเยียวยาสมาชิกเมื่อต้องประสบภัยพิบัติ ซึ่งเรียกว่า “เงินสมทบ” ซึ่งจะต้องร่วมกันออกระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราที่ไม่กระทำใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องกระทบกระเทือน

³ แหล่งเดิม.

⁴ แหล่งเดิม.

หรือเป็นภาระมากนัก ฉะนั้น การกำหนดอัตราเงินสมทบ จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้เหมาะสม รัศม โดยมิฉะนั้น การบังคับ และบทลงโทษที่แน่นอนกำกับไว้ด้วย ส่วน โครงการประกันสังคม แบบ สมครใจ ซึ่งมีผู้จ่ายเงินสมทบเฉพาะฝ่ายผู้ทำงานส่วนตัว หรือผู้ไม่ได้ทำงานร่วมกับรัฐบาล ก็ต้องมีเงื่อนไขกำหนดเพิ่มขึ้นจากขั้นตอน การบังคับ และบทลงโทษ จากโครงการประกันสังคม แบบบังคับด้วย⁵

3) หลักแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน (Benefits)

รัฐกำหนดให้ลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล ร่วมกันรับความเสี่ยง (Risk Pooling) โดยการเข้าร่วมโครงการประกันสังคม ซึ่งมีการพิจารณาตามความสามารถในการหารายได้ของลูกจ้าง เป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเงินสมทบ กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้มากก็จะจ่ายเงินสมทบมากกว่าผู้ที่มี รายได้น้อยกว่าการประกันสังคมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนขอสมาชิกจากกรณี เกิดภัยพิบัติต่างๆ บุคคลทุกคนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของการประกันสังคม เรียกว่า “ผู้ประกันตน” (Insured Person) ย่อมมีสิทธิในอันที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนต่างๆจากเงินสมทบที่สะสมไว้ใน กองทุนประกันสังคม (Social Insurance Fund) เมื่อเกิดภัยพิบัติตามกรณีที่รัฐกำหนด โดยรัฐจะเป็น ผู้ให้สิทธิประโยชน์จากเงินสมทบที่ทางราชการสะสมไว้ ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะการให้สิทธิ ประโยชน์ออกเป็น 3 ประการด้วยกันคือ⁶

(1) เป็นเงิน (In Cash) ได้แก่ เงินชดเชยค่าจ้างในระหว่างหยุดงาน ขาดรายได้ โดย จะจ่ายเงินตายตัวที่เรียกว่าจ่ายในอัตราเดียว (Flat Rate) หรือจ่ายให้ในรูปของเงินก้อน (Lump Sum) แล้วแต่กรณีตามที่กำหนดเพื่อการรักษาพยาบาล การคลอดบุตร การว่างงาน และอื่นๆ เงิน บำนาญเพื่อการพินิจหรือทุพพลภาพ การชราภาพ และบำนาญตกทอดแก่คู่สมรส บุตร หรือผู้อยู่ ในอุปการะ เงินทดแทนการตายเพื่อเป็นค่าจัดการศพ และเงินทดแทนครอบครัวใหญ่ที่มีผู้อยู่ใน อุปการะมาก⁷

(2) เป็นสิ่งของ (In Kinds) ได้แก่ ยาและเวชภัณฑ์ สิ่งของเครื่องใช้สำหรับทารก แขนขาเทียม เครื่องพุงกาย เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ และสิ่งของอื่นๆ อันเป็น สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต⁸

(3) เป็นบริการ (Services) ได้แก่ บริการทางการแพทย์ บริการสังคมสงเคราะห์ บริการจัดหางานและบริการอื่นๆ อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต⁹

⁵ แหล่งเดิม.

⁶ แหล่งเดิม.

⁷ แหล่งเดิม.

⁸ แหล่งเดิม.

ประโยชน์ทดแทนทั้งสามประการนี้ รัฐอาจให้อย่างหนึ่งอย่างใด หรือทั้งสองประการ หรือทั้งสามประการเลยก็ได้ สุดแล้วแต่เงื่อนใจของการประกันในแต่ละประเภท ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 8 ประเภทด้วยกัน ดังนี้

- 1) การประกันกรณีเจ็บป่วย (Sickness Insurance)
- 2) การประกันกรณีคลอดบุตร (Maternity Insurance)
- 3) การประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Insurance)
- 4) การประกันกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Insurance)
- 5) การประกันกรณีชราภาพ (Old-age Insurance)
- 6) การประกันกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowance Insurance)
- 7) การประกันกรณีตาย (Death Insurance)
- 8) การประกันกรณีว่างงาน (Unemployment Insurance)

เนื่องจากการประกันสังคมมีแนวคิดเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของสมาชิกเมื่อเกิดภัยพิบัติ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งนอกจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นถึงแนวคิดของการประกันสังคม การประกันสังคมยังมีแนวคิดทางทฤษฎีที่สำคัญอีกหลายประการที่จำเป็นต้องมีการศึกษา ดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.1.1 หลักความมั่นคงทางสังคม

มนุษย์นั้นเมื่อเกิดมาจนกระทั่งตายก็ย่อมมีอุปสรรคและปัญหาต่างๆที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งในระหว่างที่ยังมีชีวิตอยู่นั้นมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเพื่อตนเองหรือเพื่อผู้อื่น เหตุการณ์หรือภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในชีวิตของมนุษย์นั้นทำให้มนุษย์ต้องเกิดความลำบาก ไม่ว่าจะเป็นภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว หรือการเสี่ยงภัยจากการประกอบอาชีพ เช่น การเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุต่างๆอันเนื่องมาจากการทำงาน การว่างงานโดยถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีควมผิด หรือความเลี้ยงภัยอันเกิดจากการเป็นมนุษย์ เช่น การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อาจทำให้เกิดการสูญเสีย เช่น สภาวะการขาดรายได้ การมีรายจ่ายมากขึ้น อันส่งผลให้เกิดปัญหาต่อเศรษฐกิจโดยรวม เมื่อมนุษย์ประสบภัยพิบัติเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้กลายเป็นปัญหาใหญ่ได้ สิ่งต่างๆดังที่กล่าวมานี้ทำให้มนุษย์เกิดความคิดที่ต้องการความมั่นคง จึงทำให้มนุษย์เริ่มคิดหาวิธีต่างๆเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตขึ้นและทำให้มนุษย์เองรู้สึกมั่นคง เราเรียกแนวความคิดนี้ว่าความมั่นคงทางสังคม (Social Security)

^๑ แหล่งเดิม.

คำว่า ความมั่นคงทางสังคม ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในกฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act) ของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1935 ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) นำมาใช้ในความหมายของมาตรการทางกฎหมาย และสังคม เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิการทางสังคมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ILO Social Security Convention 1952 (No. 102) ดังนี้ ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) คือ¹⁰ “ความคุ้มครองที่สังคมจัดสรรแก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุของการหยุดหรือลดลงของรายได้อันเป็นผลมาจากการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การได้รับอันตรายจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ชราภาพ และการตาย การจัดการบริการทางการแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในอุปการะ”¹¹

ระบบความมั่นคงทางสังคมถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานของการประกันสังคมที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยมีผู้ให้ความหมายของระบบความมั่นคงทางสังคมมากมาย เช่น

เซอร์วิลเลียม เบเวริดจ์ (Sir William Beveridge¹²) ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งความมั่นคงทางสังคมของประเทศอังกฤษ ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงทางสังคมไว้ว่า ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง ระบบการให้หลักประกันทางรายได้ โดยจัดสรรการทดแทนรายได้เมื่อรายได้ต้องสะดุดหยุดลงจากการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การเกษียณอายุ การขาดผู้อุปการะอันเนื่องมาจากการตายของสมาชิกในครอบครัว และการมีรายจ่ายที่ได้รับการยอมรับ เช่น รายจ่ายจากการเกิด การตายและการสมรส โดยทั่วไปแล้วความมั่นคงทางสังคม หมายถึง หลักประกัน หรือรายได้ในระดับ ขั้นต่ำแต่การจัดสรรรายได้จะต้องสัมพันธ์กับการช่วยเหลือที่ทำให้เกิดการสะดุดหยุดลงของรายได้สิ้นสุดลงโดยเร็วเท่าที่จะทำได้

เบอร์เกสส์ (Burgess) และ สเตร์น¹³ (Stem) (ค.ศ.1991: 40-47) เห็นว่า ความมั่นคงในสังคมในประเทศกำลังพัฒนา มีแนวทางต่างจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมักจะถูกพิจารณาในรูปของโครงการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์สังคม (Social Assistance) การประกันสังคม

¹⁰ ปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2541). การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบโครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์. หน้า 11.

¹¹ แหล่งเดิม.

¹² William Beveridge. (1924). *Social Insurance and Allied Services*. p. 153.

¹³ นิคม จันทรวาทูร ก (2537). กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. หน้า 2.

(Social Insurance) และการแบ่งปันใหม่ (Redistribution) แต่ความมั่นคงในประเทศกำลังพัฒนาไม่ เป็นเช่นนี้เสมอไปเพราะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การสนับสนุนจากสาธารณะ การขาดแคลน ทรัพยากร ระดับการพัฒนาทางสถาบันของระบบความมั่นคงทางสังคมที่ยังต่ำ รวมถึงการขาด อำนาจการต่อรองของคนยากจน และคนที่อ่อนแอในสังคม เบอร์กีสส์ และสเตอร์น จึงเน้น ความหมายของความมั่นคงทางสังคมว่า “เป็นการปฏิบัติการทางสาธารณะ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และรัฐ เพื่อที่จะจัดและลดความเห็นแก่ตัว และภาวะความอ่อนแอของมนุษย์ โดยจะต้อง พิจารณาถึงความเป็นไปได้ระหว่างการช่วยเหลือจากรัฐ และการสนับสนุนจากครอบครัวและ บทบาทของสาธารณะด้วย”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁴ (ILO) ให้ความหมายของคำว่า ความมั่นคงทาง สังคม หมายถึง วิธีป้องกันซึ่งสังคมจัดสรรให้แก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านกับ ความทุกข์ยากทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งที่มีสาเหตุจากการลดหรือการหยุดลงของรายได้ ซึ่งเป็น ผลจากการเจ็บป่วย การเป็นมารดา การเจ็บป่วยจากการทำงาน ว่างงาน ชราภาพ และตาย ตลอดจน การจัดการบริการทางการแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในอุปการะ โดยที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อการพิจารณาการเป็นระบบความมั่นคง ทางสังคมไว้ 3 ประการคือ

1) วัตถุประสงค์ของระบบจะต้องจัดสรรความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อการป้องกัน และรักษาสุขภาพอนามัย หรือเพื่อรักษารายได้ในกรณีเกิดการสูญเสียรายได้โดยไม่สมัครใจ หรือ รายได้ส่วนที่สำคัญหรือให้เงินเสริมรายได้แก่บุคคลซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

2) ระบบจะต้องถูกกำหนดโดยกฎหมายในเหตุผลของการกำหนดรายละเอียด สิทธิ บุคคล หรือเงื่อนไขต่างๆ

3) ระบบจะต้องบริการโดยองค์การของรัฐบาล กึ่งรัฐบาล หรือองค์กรอิสระ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของความมั่นคงทางสังคม คือ ระบบสวัสดิการทาง สังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความ ช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เมื่อบุคคลเหล่านั้นต้องประสบกับภาวะการสูญเสียรายได้ การมีรายจ่าย เพิ่มขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคม ซึ่งเป็น เรื่องที่เกิดขึ้นนอกเหนือการควบคุมและการที่จะช่วยเหลือตนเองให้พ้นจากกรณีดังกล่าวไปได้ด้วย ตนเอง

มาตรการคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม (Social Protection) เป็นมาตรการของรัฐ ภายใต้อุทธรณ์มีรูปแบบและวิธีการจัดสรรบริการและความคุ้มครองรายได้แก่ประชาชนที่สัมพันธ์

¹⁴ แหล่งเดิม.

กับระบบความมั่นคงทางสังคม คือ การประกันสังคม ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจากภาษีทั่วไป โครงการตามความรับผิดชอบของนายจ้าง ความช่วยเหลือทางสังคม (การสงเคราะห์) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ¹⁵

ระบบความมั่นคงทางสังคมมีแนวคิดหรือปรัชญาที่เป็นพื้นฐานทางความคิดอยู่หลายประการด้วยกัน โดยแต่ละแนวคิดต่างเป็นตัวเสริมซึ่งกันและกัน อันก่อให้เกิดระบบความมั่นคงทางสังคมขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย

1) แนวคิดทางการเมืองและสังคม

ในอดีต รัฐมีการทำหน้าที่อย่างหนึ่งเรียกว่า “รัฐตำรวจ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชน แต่ในสมัยปัจจุบัน รัฐต้องเอาใจใส่ต่อประชาชนมากขึ้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย จะปล่อยให้ประชาชนเผชิญเคราะห์กรรมตามลำพังไม่ได้ พัฒนาการของเรื่องนี้เรียกว่า “ทฤษฎีว่าด้วยหน้าที่ของรัฐ” อีริก ฟรอมม์ (Eric Fromm) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ *Escape From Freedom* ว่าเมื่อก่อนมนุษย์ได้ต่อสู้และอยากอยู่โดยอิสระ โดยลำพังตามคติของพวกเขาเสรีนิยม แต่สมัยนี้ยิ่งนานมนุษย์ก็ยิ่งพยายามหนีความอิสระที่เคยมี และที่ได้ต่อสู้ให้ได้มาด้วยความยากลำบากนั้น แล้วเรียกร้องให้รัฐเข้าคุ้มครองป้องกันด้วยวิธีต่างๆ รัฐจึงต้องเข้าอำนวยการให้เท่าที่ทำได้ การกำหนดหน้าที่ของรัฐตามแนวคิดที่ว่าสังคมต้องประกอบด้วยชนชั้นของบุคคลแล้วแต่จะนำไปปัจจัยอย่างใดมาเป็นหลักในการแบ่งชนชั้นหรือกลุ่มคนซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันไปนี้ จึงมีนักคิดทางสังคมและการเมืองกลุ่มหนึ่งเชื่อว่า

- สังคมจะเข้มแข็งได้ต่อเมื่อชนชั้นทางสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- การขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างชนชั้นต่างๆ ในสังคมเป็นสถานการณ์ทางการเมืองที่ร้ายแรงที่สุด ดังนั้น ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจึงเป็นเครื่องกำหนดการรวมกลุ่มและการดำเนินการทางการเมือง

- สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวเอกชนและรับไว้ได้ คือ การพึ่งพาอาศัยกันในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น หน้าที่และความรับผิดชอบต่อรัฐต่อประชาชนที่สำคัญคือ ความพยายามในการทำให้ชนชั้นหรือกลุ่มต่างๆ ในสังคมรวมกันคำนวณความมีระเบียบและเศรษฐกิจของสังคม

2) แนวคิดมนุษย์กับการเสี่ยงภัย (Risk)

การที่มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้นจำเป็นที่จะต้องเผชิญกับการเสี่ยงภัยทางสังคม นานัปการ กล่าวคือ การเสี่ยงภัยที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฟป่า การประกอบอาชีพ เช่น การเจ็บป่วย การประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน การเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างทำงาน หรือแม้กระทั่งการเสี่ยงภัยที่เกิดจากความบกพร่องทางสังคม เช่น การที่คนในสังคม

¹⁵ แหล่งเดิม.

ขาดระเบียบวินัยในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม อันนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หรือสิทธิที่ตนพึงมีตามกฎหมาย การที่เกิดสงครามระหว่างประเทศขึ้นหรือการเกิดความไม่สงบภายในประเทศหรือผลที่เกิดจากการจัดการเศรษฐกิจในประเทศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเผชิญและอยู่ในภาวะที่เสี่ยงภัยทั้งสิ้น นอกจากนี้ มนุษย์ยังต้องเสี่ยงภัยจากธรรมชาติของการเป็นมนุษย์ที่สำคัญนั้นคือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ทำให้สังคมมีแนวคิดเกี่ยวกับการเสี่ยงภัยต่างๆ ของบุคคลและครอบครัว ดังนี้

- ภัยพิบัติและความไม่มั่นคงจากการเสี่ยงภัยต่างๆ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน มิใช่เรื่องของโชคชะตาหรือเวรกรรมของแต่ละบุคคล

- การเสี่ยงภัยต่างๆ มีลักษณะเป็นภัยและความไม่มั่นคงร่วมกันของกลุ่มบุคคล อาชีพ หรือชุมชนเดียวกัน

- ภัยพิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือชุมชน ย่อมเกิดความสูญเสียและมีผลกระทบต่อความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าของสังคมส่วนรวมทั้งสิ้น บุคคลในสังคมจึงต้องร่วมรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือเพื่อต่อสู้กับภาวะความไม่มั่นคงของบุคคลอันเกิดจากการเสี่ยงภัยต่างๆ นั้น

3) แนวความคิดเรื่องของความยากจน (Poverty)

แนวคิดเรื่องของความยากจนมีจุดเริ่มจากการตัดสินใจการเป็นคนยากจน (The Poor) ที่รัฐพึงให้การดูแล กลุ่มคนยากจนถูกกำหนดอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในกฎหมายของประเทศอังกฤษ ที่เรียกว่า Elizabethan Poor Laws of 1598 ซึ่งแม้จะเป็นกฎหมายที่แสดงแนวคิดในลักษณะของการเป็นชนชั้นที่ถูกกดขี่และลงโทษกลุ่มยากจน แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงการรับผิดชอบต่อรัฐต่อการแก้ปัญหาความยากจน

ความยากจนมักจะเกิดจากสาเหตุ 4 ประการคือ

- ระบบทางสังคมไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างและการกระจายรายได้อย่างเท่าเทียมกันให้แก่ประชาชน

- การมีเหตุการณ์เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝัน ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ในระดับสังคมหรือในระดับบุคคล เช่น ภัยทางธรรมชาติ ทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง การเจ็บป่วยและการตายของบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัว

- ปัญหาเฉพาะบุคคลซึ่งเกิดความล้มเหลว ความผิดพลาดเฉพาะบุคคล ทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถจัดหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อตนและครอบครัว แม้ว่าความยากจนซึ่งมีสาเหตุมาจากความเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบส่วนบุคคลจะไม่ได้ได้รับความสนใจเท่ากับสาเหตุที่เกิดจากความบกพร่องในเศรษฐกิจในสังคม แต่ในแต่ละสังคมก็ยังมีคนจำนวนหนึ่งที่มีสาเหตุจาก

ความบกพร่องเฉพาะบุคคล ซึ่งมีใช้หมายเฉพาะความบกพร่องทางกายเท่านั้น หากหมายรวมถึงความบกพร่องจากการขาดศักยภาพที่เหมาะสม เช่น การศึกษา ทักษะ การฝึกอบรม และความพอใจ

- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อันเป็นข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ที่ทำให้บุคคลไม่สามารถหารายได้ให้เพียงพอในการหาปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ แม้ว่าบุคคลจะมีความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน

4) แนวความคิดในเรื่องสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม

แนวคิดของการที่บุคคลและครอบครัวต้องรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือดูแลบุตร หลาน และบิดามารดาของตนเองตามลำพัง ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นการขยายความรับผิดชอบไปสู่กลุ่มคนนอกครอบครัวที่มีความสามารถมากกว่า ความเปลี่ยนแปลงนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีทางการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม โดยมีสิทธิและหน้าที่เป็นเครื่องกำหนดความสัมพันธ์ทางสังคม ตลอดจนการยอมรับสิทธิที่บุคคลพึงได้รับจากสังคม โดยเฉพาะสิทธิได้รับความคุ้มครองสวัสดิภาพทางสังคม จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เกิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนได้มาในฐานะที่เกิดเป็นมนุษย์

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นค่านิยมทางสังคม (Social Value) ที่จำเป็นต่อการสร้างและพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมในสังคม โดยเฉพาะสังคมในยุคปัจจุบันที่เป็นสังคมอุตสาหกรรมที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- ความยากจนทางกายภาพ (Physical Poverty) เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและต้องขจัดให้หมด
- มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากสังคม
- การยอมรับความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Inequality) ของบุคคลหรือกลุ่มคน ถ้าเป็นความไม่เท่าเทียมกันอย่างมีจุดมุ่งหมายและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด

5) ปรัชญาแห่งการพึ่งพา

โดยปกติมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด โดยไม่ต้องอาศัยพึ่งพาผู้อื่น เนื่องจากไม่แน่ใจว่าผู้นั้นจะเป็นที่พึ่งของตนเองได้ตลอดไป จึงพยายามที่จะพึ่งพาตนเองให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ดังคำกล่าวของพระพุทธศาสนาที่ว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” ซึ่งในบางกรณีมนุษย์อาจต้องมีการพึ่งพาผู้อื่นบ้างเป็นครั้งคราว เช่น การมีครอบครัว การให้ การบริจาคให้แก่วัดหรือองค์กรการกุศล โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐแต่อย่างใด แต่เมื่อสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นระบบการทำงานเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรม มนุษย์เริ่มมีการเข้าทำงาน

เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการต่างๆมากขึ้น สิ่งก็ตามมาคือปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตที่เริ่มรุนแรงขึ้น ประชาชนจึงมีการเรียกร้องให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยถือว่าเมื่อรัฐดำเนินการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม บริการต่างๆจากประชาชนไปแล้ว สมควรที่รัฐจะต้องจัดสวัสดิการต่างๆเพื่อตอบแทนประชาชนบ้าง รวมทั้งต้องแก้ไขปัญหาในเรื่องความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนรัฐเองเมื่อต้องมีการจัดทำสวัสดิการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนแล้วก็ย่อมต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการสิ่งต่างๆ เหล่านั้น รัฐจึงต้องมีการเรียกเก็บภาษีหรือเงินอื่นๆให้มากขึ้นให้เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งการเรียกร้องขอรับบริการจากรัฐนี้จึงเป็นที่มาของปรัชญาการพึ่งพาอาศัยกัน¹⁶

ในอดีตเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปและอเมริกา มีชนชั้นคนงานมากขึ้น ปัญหาสังคมเริ่มมีมากขึ้น จึงมีแนวคิดที่จะช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานอย่างเป็นระบบ โดยในระยะแรกแบ่งความช่วยเหลือได้เป็น 3 ประเภท คือ¹⁷

1) การออมทรัพย์เป็นการเก็บทรัพย์สินสะสมไว้ใช้จ่ายยามที่จำเป็น แต่เนื่องจากคนงานส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและมีครอบครัวใหญ่ที่ต้องเลี้ยงดู โอกาสที่จะมีเงินออมจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก วิธีการนี้จึงไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาสังคมในขณะนั้นมากนัก

2) การให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นการผลักภาระไปให้นายจ้างต้องรับผิดชอบดูแลลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน แต่วิธีการนี้มีปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะนายจ้างหรือสถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีกำลังพอจะจ่ายค่าทดแทนหรือดูแลให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างได้เต็มที่ ส่วนนายจ้างที่มีกิจการขนาดเล็ก ไม่อาจรับผิดชอบลูกจ้างได้ เนื่องจากมีทุนน้อย แม้ต่อมาจะมีการพยายามกำหนดค่าทดแทนให้ต่ำ แต่วิธีการนี้ก็ประสบผลเสียแก่ลูกจ้างอีก เนื่องจากค่าทดแทนที่ได้รับไม่พอกับค่าใช้จ่าย วิธีการนี้จึงไม่ได้แก้ปัญหของสังคมในขณะนั้นมากนักเหมือนเช่นวิธีแรก

3) การประกันจัดทำโดยบริษัทเอกชน เป็นรูปแบบการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยแบ่งเป็น 2 กรณี

กรณีที่ 1 การประกันภัยสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นกรณีของผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันจัดตั้งในรูปสมาคมช่วยเหลือสมาชิกซึ่งเจ็บป่วยโดยการให้การรักษาพยาบาลและการจ่ายค่าทำศพในกรณีเสียชีวิต โดยจะเรียกเก็บเงินสมทบเป็นระยะ ๆ จากลูกจ้างด้วยกัน แต่ในทางปฏิบัติมี

¹⁶ อมร รักษาสัตย์. (2533). การสร้างความมั่นคงในสังคมด้วยการจัดสวัสดิการและการประกันสังคม แนวคิด ปรัชญา ประสพการณ์ต่างประเทศและทางออกของไทย. หน้า 11.

¹⁷ โกวิทช์ บุรพาธานี. (2533). การสร้างความมั่นคงทางสังคม. หน้า 80-84.

ปัญหาข้อจำกัดหลายประการ เช่น มีการเลือกปฏิบัติโดยรับลูกจ้างซึ่งมีศักยภาพในการจ่ายสูง ไม่รับสมาชิกซึ่งมีรายได้ต่ำหรือรายได้ที่ไม่แน่นอน

กรณีที่ 2 การประกันภัยเอกชน จากหลักและวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันภัยสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงจัดเป็นธุรกิจการค้าขึ้น โดยจัดตั้งเป็นบริษัทประกันภัยเอกชน รับประกันทั้งในด้านวินาศภัยและการประกันชีวิตจะจ่ายเงินทดแทนค่าเสียหายให้แก่ผู้เอาประกันเป็นจำนวนที่แน่นอน โดยผู้ทำประกันภัยจะต้องส่งเบี้ยประกันภัยติดต่อกันตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ด้วยแต่วิธีการดังกล่าวนี้ไม่สามารถจะขยายขอบเขตของการให้ความคุ้มครองประชาชนได้กว้างขวางนัก เพราะการประกันภัยแบบนี้เป็นแบบการค้า มีการกำหนดเบี้ยประกันสูงและไม่ยอมเสี่ยงที่จะรับประกันภัยผู้สูงอายุ หรือผู้ทำงานในลักษณะเสี่ยงภัยมีการรับประกันบุคคลที่มีสุขภาพในแบบการค้าและหาผลกำไรแบ่งปันกัน จึงไม่แพร่หลายในหมู่ลูกจ้างคนที่มีรายได้น้อยและปานกลางแต่อย่างใด

จากการช่วยเหลือทั้ง 3 แบบดังกล่าว ได้ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ไม่สามารถที่จะเยียวยาความเสียหายได้อย่างเต็มที่ เพราะมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ จึงมีการริเริ่มแนวทางใหม่ เพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว เริ่มจากรูปแบบการช่วยเหลือโดยการแทรกแซงของรัฐ ได้เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนด้านการเงินและมีการพัฒนาในรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมถึงผู้ใช้แรงงานให้ทั่วถึงกัน และต่อมาได้นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย คือระบบประกันสังคม

เมื่อมีการนำวิธีต่างๆ ที่กล่าวมา มาใช้แล้วไม่ได้ผลเป็นที่พอใจ จึงทำให้เกิดปัญหาว่าประชาชนควรที่จะช่วยเหลือตนเองเพียงใด ในทางกลับกันรัฐก็จะเข้าช่วยเหลือประชาชนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งในข้อพิจารณาทางด้านปรัชญาแห่งการพึ่งพานั้นมีแนวความคิดเป็น 3 ประการ คือ

- 1) ประชาชนพึ่งตนเองทั้งหมด
- 2) ประชาชนพึ่งรัฐ รัฐพึ่งประชาชน
- 3) ประชาชนพึ่งรัฐทั้งหมดทุกด้าน

ซึ่งในแนวความคิดแรกและแนวคิดสุดท้ายเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าเป็นไปไม่ได้ จึงเหลือแนวความคิดที่สองที่สามารถเป็นไปได้ แต่ในทางปฏิบัติย่อมเกิดปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนกว่า ซึ่งแต่ละฝ่ายนั้นควรมีความรับผิดชอบเพียงใดซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง คือ

- 1) ประชาชนพึ่งตนเองให้มากที่สุดและพึ่งรัฐให้น้อยที่สุด
- 2) ประชาชนพึ่งตนเองได้น้อย รัฐจำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือ
- 3) ประชาชน ภาคเอกชน ภาครัฐต่างๆ ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในเรื่องของแนวความคิดประชาชนพึ่งตนเองให้มากที่สุด พึ่งรับให้น้อยที่สุดนั้น เป็นแนวความคิดดั้งเดิม โดยเห็นว่าประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ดีกว่าการพึ่งพารัฐ การให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือทำให้สิทธิ เสรีภาพของประชาชนลดน้อยลงเนื่องจากประชาชนเป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อีกทั้งทำให้คนจนไม่สามารถรับผิดชอบตนเองได้อีกด้วย

ส่วนแนวความคิดที่ว่าประชาชนช่วยตัวเองได้น้อย รัฐจึงต้องเข้ามาช่วยเหลือให้มากนั้น มาจากเหตุผลที่ คนยากจนไม่มีความรู้ ไม่มีความสามารถที่จะต่อสู้กับความเอารัดเอาเปรียบในสังคมได้ เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการก่อความไม่สงบ ดังนั้น รัฐจึงต้องเข้ามาช่วยเหลือประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตดีขึ้น

แนวความคิดสุดท้ายคือแนวความคิดที่ให้ประชาชนและภาครัฐต่างๆช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแนวความคิดที่ดึงเอาภาคเอกชนซึ่งรวมถึงนายจ้างด้วยเข้ามาเพื่อช่วยเหลือให้ความมั่นคงให้กับสังคม โดยแนวความคิดนี้มีความเห็นว่า นายจ้างควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการรวมทั้งช่วยออกค่าประกันต่างๆให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งการที่ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันนี้ ทำให้ลดภาระการช่วยเหลือโดยรัฐลง อีกทั้งเป็นไปตามหลักการพึ่งพาตนเอง ซึ่งการที่แต่ละฝ่ายร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันนี้ทำให้ภาระของแต่ละฝ่ายลดลงอีกด้วย

ดังนั้นหลักการของการประกันสังคม จึงเป็นผลมาจากแนวคิดและปรัชญาต่างๆข้างต้น ซึ่งมีลักษณะให้ประชาชนผู้เสี่ยงภัยช่วยเหลือตนเอง รัฐมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชน โดยดึงเอานายจ้างมาเข้าร่วมโครงการเพื่อช่วยเหลือด้วย เพราะนายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง จึงควรมีส่วนร่วมในการดำรงชีพของลูกจ้างบ้าง จึงสามารถกล่าวได้ว่า การประกันสังคม ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานที่ว่า “ประชาชนพึ่งรัฐ รัฐพึ่งประชาชน”

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันในสังคม โดยแต่ละคนต่างก็อยู่บนพื้นฐานการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน การที่จะให้ทุกคนอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถทำได้โดยง่าย จึงต้องมีการหาความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือฝ่ายที่มีอำนาจ หรือ แม้แต่ฝ่ายที่กำหนดหรือควบคุมกฎหมายที่ใช้บังคับกับคนในสังคม การนำแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมมาใช้จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องพิจารณาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและความเป็นอยู่ของประชาชน อย่างไรก็ตามหากมองย้อนกลับไปที่ก็จะเห็นว่าแนวความคิดดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการที่จะนำมาใช้กับการประกันสังคม เนื่องจากการประกันสังคมเป็นเรื่องของบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลเหล่านั้นเองในอนาคต

ถ้าพิจารณาจากแนวทางการพัฒนาประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีแนวโน้มในการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ แรงงานภาคเกษตรกรรมเคลื่อนย้ายมาเป็นแรงงานในเมืองมากขึ้น เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่ควรได้รับการดูแล และพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ภายใต้พื้นฐานที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี ตลอดจนมีหลักประกันที่แน่นอนในชีวิต ซึ่งผู้ใช้แรงงานอาจได้รับจากภาวะการเสี่ยงภัย ซึ่งเป็นความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นกับใครเมื่อใดก็ได้ ดังนั้น นโยบายประกันสังคมจึงเป็นวิธีการให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมวิธีหนึ่งแก่ผู้ใช้แรงงานและบุคคลที่เคียดคร่อนว่าในยามจำเป็นเขาจะไม่ถูกทอดทิ้ง¹⁸

ดังนั้น หลักการประกันสังคมจึงเป็นหลักการที่ถือว่าเป็นหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข หมายถึง เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง จ่ายไปลักษณะพิเศษ จะมาช่วยคนที่อยู่ในกลุ่มคนที่ไม่มีความจำเป็น อาจจะไม่ได้รับความช่วยเหลือ คนที่มีความจำเป็นเท่านั้นจึงจะได้รับความช่วยเหลือ เมื่อเราสบายดี ไม่เคียดคร่อนก็แบ่งให้คนอื่นบ้าง เพื่อให้เขามีทุกข์น้อยลง โดยเป็นบริการที่จะให้เฉพาะกลุ่มที่เป็นสมาชิกเท่านั้น เพราะเป็นภาษีพิเศษ ไม่ได้หมายความว่าเก็บจากคนกลุ่มหนึ่งเพื่อนำไปช่วยคนอื่นอีกกลุ่มหนึ่ง และการประกันสังคมยังมีลักษณะที่สำคัญ กล่าวคือ เป็นภาษีพิเศษ หมายถึง ภาษีหมายหู (Ear Mark Tax) เงินที่นำมาใช้ในโครงการประกันสังคมก็คือ ภาษีนั่นเอง แต่เป็นภาษีพิเศษ ดำเนินการโดยรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งก็คือภาษีนั่นเอง แต่เป็นภาษีพิเศษที่เจาะจงไว้¹⁹

2.1.2 หลักการตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) คือการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความสำคัญในการวางกรอบเบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และเป็นเอกสารหลักด้านสิทธิมนุษยชนฉบับแรก ซึ่งที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ให้การรับรองตามข้อมติที่ 217 A (III) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 โดยประเทศไทยออกเสียงสนับสนุน

ความเป็นมาที่ปรากฏคำปรารภ

"ด้วยเหตุที่การยอมรับศักดิ์ศรีประจำตัว และสิทธิซึ่งเสมอกันและไม่อาจโอนแก่กันได้ของสมาชิกทั้งปวงแห่งครอบครัวมนุษยเป็นรากฐานของเสรีภาพ ความยุติธรรม และสันติภาพในพิภพด้วยเหตุที่การเมินเฉย และดูหมิ่นเหยียดหยามสิทธิมนุษยชนได้ก่อให้เกิดการอันป่าเถื่อน โหดร้ายทารุณ ซึ่งได้กระทบกระเทือนมโนธรรมของมนุษยชาติอย่างรุนแรง และโดยเหตุที่ได้มีการ

¹⁸ รัชยา กุลวานิชไชยนันท์. (2535). ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อบริการทางการแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. หน้า 9.

¹⁹ อ่ำพล สิงห์โกวิท. (2536). การประกันสังคมแนวทางการดำเนินงานในอนาคต. หน้า 3-5.

ประกาศปณิธานอันสูงสุดของสามัญชนว่าถึงวาระแห่งโลกแล้วที่มนุษย์จะมีเสรีภาพในการพูดและในความคิดถือ รวมทั้งมีเสรีภาพจากความกลัวและความต้องการด้วยเหตุที่เป็นสิ่งจำเป็นสิทธิมนุษยชนควรได้รับความคุ้มครองโดยหลักนิติธรรม ถ้าไม่พึงประสงค์ให้มนุษย์ต้องถูกบีบบังคับให้หาทางออก โดยการกบฏต่อพระราชและการกดขี่อันเป็นที่พึงแห่งสุดท้ายด้วยเหตุที่ประดาประชาชนแห่งสหประชาชาติได้ยืนยันไว้ในกฎบัตรถึงความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในศักดิ์ศรีและคุณค่าของตัวบุคคล และในความเสมอกันแห่งสิทธิของ ทั้งชายและหญิง และได้ตัดสินใจที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคมตลอดจนมาตรฐานแห่งชาติให้ดีขึ้น ได้มีเสรีภาพมากขึ้น ด้วยเหตุที่รัฐสมาชิกได้ปฏิญาณที่จะให้ได้มา โดยร่วมมือกับสหประชาชาติ ซึ่งการส่งเสริมการเคารพและการถือปฏิบัติโดยสากลต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ด้วยเหตุที่ความเข้าใจตรงกันในเรื่องสิทธิและเสรีภาพมีความสำคัญยิ่งเพื่อให้ปฏิญานี้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยมดังนั้น บัดนี้ สมัชชาจึงประกาศให้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จ สำหรับประชาชนทั้งหลายและประชาชาติทั้งปวง ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้ปัจเจกบุคคลทุกผู้ทุกนามและองค์กรของสังคมทุกหน่วย โดยการระลึกละเอม ๆ ถึงปฏิญานี้ พยายามสั่งสอนและให้การสอนและให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ และด้วยมาตรฐานที่เจริญก้าวหน้าไปข้างหน้า ทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและการถือปฏิบัติต่อสิทธิเหล่านั้นสากลและได้ผลทั้งในหมู่ประชาชนของรัฐสมาชิกเอง และในหมู่ประชาชนแห่งดินแดนที่อยู่ภายใต้ดูแลอาณัติของรัฐสมาชิกดังกล่าว"

เนื้อหาของปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

นอกจากเจตนารมณ์ที่ปรากฏในคำปรารภของปฏิญญา หลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสำคัญมี 30 ประการ แต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมที่ปรากฏในปฏิญญาได้แก่

23) (1) บุคคลมีสิทธิที่จะทำงานที่จะเลือกงานอย่างเสรี ที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ และที่จะได้รับความคุ้มครองจากการว่างงาน

(2) บุคคลมีสิทธิในการรับค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ

(3) บุคคลผู้ทำงานมีสิทธิในรายได้ซึ่งยุติธรรม และเอื้อประโยชน์เพื่อประกันสำหรับตนเองและครอบครัวให้การดำรงชีวิตมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็ชอบที่จะได้รับความคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติม

(4) บุคคลมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

25) (1) บุคคลมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับสุขภาพและความอยู่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล และการบริการสังคมที่จำเป็นและสิทธิในความมั่นคงในกรณีว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย วยชรา หรือการขาดปัจจัยในการเลี้ยงชีพอื่นใดในพฤติการณ์อันเกิดจากที่ตนจะควบคุมได้

(2) มารดาและบุตรชอบที่จะได้รับการดูแลความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรสย่อมได้รับความคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน

30) ข้อความต่างๆตามปฏิญญานี้ไม่เปิดช่องที่จะแปลความได้ว่าให้สิทธิใดๆแก่รัฐ กลุ่มชนหรือบุคคลใดๆที่จะประกอบกิจกรรมหรือกระทำการใดๆอันมุ่งต่อการทำลายสิทธิและเสรีภาพใดๆบรรดาที่ได้ระบุไว้ในบทบัญญัติฉบับนี้

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) เป็นอุดมการณ์ร่วมกันของประชาคมโลกที่ต้องการให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยได้รับการรับรองว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ย่อมได้รับความคุ้มครอง ประชาชนทุกคนในสังคมมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองทางสังคม สามารถที่จะทำงานหรือเลือกงานได้อย่างเสรี รวมถึงมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับสุขภาพ ความอยู่ดีกินดีของตนเองและครอบครัว ไปจนถึงอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล บริการสังคมที่จำเป็นและสิทธิในความมั่นคงในกรณีว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย วยชรา หรือการขาดปัจจัยในการเลี้ยงชีพอื่นใดในพฤติการณ์ที่อยู่ นอกเหนือการควบคุมของตน²⁰

ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในฐานะทางกฎหมายแล้วเป็นเพียงคำประกาศมติ หรือความตั้งใจอันแน่วแน่เพื่อให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามและให้ถือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติเท่านั้น มิได้มีผลผูกพันประเทศสมาชิกแต่อย่างใด ทั้งนี้ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะรับรองปฏิญญาสากลนี้และออกกฎหมายภายในมาเพื่อนุวัติการหลักการดังกล่าวอีกชั้นหนึ่ง ส่วนประเทศไทยนั้นยังไม่ได้ให้การรับรองปฏิญญาสากลดังกล่าว บทบัญญัติดังกล่าวจึงยังไม่ถือเป็นกฎหมายภายในของประเทศ²¹

2.2 ความเป็นมาของการประกันสังคม

การประกันสังคมเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศเยอรมนี และแพร่หลายไปประเทศในยุโรป โดยเฉพาะในประเทศที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

²⁰ The Universal Declaration of Human Right. Article 23 (1) (2) and article 25 (1).

²¹ สันตภพ พรวัฒนกิจ. (2552). การประกันสังคมกรณีว่างงาน. หน้า 16

อย่างรุนแรงในปี ค.ศ. 1929-1932 เนื่องจากมีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก รัฐต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือในรูปรัฐสวัสดิการ และจัดระบบประกันสังคมขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนงานเหล่านั้น²²

สำหรับประเทศไทยได้เคยมีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาครั้งหนึ่งแล้ว แต่ถูกระงับการประกาศใช้โดยไม่มีกำหนด จนถึงปี พ.ศ. 2533 จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้นอีกครั้งหนึ่ง²³

2.2.1 ความเป็นมาของประกันสังคมในต่างประเทศ

ประเทศเยอรมนีเป็นประเทศแรกที่น่าระบบประกันสังคม (Social Insurance system) ในปี ค.ศ. 1883 ในสมัยที่เจ้าชายบิสมาร์คดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากประเทศเยอรมนีขณะนั้นได้ประสบกับปัญหาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเป็นอย่างมาก อันมีสาเหตุที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) หลังจากที่ประเทศเยอรมนีได้ยุติการทำสงครามกับฝรั่งเศส ในสงคราม普法ร์ง โทปรัสเซีย ประเทศเยอรมนีได้รวบรวมรัฐต่างๆ ที่กระจัดกระจายเข้าเป็นอาณาจักร และเริ่มมีการปรับปรุงฟื้นฟูประเทศเป็นการใหญ่ในระหว่างการพัฒนาประเทศนี้ ประชาชนจึงยังอยู่ในฐานะที่ต้องพึ่งรัฐหรือได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ จึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงในเรื่องความมั่นคงของประเทศ

2) เศรษฐกิจของประเทศเยอรมนีในขณะนั้นตกต่ำเป็นอย่างมาก คุลการค้าระหว่างประเทศอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ อีกทั้งปัญหาการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็ว แต่ขณะที่อัตราการตายกลับลดลง แม้จะพยายามควบคุมการเกิดแล้วก็ตาม ซึ่งเมื่อประชากรมีจำนวนมากขึ้น การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างบุคคลกลับน้อยลง ประชาชนต้องประสบกับปัญหาความยากจนและเคียดแค้นโดยทั่วไป อันส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจซึ่งสร้างความระส่ำระสายแก่รัฐบาลเป็นอย่างมาก รัฐจึงต้องจัดสวัสดิการขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับสังคม

3) ปลายศตวรรษที่ 18 เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป เป็นต้นว่าเกิดระบบโรงงาน (Factory System) มีนายทุนเข้ามาตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ประชาชนเริ่มหลังไหลเข้ามาทำงานในโรงงานต่างๆ โดยนายทุนเป็นผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชา อีกทั้งกำหนดอัตราค่าจ้างรวมถึงระเบียบต่างๆ ในการทำงาน

จากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทำให้เกิดระบบนายทุน มีการนำเครื่องมือ เครื่องจักรมาใช้ในการทำงานซึ่งมีต้นทุนที่สูง จึงทำให้นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ ในขณะที่ลูกจ้าง

²² แหล่งเดิม.

²³ แหล่งเดิม.

ต้องการค่าจ้างในอัตราสูง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างห่างกันตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ

ต่อมาเมื่อมีการนำเครื่องจักรมาใช้เป็นจำนวนมากแทนแรงงานคน ก็ย่อมเกิดปัญหาการว่างงาน ทำให้ลูกจ้างในโรงงานไม่สามารถหางานใหม่ได้ ปัญหาการว่างงานจึงเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งปัญหาเรื่องของการบาดเจ็บจากการทำงาน อันเกิดจากเครื่องจักรกล ที่ลูกจ้างมักได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นจำนวนมาก

4) จากสภาพความเดือดร้อนของประชาชนซึ่งไม่อยู่ในฐานะที่จะช่วยเหลือตัวเองได้นี้ ก่อให้เกิดการแทรกแซงทางการเมืองจากพรรคโซเซียลริสอันเป็นพรรคฝ่ายค้านได้เข้าไปปลุกปั่นสร้างสถานการณ์ต่างๆ ในหมู่ประชาชนที่หาเลี้ยงชีพด้วยการใช้แรงงาน ทำให้ลัทธิดังกล่าวนี้แพร่หลาย ออกไปอย่างรวดเร็วจนรัฐบาลไม่สามารถจะสกัดกั้นไว้ได้ และได้มีการบ่อนทำลายเสถียรภาพของรัฐบาลด้วยวิธีการต่างๆ ตลอดจนเร่งเร้าให้รัฐบาลเปลี่ยนแปลงภาวะทางสังคมอยู่ตลอดเวลา

จากวิกฤติการณ์ดังกล่าว เจ้าชายบิสมาร์คจึงได้ตัดสินพระทัยปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศและเริ่มนำระบบประกันสังคมเข้ามาใช้ทันที โดยทยอยออกกฎหมายประกันสังคมต่างๆ เป็นลำดับ ดังนี้

1) กฎหมายประกันการเจ็บป่วย (Sickness Insurance Law) เป็นกฎหมายฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม มีผลใช้บังคับในปลายปี ค.ศ.1884 กฎหมายฉบับนี้บังคับให้มีการประกันการเจ็บป่วย โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกัน บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ 1 ใน 3 ส่วน ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ 2 ใน 3 ส่วน

2) กฎหมายประกันอุบัติเหตุ (Accidental Insurance Law) กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับในปี ค.ศ.1885 โดยมีผลใช้บังคับกับอุตสาหกรรมเฉพาะบางสาขาเท่านั้น ซึ่งมีการบริการที่ให้แก่ลูกจ้าง คือ การรักษาพยาบาล ค่าทำศพ และบำนาญ แต่มีเงื่อนไขว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต้องเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานเท่านั้น

3) กฎหมายความมั่นคงและชราภาพ (Invalidity And Old Age Security Act 1889) กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับในปี ค.ศ.1891 โดยมีขอบเขตความคุ้มครองแก่คนงานที่ทุพพลภาพหรือที่มีอายุ 70 ปี ซึ่งรัฐจะให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพียงบางส่วนเท่านั้น นายจ้างและลูกจ้างจะจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากัน

4) ประมวลกฎหมายประกันสังคมแห่งจักรวรรดิไรช์ (Reich Insurance Order 1911) ประมวลกฎหมายฉบับนี้เกิดขึ้นจากการรวบรวมกฎหมายที่มีอยู่แล้วมาบังคับใช้เพื่อให้เกิดความสะดวก มีลักษณะคล้ายกับประมวลกฎหมาย โดยได้มีการประกาศใช้บังคับเมื่อ ค.ศ.1911

สาระสำคัญคือมีการประกันบำนาญมีผลใช้บังคับตั้งแต่ปี ค.ศ.1912 การประกันอุบัติเหตุใช้บังคับเมื่อปี ค.ศ.1913 และการประกันการเจ็บป่วยมีผลใช้บังคับในปี ค.ศ.1914 ซึ่งขอบเขตการใช้บังคับของประมวลกฎหมายฉบับนี้มีได้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะคนงานเท่านั้น แต่ยังคงไปถึงแรงงานภาคการเกษตรและผู้ประกอบวิชาชีพอิสระอีกด้วย

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้มีการพัฒนาระบบประกันสังคมอย่างต่อเนื่องจนมีการประกันการว่างงานเกิดขึ้น อันทำให้ก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเพิ่มมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าทางด้านการประกันสังคมมากที่สุดประเทศหนึ่ง ในระยะหลังจึงเริ่มมีประเทศต่างๆ ให้ความสนใจในการประกันสังคม จนนำไปใช้ในประเทศของตน ทำให้ระบบการประกันสังคมเกิดความแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งประเทศที่ได้นำเอาระบบการประกันสังคมไปใช้แล้วมีความก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่งคือ ประเทศอังกฤษและประเทศทางกลุ่มสแกนดิเนเวีย ซึ่งได้แก่ประเทศ เดนมาร์ก นอร์เวย์ และสวีเดน

ในประเทศอังกฤษในเริ่มแรกนั้นอยู่ภายใต้ชื่อ The National Insurance Act of 1911 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองประชาชนในสถานะการเจ็บป่วยและว่างงาน โดยได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นที่เป็นมาตรฐานที่ดีประเทศหนึ่ง

ในทวีปอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกที่น่าเอาระบบการประกันสังคมมาใช้บังคับ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ.1915 ในสมัยที่ นายแฟรงคลิน ดี รูสเวลต์ เป็นประธานาธิบดี เนื่องจากว่าในสมัยนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างหนัก อัตราการว่างงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย ระบบการประกันสังคมจึงถูกนำมาใช้บังคับ โดยตราเป็นกฎหมายประกันสังคมออกมาในปี ค.ศ.1935 เรียกว่า Social Security Act 1935 เป็นฉบับแรก ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาก็ได้พัฒนาระบบการประกันสังคมอย่างต่อเนื่องจนเป็นผลสำเร็จเป็นอย่างดีประเทศหนึ่ง จนประเทศ แคนาดา บราซิล เม็กซิโก ได้นำไปปรับใช้ในประเทศของตนต่อมา

ในทวีปออสเตรเลีย ก็ได้มีการนำระบบการประกันสังคมไปใช้เช่นกัน อันได้แก่ประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ได้มีการใช้ระบบประกันสังคมมาตั้งแต่ ค.ศ.1898 และได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับ จนสามารถกล่าวได้ว่าประเทศทั้งสองประเทศนี้มีระบบการประกันสังคมที่ดีทัดเทียมกับประเทศที่มีระบบประกันสังคมที่ดีเช่นเดียวกัน

ในทวีปแอฟริกา มีหลายประเทศที่น่าเอาระบบการประกันสังคมไปใช้ เช่น ประเทศคองโก โมร็อกโก มาลากาซี สหรัฐอาหรับเอมิเรต เป็นต้น

ส่วนในทวีปเอเชียนั้นประเทศญี่ปุ่นได้นำระบบการประกันสังคมไปใช้เป็นประเทศแรก โดยจัดให้มีการประกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน ในปี ค.ศ.1911 ต่อมาในปี ค.ศ.

1922 ได้มีการตรากฎหมายสำหรับการประกันสุขภาพตามมา และมีกฎหมายว่าด้วยการประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance Act) ค.ศ.1938 และได้เปลี่ยนมาใช้กฎหมายว่าด้วยการประกันสุขภาพแห่งชาติ ค.ศ.1958 ส่วนการประกันชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย ได้มีการตราเป็นกฎหมายประกันสวัสดิการบำนาญ และกฎหมายการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Insurance Act) ค.ศ.1959 และได้มีการตรากฎหมายประกันการว่างงานในปี ค.ศ.1947 จนอาจถือได้ว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีระบบการประกันสังคมที่สมบูรณ์ที่สุดประเทศหนึ่ง ซึ่งต่อมาประเทศ สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย เกาหลีใต้ ไต้หวัน พม่า อิรักและไทย ก็ได้เริ่มนำระบบการประกันสังคมไปใช้ โดยได้มีการพัฒนาการประกันสังคมในประเทศของตนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ

2.2.2 ความเป็นมาของประกันสังคมในประเทศไทย

การประกันสังคมได้เริ่มมีบทบาทเข้ามาสู่ประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยรัฐบาลสมัยนั้นซึ่งมีจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งมีชื่อว่า “คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์” เพื่อให้มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักการและวิธีการให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ประชาชน ในด้านสวัสดิการทางสังคม ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้เห็นว่าการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนให้มีหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนและสม่ำเสมอตลอดไปนั้น ต้องให้การสงเคราะห์ด้วยวิธีการประกันสังคม และเสนอร่างกฎหมายประกันสังคม ซึ่งได้ตราพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ประกาศออกมาเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 และมีการจัดตั้ง “กรมประกันสังคม” ขึ้น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2497 โดยให้สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งต่อมากรมประกันสังคมได้เตรียมงานเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ซึ่งพร้อมที่จะบังคับใช้ในกลางปี พ.ศ.2497 แต่ในระหว่างนั้นได้มีการคัดค้านจากหลายฝ่ายอย่างรุนแรง รัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้สั่งให้ระงับใช้กฎหมายประกันสังคมอย่างไม่มีกำหนด ต่อมาภายหลังได้ยกเลิกกิจการกรมประกันสังคม โดยโอนเจ้าหน้าที่มาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ชื่อว่า “กองความมั่นคงแห่งสังคม” เมื่อ พ.ศ. 2501 มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และเตรียมงานต่างๆ ให้พร้อมที่จะดำเนินการประกันสังคมต่อไป

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางแนวทางการประกันสังคมค่อนข้างกว้างขวาง และมีแนวทางก้าวหน้าในเรื่องการช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชน โดยกฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองประชาชนในเรื่องความเสี่ยง และการขาดรายได้ ตลอดจนความไม่แน่นอนของชีวิตนั้นตั้งแต่บุคคลเกิดจนถึงวัยชรา และถึงแก่กรรมในวาระสุดท้าย ส่วนในระหว่างที่ทำงานนั้น ก็ให้ความคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วย พิการ แม้กระทั่งการสงเคราะห์บุคคลซึ่งมีบุตรมากด้วย แนวทางการที่กว้างขวางเช่นนี้ เป็นที่น่าเสียดายว่าไม่ได้มีการถูกหยิบยกขึ้นมาใช้

ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลโดยคณะปฏิวัติพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ควรจะมีหลักประกันว่าจะได้รับเงินทดแทน จึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ประกาศปฏิวัติฉบับนี้ กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบให้กองทุนเงินทดแทน เพื่อใช้ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างโดยกองทุนเงินทดแทนได้เริ่มบริหารงานกองทุน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2517 เป็นต้นมา โดยมีนายอำพล สิงห์โกวินท์ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทนคนแรก นับได้ว่าเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมอย่างแท้จริง

การดำเนินการเพื่อผลักดันการประกันสังคมให้เต็มรูปแบบ ได้มีการดำเนินการมาตลอด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาหลายคณะเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ จนกระทั่ง ปลายปี พ.ศ. 2524 คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคม ซึ่งมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ได้เสนอเรื่องการประกันสังคมผ่านกระทรวงมหาดไทย ไปยังคณะรัฐมนตรี ในการเสนอครั้งนี้มีหลักการคือ ระยะเวลาจะคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตร ส่วนเงินสมทบนั้นให้เก็บจากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราส่วนที่เท่ากัน คือ แต่ละฝ่ายจ่ายเงินสมทบ ในอัตราร้อยละ 1.5 ของรายได้จากลูกจ้าง ในด้านการบริหารงานนั้น ให้มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคม มีฐานะเท่าเทียมกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ภายใต้การกำกับบริหารงานโดยคณะกรรมการ ไตรภาคี และในระยะเริ่มต้นให้ ความคุ้มครองเฉพาะ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ใน 10 จังหวัดที่มีอุตสาหกรรมหนาแน่นก่อน ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการที่สูงกว่าหรือบริการที่ดีกว่าก่อนการ ใช้กฎหมายนี้ก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิคงเดิม

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและได้มีมติเมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2525 อนุมัติในหลักการตามที่คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมเสนอ โดยให้คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพิจารณาในรายละเอียดอีกชั้นหนึ่ง โดยที่การพิจารณาดำเนินการในเรื่องนี้ต้องใช้ระยะเวลา สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย จึงรับไปพิจารณาดำเนินการขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ครอบคลุมถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อไปอีกทางหนึ่งด้วย

ในปี พ.ศ. 2527 คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการฯ ได้พิจารณาข้อเสนอแล้ว และมีความเห็นว่าควรขยายขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนออกไปให้ครบทุกจังหวัดก่อน

เพื่อเป็นการวางรากฐานของการประกันสังคม ความเห็นนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี โดยคณะรัฐมนตรีได้ลงมติในเดือนพฤษภาคมให้มีการขยายกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2528 ซึ่งขณะนั้นงานของกองทุนเงินทดแทนขยายงานครบทุกจังหวัดแล้ว

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้เสนอหลักการให้มีการดำเนินงานการประกันสังคมไปยังคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีได้มีมติวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2529 ให้กระทรวงมหาดไทยรับเรื่องนี้ไปพิจารณา กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วได้เสนอหลักการดำเนินงานการประกันสังคมให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ.2530 เห็นด้วยกับหลักการตามกระทรวงมหาดไทยเสนอ โดยให้คำนึงถึงผลกระทบต่อรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในข่ายโครงการนี้ด้วย และให้กระทรวงมหาดไทยรับไปพิจารณายกร่างพระราชบัญญัติในเรื่องนี้ขึ้นเป็นการเฉพาะ แล้วส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาต่อไป โดยให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเชิญผู้แทนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปร่วมชี้แจงด้วย

กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณายกร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ ตามมติคณะรัฐมนตรีแล้วได้ส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาแล้วให้ใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการแรงงาน

รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการประกันการเจ็บป่วยและการตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานและการคลอดบุตร โดยนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่าๆ กัน ในอัตราร้อยละ 1.5 ของรายได้ของลูกจ้าง ส่วนรัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็นและให้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปใน 17 จังหวัด ก่อนสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติรับหลักการ โดยให้พิจารณาร่วมกับร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการประกันสังคมของพรรคการเมืองต่างๆ อีก 5 ฉบับ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมาพิจารณา เมื่อพิจารณาเสร็จแล้วให้ใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม และได้ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ.2532

วุฒิสภาได้มีมติเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ.2533 เห็นชอบด้วยกับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว และได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภาขึ้นมา เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว คณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภาได้แก้ไขร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว และวุฒิสภามีมติเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2533 เห็นชอบด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมของคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภา จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมทั้ง 2 สภา เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ

ประกันสังคมที่ได้มีการแก้ไข คณะกรรมการร่วมทั้ง 2 สภา พิจารณาแล้วมีมติให้เป็นไปตามร่าง
ที่ได้รับอนุมัติจากสภาผู้แทนราษฎร

วุฒิสภาได้มีมติเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ.2533 ไม่เห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติ
ประกันสังคมที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการร่วมทั้ง 2 สภา และได้ส่งให้สภาผู้แทนราษฎร
พิจารณา

สภาผู้แทนราษฎรได้มีมติเป็นเอกฉันท์ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ.2533 ยืนยันตามร่าง
ที่คณะกรรมการร่วมกันทั้ง 2 สภาพิจารณา จึงถือว่าร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ได้รับความ
เห็นชอบของรัฐสภา ทำให้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
2 กันยายน พ.ศ.2533 เป็นต้นไป และได้มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้น สังกัด
กระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2533 โดยโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วน
ที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม และงานของสำนักงานของกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ไปอยู่
ในสังกัดของสำนักงานประกันสังคม โดยมีนายอำพล สิงห์โกวินท์ รองเลขาธิการเร่งรัดพัฒนา
ชนบท ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทนคนแรก กลับมาดำรงตำแหน่ง
เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม ได้โอนมาอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2536

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงาน
รับผิดชอบและให้การดูแลในเรื่องการประกันสังคมของไทยโดยตรง ซึ่งจะมีหน้าที่ดำเนินการ
จัดเก็บเงินสมทบ เพื่อนำไปใช้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ
เจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย ทั้งที่เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร
ชราภาพ และว่างงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ใช้แรงงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคม
ได้อย่างปกติสุข²⁴

นอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมยังให้การดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนถึงขั้น
พิการ สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ร่างกาย ด้วยการ
จัดให้ลูกจ้างเข้ารับการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านการแพทย์และอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนงาน จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ลูกจ้างที่พิการสามารถกลับเข้าทำงานเดิมหรือประกอบอาชีพใหม่
ได้ โดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

²⁴ ปาริชาติ ศรีประเสริฐ (2541). การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบ
โครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์. หน้า 25

2.3 ความหมายของการประกันสังคม

การประกัน คือ การเฉลี่ยความเสี่ยงระหว่างผู้ประกันตนทุกคนที่ตกลงจะจ่ายเงินสมทบอย่างสม่ำเสมอ ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยมุ่งหวังเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยต่างๆ เช่น โรคภัยไข้เจ็บ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น ค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตน 1 ราย ได้มาจากการนำเงินสมทบของผู้ประกันตนทุกรายมาเฉลี่ยกัน²⁵

ระบบประกันสังคม คือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือกันระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกัน และเฉลี่ยความเสี่ยง หรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับหนึ่งเมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้เนื่องจากการต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษอันส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ ซึ่งประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันดังกล่าวก็ได้แก่ ผู้ที่ส่งเงินสมทบร่วมเป็นกองทุน ซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือ ได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้น²⁶

นอกจากที่ได้กล่าวถึงระบบประกันสังคมตามความหมายข้างต้นแล้ว ความหมายของการประกันสังคมยังมีผู้ที่ให้ความหมายของการประกันสังคมไว้เป็นจำนวนมาก กล่าวคือ

ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร ให้ความหมายของการประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยมีหลักการให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้าสู่กองทุนกลาง เงินสมทบนี้ ในโครงการบางประเภท นายจ้างจะต้องร่วมออกเงินสมทบด้วย และในกรณีที่รัฐบาลเข้าร่วมออกเงินสมทบด้วย กองทุนนี้จ่ายให้แก่ประชาชนผู้ส่งเงินเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่างๆ เช่น ในเรื่องการเจ็บป่วย ในเรื่องการคลอดบุตร ในเรื่องการประสูติเหตุจากการทำงาน ในเรื่องการว่างงาน ตลอดจนการชราภาพ²⁷

ศาสตราจารย์ ดร.อมร รักษาสัตย์ ระบุว่า การประกันสังคม หมายถึง การประกันภัยให้แก่ประชาชนในสังคมในวงกว้างกว่าการประกันภัยภาคเอกชน ได้แก่ การที่รัฐบาลหนุนหลัง

²⁵ นราพร คุณจักรเสรี. (2536). *ประสิทธิภาพของการประกันสังคมไทย*. หน้า 25.

²⁶ วิจิตรา ฟุ้งถัดคาถา (2533). “ระบบประกันสังคมของไทย.” *วารสารนิติศาสตร์*, 20, 2. หน้า 152.

²⁷ แหล่งเดิม.

หรือจัดการให้นายจ้าง ลูกจ้าง จัดระบบประกันในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงภัยแก่บรรดาผู้ที่เกี่ยวข้อง การประกันสังคม จึงเป็น โครงการประเภทที่เกี่ยวกับการประกันสุขภาพ เพื่อการรักษาพยาบาลยามที่เจ็บไข้ การประกันรายได้เมื่อตกงาน การประกันรายได้ยามชราพ้นวัยทำงาน เป็นต้น การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันกับผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เอาประกัน คือผู้ที่จะได้รับประโยชน์ภายหลังจากเกิดกรณีที่ตนประกันไว้²⁸

นายจำลอง ศรีประสาธน์ ให้ความหมายการประกันสังคม คือ มาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจํามิให้ได้รับความเดือดร้อน ในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ²⁹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิชัย โสสุวรรณจินดา ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การทำให้สังคมมีความมั่นคง และทำให้ประชาชนมีความสุข โดยให้ได้รับความช่วยเหลือยามที่เดือดร้อนจำเป็น เพื่อที่จะได้ไม่กลายเป็นภาระต่อสังคม ตามหลักการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social Security) นั้น รัฐเองก็มีภาระรับผิดชอบที่ต้องให้การช่วยเหลือแก่ผู้ประสบความเดือดร้อน จนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในรูปของการประสาสงเคราะห์และการสาธารณสุข ส่วนนายจ้างก็ต้องดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือการรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง แต่การดำเนินการของรัฐมีข้อจำกัดด้านงบประมาณการดำเนินงานของนายจ้าง ก็มีขอบเขตเพียงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น แม้นายจ้างบางรายจะตกลงกับลูกจ้างให้มีระบบเงินสะสม โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เลี้ยงชีพ เมื่อต้องพ้นจากการเป็นลูกจ้าง ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก็ยังเป็นประโยชน์ส่วนน้อย เมื่อเทียบกับความจำเป็นที่ลูกจ้างมีอยู่³⁰

นายราล์ฟ.เอฟ.แบลนชาร์ค บรรณาธิการฝ่ายบรรณาการประกันภัยแห่งบริษัท แม็คกรอว์ ฮิลล์บุค จำกัด แห่งนิวยอร์กและลอนดอน ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การประกันในรูปแบบต่างๆ ที่รัฐบาลจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะวางหลักประกันให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอาจเป็นวิธีบังคับการประกันตนโดยการบริหารของรัฐ หรือสมัครใจโดยความสนับสนุนขององค์การเป็นเอกเทศ³¹

²⁸ แหล่งเดิม.

²⁹ จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม-มิถุนายน). "สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม." การประสาสงเคราะห์, 31, 3. หน้า 12.

³⁰ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3.

³¹ แหล่งเดิม.

ศาสตราจารย์ อัลเบิร์ต เฮช โบวเบอรี แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ความหมายว่าการประกันสังคม คือ ความพยายามของรัฐบาลในอันที่จะใช้หลักประกันภัยให้บังเกิดผลในทางป้องกันมิให้ความยากจนในบ้านเมืองต้องเพิ่มขึ้น และหาทางที่จะบรรเทาความยากจนที่มีอยู่ให้ลดน้อยลง³²

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การค้ำประกันสุขภาพและฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคน รวมตลอดถึงผู้อยู่ในความอุปการะในเมื่อต้องเผชิญกับความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ³³

กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน ได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตรซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงขึ้น³⁴

2.3.1 หลักการของการประกันสังคม

จากความหมายของการประกันสังคมจะเห็นได้ว่า การประกันสังคม เป็นวิธีการที่รัฐบาลออกกฎหมายมาบังคับใช้กับประชาชนเพื่อให้ประชาชนทำประกันรายได้ของตนเอง ประกอบกับเป็นการช่วยเหลือประชาชนเมื่อต้องตกอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า หรือเมื่อเกิดภัยพิบัติต่างๆ ในชีวิตอันส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการทำมาหาเลี้ยงชีพของประชาชน โดยมีผู้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมสามฝ่าย ประกอบด้วย รัฐบาล นายจ้างและตัวของประชาชนเอง ที่ยอมตนเข้าผูกพันเป็นผู้ประกันตนไม่ว่าจะเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ หรือเป็นผู้ประกันตนโดยถูกบังคับจากกฎหมายก็ตาม โดยประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับนั้นถือว่าเป็นน้ำพักน้ำแรงของตัวผู้ประกันตนเอง

การประกันสังคมจะมีลักษณะบังคับ กล่าวคือ เป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้ลูกจ้างต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน หรือบังคับให้ลูกจ้างที่อยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้เข้าเป็นผู้ประกันตนและบังคับให้ลูกจ้างนายจ้างและรัฐบาลต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งการประกันสังคมมีหลักการโดยรวม ดังนี้

³² แหล่งเดิม.

³³ แหล่งเดิม.

³⁴ พินิจ ทิพย์มณี. (2551). หลักกฎหมายธุรกิจ. หน้า 359.

1) การประกันสังคมเป็นโครงการให้ความคุ้มครองประชาชน โดยผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามโครงการนี้ คือสมาชิกของการประกันสังคมหรือผู้ประกันตน โดยมุ่งคุ้มครองบุคคลที่มีรายได้พอเลี้ยงตัวและครอบครัวอยู่แล้ว ไม่ให้แปรสภาพกลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ เมื่อประสบปัญหาเดือดร้อนต่างๆ อันเป็นเหตุต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น หรือขาดรายได้ลงกะทันหัน และนอกจากนี้ยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนได้อีกเป็นจำนวนมากด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในด้านสาธารณสุข ค่าใช้จ่ายในด้านการบริการทางการแพทย์ ได้แก่การช่วยเหลือคนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ เด็กกำพร้า เป็นต้น

2) การประกันสังคมมีหลักการที่จะให้ประชาชนได้ช่วยตัวเองด้วยการออมและเสียดสเพื่อส่วนรวม โดยเป็นโครงการที่ต้องใช้เงินจำนวนมาก เพื่อให้เพียงพอแก่การใช้จ่ายบำบัดความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประกันตนได้อย่างทั่วถึง หากจะต้องใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อดำเนินการเพียงอย่างเดียว ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงกำหนดให้ลูกจ้างแต่ละคนออกเงินสมทบทุนดังกล่าวด้วยและกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรวมถึงรัฐบาลด้วยซึ่งมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชนทุกคน ร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนอีกฝ่ายละเท่ากัน เพื่อให้กองทุนมีจำนวนเงินมากพอแก่การใช้จ่ายในโครงการด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนได้ช่วยตัวเอง และในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยใช้เงินกองทุนกลางช่วยบำบัดความเดือดร้อนอันเป็นการเสียดสเพื่อประโยชน์สุขรวมอยู่ด้วยในตัว

3) การประกันสังคมเป็นการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม เป็นโครงการที่มีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคนยากจน คนมั่งมี นายจ้าง ลูกจ้าง แต่ก็ต้องเสียดสลงทุนทรัพย์เข้าร่วมกองทุน จึงเป็นวิธีการที่สามารถสร้างความสามัคคีระหว่างบุคคลในฐานะต่าง ๆ ให้หันหน้าเข้าหากันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4) การประกันสังคมใช้หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข เพื่อสมาชิกในสังคมได้เฉลี่ยความเสียดสให้มีความเสียดสต้องตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยสมาชิกในสังคมให้ความร่วมมือในการสร้างหลักประกันให้แก่ตนเอง ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง เป็นลักษณะภาษีพิเศษ คือกำหนดให้สมาชิกจ่ายเงินสมทบเป็นการเฉพาะ เพื่อประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับส่วนใหญ่มากกว่าจะบังคับให้ลูกจ้างซึ่งจะเป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนต้องร่วมจ่ายเงินสมทบด้วย เพื่อให้มีรายได้เข้ากองทุนกลางโดยทั่วไปเรียกว่า กองทุนประกันสังคม ที่สมาชิกผู้ประกันตน สามารถเบิกเงินมาจับจ่ายใช้สอยในกรณีที่ต้องขาดรายได้ตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูงก็ต้องอยู่ภายใต้การบังคับเพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจน มีรายได้ต่ำ

5) การประกันสังคม เป็นการเก็บเงินสมทบเพื่อนำมาหาดอกผลแล้วจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนกลับคืนให้แก่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้มีการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม ซึ่งได้รับเงินส่วนหนึ่งมาจากการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน โดยให้คณะกรรมการประกันสังคมกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง³⁵

ดังนั้น จะเห็นว่าการประกันสังคมเกิดขึ้นบนแนวคิดเพื่อต้องการให้ประชาชนผู้ยากจน ซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากการประสบภัย จากการสูญเสียรายได้หรือประสบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ มีโอกาสได้รับความช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อน อันเป็นการสร้างหลักประกันอย่างหนึ่งเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในทางสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคม³⁶ หรืออาจกล่าวได้ว่าการประกันสังคมเป็น โครงการที่สอดคล้องกับหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ในเรื่องเกี่ยวกับอนิจจัง ทุกอย่างในโลกล้วนไม่แน่นอน เกิด แก่ เจ็บ และตายหมุนเวียนกันไป มนุษย์จึงไม่ควรประมาท การเก็บออมด้วยตัวเองทำได้ยาก จึงจำเป็นต้องมีรัฐบาลช่วยกันทำโครงการให้ในทำนองเป็นการบังคับเพื่อประโยชน์แก่ผู้ถูกบังคับเอง เป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ชีวิต³⁷ เพราะเมื่อมีรายได้ก็เก็บออมไว้ในกองทุนเพื่อจะได้สามารถเบิกจากกองทุนออกมาใช้จ่ายยามจำเป็น ทำให้เกิดความมั่นใจทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุ

2.3.2 รูปแบบของการประกันสังคม

เนื่องจากการประกันสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครอง เยียวยา บรรเทาความเดือดร้อน จากอุบัติเหตุหรือสิ่งที่ไม่อาจคาดคิดที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระหว่างชีวิตของบุคคลและต้องการที่จะให้มีผลบังคับไปยังบุคคลทุกคน ดังนั้นการประกันสังคมจึงจำเป็นต้องกำหนดถึงบุคคลทั่วไปทั้งบุคคลที่ทำงานและไม่ได้ทำงานตามหลักแห่งความคุ้มครอง (Coverage) การประกันสังคมจึงมีรูปแบบในการประกันสังคมแบ่งได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การประกันโดยบังคับ (Compulsory Insurance)

การประกันโดยบังคับ เป็นการออกกฎหมายบังคับให้บุคคลใดกลุ่มหนึ่งต้องเข้าร่วมโครงการประกันสังคม โดยบังคับให้กลุ่มบุคคลนั้นจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม หรือเข้าเป็นผู้ประกันตนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีข้อเสีย คือ เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ต้องถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งบางกรณีประชาชนก็ไม่เต็มใจ

³⁵ วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ข (2540). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 24.

³⁶ วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ค (2547). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. หน้า 410.

³⁷ นิคม จันทรวิฑูร ข (2528). การประกันสังคม 30 ปี แห่งการรอคอย. หน้า 11.

ที่ต้องถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงิน แต่ในส่วนของประกันสังคมโดยบังคับก็มีความจำเป็นที่ต้องใช้บังคับเพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงของกองทุนประกันสังคม

2) การประกันโดยสมัครใจ (Voluntary Insurance)

เป็นการเข้าร่วมโครงการของบุคคลที่มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยมีได้ถูกบังคับแต่อย่างใด ซึ่งการที่จะเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจได้นั้น ต้องมีกฎหมายรองรับให้กระทำได้ แต่อย่างไรก็ดี การประกันโดยสมัครใจนั้นก็ยังมีผลดีทำให้มีเงินสมทบเข้ากองทุนมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้เสถียรภาพของกองทุนมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น แต่ขณะเดียวกันกองทุนก็ย่อมมีภาระความเสี่ยงมากขึ้นจากจำนวนสมาชิกที่มากขึ้นนั่นเอง

2.3.3 หลักทั่วไปของการเรียกเก็บเงินสมทบ

เนื่องจากการที่จะให้กองทุนประกันสังคมมีความมั่นคง อีกทั้งเพื่อการบริหารจัดการที่ดี จึงจำเป็นต้องมีเงินเพื่อใช้ในการดำเนินการดังกล่าวและเมื่อมีเงินแล้วก็ยังคงต้องมีการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม ซึ่งเงินที่อยู่ในกองทุนนั้นเป็นเงินที่มาจากสมาชิกกองทุนประกันสังคมเพื่อใช้ในการช่วยเหลือเยียวยาเมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งประสบภัยพิบัติในการดำรงชีวิต ซึ่งการเรียกเก็บเงินเข้าสู่กองทุนนั้น ต้องมีการเรียกเก็บในอัตราที่เหมาะสมเพื่อการดำรงอยู่ของกองทุนประกันสังคม ในขณะที่การเรียกเก็บเงินสมทบจากสมาชิกนั้นต้องไม่มีผลกระทบต่อสมาชิกให้มีความเดือดร้อนทางการเงินหรือการครองชีพโดยปกติของสมาชิกเกินไป ดังนั้นในการกำหนดอัตราเงินสมทบตามหลักการของกองทุนประกันสังคม จึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งกับสมาชิกและกองทุนเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถกำหนดอัตราเงินสมทบได้หลายวิธี ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1) วิธีการกำหนดแบบอัตราเดียว (Flat Contribution)

การกำหนดแบบอัตราเดียวเป็นวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเป็นอัตราเดียว โดยที่มิได้คำนึงถึงฐานะของสมาชิกว่ามีรายได้ที่แตกต่างกัน เช่น การกำหนดให้สมาชิกจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมจำนวน 9,000 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งสมาชิกอาจมีเงินรายได้ที่ไม่เท่ากันเช่น บางคนอาจมีรายได้เดือนละ 8,000 บาท หรือบางคนอาจมีรายได้เดือนละ 20,000 บาท ซึ่งต้องเสียเงินเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นเงินคนละ 9,000 บาทต่อปี ซึ่งการกำหนดอัตราเงินสมทบตามวิธีการนี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือความสามารถของสมาชิกกองทุน การกำหนดอัตราเงินสมทบจึงต้องใช้หลักการกำหนดตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สุด เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อสมาชิกที่มีรายได้น้อย เงินสมทบที่เข้าสู่กองทุนประกันสังคมตามการเรียกเก็บในลักษณะนี้จึงมีจำนวนที่ไม่มากพอ รัฐบาลจำเป็นต้องรับภาระออกเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเองเพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งการกำหนดอัตราเงินสมทบตามวิธีการนี้ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับการประกันสังคม เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุขของการประกันสังคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผู้ที่มี

รายได้มากมาช่วยเหลือจนเจอผู้ที่มีรายได้น้อย แต่กลับทำให้ผู้ที่มีรายได้น้อยต้องเสียเงินสมทบเท่าเทียมกับผู้ที่มีรายได้มาก. การเรียกเก็บเงินตามวิธีนี้จึงดูไม่เป็นธรรมเท่าใดนัก

2) วิธีการหนดอัตราตามกลุ่มชั้นเงินรายได้³⁸

การเรียกเก็บเงินสมทบตามวิธีนี้กำหนดให้ลูกจ้างออกเงินสมทบตามกลุ่มรายได้ของลูกจ้าง เช่น กำหนดให้สมาชิกแบ่งกลุ่มรายได้ออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่มีรายได้เดือนละ 5,000 บาท ขึ้นไปจนถึง 8,000 บาท โดยให้การออกเงินสมทบในแต่ละกลุ่มจะกำหนดให้มีจำนวนที่เท่ากัน เช่นกลุ่มที่ 1 นี้ สมาชิกออก 200 บาท นายจ้างออก 150 บาท รัฐบาลออก 100 บาท ส่วนกลุ่มอื่นๆก็จะออกเงินสมทบตามกลุ่มรายได้ที่มากขึ้น ซึ่งการออกเงินสมทบตามวิธีการนี้ทำให้ผู้ที่มีรายได้เดือนละ 5,000 บาท ออกเงินสมทบจำนวน 200 บาท ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้เดือนละ 7,999 ก็ออกเงินสมทบจำนวน 200 บาทเช่นเดียวกัน ทำให้ดูแล้วการเรียกเก็บเงินสมทบตามวิธีการนี้ดูจะไม่ค่อยเป็นธรรมเท่าใดนัก จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ อีกทั้งยังมีความยากในการจัดเก็บและควบคุม เนื่องจากมีผู้ที่แจ้งรายได้เป็นเท็จเพื่อการหลีกเลี่ยงการออกเงินสมทบอีกด้วย

3) วิธีการหนดเป็นอัตราเสมอภาค

การกำหนดอัตราเงินสมทบในกรณีนี้ ลูกจ้างทุกคนต้องส่งเงินเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นอัตราเดียวกันตามรายได้ของแต่ละคน เช่น กำหนดให้ลูกจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 5 ของเงินรายได้ เช่นนี้ไม่ว่าลูกจ้างแต่ละคนจะมีรายได้เดือนละเท่าใดก็ตามก็ต้องจัดส่งเงินสมทบตามอัตรารายได้ที่ตนเองได้รับ ซึ่งการส่งเงินสมทบตามวิธีการนี้จะถือหลักการกระจายรายได้ ออกเพื่อให้สอดคล้องกับรายรับของแต่ละคน อีกทั้งเป็นการเฉลี่ยความรับผิดชอบตามหลักการประกันสังคมอีกด้วย ซึ่งถือว่าเหมาะสมกับการจัดเก็บเงินสมทบเป็นอย่างมาก

4) วิธีการหนดเป็นอัตราก้าวหน้า

การเก็บเงินสมทบตามวิธีการนี้ใช้หลักการเดียวกับการเก็บภาษีในอัตราก้าวหน้า กล่าวคือ การเรียกเก็บเงินสมทบเพื่อเข้าสู่กองทุนประกันสังคมนั้นจะเรียกเก็บเป็นอัตราโดยอัตรานั้นจะเพิ่มขึ้นตามรายได้ที่มากขึ้นของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างคนที่หนึ่งมีรายได้ 10,000 บาท ต้องส่งเงินเข้าสู่กองทุนประกันสังคมร้อยละ 5 เป็นเงิน 500 บาท ลูกจ้างคนที่สองมีรายได้ 100,000 บาท ต้องส่งเงินเข้าสู่กองทุนประกันสังคมร้อยละ 10 เป็นเงิน 10,000 บาท ซึ่งวิธีการนี้เป็นไปตามหลักการกระจายรายได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีรายได้มากจะมีความคิดเห็นว่าเป็นธรรมกับตนเอง การจัดเก็บเงินสมทบตามวิธีนี้จึงไม่เหมาะสมต่อการจัดเก็บเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม

³⁸ วีระ ศรีธรรมรักษ์และคณะ ข (2536). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้างผู้ประกันตน (รายงานการวิจัย). หน้า 10.

แม้วิธีการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อเข้าสู่กองทุนประกันสังคมหลากหลายรูปแบบ แต่ต้องยึดถือหลักการสำคัญของการประกันสังคม คือ การจัดเก็บเงินสมทบต้องให้มีความกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างหรือสมาชิกกองทุนประกันสังคมให้น้อยที่สุด อีกทั้งต้องให้ความสะดวกแก่ลูกจ้างเป็นสำคัญ โดยเหตุผลที่ไม่อยากให้ลูกจ้างหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน รวมถึงไม่ต้องการที่จะสร้างภาระเพิ่มแก่ลูกจ้างหรือสมาชิกกองทุนเพื่อให้ลูกจ้างเห็นว่าการประกันสังคมมิได้สร้างภาระมากมาย แต่กลับให้ประโยชน์มากกว่าสิ่งที่ลูกจ้างต้องเสียไป

2.3.4 ประเภทของการประกันสังคม

การประกันสังคมในสมัยปัจจุบันได้ถูกประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งบางประเทศก็มีการปรับเปลี่ยนการจัดเก็บเงินสมทบหรือประโยชน์ทดแทนไปบ้างก็เพื่อให้เข้ากับระบบภายในประเทศของตน แต่อย่างไรก็ตามก็มีหลักการพื้นฐานเดียวกันที่ความต้องการที่จะใช้การประกันสังคมเพื่อเยียวยาลูกจ้างผู้ประกันตนมิให้เกิดความเดือดร้อนในการดำรงชีวิต โดยปกติ อันมาจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น การเจ็บป่วย พิกัดหรือว่างงาน หรือสาเหตุอื่น ซึ่งโดยหลักสากลแล้วก็ได้แบ่งประเภทของการประกันสังคมไว้หลายประเภท ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1) การประกันการเจ็บป่วย (Sickness Insurance)

ในระหว่างช่วงชีวิตของมนุษย์นั้น มีสิ่งหนึ่งที่ทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้ นั่นคือการเจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งบางกรณีเป็นการเจ็บป่วยรุนแรง บางกรณีเป็นการเจ็บป่วยแบบไม่รุนแรง ในขณะที่มีการเจ็บป่วย ลูกจ้างผู้ประกันตนอาจต้องมีการหยุดงานหรือการประกอบอาชีพเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น อันเป็นผลให้ขาดรายได้ หรืออาจกระทบกระเทือนต่อรายได้ของครอบครัว ทำให้ครอบครัวเกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิต ดังนั้นการประกันสังคมจึงกำหนดเรื่องผลประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนเจ็บป่วยไว้ด้วย อย่างไรก็ตามการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นต้องมีสาเหตุมาจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งหลักการให้ประโยชน์ทดแทนการประกันประเภทนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

(1) บริการทางการแพทย์

คือการจัดบริการทางการแพทย์ (Medical Care Service) เพื่อการรักษาพยาบาลอาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ในแต่ละประเทศอาจกำหนดการจัดบริการทางการแพทย์ที่แตกต่างกันไปตามระบบพื้นฐานของแต่ละประเทศซึ่งอาจมีทั้งการให้บริการตรวจรักษาทางการแพทย์ ค่าที่พักเพื่อการรักษาอาการเจ็บป่วย ค่าเวชภัณฑ์ รวมถึงอาจมีค่าพาหนะรับส่งผู้ประกันตน เป็นต้น

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้

คือการจ่ายเงินให้แก่ผู้ประกันตนเพื่อให้ผู้ประกันตนมีรายได้ในระหว่างเจ็บป่วย โดยที่อาจให้เงินตามจำนวนรายได้ที่ขาดไปหรือเป็นเงินเพื่อการเยียวยา บรรเทาความเดือดร้อน โดย

จะจ่ายเป็นเงินสด (Cash Compensation For Wags) ซึ่งเงินที่จ่ายให้นี้เป็นไปตามที่แต่ละประเทศกำหนดโดยอาศัยพื้นฐานของแต่ละประเทศเป็นเกณฑ์

2) การประกันการคลอดบุตร (Maternity Insurance)

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการประกันสังคมนั้นมุ่งคุ้มครองบุคคลทุกคนที่เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม โดยมีได้มีการแบ่งว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายชาย จึงมีผู้ประกันตนที่เป็นเพศหญิงอยู่มากในระบบของการประกันสังคม สิ่งหนึ่งในชีวิตของผู้หญิงคือความเป็นเพศแม่ ซึ่งต้องมีการตั้งครรถ์จนถึงคลอดบุตร โดยที่การคลอดบุตรนี้ทำให้หญิงต้องหยุดงาน ขาดรายได้ รวมไปถึงการพักผ่อนหลังจากคลอดบุตรและการดูแลทารก การประกันสังคมเห็นความสำคัญในกรณีนี้ จึงกำหนดเรื่องของการให้ประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตร เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างผู้ประกันตนหญิง ทั้งยังต้องการให้ผู้ประกันตนได้มีสุขภาพที่ดีสมบูรณ์เพื่อได้กลับเข้าทำงานได้ตามปกติต่อไป ซึ่งหลักการให้ประโยชน์ทดแทนการประกันประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

(1) บริการทางการแพทย์

ผู้ประกันตนหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ตั้งแต่เมื่อเริ่มตั้งครรถ์จนกระทั่งคลอดและการดูแลบุตรหลังคลอด ซึ่งอาจมีการให้ประโยชน์ในเรื่องของการฝากครรภ์เมื่อเริ่มตั้งครรถ์ การให้เข้ารับการทำคลอดในสถานพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการทำคลอด รวมถึงการพักรักษาตัวในสถานพยาบาลภายหลังคลอด เป็นต้น

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้

กรณีที่ผู้ประกันตนหญิงคลอดบุตร เป็นช่วงเวลาที่ไม่สามารถที่จะทำงานได้ จำเป็นที่ต้องพักรักษาตัว ทำให้ต้องขาดรายได้ กฎหมายประกันสังคมจึงกำหนดให้เป็นเงินให้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งเงินทดแทนกรณีคลอดบุตรนี้ ส่วนใหญ่มักกำหนดให้ทั้งก่อนคลอดและหลังคลอด เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อผู้ประกันตนหญิงมากเกินไป

3) การประกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Insurance)

ในช่วงระหว่างที่ผู้ประกันตนทำงานนั้น เป็นช่วงเวลาเกือบตลอดชีวิตของผู้ประกันตน ซึ่งต้องเกิดการเจ็บป่วยขึ้น ในกรณีนี้การประกันสังคมนั้นจะให้ความคุ้มครองนับตั้งแต่เริ่มเจ็บป่วยไปจนกระทั่งหาย หรือพิการทุพพลภาพ รวมทั้งมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนตามสภาพแห่งความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ซึ่งการประกันประเภทนี้มักจะกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของกิจการเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยมีสาเหตุมาจากการที่เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุขึ้นเป็นผลมาจากการทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้าง

เป็นฝ่ายได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างก็ควรที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ส่วนประโยชน์ทดแทนสำหรับการประกันประเภทนี้แบ่งออกได้ 3 ประการ คือ

(1) บริการทางการแพทย์

ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การใช้เวชภัณฑ์ มีสิทธิได้รับที่พักในการรักษาตัวในโรงพยาบาล ฯลฯ

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้

การที่ผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุทำให้ผู้ประกันตนต้องหยุดงานหยุดการประกอบอาชีพ ทำให้ขาดรายได้ในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนทั้งกับผู้ประกันตนเองและอาจรวมถึงครอบครัวของผู้ประกันตนอีกด้วย การประกันสังคมจึงกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเงินให้แก่ผู้ประกันตนในระหว่างที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้

(3) เงินชดเชยความพิการทุพพลภาพ

การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยของผู้ประกันตนอาจมีความรุนแรงจนอาจทำให้ผู้ประกันตนมีอาการพิการทุพพลภาพ การประกันสังคมจึงให้ประโยชน์ทดแทนตามสภาพแห่งความพิการทุพพลภาพที่เกิดขึ้นโดยจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเงินให้แก่ผู้ประกันตน

4) การประกันการพิการหรือทุพพลภาพ (Invalidity Insurance)

เนื่องจากการประกันสังคมมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครอง เยียวยาผู้ประกันตนเมื่อเกิดภัยพิบัติระหว่างการดำรงชีวิต ซึ่งการประกันประเภทนี้เป็นการประกันเพื่อคุ้มครองการขาดรายได้อันเนื่องมาจากการพิการทุพพลภาพหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานเพื่อให้ผู้ประกันตนมีรายได้อย่างต่อเนื่องขณะที่ขาดรายได้เพื่อการดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับการประกันประเภทนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประการคือ

(1) บริการทางการแพทย์

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์อันได้แก่การรักษาพยาบาลและอื่นๆ เช่น บริการทางการแพทย์ที่ให้ในกรณีเจ็บป่วย

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้

การที่ผู้ประกันตนต้องประสบภาวะการพิการ ทุพพลภาพ อาจทำให้ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัว ผู้ประกันตนจึงมีสิทธิได้เงินทดแทนการขาดรายได้ในช่วงที่ต้องหยุดงานนี้

(3) เงินเบี้ยเลี้ยงยังชีพ

ผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงนี้ต้องเป็นผู้ที่พิการทุพพลภาพอย่างถาวรและต้องทุพพลภาพตั้งแต่สองในสามหรือร้อยละ 67 ของสมรรถภาพเดิม ซึ่งจะให้ความคุ้มครองตั้งแต่เกิดการพิการ ไปจนถึงกำหนดอายุที่เข้าสู่เกณฑ์ชราภาพและก็จะเปลี่ยนไปเป็นการรับบำนาญเพื่อการชราภาพต่อไป

(4) ความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ

เมื่อผู้ประกันตนกลายเป็นผู้พิการ ทุพพลภาพแล้ว ยังมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือในด้านอื่นไม่ว่าจะเป็นความช่วยเหลือด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน การให้อวัยวะเทียม การจัดหางานที่เหมาะสม หรือการให้เงินทุนในการประกอบอาชีพของผู้พิการทุพพลภาพ รวมถึงกรณีอื่นๆที่สมควรตามแต่ที่รัฐจะดำเนินการให้

5) การประกันชราภาพ (Old-age Insurance)

เมื่อผู้ประกันตนได้ทำงานมาจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิตแล้ว ความสามารถในการทำงานย่อมลดน้อยลงอันเนื่องมาจากความชรา การประกันสังคมจึงให้สิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ด้วย โดยมุ่งคุ้มครองผู้ประกันตนที่ต้องสูญเสียรายได้หรือขาดความสามารถในการทำงานอันเกิดจากความชรา ซึ่งเป็นสาเหตุของความเดือดร้อน อีกทั้งกระทบกระเทือนต่อรายได้ในการดำรงชีพ โดยจะให้ความคุ้มครองนับแต่ผู้ประกันตนครบอายุเกษียณ หรือมีอายุครบตามที่กำหนดไว้จนกระทั่งผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย หรืออาจกล่าวได้ว่าการประกันประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ประกันตนที่ชราภาพและประสงค์ที่จะเลิกประกอบอาชีพหรือนายจ้างให้ออกจากงานจะได้มีชีวิตวัยชราอย่างมีความสุข อันเป็นการให้รางวัลแก่ผู้ที่ต้องทำงานมาเกือบตลอดของชีวิตนั่นเอง ซึ่งประโยชน์ทดแทนในกรณีการประกันชราภาพนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

(1) บริการทางการแพทย์

เมื่อผู้ประกันตนมีอายุถึงกำหนดที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแล้ว มีสิทธิที่จะได้รับค่าใช้จ่ายในการรักษาทางการแพทย์ การให้เวชภัณฑ์ การให้ค่าที่พักในการรักษาพยาบาล ค่าพาหนะในการรับส่งเพื่อการเข้ารับรักษาตัวโรงพยาบาล เป็นต้น

(2) เงินบำนาญชราภาพ

เป็นการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ผู้ประกันตนที่ชราภาพให้ได้รับเงินเพื่อใช้เลี้ยงชีพไปจนตลอดชีวิต รวมถึงค่าจัดการงานศพเมื่อถึงแก่กรรมด้วย แต่ในบางประเทศผู้ประกันตนที่ถึงแก่กรรมไปแล้ว เงินบำนาญก็จะตกทอดแก่ทายาทของผู้ประกันตน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาและค่าอุปการะเลี้ยงดูไปจนกระทั่งสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้

6) การประกันมรณกรรม (Death Insurance)

มนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของชีวิตที่เรียกว่าความตายได้ เมื่อเกิดกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิตแล้ว ต้องคำนึงถึงผู้ที่เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดของผู้ประกันตนอันได้แก่ครอบครัวของผู้ประกันตนที่เสียชีวิตจะดำรงชีพอยู่อย่างไร การประกันในประเภทนี้เป็นการให้หลักประกันแก่การดำรงชีพของครอบครัวของลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ลูกจ้างผู้ประกันตนประสบอันตราย สูญเสียชีวิตลง บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่อันได้แก่ครอบครัวของผู้ประกันตนยังคงต้องดำรงชีพอยู่ต่อไป เนื่องจากกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายแล้วย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ทายาท เพราะต้องขาดรายได้ที่จะนำมาจุนเจือครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องมีภาระที่ต้องใช้จ่ายในการจัดงานศพอีกด้วย กฎหมายประกันสังคมได้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัวจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการประกันในลักษณะนี้ขึ้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนดังกล่าว ซึ่งประโยชน์ทดแทนของการประกันภัยมรณกรรมแบ่งออกได้เป็น 2 กรณีคือ

(1) เงินค่าทำศพหรือจัดการศพ

เป็นการให้ค่าจัดการศพ(Funeral Grant) โดยจ่ายเป็นเงินให้แก่ทายาท เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการงานศพของผู้ประกันตน ทั้งนี้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัวของผู้ประกันตน

(2) เงินบำนาญทายาท

เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ทายาทในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย กรณีที่ทายาทไม่สามารถประกอบอาชีพได้ หรือในกรณีที่ทายาทยังอยู่ในวัยที่ต้องศึกษาเล่าเรียนและยังไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ เช่น บำนาญให้แก่ภรรยาหรือสามีที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ หรือบุตรกำพร้าหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะตามที่กฎหมายกำหนด

7) การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowance Insurance)

ในสังคมของมนุษย์นั้น มีสิ่งหนึ่งที่เป็นหน่วยเล็กๆที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นหน่วยที่มีความสำคัญของสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งเรียกว่าครอบครัว กฎหมายประกันสังคมได้คำนึงถึงความสำคัญของครอบครัว จึงมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของครอบครัวให้มีความมั่นคงเพื่อเป็นแรงผลักดันให้คุณภาพของสังคมดียิ่งขึ้นด้วย แนวความคิดในเรื่องของการสงเคราะห์ครอบครัวจึงมุ่งเน้นที่จะเสริมรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตนเป็นสำคัญ เนื่องจากกรณีที่ผู้ประกันตนมีรายได้น้อยแต่มีภาระที่ต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัวเป็นจำนวนมาก อาจทำให้รายได้ที่ได้รับอยู่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข โดยมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนผู้อุปการะหรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะไว้อย่างแน่นอน ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนการประกันประเภทนี้ได้แก่

(1) เงินช่วยเหลือ

เงินช่วยเหลือนี้ส่วนใหญ่มักจ่ายเงินให้เป็นรายเดือนตามที่กำหนดไว้ให้แก่เด็กที่อยู่ในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับ โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้

(2) เครื่องใช้จำเป็น

ประโยชน์ทดแทนสำหรับการประกันประเภทนี้ส่วนใหญ่จ่ายเป็นสิ่งของเครื่องใช้จำเป็นสำหรับเด็ก และอาจรวมไปถึงเครื่องใช้ต่างๆที่มีความจำเป็นในการดำรงชีพก็ได้

(3) บริการอื่นๆ

นอกเหนือจากสิ่งที่กล่าวมาแล้วอาจมีการให้ประโยชน์ทดแทนอย่างอื่นในรูปแบบของบริการต่างๆ เช่นการบริการทางด้านการศึกษาแก่เด็ก โดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เป็นต้น

8) การประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance)

การประกันประเภทนี้เป็นการให้หลักประกันแก่บุคคลที่ทำงานอยู่แล้ว แต่ต้องมีเหตุการณ์บางอย่างที่ทำให้ตนเองต้องออกจากงานทำอยู่ โดยที่ตนเองไม่มีความผิด เช่นในกรณีของการต้องออกจากงานเนื่องจากนายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการหรือให้ออกจากงานโดยที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนในการดำรงชีวิต ดังนั้นการประกันประเภทนี้จึงเป็นไปเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในกรณีดังกล่าว ซึ่งมีหลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับการประกันประเภทนี้อยู่ 3 ประการ คือ

(1) เงินทดแทนการขาดรายได้

เงินที่จ่ายในกรณีนี้เป็นเงินที่จ่ายเป็นเงินสด โดยมีหลักการคำนวณมาจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่ ซึ่งอาจคำนวณตามอัตราส่วนและจ่ายให้ตามระยะเวลาที่กำหนด อาจเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งหรืออาจกำหนดว่าจะจ่ายให้จนกว่าที่ผู้ประกันตนจะหางานใหม่ได้ เป็นต้น

(2) จัดให้มีการฝึกฝีมือ (Skill Training)

ในระหว่างที่กำลังหางานใหม่ ผู้ประกันตนอาจได้รับการฝึกฝนอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถให้เพิ่มขึ้น อันอาจเป็นประโยชน์แก่การหางานทำได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

(3) จัดหางานให้ทำ

บางครั้งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจเป็นช่วงที่ผู้ประกันตนหางานทำได้ยาก เช่นช่วงที่เศรษฐกิจของโลกกำลังถดถอย ดังนั้น ประโยชน์ทดแทนกรณีนี้จึงเป็นการช่วยผู้ประกันตนได้มีงานใหม่ตามความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังสามารถทำให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยที่ผู้ประกันตนไม่จำเป็นต้องรอเงินที่ได้รับจากกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย ซึ่งงานที่หาให้นี้จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัดและมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับรายได้เดิมให้มากที่สุด

ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนในแต่ละประเทศนั้นอาจมีความแตกต่างกันไป ทั้งในเรื่องของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เป็นไปตามความจำเป็นและสภาพสังคมของแต่ละประเทศซึ่งย่อมแตกต่างกัน ความต้องการที่จะขยายความคุ้มครองทางด้านประโยชน์ทดแทนให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของผู้ประกันตนมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจำนวนของเงินที่มีอยู่ในกองทุนประกันสังคม และต้องไม่มีความเสี่ยงมากเกินไปในการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่อาจกระทบต่อเงินกองทุนมากเกินไป จึงอาจกล่าวได้ว่าการกำหนดประเภทของการประกันสังคม และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทนนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของกองทุนของแต่ละประเทศ

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้มีทฤษฎีต่างๆอยู่หลายทฤษฎีอันเป็นแนวทางการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับทั้งผู้ประกันตนและครอบครัวของผู้ประกันตนดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์³⁹

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งมีบิดาเป็นชาวยิวที่อพยพมาจากรัสเซีย ชีวิตในวัยเด็กของเขามีความขมขื่นมาก เนื่องจากเป็นชาวยิวที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ไม่ใช่ชาวยิว Maslow กล่าวว่า “ในช่วงเวลานั้นเปรียบเสมือนเขาเป็นเด็กนิโกรที่แควล้อมไปด้วยเด็กผิวขาว ทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวและไม่มีเพื่อน” เขาใช้เวลาอยู่กับหนังสือ โดยที่ไม่มีเพื่อน คนหลายคนกล่าวว่าสิ่งที่เขาช่วยเหลือผู้อื่นนั้น มาจากความปรารถนาในวัยเด็กของเขาที่ต้องการให้ชีวิตและความเป็นอยู่ของเขาให้ดีขึ้นนั่นเอง Maslow ได้ทุ่มเทเป็นอย่างมากในการศึกษาจิตวิทยาของมนุษย์ โดยเขาได้ศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมจำนวนมากของมนุษย์สามารถอธิบายได้โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขามีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาจะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลใดได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ

³⁹ สมเจตน์ เรื่องเพิ่มพูน. (2549). การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม. หน้า 15-17.

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) นี้อยู่ที่มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดมา ไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ และความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นตามมา ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำการสิ่งต่างๆลงไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการขึ้นมา ซึ่ง Maslow ได้เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นถัดไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs)
- 4) ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem or Recognition Needs)
- 5) ความต้องการที่จะประจักษ์ในตัวเอง (Self Actualization Needs)

ซึ่งความต้องการของมนุษย์ที่ Maslow ได้เรียงลำดับไว้นั้น ก็เพื่อให้เห็นความชัดเจนของความต้องการที่จะต้องให้ได้รับความพึงพอใจในขั้นหนึ่งก่อนแล้วจึงมีความต้องการขั้นถัดไปที่สูงขึ้น ดังอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะขาดมิได้ ได้แก่ความต้องการด้านสรีระ เช่น น้ำ อากาศ หรือความต้องการทางด้านปัจจัย 4 อันประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย รวมทั้งความต้องการทางเพศ ซึ่งความต้องการขั้นนี้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพและความเป็นอยู่ของมนุษย์และจะเกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนว่าหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก และความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่นี้จะตัวแปรที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมของความต้องการในลำดับถัดไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึงความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การได้รับความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆรอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครอง ให้พ้นจากภัยพิบัติ หรือภัยอันตรายต่างๆ ถูกแย่งชิงทรัพย์สินของตนหรือต้องการให้ตนไม่มีความมั่นคงในการทำงานที่ทำ มีหลักประกันต่างๆในการทำงานหรือประกอบอาชีพ เมื่อออกจากงานหรือไม่สามารถประกอบอาชีพได้ก็มี บ้านหนึ่ง บานานู หรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป รวมทั้งการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมอันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่เป็นนามธรรมมากขึ้น อันได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่ร่วมทำกิจกรรมต่างๆกับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ 4 ความต้องการนับถือยอมรับ (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ การได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสามารถ มีทักษะ หรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงและเกียรติยศของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการทางด้านสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประจักษ์ในตัวเอง (Self Actualization Needs) หมายถึง ความอยากในสิ่งที่ตนเองได้หวังไว้ คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ กล่าวคือความต้องการอยากทำ หรือการอยากทำอะไรก็ตามที่ตนเองได้ใฝ่ฝันเอาไว้และมีความสุขกับสิ่งที่อยากทำนั้น โดยมีความสุขสมหวังกับสิ่งที่ตนเองได้ทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ก็ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองถึงความต้องการในลำดับต้นมาแล้วครบถ้วนเป็นอย่างดี จึงกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความต้องการถึงขั้นนี้ได้คงมีไม่มากนักในสังคม เนื่องจากว่าปกติแล้วการที่มนุษย์จะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอเป็นสิ่งที่ยากยิ่งอยู่แล้ว โดยปกติมนุษย์จะได้รับการตอบสนองถึงความต้องการได้เพียงขั้นที่สามและขั้นที่สี่เท่านั้นความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดกับบุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จและได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆมาเป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น จึงเกิดความพยายามและเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องการที่จะชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาความต้องการขั้นนี้ให้ได้เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow นี้สามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการในประเภทของการประกันสังคมได้ ซึ่งการแสดงออกถึงความต้องการของ Maslow ที่เกี่ยวกับความต้องการทางกายภาพ และความมั่นคงปลอดภัยจะเกี่ยวข้องกับประเภทของการประกันสังคมอย่างเด่นชัดที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์นั้นต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและความมั่นคงทาง

เศรษฐกิจด้วย กล่าวคือ มนุษย์ต้องการความมั่นคงในชีวิตของตน โดยต้องการหลักประกันเพื่อให้การตอบสนองทางด้านความมั่นคงทั้งทางกายภาพและทางเศรษฐกิจ มนุษย์จึงต้องแสวงหาหนทางป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ในชีวิตของตน อันอาจทำให้มีผลกระทบทั้งของตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีเหตุการณ์อะไรก็ตามที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อชีวิตและครอบครัวของตน ก็ขอให้หลักประกันใดก็ตามที่สามารถป้องกันผลกระทบนั้นได้ การประกันสังคมจึงสามารถที่จะตอบสนองความต้องการทางกายภาพและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในแง่ของการสร้างหลักประกันที่ว่า ปัจจัย 4 นั้นจะยังคงอยู่กับตนเองและครอบครัวแม้ว่าตนเองจะประสบอันตราย อาจจะเจ็บป่วยทุพพลภาพหรือเสียชีวิตหรือไม่ว่ากรณีใดก็ตาม โดยหลักการแล้วประเภทของการประกันสังคมทุกประเภทก็เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ และความมั่นคงปลอดภัยให้กับมนุษย์ทั้งสิ้น

ประเภทของการประกันสังคมในแต่ละประเภทรูปนั้น เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่ามีความแตกต่างกันตามระดับของความจำเป็นต่อผู้ประกันตน โดยขณะที่มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตในการทำงานนั้น สามารถที่จะเกิดอันตรายต่างๆ ได้มากมาย ซึ่งภัยที่เกิดขึ้นบ่อยๆ เป็นประจำก็คือเรื่องของ การเจ็บป่วย เสียชีวิตและทุพพลภาพ ส่วนภัยที่เกิดขึ้นที่เป็นภัยระยะยาวที่เป็นสิ่งที่ใกล้ตัวก็เช่น การส่งเคราะห์บุตรหรือครอบครัว การคลอดบุตร ความชราภาพและการว่างงาน

2.4.2 ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ⁴⁰

นอกเหนือจากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ตามที่กล่าวข้างต้นแล้วยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการจ่ายประโยชน์ทดแทน เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งตนต้องการแล้วปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะคำนึง คือ ความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้น และความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจนั่นเอง ซึ่งหมายความถึง ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว และยังหมายรวมถึงความสุขสมบูรณ์ทั้งในด้านความเป็นอยู่และในด้านจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่เขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความกลัว ความกังวล หรือความเดือดร้อนทางกายภาพในการดำรงชีวิตสำหรับตัวเขา และครอบครัวสำหรับผู้นั้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต แต่ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับผู้นั้น รวมทั้งมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีปัจจัยในหลายกรณีทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลเหล่านั้นเองและที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

⁴⁰ แหล่งเดิม.

ดังนั้น การที่รัฐดำเนินการสร้างระบบประกันสังคมขึ้น โดยมีกาให้ประโยชน์ทดแทน ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ก็ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้แก่บุคคลเหล่านั้นนอกเหนือจากประโยชน์ทดแทนที่จ่ายแก่ตัวของผู้ประกันตนและยังต้องการที่จะสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัวของผู้ประกันตนมิให้ได้รับความเดือดร้อนอีกทั้งเป็นตัวช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับผู้ประกันตนเพื่อให้ผู้ประกันตนเกิดความรู้สึกว่าตนเอง และครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพในปัจจุบันและอนาคตได้ในอีกระดับหนึ่ง

2.4.3 ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม⁴¹

นอกจากความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจตามที่ได้กล่าวข้างต้นไปแล้ว ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคมก็ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีที่ผู้ประกันเสียชีวิต เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวของผู้ประกันตนให้ได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่ง เมื่อตัวของผู้ประกันตนต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้ การมีรายจ่ายเกิดขึ้น รวมถึงการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมนอกเหนือความสามารถในการควบคุมและช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล

ซึ่งแนวความคิดอันเป็นพื้นฐานของมนุษยชาติในการแสวงหาสิ่งจำเป็น และสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว ก็คือแนวความคิดอันประกอบไปด้วย แนวความคิดทางการเมือง แนวความคิดมนุษย์กับการเสี่ยงภัย แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม ซึ่งแนวความคิดเหล่านี้นำมาซึ่งวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคม ทำให้เกิดความสงบสุขและความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ประกันตนและครอบครัว ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ประกันตนอีกด้วย

จากแนวคิด ความเป็นมา ความหมายและทฤษฎีของการประกันสังคมที่มีหลักการ “เฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข” พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักก็เพื่อช่วยเหลือคนที่มีเดือดร้อน รวมไปถึงคนที่มีรายได้น้อย ซึ่งรัฐต้องเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวดำรงชีวิตในสังคมอยู่ได้ต่อไป เมื่อต้องพบกับภัยพิบัติในชีวิต รวมถึงทำให้สามารถนำวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้มาเป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินการด้านประกันสังคมและการบัญญัติกฎหมายประกันสังคม เพื่อให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งในปัจจุบันพบว่า การดำเนินการด้านการประกันสังคมยังมีปัญหาอยู่ไม่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

⁴¹ แหล่งเดิม.

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับ กฎหมายไทย

จากแนวคิด ความเป็นมา ความหมาย และทฤษฎีต่างๆของการประกันสังคมแล้วพบว่า การประกันสังคมเกิดขึ้นมาได้ก็เพราะความไม่แน่นอนของชีวิตมนุษย์ที่อาจประสบกับภัยพิบัติต่างๆ และเพื่อต้องการสร้างความมั่นคง รวมถึงหลักประกันในชีวิต จึงต้องมีการสร้างระบบการประกันสังคมขึ้น โดยใช้หลักการเรียกเก็บเงินสมทบจากสมาชิกรวมกันเป็นเงินกองกลาง เพื่อนำมาจ่ายประโยชน์ทดแทนสมาชิกในรูปแบบต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินงานโดยรัฐ ในส่วนของประเทศไทยมีระบบกฎหมายประกันสังคมที่มีหลักเกณฑ์ในการบังคับให้ลูกจ้างทุกคนต้องเป็นผู้ประกันตน เนื่องจากว่าหากเกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรืออันมิใช่จากการทำงาน และในกรณีอื่นๆ ตามระบบกฎหมายประกันสังคมและในกรณีที่ลูกจ้างผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย โดยหลักแล้วการประกันสังคมจะมีลักษณะบังคับ กล่าวคือ เป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้ลูกจ้างต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน หรือบังคับให้ลูกจ้างที่อยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้เข้าเป็นผู้ประกันตนและบังคับให้ลูกจ้างนายจ้างและรัฐบาลต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม นอกจากนี้ยังมีระบบการเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ โดยความต้องการของตัวผู้ประกันตนเอง เพื่อให้ระบบการประกันสังคมครอบคลุมไปถึงบุคคลทั่วไป เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันไปตามที่กฎหมายกำหนด ในการศึกษาในบทนี้จึงทำการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย ตามกฎหมายไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

3.1 หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labor Organization หรือ ILO) ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ.2462 (ค.ศ.1919) ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การที่เก่าแก่เพราะได้จัดตั้งขึ้นคู่กับองค์การสันนิบาตชาติซึ่งได้ยกเลิกไปแล้ว ดังนั้นเมื่อองค์การสหประชาชาติได้ถูกจัดตั้งขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกของสหประชาชาติ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่เน้นเรื่องของนโยบายและปัญหาเกี่ยวกับแรงงานมากที่สุด เนื่องจากในแต่ละประเทศได้รับการกำหนดนโยบายทางสังคมโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งสิ้น เป็นต้นว่า การกำหนดเวลาในการทำงาน สิทธิในการลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิทธิในการรวมตัวเป็นสมาคมหรือสหภาพ ซึ่งเป็นเรื่องของพื้นฐานทางสังคมในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างได้รับอิทธิพลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศของตน รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆเกี่ยวกับแรงงานด้วย

กฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act) ของสหรัฐอเมริกาได้ถูกนำมาใช้เป็นกฎหมายเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1935 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศฉบับแรก ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นำมาใช้ในความหมายของมาตรการทางกฎหมายและสังคม เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ILO Social Security Convention 1952 (No. 102) ซึ่งต่อมาได้ถูกนำไปเป็นหลักการพื้นฐานด้านความมั่นคงในสังคมที่นานาประเทศได้ใช้เป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายภายในของประเทศของตนเอง¹

เนื่องจากการประกันสังคมที่รัฐเป็นผู้จัดสรรให้แก่ผู้ประกันตนนั้น ทำให้เรื่องของ การประกันสังคมได้มีอยู่ในอนุสัญญาหลายฉบับ นอกเหนือไปจากที่มีอยู่ในกฎหมายประกันสังคม ซึ่งวัตถุประสงค์พื้นฐานของความมั่นคงทางสังคม คือการดำรงไว้ซึ่งการอยู่ดีกินดีของประชาชนในรัฐ ซึ่งจำเป็นต้องมีรายได้ รวมถึงการบริการที่จำเป็นแก่การดำรงชีพอย่างเพียงพอในระบบเศรษฐกิจที่ต้องใช้เงินตรา ซึ่งเมื่อได้พิจารณาจากแง่มุมทางด้านเศรษฐกิจแล้ว ระบบความมั่นคงทางสังคมก่อให้เกิดวงจรหมุนเวียนได้อย่างราบรื่น เช่น การรักษาอำนาจซื้อของประชาชนที่ประสบเคราะห์กรรมหรือภัยพิบัติที่อาจทำให้ต้องขาดรายได้ไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอำนาจในการซื้อสินค้าและบริการนี้ช่วยให้ระบบเศรษฐกิจไหลเวียนไปได้ ถึงแม้ว่าประชาชนส่วนนี้จะไม่ใช่ผู้บริโภคหลักของระบบสังคมก็ตาม จึงมีคำกล่าวของระบบความมั่นคงทางสังคมไว้ว่า แท้จริงแล้วระบบความมั่นคงทางสังคมก็เป็นส่วนหนึ่งของโครงการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจนั่นเอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงทางสังคม ว่าหมายถึง การคุ้มครองที่สังคมให้แก่สมาชิกของสังคมโดยผ่านชุดของมาตรการทางสาธารณะ เพื่อต่อสู้กับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคม ที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดหรือลดลงด้านรายได้ อันเป็นผลจากการเจ็บป่วย การเป็นมรดา การเจ็บป่วยจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ชรา

¹ แหล่งเดิม.

ภาพและตาย รวมถึงมาตรการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลและการให้เงินช่วยเหลือแก่บุตรที่
ต้องอุปการะ²

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีประเทศสมาชิกหลายประเทศ ทั้งนี้
ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนอย่างน้อย 3 ใน 9 ประเภทของ
ประเภทของความคุ้มครอง โดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์
ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการว่างงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร
และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ รวมถึงประโยชน์ทดแทนแบบบังคับอีก 1 ประเภทเป็นอย่างต่ำ อัน
ได้แก่ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีชราภาพ กรณี
สงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ และกรณีว่างงาน

ขอบเขตของการคุ้มครอง ผู้ที่ได้รับการคุ้มครองจากการประกันสังคมประกอบด้วย

(1) ประเภทของลูกจ้างตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของ
จำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร หรือ

(2) ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ
20 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมทั้งภรรยาและบุตร

(3) ประเภทของประชาชนในประเทศตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ
50 ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่พักอาศัยอยู่ในประเทศ

(4) ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับตามที่ระบุ ซึ่ง
เป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวดหรือ

(5) ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อม
ทางด้านเศรษฐกิจ และศักยภาพในการรักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอก็สามารถขอยกเว้นที่จะทำเต็ม
มาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้นควรจะต้องประกันให้คนงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ในสถาน
ประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมและมีลูกจ้างเกินกว่า 20 คน ซึ่งให้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนแก่
ภรรยาและบุตรในด้านการรักษาพยาบาล การเป็นมารดา ผู้ขาดอุปการะและการเจ็บป่วยจากงาน³

ประโยชน์ทดแทนตามระบบความมั่นคงทางสังคม ILO Convention 102 กำหนด
ประโยชน์ทดแทนไว้ 9 ประเภท ได้แก่

² แหล่งเดิม.

³ The Social Security (Minimum Standards) Convention 1952, No 102 of the ILO from Introduction
to Social Security ILO 1989, Article 9. pp. 177-181. อ้างถึงใน วิทวัส กู้ประเสริฐ. (2539). อนุสัญญาองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 เปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (มาตรา 40).
หน้า 33-36.

- 1) การรักษาพยาบาล (Medical Care)
- 2) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sick Benefit)
- 3) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit)
- 4) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (Old-age Benefit)
- 5) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการงาน (Employment Injury Benefit)

- 6) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ครอบครัว (Family Benefit)
- 7) การให้ประโยชน์ทดแทนการเป็นมารดาหรือการมีบุตร (Maternity Benefit)
- 8) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Benefit)
- 9) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ (Survivors Benefit)

ในส่วนของผลประโยชน์ในกรณีตายนั้น ได้กล่าวถึงไว้ในการให้ผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ (Survivors Benefit) ซึ่งมีหลักการสำคัญตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ดังนี้

การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ (Survivors Benefit)

1) ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปของการจ่ายเป็นรายงวด ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

(1) ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือประเภทของลูกจ้างหรือประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุ จะคำนวณให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ในมาตรา 65 หรือมาตรา 66

(2) ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือประชาชนในประเทศ ทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่ระบุ จะคำนวณให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ในมาตรา 67⁴

2) บุคคลที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ระบุอย่างแน่นอน คือ

(1) บุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งมีผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กฎระเบียบกำหนด เช่น จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 15 ปี หรืออยู่ในประเทศมาแล้วครบ 10 ปี

(2) ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือภริยาและบุตรของประชาชนที่มีรายได้ทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์อย่างแน่นอนคือ บุคคลที่อยู่ในอุปการะของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับจำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนดเอาไว้⁵

⁴ แหล่งเดิม.

⁵ แหล่งเดิม.

3) ถ้าสิทธิประโยชน์ตามข้อ 2. ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบหรือระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ บุคคลที่จะได้รับสิทธิประโยชน์แบบลดส่วนอย่างแน่นอน คือ

(1) บุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งมีผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่จ่ายเงินสมทบ หรือทำงานมาแล้ว 5 ปี และเป็นไปตามที่กฎระเบียบกำหนด

(2) ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือภริยาและบุตรของประชาชนที่มีรายได้ทุกคน ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์อย่างแน่นอน คือ บุคคลที่อยู่ในความอุปการะของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนดเอาไว้⁶

4) ผู้ที่อยู่ในความอุปการะจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ระบุไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือ⁷

3.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

เมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้ดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนของตน โดยเลือกสิทธิประโยชน์ 3 ใน 9 ประเภท รวมถึงประโยชน์ทดแทนแบบบังคับอีก 1 ประเภท ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ประเทศสมาชิกได้มีการพัฒนาระบบของการประกันสังคมในประเทศของตนเองเป็นลำดับ โดยปรับความคุ้มครองที่กำหนดไว้ให้เหมาะสมกับประเทศของตน เพื่อให้การพัฒนากฎหมายประกันสังคมเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น จึงจำเป็นต้องศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเทศฟิลิปปินส์

เนื่องจากประเทศฟิลิปปินส์เคยเป็นประเทศอาณานิคมของประเทศสเปน จึงน่าจะเป็นเพียงประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียที่มีวัฒนธรรมคล้ายประเทศตะวันตก ประเทศฟิลิปปินส์จึงเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจต่อหลักการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนด้านสวัสดิการมานานแล้ว อีกทั้งยังมีวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่คล้ายประเทศไทยมาก แต่ในระยะแรกมีการปฏิบัติในช่วงแรกที่มีใช้รูปแบบของการประกันสังคมโดยตรง ในปี พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930) ประธานาธิบดี มานูเอล เกซอน ได้ประกาศใช้โครงการเพื่อความเป็นธรรมของสังคม เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังได้พยายามวางแนวทางเพื่อชกแจงให้มีความโน้มเอียงในการที่รัฐจะจัดระบบความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน เช่น การดำเนินงานของรัฐ

⁶ แหล่งเดิม.

⁷ แหล่งเดิม.

เกี่ยวกับการประกันภัยเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการ ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2475 (ค.ศ. 1932) โดยให้ความคุ้มครองกรณีตาย ทูพพลภาพ ชราภาพ การสูญเสียทรัพย์สินจากภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ฯลฯ

ต่อมาเมื่อประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชในปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ซึ่งเป็นเวลาที่นานาอารยประเทศได้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นแล้ว ประธานาธิบดีรามอน แม็คไซไซ ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ให้ศึกษาและวิจัยเพื่อวางโครงสร้างการจัดตั้งระบบประกันสังคมขึ้น โดยได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2497 (ค.ศ. 1954) จึงได้ออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้ดำเนินงานภายในปี พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) แต่ได้รับเสียงคัดค้านอย่างรุนแรงจากธุรกิจประกันภัยในภาคเอกชนและการเมือง เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2497 (ค.ศ. 1954) ประชาชนได้เดินขบวนไปยังทำเนียบประธานาธิบดี เป็นเหตุให้ประธานาธิบดีแม็คไซไซระงับการดำเนินงานประกันสังคมชั่วคราว และกลับมารับฟังข้อคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ มาทบทวน ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมขึ้นใหม่

ต่อมา ประธานาธิบดีคาร์ลอส ทิการเซีย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในข้อดีต่างๆ ของการประกันสังคมอย่างเข้มแข็ง จนสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจระบบประกันสังคมได้ ทุกฝ่ายเริ่มเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและยอมรับรู้ถึงคุณค่าของการประกันสังคม ประเทศฟิลิปปินส์ได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมอีกครั้ง เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957) จึงได้รับการตอบรับจากประชาชน ผู้ประกอบธุรกิจต่างๆ หนังสือพิมพ์ทุกฉบับให้ความร่วมมือตีพิมพ์กฎหมายประกันสังคม และบทความเพื่อสนับสนุนการประกันสังคมเป็นอย่างดี ระยะเวลาแรกกฎหมายบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ภายหลังจากนั้น 2 ปี จึงได้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) จึงได้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้มีอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพประมง

ปัจจุบันระบบประกันสังคมแบบ Social Security System หรือ SSS ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในโครงการประกันสังคม 3 โครงการ ได้แก่ โครงการประกันสังคม ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law, 1957) ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ โครงการประกันสุขภาพซึ่งดำเนินการตามกฎหมาย โครงการสวัสดิการ (Medicare, 1972) ให้ความคุ้มครองสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในความอุปการะของสมาชิก ซึ่งได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา และโครงการการประสบอันตรายหรือ

เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายการชดเชยลูกจ้าง (Employees Compensation, 1975)

ประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานประชาชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่รัฐบาลกำหนดแบ่งออกเป็น 3 โครงการ คือ

(1) โครงการประกันสังคม (The Social Security Program) ดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law, 1957) ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ และลูกจ้างฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ ลักษณะของการประกัน มี 2 รูปแบบ คือ

ก. การประกันโดยบังคับ (Compulsory) อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในสถานประกอบการ และมีอายุไม่เกิน 60 ปี
- ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีรายได้ต่อปีตั้งแต่ 1,800 เปโซ* ขึ้นไป และมีอายุไม่เกิน 60 ปี

- คนทำงานบ้านที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 1,000 เปโซ ขึ้นไป

ข. การประกันโดยสมัครใจ (Voluntier) ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- ลูกจ้างที่ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนต่อ
- ลูกจ้างที่ทำงานในต่างประเทศ
- ลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์
- คู่สมรสของลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน

(2) โครงการประกันสุขภาพ (The Medicare Program) ดำเนินการตามกฎหมายโครงการสวัสดิการสังคม (Medicare) ปี ค.ศ. 1972 โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา

(3) โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายการชดเชยลูกจ้าง (Employees Compensation) ปี ค.ศ. 1975

กฎหมายประกันสังคมของฟิลิปปินส์กำหนดให้ลูกจ้างในภาคเอกชนทุกคน จะต้องเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ SSS โดยก่อนที่จะสมัครเข้าทำงาน ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ SSS เสียก่อน โดยสามารถรับบัตรประกันสังคมในทันทีที่ได้สมัคร

* 100 เปโซ มีค่าเท่ากับ 48 บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศจากธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555.

เป็นสมาชิก ยกเว้นลูกจ้างที่อายุเกิน 60 ปี ขึ้นไป และเมื่อสมัครแล้วจะถือว่าสมัครเข้าอยู่ใน 2 โครงการทันที คือ โครงการประกันสุขภาพ และโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน สำหรับผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่สมัครใจเป็นสมาชิกด้วยตนเอง และกลุ่มที่เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งยินดีส่งเงินสมทบต่อแม้ว่าจะออกจากงานแล้ว (เปรียบเทียบกับได้ในลักษณะเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของไทย) ทั้งนี้จะต้องมีอายุไม่เกิน 60 ปี ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง ก็สามารถสมัครเข้าโครงการได้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) การส่งเงินสมทบก็คิดเป็นรายปี และการคุ้มครองผู้ประกันตน ก็นับเป็นรายปี ปฏิทินเช่นกัน เริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุกปี⁹

ผู้ประกันตนที่อยู่ในโครงการประกันสังคม (The Social Security Program) ในรูปแบบความสมัครใจ ที่ออกจากงานแล้วมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วม โครงการต่อก็สามารถทำได้ตามกฎหมาย กล่าวคือ กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ มาตรา 11 กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างภายใต้ความคุ้มครองโดยบังคับออกจากงาน เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายไว้สำหรับบุคคลนั้นๆ และภาระที่ลูกจ้างนั้นๆ จะต้องจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากการทำงานจะสิ้นสุดลงในปลายเดือนที่ออกจากงาน แต่ลูกจ้างคนดังกล่าวจะยังคงได้รับเครดิตจากเงินสมทบที่จ่ายไว้ในส่วนของตนเองทั้งหมด และมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามข้อกำหนดของกฎหมายนี้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างนั้นๆ อาจจะยังคงจ่ายเงินสมทบเพื่อรักษาสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนเต็มจำนวนของตนได้

ส่วนผู้ประกันตนผู้ประกอบอาชีพอิสระก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมฟิลิปปินส์เช่นกัน โดยการคุ้มครองของสำนักงานประกันสังคมจะมีผลบังคับใช้กับผู้ประกอบอาชีพทุกคนที่มีรายได้ตั้งแต่ 1,800 เปโซต่อปีหรือมากกว่าโดยกำหนดว่าผลบังคับใช้การคุ้มครองของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่แน่นอนนั้นจะต้องกำหนดโดยคณะกรรมการภายใต้กฎและระเบียบซึ่งได้บัญญัติไว้โดยกำหนดต่อไปว่า ผลบังคับใช้การคุ้มครองของผู้ประกอบอาชีพอิสระจะเป็นไปดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ประกอบอาชีพอิสระทุกคนที่ได้รับใบอนุญาตการประกอบอาชีพ โดยคณะกรรมการกำหนดวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพทางกฎหมาย
- 2) หุ่นส่วนและผู้ครอบธุรกิจโดยลำพัง
- 3) นักแสดงชาย/หญิง ผู้กำกับการแสดง ผู้เขียนสคริปต์และผู้ประกาศข่าวผู้ซึ่งมิได้เป็นไปตามคำจำกัดความของคำว่า “ลูกจ้าง” ตามกฎหมาย

⁹ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2545). รายงานการศึกษาดูงานประกันสังคม ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศมาเลเซีย. หน้า 1-33.

4) นักกีฬาอาชีพ ผู้ควบคุมนักกีฬา ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการว่าด้วยการกีฬาและบันเทิง เช่นเดียวกับจ็อกกี้และผู้ฝึกสอน ซึ่งได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการการแข่งขันแห่งประเทศไทยฟิลิปปินส์

ซึ่งหากมิได้กำหนดไว้ในที่นี้ ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมนี้เช่นเดียวกัน โดยในภายหลังได้มีการประกาศของคณะกรรมการประกันสังคมเพิ่มเติมเพื่อขยายการคุ้มครองไปยังเกษตรกร ชาวประมงอิสระที่มีรายได้อย่างน้อย 1,500 เปโซต่อเดือนและขยายความคุ้มครองไปถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระและไปสู่พนักงานภาคนอกระบบซึ่งมีรายได้อย่างน้อย 1,000 เปโซด้วย ซึ่งจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกัน

ลูกจ้างจะต้องส่งเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายที่ไม่เนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ และตายรวมกัน ในอัตราร้อยละ 3.36 ของรายได้ โดยคำนวณจากรายได้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 10,000 เปโซ (เริ่มปี ค.ศ. 1998)¹⁰ และจะมีการปรับฐานรายได้สูงสุดเพื่อการคำนวณเงินสมทบในเดือนมกราคมของทุกปี ซึ่งปัจจุบัน (กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555) เกินกว่า 15,000 เปโซแล้ว หากลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนได้ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนต่อโดยสมัครใจ ต้องส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้นในส่วนของนายจ้างร้อยละ 5.04 รวมส่งเงินสมทบทั้งหมดร้อยละ 8.40 ของรายได้เดือนสุดท้ายสำหรับโครงการประกันสุขภาพ ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2.50 ของรายได้เดือนสุดท้าย

ในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ ตาย ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และคลอดบุตร รัฐบาลจะให้เงินสมทบ ส่วนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

ส่วนการเรียกเก็บเงินสมทบนั้น SSS มีการจัดเก็บเงินสมทบจาก 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างในอัตราร้อยละของรายได้ต่อเดือน โดยแบ่งขั้นรายได้ออกเป็นช่วง โดยไม่มีการกำหนดรายได้สูงสุดที่เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ซึ่งการแบ่งช่วงขั้นรายได้จะมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ในทุกเดือนมกราคมของทุกปี ในโครงการประกันสังคม อัตรากำไรเงินสมทบที่ต้องจ่าย คือ นายจ้างจำนวนร้อยละ 5.04 ลูกจ้างร้อยละ 3.36 รวมเป็นจำนวนร้อยละ 8.40 ของเงินค่าจ้าง 10,000 เปโซ

โครงการประกันสุขภาพในอัตรากำไรเงินสมทบนายจ้างร้อยละ 1.25 ลูกจ้างร้อยละ 1.25 รวมเป็นร้อยละ 2.50 ของเงินค่าจ้าง 3,000 เปโซ

¹⁰ กองวิชาการและแผนงานสำนักงานประกันสังคม. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 9.

โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในอัตราเงินสมทบของนายจ้างฝ่ายเดียว ในอัตราร้อยละ 1 ของเงินค่าจ้าง 1,000 เปโซ และระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ สำหรับภาคบังคับ จะต้องส่งเงินสมทบในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป สำหรับภาคสมัครใจ จะต้องส่งเงินสมทบในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

กรณีนายจ้างส่งเงินสมทบช้ากว่ากำหนด จะมีค่าปรับ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าปรับในอัตราร้อยละ 3 และลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ถึงแม้ว่านายจ้างยังไม่ได้จ่ายเงินสมทบ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนเมื่อลูกจ้างตาย ป่วย ส่วนนายจ้างจะมีความผิดตามกฎหมาย

ในประเทศฟิลิปปินส์ได้มีการให้ประโยชน์ทดแทนในโครงการประกันสังคม โดยการแบ่งตามระยะเวลาของผลประโยชน์ที่ได้รับดังต่อไปนี้

(1) ประโยชน์ทดแทนระยะยาว ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

(2) ประโยชน์ทดแทนระยะเวลานั้น ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือการประสบอันตรายที่มีขึ้นเนื่องจากการทำงาน ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

โครงการประกันสุขภาพ โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดา มารดา

ส่วนโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานจะคุ้มครองลูกจ้างทุกคนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างเสียชีวิต แบ่งตามลำดับ ได้แก่ คู่สมรสที่ยังไม่ได้แต่งงานใหม่ และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย บิดา มารดา และบุตรที่ลูกจ้างระบุให้เป็นผู้มีสิทธิตามแบบที่สำนักงาน SSS กำหนด

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีตาย ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน 2 ไตรมาส ของการเสียชีวิต

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

- 1) คู่สมรสที่ยังไม่ได้แต่งงานใหม่ บุคคลที่อยู่ในความอุปการะ
- 2) บิดามารดา ผู้อยู่ในความอุปการะ บุตรตามกฎหมายและบุตรนอกสมรส
- 3) บุคคลใดที่ลูกจ้างระบุให้เป็นผู้มีสิทธิตามแบบที่สำนักงานกำหนด

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับบำนาญตกทอดรายเดือน โดยจ่ายเป็นจำนวน 300 เปโซ รวมกับร้อยละ 20 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและรวมอีกร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสำหรับทุกปีที่จ่ายเงินสมทบเกิน 10 ปีหรือคิดจากร้อยละ 40 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า และบำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต โดยได้รับเท่ากับร้อยละ 10 ของบำนาญรายเดือนหรือ 250 เปโซแล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า
- 2) หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อนในจำนวนเท่ากับ 35 เท่า ของบำนาญรายเดือน
- 3) กรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิลำดับแรก ประโยชน์ทดแทนจะตกเป็นของผู้มีสิทธิลำดับที่สอง แต่จะได้รับเป็นเงินก้อนแทน ในจำนวนเท่ากับ 20 เท่าของบำนาญรายเดือน
- 4) หากลูกจ้างผู้ประกันตนเสียชีวิตก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน สำนักงาน SSS จะให้ประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำแก่ผู้มีสิทธิประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำจำนวนไม่น้อยกว่าเงินสมทบใน ส่วนของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน หรือไม่ต่ำกว่า 1,000 เปโซ
- 5) ผู้รับประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งถึงแก่กรรมโดยมิได้จ่ายเงินสมทบเป็นเวลาอย่างน้อย 3 เดือน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด
- 6) ผู้จัดการงานศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพเป็นเงิน 20,000 เปโซ¹¹

3.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกในทวีปเอเชียที่เริ่มนำระบบการประกันสังคมมาใช้บังคับ โดยเริ่มใช้ในปี พ.ศ.2524 โดยภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงจากระบบศักดินามาเป็นระบบทุนนิยม ซึ่งประเทศญี่ปุ่นมีมาตรฐานในการครองชีพของประชาชนจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก มีค่ารายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี คือ 22,000 เหรียญสหรัฐ ซึ่งประเทศญี่ปุ่นนั้นได้จัดรูปแบบของการประกันสังคมตามรัฐธรรมนูญ มาตรการคุ้มครองแรงงาน และรวมถึงมาตรการทางกฎหมายประกันสุขภาพ

ประกันสังคมในญี่ปุ่น เริ่มจากการเป็น โครงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Mutual Aid System) สำหรับลูกจ้างในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลี่ยความเสี่ยงภัยซึ่งกันและกัน (Sharing Mutual Risks) ต่อมาจึงขยายเป็นระบบประกันของลูกจ้าง (Employees' Insurance

¹¹ สำนักงานประกันสังคมฟิลิปปินส์. (2555). ค่าทำศพ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก

System) ที่คุ้มครองลูกจ้างทุกคน และขยายถึงบุคคลที่มีได้เป็นลูกจ้างและที่มิได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Insurance System) ในระยะต่อมา¹²

ระบบการประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น เริ่มขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระหว่างปี ค.ศ. 1955-1964 ส่วนระบบประกันสุขภาพนำมาใช้ระหว่างปี ค.ศ. 1965-1974 และระบบประโยชน์ทดแทนปรับปรุงขึ้นภายหลังปี ค.ศ. 1975 โดยได้มีความพยายามก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทนและการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งมีการปรับปรุงมาตลอด ระบบประกันสังคมจึงเริ่มมาจากการใช้ระบบประกันสุขภาพและมีระบบบำนาญครอบคลุมประชากรทุกคน แรกเริ่มนั้นระบบดังกล่าวจะเป็นการดูแลช่วยเหลือ ลูกจ้างในสถานที่ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงภัยจากทำงาน ต่อมาระบบนี้จึงได้ขยายไปสู่ลูกจ้างทุกคนแม้กระทั่งกลุ่มอิสระที่ไม่มีงาน หรือกลุ่มว่างงาน¹³

จากอดีตจนกระทั่งปัจจุบัน ประชาชนชาวญี่ปุ่นมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ อัตราส่วนเงินสมทบย่อมสูงขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งอาจเป็นปัญหาในระยะยาว เพราะค่าใช้จ่ายในโครงการสูงขึ้น อย่างไม่รู้ที่ตาม ก็จะต้องมีการรักษาให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและแรงจูงใจในการลงทุนเพื่อรักษาระดับค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ประเทศญี่ปุ่นจะต้องควบคุมการเพิ่มค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ให้สอดคล้องกับสัดส่วนการเพิ่มรายได้ของชาติ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดไว้ในนโยบายการประกันสังคมแล้ว รวมทั้งการพยายามควบคุมค่ารักษาพยาบาลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระบบการประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นได้แบ่งออกตามลักษณะของรูปแบบการประกันได้หลายรูปแบบดังต่อไปนี้

- 1) การประกันกรณีเจ็บป่วยหรือการประกันทางการแพทย์ (Medical Care Insurance)
- 2) การประกันกรณีบำนาญ (Pension Insurance)
- 3) การประกันการจ้างงาน (Employment Insurance)
- 4) การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accident Compensation Insurance)

¹² ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). บทความแปล เรื่อง แนวการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000. หน้า 1.

¹³ เขาวลัทธิ สวัสดิ์อริคม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร The 11th Study Programme for The Asian Social Insurance Administrators จัดโดย Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS). หน้า 3.

การประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น เริ่มขึ้นจากกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน ต่อมาก็ขยายการประกันสังคมออกไปจนเป็นระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์ทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรป และประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีระบบประกันสังคมครอบคลุมทั้ง 8 ประเภท กรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีการให้ความคุ้มครองในรูปแบบบำนาญ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ บำนาญคนงาน ซึ่งใช้บังคับในกิจการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรม โดยทั่วไป และบำนาญแห่งชาติให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนโดยทั่วไป ในระบบแรกนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ออกเงินสมทบเท่ากัน ส่วนแบบที่ 2 รัฐบาลออกร่วมด้วย เพื่อนำมาจัดเป็นผลประโยชน์ทดแทนในรูปแบบบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ รวมทั้งเงินเสริมสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน ก็แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งให้ความคุ้มครองประชาชนทั่วไป และประกันสุขภาพลูกจ้างคนงาน ซึ่งคุ้มครองแก่ลูกจ้างต่างๆ ในแบบแรกประโยชน์ทดแทนมีรูปบริการทางการแพทย์อย่างเดียว จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุน โดยรัฐบาลและผู้ประกันตน ส่วนแบบหลังประโยชน์ทดแทนมีทั้งบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุนโดยนายจ้างและลูกจ้างเท่าๆ กัน ส่วนรัฐบาลให้เงินอุดหนุนการบริหารกองทุน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่าย โดยรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายบางรายการ ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ รวมทั้งมีบำนาญตกทอดแก่ทายาท อันได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของผู้ประกันตนด้วย สำหรับกรณีคลอดบุตรมีการให้ประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์ สำหรับการคลอดบุตรและบริบาลทารก สำหรับกรณีสงเคราะห์ครอบครัวคุ้มครองประชาชนที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งอายุต่ำกว่า 4 ปี ในปี พ.ศ. 2536 หรือต่ำกว่า 3 ปี ในปี พ.ศ. 2537 โดยผู้ประกันตนไม่ต้องออกเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่ายร่วมกับรัฐบาล¹⁴

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นยังมีการประกันสังคมที่น่าสนใจ กล่าวคือประเทศญี่ปุ่นมีระบบการประกันสังคมตามประเภทดังต่อไปนี้

- (1) ชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย
- (2) เจ็บป่วยและคลอดบุตร
- (3) ประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
- (4) ว่างาน
- (5) สงเคราะห์ครอบครัว

¹⁴ แหล่งเดิม.

กรณีประกันการชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีระบบการประกันสังคมอยู่ 2 ระบบหลัก ได้แก่ การประกันบำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ให้ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์รวมกะลาสีเรือด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันสังคมแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่อายุ 20-64 ปี นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับเกษตรกร ครูโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างในภาคเกษตร ป่าไม้ สหกรณ์ ประมง และคนงานในกิจการสาธารณะ โดยระบบแรกผู้มีหน้าที่ออกเงินสมทบได้แก่นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น โดยออกเงินสมทบไม่เท่ากัน คือ ร้อยละ 7.25 (ผู้ชาย) หรือ ร้อยละ 7.75 (ผู้หญิง) ของเงินเดือน ส่วนระบบที่สองมีรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยรัฐออกร้อยละ 33.3 ของผลประโยชน์และค่าบริหาร ที่เหลือเป็นของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องสมทบ เรื่องประโยชน์ทดแทนมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ บำนาญตกทอด รวมทั้งให้เงินเสริมเมื่อมีผู้อยู่ภายใต้อุปการะผู้ประกันตนด้วย และทุกๆ ปีจะมีการปรับอัตราการให้ผลประโยชน์ทดแทนโดยอัตโนมัติในทั้ง 2 ระบบหลัก ส่วนเงื่อนไขกำหนดให้การประกันชราภาพในทั้ง 2 ระบบหลัก ลูกจ้างต้องสมทบเงินมาแล้วไม่ต่ำกว่า 25 ปี¹⁵ ส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีตาย สิ่งที่ผู้ประกันตนจะได้รับคือ บำนาญตกทอดและบำนาญแห่งชาติ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการฌาปนกิจสงเคราะห์

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

- 1) คู่สมรสที่ต้องมีอายุ 55 ปีขึ้นไป หากมีอายุน้อยกว่านี้ต้องมีบุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี
- 2) บิดา มารดา หรือ ปู่ ย่า ตา ยาย จะต้องมีอายุ 60 ปีขึ้นไป
- 3) บุตร หรือหลาน ที่ต้องมีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ซึ่งการประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดเกี่ยวกับผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนไว้ โดยจัดลำดับผู้มีสิทธิรับบำนาญไว้ดังนี้

- 1) สามีหรือภริยา
- 2) บุตรซึ่งเป็นทายาทของผู้ตาย
- 3) ถ้าผู้ประกันตนไม่มีสามีหรือภริยา บุตร ก็ให้บิดา มารดา เป็นผู้มีสิทธิรับได้
- 4) ถ้าไม่มีบิดา มารดา ก็ให้หลานเป็นผู้มีสิทธิรับได้
- 5) ปู่ ย่า ตา ยาย

¹⁵ แหล่งเดิม.

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

1) บำนาญแห่งชาติ จ่ายให้แก่ภริยาหรือบุตรในกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิตหรือเมื่อผู้เสียชีวิตมีอายุ 60-64 ปี เคยเป็นผู้ประกันตนมาก่อนและพักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นหรือเมื่อผู้รับบำนาญชราภาพพื้นฐานเสียชีวิต โดยภริยาหรือบุตรต้องเป็นผู้ที่พึ่งพาทางการเงินผู้ประกันตน และจะจ่ายให้จนบุตรมีอายุ 18 ปีบริบูรณ์หรือหากเป็นบุตรทุพพลภาพที่ยังไม่ได้แต่งงานจะจ่ายให้จนอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ในขณะที่ภริยาจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด

ประโยชน์ทดแทนจะจ่ายให้แก่ภริยาจำนวน 792,100 เยนต่อปี¹⁶ ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนบำนาญชราภาพพื้นฐาน และอีกส่วนให้แก่บุตรที่ต้องดูแล ซึ่งเท่ากับ 792,100 เยนต่อปี หากบุตร 2 คน ให้คนละ 511,000 เยนต่อปี และหากบุตร 3 คนให้คนละ 365,300 เยนต่อปี

2) บำนาญตกทอด จ่ายให้แก่ผู้ที่เป็นผู้ประกันตนหรือเคยเป็นผู้ประกันตนในระบบบำนาญลูกจ้างและได้เสียชีวิตลงโดยมีเงื่อนไขเหมือนกับระบบบำนาญแห่งชาติ แต่ขอบเขตของผู้ที่อยู่ในอุปการะจะกว้างกว่า ซึ่งจะรวมถึงคู่สมรส บุตร บิดามารดา หลานและปู่ย่าตายาย ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน แต่จำกัดอายุในบางกลุ่ม ผู้ที่อยู่ในความอุปการะที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนลำดับแรก ได้แก่ คู่สมรสหรือบุตร ลำดับต่อไป ได้แก่ บิดามารดา หลาน และปู่ย่าตายาย โดยจ่ายให้ร้อยละ 75 ของบำนาญชราภาพของลูกจ้าง

3) ค่าใช้จ่ายในการฉาปนกิจสงเคราะห์ จ่ายให้เท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 60 วัน¹⁷

3.2.3 ประเทศสวีเดน

การประกันสังคมของประเทศสวีเดนนั้น จัดว่าเป็นแม่แบบของการประกันสังคมให้แก่ประเทศอื่นๆ และได้จัดสวัสดิการให้กับประชาชนในรัฐอย่างเต็มรูปแบบ จึงมีลักษณะที่เรียกว่ารัฐสวัสดิการและยังรวมถึงชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศอีกด้วย ประเทศสวีเดนเริ่มมีการใช้กฎหมายประกันสังคม ครั้งแรกในปี พ.ศ.2456 ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ.2505 และ พ.ศ. 2519 (บำนาญบางส่วนบนฐานของการทำงานนอกเวลา) และ พ.ศ.2541 (ดำเนินการในปี พ.ศ.2542) ซึ่งประเภทของโครงการเป็นระบบคู่ระหว่างแบบที่คุ้มครองประชาชนทุกคนและระบบประกันสังคม(ระบบเก่า)และการประกันสังคมร่วมกับระบบบัญชีรายชื่อบุคคลแบบบังคับ(ระบบใหม่) ซึ่งในปี พ.ศ.2542 ได้มีการจัดตั้งระบบใหม่ ซึ่งเป็นการประกันสังคมร่วมกับระบบบัญชีรายชื่อบุคคลแบบบังคับ ซึ่งเก็บเบี้ยประกันและมีการถ่ายโอนจากระบบเก่าเข้าไปสู่ระบบใหม่

¹⁶ 1,000 เยน มีค่าเท่ากับ 369.80 บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศจากธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555.

¹⁷ กองแผนงานและสารสนเทศสำนักงานประกันสังคม. (2550). กฎหมายประกันสังคมในประเทศไทย ฉบับ. หน้า 29-33.

สำหรับบุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2481 และ พ.ศ.2496 ส่วนบุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2497 เป็นต้นไปจะเข้าไปอยู่ในระบบใหม่โดยสมบูรณ์ แต่บุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2480 หรือก่อนหน้านี้อาจยังคงอยู่ในระบบเก่า โดยตั้งแต่ พ.ศ.2542 ผู้ประกันตนทั้งระบบเก่าและระบบใหม่จะมีแหล่งเงินทุนมาจากที่เดียวกัน ซึ่งผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นอัตราร้อยละ 7 ของรายได้ประเมิน(ไม่เกิน 7.5 เท่าของจำนวนเงินทวีคูณที่ใช้เป็นฐาน) ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของรายได้ประเมิน โดยนายจ้างต้องจ่ายร้อยละ 10.21 ของบัญชีเงินเดือน (จำนวนเงินสมทบรวมทั้งหมดของผู้ประกันตนและนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบ คือร้อยละ 16 สำหรับส่วนที่สัมพันธ์กับรายได้ และร้อยละ 2.5 สำหรับส่วนที่เป็นเบี้ยประกันบำนาญ) ส่วนรัฐบาลจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการรับประกันบำนาญในระบบใหม่ บำนาญที่คุ้มครองประชาชนทุกคนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ในระบบเก่าและบำนาญบางส่วน

3.2.3.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ในประเทศสวีเดนไม่มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีของผู้ประกันตายไว้ โดยเฉพาะ หากแต่เป็นการจ่ายให้ในกรณีการประกันบำนาญ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 2 ระบบ คือ ระบบบำนาญทั่วไปและระบบบำนาญการจ้างงาน ซึ่งการจ่ายเงินจะขึ้นอยู่กับจำนวนของรายได้พื้นฐาน

1) ระบบบำนาญทั่วไป ใช้คุ้มครองพลเมืองสวีเดนและชาวต่างชาติที่เข้าพักอาศัยโดยมีระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

การจ่ายเงินสมทบ นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนร้อยละ 7.45 ของค่าจ้าง ลูกจ้าง และอีกส่วนหนึ่งจะเป็นของรัฐ โดยรัฐจะจ่ายเงินสมทบประมาณร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

2) ระบบบำนาญการจ้างงาน ใช้คุ้มครองลูกจ้าง และบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระและมีรายได้สูงกว่ารายได้พื้นฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

โดยที่การจ่ายเงินสมทบ นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 13 ซึ่งผู้ประกันตนโดยสมัครใจจะต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากับนายจ้าง และอีกส่วนหนึ่งเป็นของรัฐ

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

1) สามีหรือภริยา

2) บุตรกำพร้า รวมถึงบุตรนอกสมรส

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

การให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีของผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย จะเป็นไป

ดังต่อไปนี้

1) เงินบำนาญสำหรับครอบครัว ในกรณีที่หัวหน้าครอบครัวเสียชีวิต ภริยาและบุตรมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ โดยจ่ายขั้นต่ำ 7,810 โครนต่อเดือน¹⁸ และให้มากขึ้นจากการคำนวณ¹⁹ โดยอาจจำแนกได้ดังนี้

(1) กรณีที่ภริยามีอายุถึง 36 ปี ในขณะที่สามีเสียชีวิต และแต่งงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จะจ่ายประโยชน์ทดแทนเต็มจำนวน โดยที่จะจ่ายให้เมื่อภริยามีอายุครบ 50 ปี

(2) กรณีที่ภริยาต้องเลี้ยงดูเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี โดยในขณะที่สามีเสียชีวิตนั้น เด็กได้อาศัยอยู่ที่บ้านภริยาหรือสามีอยู่ก่อนแล้ว และการจ่ายประโยชน์ทดแทนนั้นไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงอายุของภริยาและอายุของการแต่งงาน

2) เงินบำนาญพิเศษ ในกรณีที่บิดาหรือมารดา ของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เสียชีวิต เด็กกำพร้านั้นก็ได้รับเงินบำนาญ โดยจ่ายขั้นต่ำ 1,467 โครนต่อเดือนและให้มากขึ้นจากการคำนวณ²⁰

3) เงินทดแทน จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบำนาญเฉลี่ยโดยทั่วไปจะได้รับประโยชน์ทดแทนอยู่ที่ร้อยละ 96 ของค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น²¹

4) เงินค่าทำศพ จ่ายให้เป็นจำนวน 13,200 โครน แก่ผู้จัดการงานศพ²²

5) กรณีภริยาจะได้รับเงิน 40 เท่าของจำนวนเงินทดแทนทุพพลภาพ และหากอายุ 50 ปี ไม่ว่าจะมียุติหรือไม่มี จะได้รับเงินบำนาญร้อยละ 45 ของเงินทดแทนการทุพพลภาพ แต่ถ้าหากว่ามีอายุอยู่ระหว่าง 36-49 ปี โดยที่ไม่มีบุตร จะได้รับเงินร้อยละ 45 ของเงินทดแทนทุพพลภาพ แต่จะลดลง 1 ใน 15 ของแต่ละปีที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี

¹⁸ 1 โครน มีค่าเท่ากับ 4.42 บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศจากธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555.

¹⁹ สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). บำนาญครอบครัว. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/Omställningspension.html>

²⁰ สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). บำนาญพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/Barnpension.html>

²¹ สักดีศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 137.

²² สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). ค่าทำศพ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/LlivrantaOchBegravningshjalp.htm>

1) เงินบำนาญสำหรับครอบครัว ในกรณีที่หัวหน้าครอบครัวเสียชีวิต ภริยาและบุตรมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ โดยจ่ายขั้นต่ำ 7,810 โครนต่อเดือน¹⁸ และให้มากขึ้นจากการคำนวณ¹⁹ โดยอาจจำแนกได้ดังนี้

(1) กรณีที่ภริยามีอายุถึง 36 ปี ในขณะที่สามีเสียชีวิต และแต่งงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จะจ่ายประโยชน์ทดแทนเต็มจำนวน โดยที่จะจ่ายให้เมื่อภริยามีอายุครบ 50 ปี

(2) กรณีที่ภริยาต้องเลี้ยงดูเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี โดยในขณะที่สามีเสียชีวิตนั้น เด็กได้อาศัยอยู่ที่บ้านภริยาหรือสามีอยู่ก่อนแล้ว และการจ่ายประโยชน์ทดแทนนั้นไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงอายุของภริยาและอายุของการแต่งงาน

2) เงินบำนาญพิเศษ ในกรณีที่บิดาหรือมารดา ของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เสียชีวิต เด็กกำพร้านั้นก็ได้รับเงินบำนาญ โดยจ่ายขั้นต่ำ 1,467 โครนต่อเดือนและให้มากขึ้นจากการคำนวณ²⁰

3) เงินทดแทน จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบำนาญเฉลี่ยโดยทั่วไปจะได้รับประโยชน์ทดแทนอยู่ที่ร้อยละ 96 ของค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น²¹

4) เงินค่าทำศพ จ่ายให้เป็นจำนวน 13,200 โครน แก่ผู้จัดการงานศพ²²

5) กรณีภริยาจะได้รับเงิน 40 เท่าของจำนวนเงินทดแทนทุพพลภาพ และหากอายุ 50 ปี ไม่ว่าจะมียุตรหรือไม่ จะได้รับเงินบำนาญร้อยละ 45 ของเงินทดแทนการทุพพลภาพ แต่ถ้าหากว่ามีอายุอยู่ระหว่าง 36-49 ปี โดยที่ไม่มีบุตร จะได้รับเงินร้อยละ 45 ของเงินทดแทนทุพพลภาพ แต่จะลดลง 1 ใน 15 ของแต่ละปีที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี

¹⁸ 1 โครน มีค่าเท่ากับ 4.42 บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศจากธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555.

¹⁹ สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). บำนาญครอบครัว. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/Omstallningspension.html>

²⁰ สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). บำนาญพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/Barnpension.html>

²¹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 137.

²² สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). ค่าทำศพ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555, จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/LlivrantaOchBegravningshjalp.htm>

6) กรณีบุตรกำพร้า จะได้รับเงินทดแทนร้อยละ 20-40 ของกรณีทุพพลภาพ โดยบุตรต้องมีอายุต่ำกว่า 19 ปีหรือต่ำกว่า 21 ปี หากยังศึกษาอยู่ และต้องยังไม่มีรายได้ และประโยชน์ทดแทนนี้จะจ่ายให้กับบุคคลที่อยู่ภายใต้อุปการะของผู้ตายด้วย

การจ่ายเงินสมทบ นายจ้างและรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ โดยนายจ้างจ่ายเป็นจำนวนร้อยละ 0.9 ของค่าจ้าง และรัฐจะจ่ายเงินสมทบผ่านการประกันสุขภาพ²³

ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในกรณีที่ เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ มีเงื่อนไขในการเกิดสิทธิว่า ผู้ตายต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินบำนาญอยู่ก่อนแล้วและจะครอบคลุมไปถึงภริยาที่ถูกต้องตามกฎหมายและภริยาที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย

ภริยาหรือสามีของผู้ประกันตนจะได้รับเงินร้อยละ 40 ของเงินบำนาญที่คำนวณหรือ ร้อยละ 35 ของเงินบำนาญถ้ามีบุตร และบุตรที่อายุไม่เกิน 19 ปี จะได้รับอีกร้อยละ 15 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด ซึ่งหากว่าผู้ประกันตนเสียชีวิตก็สามารถรับสิทธิได้ทันที

ส่วนจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนนั้นจะได้รับร้อยละ 90 ของรายได้เงินกระทั่งถึง 7.5 เท่าของจำนวนเงินที่กำหนดเป็นพื้นฐานและจะจ่ายให้เป็นจำนวนไม่เกิน 180 วัน

3.3 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมมีหลักการการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข เพื่อสร้างความมั่นคงในสังคม โดยใช้วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งหลักการนี้เป็นระบบไตรภาคี กล่าวคือ ประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแนวความคิดที่ดึงภาคเอกชนเข้ามาช่วยเหลือในการสร้างความมั่นคงให้กับสังคม โดยภาคเอกชนยังหมายรวมถึงนายจ้างด้วย หลักการดังกล่าวเห็นว่านายจ้างควรมีส่วนช่วยเหลือลูกจ้าง ในการจัดหาสวัสดิการหรือช่วยออกค่าประกันต่างๆ แก่ลูกจ้าง และการที่ทุกฝ่ายให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้การที่ต้องพึ่งพารัฐลดลง ทั้งยังเป็นไปตามหลักการพึ่งพาช่วยเหลือกันโดยสมัครใจ อาจกล่าวได้ว่าการช่วยเหลือกันนั้นมีผลทำให้ภาระของแต่ละฝ่ายลดลงด้วย ซึ่งกฎหมายประกันสังคมในประเทศไทยก็ได้นำหลักการดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายประกันสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับภัยพิบัติในชีวิต ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

เพื่อที่จะขยายความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมนั้นมีขอบเขตที่แคบเกินไป ซึ่งหาก

²³ แหล่งเดิม.

6) กรณีบุตรกำพร้า จะได้รับเงินทดแทนร้อยละ 20-40 ของกรณีทุพพลภาพ โดยบุตรต้องมีอายุต่ำกว่า 19 ปีหรือต่ำกว่า 21 ปี หากยังศึกษาอยู่ และต้องยังไม่มีรายได้ และประโยชน์ทดแทนนี้จะจ่ายให้กับบุคคลที่อยู่ภายใต้อุปการะของผู้ตายด้วย

การจ่ายเงินสมทบ นายจ้างและรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ โดยนายจ้างจ่ายเป็นจำนวนร้อยละ 0.9 ของค่าจ้าง และรัฐจะจ่ายเงินสมทบผ่านการประกันสุขภาพ²³

ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในกรณีที่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ มีเงื่อนไขในการเกิดสิทธิว่า ผู้ตายต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินบำนาญอยู่ก่อนแล้วและจะครอบคลุมไปถึงภริยาที่ถูกต้องตามกฎหมายและภริยาที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย

ภริยาหรือสามีของผู้ประกันตนจะได้รับเงินร้อยละ 40 ของเงินบำนาญที่คำนวณหรือ ร้อยละ 35 ของเงินบำนาญถ้ามีบุตร และบุตรที่อายุไม่เกิน 19 ปี จะได้รับอีกร้อยละ 15 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด ซึ่งหากว่าผู้ประกันตนเสียชีวิตก็สามารถรับสิทธิได้ทันที

ส่วนจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนนั้นจะได้รับร้อยละ 90 ของรายได้จนกระทั่งถึง 7.5 เท่าของจำนวนเงินที่กำหนดเป็นพื้นฐานและจะจ่ายให้เป็นจำนวนไม่เกิน 180 วัน

3.3 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมมีหลักการการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข เพื่อสร้างความมั่นคงในสังคม โดยใช้วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งหลักการนี้เป็นระบบไตรภาคี กล่าวคือ ประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแนวความคิดที่ดึงภาคเอกชนเข้ามาช่วยเหลือในการสร้างความมั่นคงให้กับสังคม โดยภาคเอกชนยังหมายรวมถึงนายจ้างด้วย หลักการดังกล่าวเห็นว่านายจ้างควรมีส่วนช่วยเหลือลูกจ้าง ในการจัดหาสวัสดิการหรือช่วยออกค่าประกันต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง และการที่ทุกฝ่ายให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้การที่พึ่งพารัฐลดลง ทั้งยังเป็นไปตามหลักการพึ่งพาช่วยเหลือกันโดยสมัครใจ อาจกล่าวได้ว่าการช่วยเหลือกันนั้นมีผลทำให้ภาระของแต่ละฝ่ายลดลงด้วย ซึ่งกฎหมายประกันสังคมในประเทศไทยก็นำหลักการดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายประกันสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับภัยพิบัติในชีวิต ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

เพื่อที่จะขยายความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมนั้นมีขอบเขตที่แคบเกินไป ซึ่งหาก

²³ แหล่งเดิม.

ว่าผู้ประกันตนไม่มีบุคคลที่มีสิทธิได้รับหรือสามีหรือภริยา บิดามารดา หรือบุตรแล้ว ทางสำนักงานประกันสังคมก็ไม่สามารถที่จะจ่ายเงินให้ได้ ทำให้เงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต รวมถึงเงินบำเหน็จชราภาพที่จะจ่ายให้บุคคลดังกล่าวนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคม แม้ว่าผู้ประกันตนที่เสียชีวิตจะมีทายาทอื่นในลำดับถัดไปก็ตาม ซึ่งทายาทตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนของเรื่องมรดกแล้ว ทายาทโดยธรรมมีดังนี้ ผู้สืบสันดาน บิดามารดา พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ปู่ย่าตายาย ลุงป้า น้าอา รวมไปถึงคู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่ ถือเป็นการกีดกันทายาทลำดับถัดไป ไม่ให้เป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตาย แม้ว่าทายาทอื่นนั้นจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ประกันตนเป็นอย่างมาก อีกทั้งตามมาตรา 77 จัตวาแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กฎหมายกำหนดผู้มีสิทธิโดยใช้คำว่า “ทายาท” แต่จำกัดทายาทไว้เพียง บุตร สามีภริยา บิดาหรือมารดา ซึ่งไม่สอดคล้องกับทายาทตามกฎหมาย ทำให้พิจารณาได้ว่าทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น ไม่เพียงพอที่จะเป็นทายาทตามกฎหมายประกันสังคม จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงหลักกฎหมายประกันสังคมของไทยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหลักการดังจะกล่าวต่อไปนี้

3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

หลักว่าด้วยเสมอภาคของบุคคล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาฝึกอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้”

รัฐธรรมนูญว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

มาตรา 44 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและเสรีภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

มาตรา 84 บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจดังต่อไปนี้...

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม

รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของบุคคลโดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความแตกต่างกันถือเป็นความไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง ซึ่งบุคคลทุกคนควรได้รับหลักประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ การประกันสังคม ตลอดจนหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อกรณีที่พ้นจากการทำงานแล้ว รวมทั้งได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่ต้องส่งเสริมให้ประชากรทุกคนมีงานทำและจัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบประกันสังคมที่สามารถคุ้มครองสิทธิของผู้ทำงานให้มีสิทธิที่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆที่เป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้เห็นความสำคัญของบุคคลผู้ทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นบุคคลผู้ทำงานจึงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในระบบประกันสังคม ถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะมีได้กล่าวถึงเรื่องของการประกันสังคมในกรณีตายไว้อย่างชัดเจน แต่ก็สามารถที่จะตีความได้ว่ารัฐธรรมนูญมีความต้องการให้กฎหมายประกันสังคมได้คุ้มครองผู้ทำงานทุกคน ตามสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมทั้งสิ้น

3.3.2 กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

กฎหมายประกันสังคมของไทยฉบับแรกได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2533 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 สำนักงานประกันสังคมได้เริ่มจัดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งจึงได้ขยายความคุ้มครองลงมายังสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในปี พ.ศ.2536 ส่วนผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ประสงค์จะประกันตนเองด้วยความสมัครใจ สำนักงานประกันสังคมได้เปิดโอกาสให้ทำได้ในปี พ.ศ.2537 และในเดือนเมษายน พ.ศ.2545 ก็ได้ขยายความคุ้มครองไปยังนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งการขยายความคุ้มครองในครั้งนี้ทำให้สถานประกอบการของลูกจ้างที่มีขนาดเล็กได้รับการดูแลและมีหลักประกันความมั่นคงเช่นเดียวกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างเหล่านี้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ดีขึ้น ประเด็นสำคัญของกฎหมายประกันสังคมที่ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมต่อมาก็คือเรื่องของการขยายประโยชน์ทดแทน เนื่องจากในระยะแรกจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนเฉพาะ 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ต่อมาในปี พ.ศ.2541 ได้ดำเนินการขยายประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นคือ กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ต่อมาสำนักงานประกันสังคมได้เตรียมดำเนินการขยายประโยชน์ทดแทนเพิ่มเติมอีกกรณีหนึ่งคือ กรณีว่างงาน ซึ่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น (นาง

ลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์) ได้มีนโยบายดำเนินการประกาศพระราชกฤษฎีกาในเดือนตุลาคม พ.ศ.2545 โดยมีผลบังคับในเดือนตุลาคม พ.ศ.2546 ซึ่งใช้มาจนกระทั่งปัจจุบัน โดยในประเทศไทยมีการประกันคุ้มครองผู้ประกันตนใน 7 กรณี ดังนี้

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

3.3.2.1 หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายของผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

(1) การเป็นผู้ประกันตน

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความหมายของผู้ประกันตนไว้ว่า “ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้นการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมไทย คือบุคคลที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไป แม้ว่าจะมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์แล้วก็ตาม ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

(2) เงินสมทบ

เงินสมทบ หมายถึง เงินที่จัดเก็บจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล หรือเงินที่ผู้ประกันตนออก ร่วมกับรัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน เมื่อเกิดเคราะห์ภัยหรือประสบความเดือดร้อน และเข้าหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อัตราเงินสมทบที่ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล จ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม มีดังนี้

ตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 กำหนดว่า ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2546 ให้รัฐบาลนายจ้าง และ

ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี ดังกล่าว ฝ่ายละเท่ากันในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบฝ่ายละเท่ากันในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน อัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพให้รัฐบาล ออกเงินสมทบร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบใน อัตราฝ่ายละ ร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน อนึ่งอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ ทดแทนในกรณีว่างงาน ให้รัฐบาลออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบใน อัตราฝ่าย ร้อยละ 0.50 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ต่อมาได้ประกาศกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ.2555 ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2555 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2555 ให้รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบฝ่ายละเท่ากันในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนในอัตราเงิน สมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตายและคลอดบุตร ในส่วนของอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ให้รัฐบาลนายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราเท่ากันฝ่ายละ ร้อยละ 2 ของค่าจ้างของ ผู้ประกันตน ส่วนเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้จ่ายในอัตราเดิม และ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2555 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2555 ให้รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบฝ่ายละเท่ากัน ในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนในอัตราเงิน สมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตายและคลอดบุตร ในส่วนของอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ให้รัฐบาลนายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราเท่ากันฝ่ายละ ร้อยละ 2 ของค่าจ้างของ ผู้ประกันตน ส่วนเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้จ่ายในอัตราเดิม และ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้น ไปให้กลับมาใช้อัตราเดิม กล่าวคือในปี พ.ศ.2555 ได้มีการ ลดอัตราเงินสมทบลง 1 ปี เนื่องจากเหตุการณ์อุทกภัยใหญ่เมื่อปี พ.ศ.2554 และในปี พ.ศ.2556 ให้ เพิ่มอัตราเงินสมทบมาเป็นอัตราเดิม²⁴

(3) จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2538) ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ.2538 ออกโดยอาศัย อำนาจ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 46 วรรคสี่ กำหนดค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ เงิน สมทบ

²⁴ กฎกระทรวง กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ.2555. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 129, ตอนที่ 6 ก.

กองทุน ประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 กำหนดนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวันและเวลาทำงานปกติรวมทั้งวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่านายจ้างจะกำหนดจำนวน หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรการคำนวณเงินสมทบที่มีสตางค์ มาตรา 46 วรรคสี่ กำหนดไว้ว่าถ้ามีเศษสตางค์ ตั้งแต่ 50 สตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตาย

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

ก. ค่าทำศพ 40,000 บาท²⁵

โดยที่เงินค่าทำศพนี้ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ข) สามัญภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ในการจ่ายค่าทำศพนี้จะจ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับข้างต้น ซึ่งเมื่อมีบุคคลตามลำดับที่ 1 แล้ว บุคคลลำดับถัดไปก็จะไม่มีสิทธิในเงินค่าทำศพนี้เลย แต่หากว่า ไม่มีบุคคลลำดับแรกก็จะจ่ายให้บุคคลลำดับที่สอง ซึ่งหากไม่มีบุคคลลำดับที่สองก็จะจ่ายให้แก่บุคคลลำดับที่สามต่อไป

ข. เงินสงเคราะห์จ่ายให้แก่ทายาทของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย ตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงิน

(ข) ถ้าหากไม่มีบุคคลตามข้อ 1. ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามัญภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน โดยให้จ่ายเป็นจำนวนดังต่อไปนี้

1. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วย 3

²⁵ กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่

2. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วย 10

(5) กำหนดเวลาใช้สิทธิ

ผู้ประกันตนหรือบุคคลใดเห็นว่าตนมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายและประสงค์ที่จะใช้สิทธิให้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนและเมื่อสำนักงานประกันสังคมอนุญาตให้รับประโยชน์ทดแทนแล้วต้องมารับประโยชน์ทดแทนภายในกำหนด 2 ปี นับแต่ได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคม หากไม่มารับภายในกำหนดให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 56 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

3.3.2.2 หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายของผู้ประกันตนแบบสมัครใจกรณีเคยเป็นผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

1) การเป็นผู้ประกันตน

(1) เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

(2) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตาม มาตรา 38 (2) คือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

(3) ยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2) เงินสมทบ

มาตรา 46 วรรคสาม กำหนดให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาล 1 เท่า และผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกใน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ดังนี้

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมประจำเดือน มกราคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป ให้นำส่งเดือนละ 432 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 ซึ่งจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานคือเดือนละ 4,800 บาท แต่ปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2555 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 เป็นเงิน 240 บาทและตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2555 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 7 เป็นเงิน 336 บาท และให้กลับมาใช้อัตราเดิมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้นไป ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทน 6 ประเภท ดังนี้

2. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วย 10

(5) กำหนดเวลาใช้สิทธิ

ผู้ประกันตนหรือบุคคลใดเห็นว่าตนมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายและประสงค์ที่จะใช้สิทธิให้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนและเมื่อสำนักงานประกันสังคมอนุญาตให้รับประโยชน์ทดแทนแล้วต้องมารับประโยชน์ทดแทนภายในกำหนด 2 ปี นับแต่ได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคม หากไม่มารับภายในกำหนดให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 56 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

3.3.2.2 หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายของผู้ประกันตนแบบสมัครใจกรณีเคยเป็นผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

1) การเป็นผู้ประกันตน

(1) เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

(2) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตาม มาตรา 38 (2) คือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

(3) ยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2) เงินสมทบ

มาตรา 46 วรรคสาม กำหนดให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาล 1 เท่า และผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกใน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ดังนี้

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมประจำเดือน มกราคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป ให้นำส่งเดือนละ 432 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 ซึ่งจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานคือเดือนละ 4,800 บาท แต่ปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2555 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 เป็นเงิน 240 บาทและตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2555 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 7 เป็นเงิน 336 บาท และให้กลับมาใช้อัตราเดิมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้นไป ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทน 6 ประเภท ดังนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

ยกเว้นประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเท่านั้นที่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ไม่มีสิทธิได้รับ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 54

3) จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

มาตรา 39 วรรคสอง กำหนดให้ออกกฎกระทรวงกำหนดเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2538) ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ.2538 กำหนดเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นจำนวนเงินเดือนละ 4,800 บาท

4) ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตาย

ผู้ประกันตนในกรณีนี้เป็นผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 มาก่อน ซึ่งได้มีการส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง กล่าวคือสิ้นสภาพความเป็นลูกจ้างและได้แสดงความจำนงขอเป็นผู้ประกันตนภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสภาพความเป็นลูกจ้าง โดยผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบเป็นจำนวน 240 บาทต่อเดือนจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ 4,800 บาทต่อเดือน โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบเป็นจำนวนร้อยละ 5 ซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเหมือนกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33

กฎหมายประกันสังคมของไไทยนั้น ให้สิทธิประโยชน์ในกรณีผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ตาย ตามอัตราที่ผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 ได้รับทุกประการ เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมของไไทยถือว่าผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ก็ได้เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 มาก่อน

5) กำหนดเวลาขอรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนหรือบุคคลใดเห็นว่าตนมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายและประสงค์ที่จะใช้สิทธิให้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิรับประโยชน์ทดแทนและเมื่อสำนักงานประกันสังคมอนุญาตให้รับประโยชน์ทดแทนแล้วต้องมารับประโยชน์ทดแทนภายใน กำหนด 2 ปี นับแต่ได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคม หากไม่มารับภายใน

กำหนดให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 56 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

3.3.2.3 หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายของผู้ประกันตนประเภทอิสระ

(1) การเป็นผู้ประกันตน

- ก. บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง ตามมาตรา 33(ผู้ประกันตนแบบบังคับ)
- ข. อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- ค. ไม่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39(ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ)
- ง. ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ
- จ. ไม่เป็นโรค ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

(ก) วัณโรคในระยะอันตราย

(ข) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(ค) โรคใดๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาและอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บุคคลตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเท่านั้นจึงเป็นผู้ประกันตนอิสระที่

ไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา 40

(2) เงินสมทบ

พระราชกฤษฎีกากำหนด หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจน หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ซึ่งให้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2554 โดยให้ยกเลิกพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2537 ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมให้เหตุผลว่า สมควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิการรับประโยชน์ทดแทน รวมทั้งปรับลดอัตราเงินสมทบและให้จ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดรูปแบบของอัตราเงินสมทบ คือให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือนเดือนละครั้ง โดยผู้ประกันตนอาจจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน แต่ไม่อาจจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ การจ่ายเงินสมทบในวันใดของเดือนใดให้ถือเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและเดือนต่อไปตามจำนวนสมทบที่จ่ายล่วงหน้า

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าครั้งละเกินจำนวนหนึ่งเดือนขึ้นไป และผู้ประกันตนเสียชีวิต ให้สำนักงานคินเงินสมทบส่วนที่จ่ายล่วงหน้า ให้แก่สามี ภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 6 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตรา การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการ รับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 จ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือนเดือนละหนึ่งครั้ง โดยสามารถ แบ่งออกได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 แบบสิทธิประโยชน์ 1

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือนเดือน ละ 100 บาท โดยในระยะแรกนี้ สำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตน เป็นจำนวน 30 บาทต่อเดือน โดยที่ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบเองอีกเป็นจำนวน 70 บาท โดย ผู้ประกันตนจะได้สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ 3 ประเภท ซึ่งเป็นไปดังต่อไปนี้

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

ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 7 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตรา การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการ รับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

กรณีที่ 2 แบบสิทธิประโยชน์ 2

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือนเดือน ละ 150 บาท โดยในระยะแรกนี้ สำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตน เป็นจำนวน 50 บาทต่อเดือน โดยที่ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบเองอีกเป็นจำนวน 100 บาท โดยผู้ประกันตนจะได้สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้เพิ่มขึ้นเป็น 4 ประเภท ซึ่งเป็นไปดังจะกล่าว ต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตรา การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการ รับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

ในกรณีที่ผู้ประกันมีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนการจ่ายเงินสมทบระหว่างการ จ่ายเงินสมทบระหว่างการจ่ายตามมาตรา 7 (สิทธิประโยชน์ 1) กับการจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 8 (สิทธิประโยชน์ 2) ให้ผู้ที่ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงนั้น ยื่นแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ประกันสังคมก่อนวันที่ 25 ธันวาคม ของทุกปี โดยจะให้ผลในวันที่ 1 มกราคม ของปีถัดไป ซึ่ง เป็นไปตามมาตรา 9 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภท ของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของ บุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

(3) จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนอิสระ ได้กำหนดไว้เป็นรายเดือนเดือนละ เท่าๆกัน โดยแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี คือ จ่ายเป็นประจำทุกเดือนเดือนละ 100 บาท และจ่ายเป็น ประจำทุกเดือนเดือนละ 150 บาท โดยให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณีและ 4 กรณี ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และ อัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิ ในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 ดังนั้นเงินสมทบที่เรียก เก็บจากผู้ประกันตนอิสระจึงไม่มีฐานที่จะนำมาคำนวณเพื่อเรียกเก็บ แต่ใช้การเก็บเท่าๆกันทุกเดือน ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตาย

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของ ประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของ บุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนอิสระ ตามมาตรา 40 กรณีประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเป็นเงินค่า ทำศพในอัตรา 20,000 บาท ก็ต่อเมื่อภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ก่อนเดือนที่ถึงแก่ความตาย โดยให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

1) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็น ผู้จัดการศพผู้ประกันตน

2) สามัญญา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

3) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ในการจ่ายค่าทำศพนี้จะจ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับข้างต้น ซึ่งเมื่อมีบุคคลตามลำดับที่ 1 แล้ว บุคคลลำดับถัดไปก็จะไม่มีสิทธิในเงินค่าทำศพนี้เลย แต่หากว่าไม่มีบุคคลลำดับแรกก็จะจ่ายให้แก่บุคคลลำดับที่สอง ซึ่งหากไม่มีบุคคลลำดับที่สองก็จะจ่ายให้แก่บุคคลลำดับที่สามต่อไป

ผู้มีสิทธิรับค่าทำศพ คือ บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และเป็นผู้จัดการศพ หรือคู่สมรสบิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตนและมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(5) กำหนดเวลาขอรับประโยชน์ทดแทน

ให้บุคคลผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ที่มีสิทธิ หากว่ายื่นขอรับประโยชน์ทดแทนเกินกว่า 2 ปีแล้วผู้ยื่นคำร้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นในกรณีที่ไม่ยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ภายในกำหนด และหากว่าสำนักงานประกันสังคมมีการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนแล้ว ปราบกว่าผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิไม่มารับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคมแล้ว ให้เงินจำนวนนั้นตกเป็นของกองทุนประกันสังคมต่อไป

อย่างไรก็ตาม สำนักงานประกันสังคมจะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายแก่ผู้มีสิทธิได้รับ หากว่าการตายของผู้ประกันตนเกิดขึ้นจากการจงใจให้ผู้ประกันตนเองเสียชีวิต เช่น กรณีการฆ่าตัวตาย หรือเกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกันตนจงใจให้ผู้อื่นกระทำให้ตนเองถึงแก่ความตาย เช่น การยินยอมให้ผู้อื่นทำร้ายจนถึงแก่ความตาย เป็นต้น ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

3.3.3 กฎหมายเงินทดแทน

กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย เจ็บป่วยหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง โดยจ่ายเข้าสมทบกองทุนเงินทดแทน แทนการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรง โดยที่กฎหมายเงินทดแทนมุ่งที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง อันมีหลักการก็เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและเพื่อให้เป็นหลักประกันชีวิตความมั่นคงทางสังคมเนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และโรคที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้นจึงมีการนำหลักการนี้มาใช้เพื่อให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่า

ทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือตาย ด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งเงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างนี้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของนายจ้าง อีกทั้งยังเป็นการช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพทางสังคมอีกด้วย

เงินทดแทน หมายถึง เงินหรือค่าใช้จ่ายใดๆที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิกรณีที่ลูกจ้าง ประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างและครอบครัว เกี่ยวกับภาระค่ารักษาพยาบาลและต้องขาดรายได้ระหว่างหยุดงาน เนื่องจากการเจ็บป่วย

เพื่อที่จะให้ลูกจ้าง ได้รับความคุ้มครองและได้รับการช่วยเหลือในเรื่องค่าทดแทนอย่างแท้จริง เมื่อต้องประสบอันตรายในการทำงานและเพื่อที่จะลดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันจะทำให้เกิดผลดีต่อการอุตสาหกรรมและประเทศชาติโดยรวม จึงได้มีการกำหนดกฎหมายค่าทดแทนของลูกจ้างขึ้น ใช้บังคับแทนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยยึดถือหลักการ “การรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงความผิด” ซึ่งเป็นหลักการที่ยอมรับความจริงว่าอันตรายหรืออุบัติเหตุต่างๆในการทำงานเป็นสิ่งที่การประกอบกิจการอุตสาหกรรม ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ควรถือว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงานและอยู่ในวิสัยที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ²⁶

หลักการดังกล่าวถือว่าเป็นหลักการที่ดีที่สุดในการที่จะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เพราะยอมเป็นหลักประกันอันมั่นคงของลูกจ้างว่าจะได้รับประโยชน์ของการรักษาพยาบาล และในด้านการเงินที่จะนำมาใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือครอบครัวในยามที่มีภัย

3.3.3.1 กองทุนเงินทดแทน

ประเทศต่างๆในโลกได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการคุ้มครองลูกจ้าง โดยที่จะให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนแก่ลูกจ้างว่าเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแล้วจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน โดยเปลี่ยนจากสภาพที่ให้นายจ้างประกันตนเองมาเป็นการประกันกับรัฐ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน โดยก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างต้องฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด หรือกฎหมายแรงงาน และต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อของนายจ้าง นอกจากนี้ยังต้องใช้ระยะเวลาในการฟ้องร้องและเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในปี

²⁶ ประทีป คลังทอง. (2510). ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน. หน้า 24.

พ.ศ.2515 โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ข้อ 3 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533 ซึ่งปัจจุบันมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนขึ้นเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2537

กองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมกับลักษณะและความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการที่นายจ้างประกอบกิจการอยู่ โดยเปลี่ยนสภาพจากการที่นายจ้างประกันกับบริษัทเอกชนให้มาเป็นการประกันกับรัฐแทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วประเทศต่างๆก็กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนเงินทดแทน แต่ก็มีบางประเทศที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน หรือบางประเทศก็กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน เมื่อประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงอาจกล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนก็เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคม ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประการ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1) การให้หลักประกันทางรายได้แก่ลูกจ้างเมื่อต้องเจ็บป่วย ประสบอันตราย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน อันเป็นเหตุให้เกิดภาวะความไม่มั่นคงทางรายได้ของตนเองหรือครอบครัว

2) การกำหนดระบบการจัดการทางการเงิน เพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับเงิน โดยเร็วตามสิทธิและเพื่อให้นายจ้างร่วมกันเฉลี่ยความเสี่ยงภัยอันเนื่องมาจากการประสบอันตรายของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างมีมาตรการในการป้องกันและลดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานอีกด้วย

3) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและอาชีพให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานต่อในฐานะผู้ผลิตทางเศรษฐกิจตามความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญา เพื่อมิให้เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม²⁷

เงินสมทบคือเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนซึ่งสำนักงานประกันสังคมจะทำการเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยแจ้งจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้นายจ้างทราบ ตามประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการ ซึ่งนายจ้างจะจ่ายในอัตราที่ไม่

²⁷ พอพันธ์ เขตต์กัน. (2541). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน. หน้า 59.

เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยในการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบคือนายจ้างที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปทุกประเภทกิจการ ยกเว้นกิจการประมง เพาะปลูก ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้จ้างลูกจ้างตลอดทั้งปีและไม่มีลักษณะงานอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของส่วนราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นและกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไรทางเศรษฐกิจ รัฐวิสาหกิจ โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ยกเว้นเฉพาะครูหรือครูใหญ่

ประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่ากองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่มีไว้เพื่อช่วยเหลือ ลูกจ้างผู้ให้แรงงานประสพอันตราย บาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้ทันทั่วถึง ซึ่งประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือหรือด้านบริการ ให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสพอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น โดยค่าใช้จ่ายนายจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง และต้องจ่ายโดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ

2) การจ่ายเงินทดแทน ซึ่งมีความสำคัญมาก เนื่องจากความสำคัญของการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นก็เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร ซึ่งก็คือเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เมื่อประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงาน ประกอบไปด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

3.3.3.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสพอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย กฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยเป็นไปตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ดังนี้

ค่าทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

1) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียชีวิตก็ตาม(2)ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

2) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะ บางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

3) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่าย ตามประเภทของการทุพพลภาพแต่ตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินห้าปี

4) ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือ สูญหามีกำหนดแปดปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้นๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ ค่าจ้างรายเดือน ให้เป็นไปตามที่กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด

ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือน ต่ำสุดและไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศกำหนด

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ผู้มี สิทธิได้รับเงินทดแทนก็คือ ผู้ที่ลูกจ้างให้การอุปการะหรืออยู่ในอุปการะหรือได้รับประโยชน์จาก การทำงานของลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดผู้มี สิทธิได้รับเงินทดแทนไว้ดังนี้คือ

- 1) บิดามารดา
- 2) สามีหรือภรรยา
- 3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่ออายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ใน ระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- 4) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความ ตายหรือวันที่เกิดสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างจะถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

คำทำศพ

คำทำศพ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

ดังนั้นคำทำศพก็เป็นเงินทดแทนอีกประเภทหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งตามมาตรา 16 ได้กำหนดให้จ่ายคำทำศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่าคำทำศพนี้กฎหมายมิได้กำหนดให้เป็นร้อยละเหมือนกับค่าทดแทนประเภทอื่น โดยที่วัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินคำทำศพนี้ก็เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพตามประเพณีของลูกจ้างหรือประเพณีแห่งท้องถิ่น ซึ่งการจะจ่ายคำทำศพนี้ได้ ต้องทราบเสียก่อนว่าอัตราค่าจ้างสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในขณะนั้นเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งปัจจุบันได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่จะมิผลใช้บังคับในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2555 ซึ่งอัตราค่าจ้างสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน จะเป็น 300 บาท ต่อวันทำให้ 100 เท่าของอัตราค่าจ้างสูงสุดจะเป็นอัตรา 30,000 บาท ซึ่งคำทำศพที่นายจ้างต้องจ่ายนั้น กฎหมายมิได้กำหนดว่าจะต้องจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน แต่ยอมเป็นที่เข้าใจได้ว่าหน้าที่ของการจัดการศพควรเป็นหน้าที่ของทายาทหรือญาติสนิทของลูกจ้างผู้เสียชีวิต ดังนั้นคำทำศพส่วนใหญ่จึงเป็นของผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนด้วย

นอกจากหน้าที่ในการจ่ายค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายและคำทำศพแล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจัดการศพของลูกจ้างในกรณีที่ยังไม่มีผู้มาจัดการศพของลูกจ้าง โดยมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างต้องจัดการศพไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิจะมาขอจัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้จ่ายเงินจัดการศพเกินหนึ่งในสามของคำทำศพตามมาตรา 16 ไม่ได้ และหากว่าลูกจ้างตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้มีสิทธิมาขอจัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยต้องคำนึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง โดยในการนี้ให้นายจ้างใช้คำทำศพส่วนที่เหลือได้ ทั้งนี้ในการจ่ายเงินทดแทนดังกล่าว เป็นการจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำที่สุดที่นายจ้าง

ต้องจ่าย นายจ้างจะจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่าอัตรานี้ไม่ได้ แต่ไม่ห้ามที่จะจ่ายสูงไปกว่าที่กฎหมายกำหนด

อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ หากว่าการประสบอันตรายจนถึงแก่ชีวิตของลูกจ้างเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพผิดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เช่น ลูกจ้างค้มสุราจนมีนเมาแล้วไปทำงาน หรือกรณีที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เช่น ลูกจ้างฆ่าตัวตาย หรือยอมให้ผู้อื่นทำร้ายจนตาย เป็นต้น

การจ่ายค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนดังกล่าวนี้ไม่เป็นการตัดสิทธิการได้มาซึ่งประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายอื่น ซึ่งหมายความว่าหากลูกจ้างได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนแล้ว หากลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายประกันสังคมแล้ว ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

3.4 สรุปเปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

จากการศึกษาถึงเรื่องประโยชน์ทดแทนในกรณีตายของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายประกันสังคมประเทศสวีเดน ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และประเทศไทยแล้ว พบถึงความแตกต่างดังจะกล่าวต่อไปนี้

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม(มาตรฐานขั้นต่ำ)มีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะในรูปของประโยชน์ทดแทนเป็นรายงวด โดยให้กับบุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง คือภริยา บุตร และบุคคลผู้อยู่ในอุปการะของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งผู้อยู่ในความอุปการะจะได้สิทธิประโยชน์ไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือ ส่วนการให้สิทธิประโยชน์ในกรณีตายของประเทศฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น และสวีเดนแล้วพบว่า มีข้อแตกต่างกับการได้สิทธิประโยชน์ในกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมอยู่หลายประการ กล่าวคือ สิทธิประโยชน์ในกรณีตายของประเทศฟิลิปปินส์นั้นให้บำนาญตกทอดรายเดือน โดยจ่ายให้แก่คู่สมรสที่มีสิทธิได้รับจนกว่าจะแต่งงานใหม่หรือหากเป็นบุตรจะได้รับไปจนถึงอายุ 21 ปี ในกรณีที่ไม่มีผู้รับประโยชน์ลำดับแรกให้ประโยชน์ทดแทนตกแก่ผู้มีสิทธิลำดับที่ 2 อันได้แก่ บำนาญตกทอดสำหรับผู้ที่มีความอุปการะโดยให้แก่บุตรไม่เกิน 5 คน จากอายุน้อยที่สุดไปยังบุตรที่มีอายุมากที่สุดคนนอกจากนี้ยังมีค่าทำศพ โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการ

งานศพ ส่วนของประเทศญี่ปุ่นมีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีตายอยู่หลายประการอันได้แก่ บำนาญแห่งชาติ ซึ่งจ่ายให้ภริยา และเงินอีกส่วนหนึ่งตามจำนวนบุตรที่ภริยาให้การดูแลและยังมี บำนาญตกทอด จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิผู้อยู่ในความอุปการะที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนลำดับแรก ได้แก่ คู่สมรสหรือบุตร ลำดับต่อไป ได้แก่ บิดามารดา หลาน และปู่ย่าตายาย ในกรณีของประเทศ สวีเดนมีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีตายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกันตนหลายประการ กล่าวคือ เงินบำนาญสำหรับครอบครัว ในกรณีที่หัวหน้าครอบครัวเสียชีวิต ภริยาและบุตรมีสิทธิได้รับเงิน บำนาญและเงินบำนาญพิเศษ ในกรณีที่บิดาหรือมารดา ของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเสียชีวิต เด็ก กำพร้านั้นก็จะได้เงินบำนาญ สุดท้ายเป็นเงินค่าทำศพ โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพของ ผู้ประกันตนและตามกฎหมายเงินทดแทนนั้นได้ให้ประโยชน์ทดแทนคือ ค่าทำศพ และเงินทดแทน โดยจ่ายให้แก่ บิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ 18 ปีและยัง ศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่หรือ บุตรมีอายุตั้งแต่ 18 ปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ ยังครอบคลุมไปถึงบุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอดและใน กรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามที่กล่าวมา ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อน ลูกจ้างจะถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่มีเงื่อนไขว่าผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความ เดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมาย ประกันสังคมของไทยแล้วได้กำหนดผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน คือ บำเหน็จชราภาพ ซึ่งเมื่อ ผู้ประกันตนตาย ทายาทจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ซึ่งจ่ายให้แก่ทายาท อันได้แก่ บุตรโดย ชอบด้วยกฎหมาย สามีหรือภริยา และบิดา มารดาและเงินสงเคราะห์กรณีตาย โดยจ่ายให้แก่บุคคล ซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มี หนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวน ที่เท่ากันและค่าทำศพที่จ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้จัดการศพ และได้ เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือสามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐาน แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ ผู้ประกันตน จะเห็นได้ว่าผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมใน ต่างประเทศมีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ปู่ย่าตายาย รวมไปถึงบุตรนอกสมรส ส่วนกฎหมายเงิน ทดแทนนั้นมีผู้รับประโยชน์ที่กว้างกว่า สามารถจ่ายให้แก่บุคคลใกล้ชิดที่ได้รับความเดือดร้อนจาก ผู้ประกันตนตายอันเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง ควรที่กฎหมาย ประกันสังคมจะต้องมีการแก้ไข โดยเพิ่มผู้ที่ได้รับการอุปการะที่ได้รับความเดือดร้อน ขาดการ

อุปการะจากการตายของผู้ประกันตนให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย โดยมีลักษณะเดียวกับกฎหมายเงินทดแทน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกันตนและสังคมโดยรวม

ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ตามหลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม(มาตรฐานขั้นต่ำ)มีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะในรูปของประโยชน์ทดแทนเป็นรายงวด ส่วนสิทธิประโยชน์ในกรณีตายของประเทศฟิลิปปินส์นั้นให้บำนาญตกทอดรายเดือน โดยให้เป็นจำนวน 300 เปโซ (ประมาณ 144 บาท) รวมกับร้อยละ 20 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและรวมอีกร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสำหรับทุกปีที่จ่ายเงินสมทบเกิน 10 ปีหรือคิดจากร้อยละ 40 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า โดยระยะเวลาในการจ่ายจะขึ้นอยู่กับว่าผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนลำดับแรกจะเป็นใคร ส่วนผู้มีสิทธิลำดับที่ 2 อันจะได้รับบำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะ ได้รับเท่ากับร้อยละ 10 ของบำนาญรายเดือนหรือ 250 เปโซ (ประมาณ 120 บาท) แล้วแต่จำนวนใดมากกว่า นอกจากนี้ยังมีค่าทำศพ จ่ายให้ 20,000 เปโซ (ประมาณ 9,600 บาท) จ่ายให้แก่ผู้จัดการงานศพ ส่วนของประเทศญี่ปุ่นมีการให้บำนาญแห่งชาติ ซึ่งจ่ายให้ภริยาเท่ากับ 792,100 เยนต่อปี (ประมาณ 302,000 บาท) และเงินอีกส่วนหนึ่งตามจำนวนบุตรที่ภริยาให้การดูแล โดยบุตร 1 คน จำนวน 792,100 เยนต่อปี หากมีบุตร 2 คน ให้คนละ 511,000 เยนต่อปี (ประมาณ 195,000 บาท) หากบุตร 3 คนให้คนละ 365,300 เยนต่อปี (ประมาณ 139,000 บาท) และยังมีบำนาญตกทอด โดยให้ร้อยละ 75 ของบำนาญชราภาพของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการฌาปนกิจสงเคราะห์ ให้เท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 60 วัน ส่วนประเทศสวีเดนมีการให้เงินบำนาญสำหรับครอบครัว ให้ขั้นต่ำ 7,810 โครนต่อเดือน(ประมาณ 34,000 บาท) และให้มากขึ้นจากการคำนวณและเงินบำนาญพิเศษ โดยให้ขั้นต่ำ 1,467 โครนต่อเดือน(ประมาณ 6,400 บาท)และให้มากขึ้นจากการคำนวณและเงินทดแทนที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบำนาญเฉลี่ยโดยทั่วไปจะได้รับประโยชน์ทดแทนอยู่ที่ร้อยละ 96 ของค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ และเงินค่าทำศพ ให้เป็นจำนวน 13,200 โครน(ประมาณ 57,000 บาท) โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพของผู้ประกันตน ส่วนกฎหมายเงินทดแทนนั้นมีการจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่ง 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2555 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดเท่ากับ 300 บาท ทำให้ 100 เท่าจะเป็นจำนวน 30,000 บาท โดยจ่ายให้แก่บุคคลที่จัดการงานศพและทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นจำนวนร้อยละ 60 ของ

ค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายมีกำหนด 8 ปี เมื่อเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนที่กฎหมายประกันสังคมของไทยได้กำหนดผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน คือ บำเหน็จชราภาพ ทายาทจะมีสิทธิได้รับ ใน 3 กรณี คือ หากส่งเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ทายาทได้รับเป็นจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพ หากส่งเงินสมทบไม่ถึง 180 เดือน ทายาทมีสิทธิได้รับเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างและผู้ประกันตนนำส่ง รวมผลประโยชน์ตอบแทน แต่หากส่งเงินสมทบไม่ถึง 12 เดือน จะได้รับเท่ากับเงินที่ผู้ประกันตนส่งสมทบ และเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยคูณด้วย 3 และคูณด้วย 10 ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ และค่าทำศพจำนวน 40,000 บาท จะเห็นว่าประโยชน์ทดแทนแทนที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้แตกต่างจากประโยชน์ทดแทนที่กฎหมายประกันสังคมต่างประเทศกำหนดให้แก่ ทายาท หรือผู้รับประโยชน์ โดยที่ต่างประเทศนั้นจะมีการให้ประโยชน์ทดแทนแทนในรูปของเงินเป็นรายงวด ซึ่งเป็นจำนวนสูงพอที่ทายาทหรือผู้รับประโยชน์จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน อีกทั้งยังมีค่าทำศพซึ่งสามารถทำให้จัดการงานศพของผู้ประกันตน ได้เต็มที่อีกด้วย

จากการเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนในกรณีตายตามกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องจะพบถึงความแตกต่าง รวมถึงทำให้สามารถเห็นถึงปัญหาของกฎหมายประกันสังคมของไทยหลายประการ โดยสามารถดูได้จากตารางสรุปเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนและผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทยกับกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายเงินทดแทนในภาคผนวก ผู้เขียนจะได้ขอสรุปและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายประกันสังคมของไทยในกรณีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนกรณีตายต่อไป

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

เนื่องจากสังคมไทยได้มีพื้นฐานในการดำรงชีวิตกันแบบครอบครัวใหญ่ กล่าวคือการอยู่ร่วมอาศัยในบ้านหลังเดียวกัน การดำรงชีพของครอบครัวก็เป็นลักษณะของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เลี้ยงดูกันด้วยความรัก ความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บางครอบครัวก็มีผู้ที่ทำงานเพียงคนเดียว บางครอบครัวก็มีผู้ที่ทำงานอยู่หลายคน ซึ่งหากมีผู้ที่ทำงานคนเดียวคนหนึ่งประสบภัยอันตรายอย่างใดอย่างหนึ่งจนถึงแก่ความตายแล้ว ก็ยังมีผู้ที่อยู่ในครอบครัวอีกหลายคนที่ได้รับผลกระทบตามไปด้วย ซึ่งโดยอาศัยความจำเป็นในกรณีดังกล่าวทำให้กฎหมายประกันสังคม ซึ่งยึดถือหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขเป็นสิ่งสำคัญต้องเข้ามามีบทบาทในการเกื้อกูลสังคม ช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับความสุข รวมถึงมีความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไปในสังคม โดยไม่ได้รับความเดือดร้อนหรือหากจะมีความเดือดร้อนก็ให้มีความเดือดร้อนให้น้อยที่สุด ซึ่งในประเทศไทยก็มีกฎหมายประกันสังคมบังคับใช้มาเป็นระยะหนึ่งแล้ว แต่ในการบังคับใช้กฎหมายกลับพบปัญหาบางประการที่ทำให้กฎหมายประกันสังคมไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักการของการประกันสังคมอย่างแท้จริง ทั้งในกรณีเรื่องของอัตราเงินสมทบที่ยังไม่มีความเป็นธรรม จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ เรื่องของเงินสงเคราะห์ที่มีจำนวนน้อยเกินการคำนวณเงินสงเคราะห์ที่คำนวณจากร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน ทั้งเงื่อนไขการเกิดสิทธิที่กำหนดไว้นานเกินไป และเรื่องของผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนที่กฎหมายกำหนดไว้แคบเกินไป ทำให้มีผลกระทบต่อบุคคลเป็นจำนวนมากทั้งกับสำนักงานประกันสังคมเอง รวมไปถึงผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน โดยในส่วนของ การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ตามกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากบุคคลนั้นมี สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทยหรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายแล้ว จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนอย่างไร เป็นธรรมกับผู้ประกันตนหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 102 (มาตรฐานขั้นต่ำ) กฎหมายต่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎหมายประกันสังคม ว่ามีความเป็นธรรมกับผู้ประกันตนมาก

น้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงปัญหาต่างๆเหล่านี้เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาคต่อไป

4.1 ปัญหาเรื่องการส่งเงินสมทบ

เนื่องจากระบบกฎหมายประกันที่ใช้อยู่ทั่วโลก ต่างยึดถือหลักเกณฑ์เดียวกัน กล่าวคือ การดำเนินการจัดการระบบประกันสังคมนั้นจำเป็นต้องมีเงินเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทั้งใน ส่วนของเงินกองทุน และในด้านการบริหารเช่น เงินที่ต้องมีไว้เพื่อจ่ายเป็นเงินเพื่อประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆตามที่แต่ละประเทศได้กำหนดไว้แล้ว หรืออาจเป็นเงินที่ใช้ในการบริหารหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การประกันสังคมได้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งเงินที่ใช้เพื่อการดังกล่าวจะนำเงินจากรัฐฝ่ายเดียวมิได้ จำเป็นที่จะต้องมีการจัดเก็บเงินจากหลายฝ่าย อันได้แก่

- 1) ฝ่ายนายจ้าง
- 2) ฝ่ายลูกจ้าง
- 3) ฝ่ายรัฐบาล

ทั้งนี้เพื่อรวมกันเป็นเงินกองทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการของสำนักงานประกันสังคมในด้านต่างๆตามที่กล่าวข้างต้น ซึ่งเราเรียกระบบการเรียกเก็บเงินจากทั้งสามฝ่ายนี้ว่า ระบบไตรภาคี ซึ่งบางประเทศก็เรียกเก็บแต่ละฝ่ายเป็นจำนวนที่ไม่เท่ากัน บางประเทศก็เรียกเก็บเป็นจำนวนเท่าๆกัน ซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บไว้เป็นเดือนๆทั้งนี้แล้วแต่ระบบเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันก็คือเพื่อให้การดำเนินงานดำเนินไปได้โดยราบรื่น ซึ่งเราเรียกเงินที่เรียกเก็บนี้ว่า เงินสมทบ ซึ่งก็คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยรัฐออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย โดยหากไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนก็จะมีคามผิดตามกฎหมาย ทั้งที่เป็น ความผิดของนายจ้างและความผิดของลูกจ้างด้วย¹

หากว่าจะกำหนดประเภทของเงินสมทบ โดยแยกจากการจัดเก็บแล้ว สามารถจำแนกออกได้เป็นสองประเภท คือ

- 1) การจัดเก็บในอัตราเสมอภาค (Uniform Rate) คือการจัดเก็บเงินสมทบโดยกำหนดอัตราในการจัดเก็บแบบเท่ากันหมด สำหรับผู้ที่มีลักษณะเดียวกัน ซึ่งการจัดเก็บเงินสมทบประเภทนี้มักใช้ควบคู่ไปกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราเสมอภาค (Uniform Rate) เช่นกัน แต่ถ้าได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในเรื่องของค่าใช้จ่ายประจำวันแล้ว จะพบว่า การจัดเก็บเงินสมทบ

¹ พิมล เกษมเสาวภาคย์. (2553). ปัญหาการกำหนดค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคมเปรียบเทียบกับประกันสุขภาพในกรมธรรม์ประกันสุขภาพภาคเอกชน. หน้า 130.

รูปแบบนี้เป็นภาระมากสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การจัดเก็บเงินสมทบรูปแบบนี้ควรจะนำไปใช้จัดเก็บผู้ที่มีรายได้ระดับปานกลาง เพื่อไม่ให้เกิดภาระมากเกินไปกับผู้มีรายได้น้อย แต่ควรอยู่ในอัตราที่จะนำไปใช้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนในอัตราที่เหมาะสมได้ตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งประเทศที่มีการจัดเก็บเงินสมทบในรูปแบบนี้ได้แก่ ประเทศไทย เยอรมนี สวีเดน เกาหลี ญี่ปุ่น เป็นต้น

2) การจัดเก็บในอัตราที่สัมพันธ์กับรายได้ (Wage of Income Related rates) เป็นการจัดเก็บเงินสมทบ โดยการกำหนดสัดส่วน หรืออัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของแต่ละระดับชั้นของค่าจ้าง (Classes of Wages) ซึ่งใช้ควบคู่กับการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามค่าจ้างเช่นเดียวกัน แต่มีบางโครงการที่กำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราเงินจำนวนเดียวกัน แต่มีบางโครงการกำหนดให้จ่ายเงินสมทบในรูปแบบนี้ แต่ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราเงินจำนวนเดียวกันโดยตลอด โดยทั่วไปการจัดเก็บเงินสมทบรูปแบบนี้จะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นเพดานขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ เพื่อใช้เป็นหลักคิดคำนวณเงินสมทบ กล่าวคือ จะเริ่มคิดคำนวณเงินสมทบตั้งเพดานขั้นต่ำเรื่อยไปจนถึงเพดานขั้นสูงสุด เมื่อได้ศึกษาพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า การจัดเก็บเงินสมทบในอัตราที่สัมพันธ์กับรายได้หรือค่าจ้าง เป็นการเก็บเงินสมทบรูปแบบที่เกิดความเป็นธรรมตามหลักการของการประกันสังคม เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีรายได้หรือค่าจ้างต่ำควรคิดคำนวณเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมและไม่เป็นภาระมากเกินไป ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้หรือค่าจ้างมากขึ้นก็ควรต้องคิดคำนวณเงินสมทบในอัตราที่มากขึ้นตามไปด้วย

ในการวิเคราะห์เรื่องของอัตราเงินสมทบของสำนักงานประกันสังคมนั้น มีการถกเถียงกันมาตลอดว่าสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเงินสมทบในลักษณะนี้จะเหมาะสม ระหว่างการเรียกเก็บเงินสมทบในแบบอัตราคงที่กับการเรียกเก็บเงินสมทบแบบที่สัมพันธ์กับรายได้ทางเศรษฐกิจซึ่งการเรียกเก็บเงินสมทบแบบอัตราคงที่ที่เรียกเก็บเงินสมทบแบบเท่ากันตลอดทั้งปีก็มีข้อดีที่ทำให้ผู้ประกันตนได้ทราบถึงจำนวนเงินสมทบที่ตนเองต้องส่งให้กับสำนักงานประกันสังคมอย่างชัดเจน อีกทั้งผู้ประกันตนจะได้ทราบว่าตนเองจะต้องใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างไร นอกจากนี้ยังเป็นการให้ความสะดวกกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเองในอันที่จะจัดเก็บเงินสมทบได้อย่างสะดวก รวดเร็วอีกด้วย ส่วนการจัดเก็บเงินสมทบแบบที่สัมพันธ์กับค่าจ้างก็มีข้อดีเนื่องจากใช้หลักการว่าผู้ที่มีรายได้มากเสียมาก ผู้ที่มีรายได้น้อยเสียน้อย ซึ่งคุณแล้วน่าจะมีลักษณะที่เป็นธรรมกับผู้ประกันตนทุกคน เนื่องจากการจัดเก็บตามจำนวนเงินอันเป็นรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับ โดยคำนวณมาจากเศรษฐกิจของปีนั้นๆ ก็นับว่ามีข้อดี คือสามารถที่จะไม่สร้างความเดือดร้อนหรือภาระที่มากเกินไปให้กับผู้ประกันตน ทำให้ผู้ประกันตนสามารถยอมรับใน

เรื่องเงินสมทบที่ต้องส่งให้กับสำนักงานประกันสังคมได้ ในช่วงที่เศรษฐกิจดี ผู้ประกันตนทุกคนมีรายได้น่ามาก สำนักงานประกันสังคมก็อาจเพิ่มอัตราเงินสมทบให้สูงขึ้น เพื่อให้จัดเก็บเงินสมทบให้ได้มาก อันเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้มากขึ้น แต่ถ้าในช่วงใดเศรษฐกิจฝืดเคือง ผู้ประกันตนมีรายได้น่าลดลง สำนักงานประกันสังคมอาจลดอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บลง เพื่อลดผลกระทบต่อผู้ประกันตนลง เพื่อไม่ให้ผู้ประกันตนเดือนร้อนก็สามารถที่จะทำได้

ในการวิเคราะห์เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมที่สุดสำหรับทุกฝ่ายนั้น จะต้องพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียของแต่ละวิธี รวมถึงต้องพิจารณาถึงภาระของแต่ละฝ่ายว่าทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง หรือแม้แต่รัฐบาลเองก็ตามที่อยู่ในฐานะที่ต้องจ่ายเงินสมทบนั้นได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด หรือกับสำนักงานประกันสังคมเองก็ต้องทราบถึงผลกระทบของตนเองว่าจะมีผลกระทบต่อสำนักงานประกันสังคมเป็นอย่างไรด้วย เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมในฐานะที่เป็นผู้รับเงิน ย่อมต้องมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับ หรืออาจนำไปลงทุน เพื่อหาอรรถผลของเงิน หรือในส่วนผลประโยชน์ทดแทนต่างๆที่นำไปให้แก่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิต่างๆก็ตาม

ในมุมมองของลูกจ้างผู้ประกันตนการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราคงที่มีข้อดีในกรณีที่ผู้ประกันตนสามารถที่จะประมาณว่ารายได้ที่ได้รับมาแล้วจำนวนเงินเป็นจำนวนเท่าใดที่จะต้องนำไปจ่ายให้แก่สำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นเงินสมทบในส่วนของตน ทำให้สามารถควบคุมรายจ่ายของตนได้อย่างแน่นอน เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมจะจัดเก็บเงินสมทบในอัตราแบบคงที่ ปัจจุบันเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2555 คือร้อยละ 3 แบ่งออกเป็นการจ่ายเพื่อประโยชน์ทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพลภาพ ตาย ในอัตราร้อยละ 0.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร ร้อยละ 2 และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ร้อยละ 0.5 ทำให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือน แต่วิธีนี้มีข้อเสีย ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีรายได้ที่ลดลง อันมีสาเหตุมาจากภาวะแวดล้อมต่างๆเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมต่างๆเหล่านี้ทำให้ผู้ประกันตนมีรายได้ที่ลดลง แต่รายจ่ายคงที่ ส่งผลให้ผู้ประกันตนมีรายได้สุทธิลดลง ส่วนการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจมีข้อดีในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี สำนักงานประกันสังคมสามารถที่จะปรับลดอัตราการจัดเก็บเงินสมทบลง โดยเรียกเก็บจากผู้ประกันตนให้ต่ำลงได้ อันทำให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบน้อยลง ซึ่งข้อเสียของวิธีนี้คือ ในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะปรับอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากผู้ประกันตนให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อไว้ใช้สำรองในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนในอนาคต อันเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มมากขึ้น

ส่วนในมุมมองของนายจ้างก็มีส่วนคล้ายคลึงกับมุมมองของลูกจ้าง เนื่องมาจากนายจ้างมีหน้าที่ที่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่าๆกันกับลูกจ้าง ซึ่งข้อดีของวิธีการจัดเก็บเงินสมทบแบบ

อัตราคงที่ คือในช่วงที่เศรษฐกิจดี นายจ้างมีผลประกอบการดีขึ้น แต่ภาระในการจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมยังคงเท่าเดิม อันทำให้นายจ้างมีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาวะเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก เนื่องจากนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่าเดิม นายจ้างก็จะมีกำไรสุทธิที่น้อยลงหรือขาดทุนเลยก็ได้ ส่งผลให้นายจ้างมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบโดยตรงกับลูกจ้างได้ เช่น นายจ้างอาจนำรายจ่ายเงินสมทบที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงานมาพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจในการลดพนักงานลง เพื่อลดภาระต้นทุนที่นายจ้างต้องแบกรับภาระอยู่ ส่วนวิธีการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจจะส่งผลดีต่อนายจ้างในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี สำนักงานประกันสังคมจะลดอัตราการเก็บเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างและลูกจ้างลง ทำให้ผู้ประกันตนและนายจ้างมีภาระในการจ่ายเงินสมทบน้อยลง ทำให้ผู้ประกันตนและนายจ้างมีภาระน้อยลงตามไปด้วย แต่ข้อเสียของวิธีนี้คือ ในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะปรับอัตราการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้น ทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคมในอัตราที่มากขึ้นด้วย อันจะส่งผลกระทบกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้นายจ้างต้องจ้างพนักงานน้อยลง เนื่องจากนายจ้างที่มีลูกจ้างมากก็จะต้องจ่ายเงินสมทบมากขึ้นด้วย

ในกรณีมุมมองของรัฐบาลก็น่าจะคล้ายคลึงกันกับมุมมองในส่วนของคุณจ้างและนายจ้าง ซึ่งอยู่ในฐานะเดียวกัน คือเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม มีความแตกต่างกันอยู่ที่รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างและนายจ้าง คือ ร้อยละ 2.75 โดยมาจาก 3 กรณีคือ การจ่ายเพื่อประโยชน์ทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพลภาพ ดาย ในอัตราร้อยละ 0.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร ร้อยละ 2 และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ร้อยละ 0.25 ในการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมนี้จริงๆแล้ว รัฐบาลควรจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากับหรือมากกว่าอัตราที่ลูกจ้างและนายจ้างจ่าย เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเองก็เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีหน้าที่ช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีรายได้ลดลง รัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม ซึ่งสามารถช่วยแบ่งเบาภาระให้กับลูกจ้างและนายจ้าง อันจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ในมุมมองของสำนักงานประกันสังคมแล้ว การจัดเก็บเงินสมทบในอัตราคงที่ จะมีข้อดีในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมสามารถควบคุมรายรับในส่วนของเงินสมทบ ซึ่งเป็นรายได้หลักของกองทุนประกันสังคมให้คงที่ได้ แต่มีข้อเสียคือในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมมีรายรับจาก

อัตราคงที่ คือในช่วงที่เศรษฐกิจดี นายจ้างมีผลประกอบการดีขึ้น แต่ภาระในการจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมยังคงเท่าเดิม อันทำให้นายจ้างมีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาวะเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก เนื่องจากนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่าเดิม นายจ้างก็จะมีกำไรสุทธิที่น้อยลงหรือขาดทุนเลยก็ได้ ส่งผลให้นายจ้างมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบโดยตรงกับลูกจ้างได้ เช่น นายจ้างอาจนำรายจ่ายเงินสมทบที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงานมาพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจในการลดพนักงานลง เพื่อลดภาระต้นทุนที่นายจ้างต้องแบกรับภาระอยู่ ส่วนวิธีการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจจะส่งผลดีต่อนายจ้างในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี สำนักงานประกันสังคมจะลดอัตราการเก็บเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างและลูกจ้างลง ทำให้ผู้ประกอบการและนายจ้างมีภาระในการจ่ายเงินสมทบน้อยลง ทำให้ผู้ประกอบการและนายจ้างมีภาระน้อยลงตามไปด้วย แต่ข้อเสียของวิธีนี้คือ ในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะปรับอัตราการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้น ทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคมในอัตราที่มากขึ้นด้วย อันจะส่งผลกระทบกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้นายจ้างต้องจ้างพนักงานน้อยลง เนื่องจากนายจ้างที่มีลูกจ้างมากก็จะต้องจ่ายเงินสมทบมากขึ้นด้วย

ในกรณีมุมมองของรัฐบาลก็น่าจะคล้ายคลึงกันกับมุมมองในส่วนของคุณจ้างและนายจ้าง ซึ่งอยู่ในฐานะเดียวกัน คือเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม มีความแตกต่างกันอยู่ที่รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างและนายจ้าง คือ ร้อยละ 2.75 โดยมาจาก 3 กรณีคือ การจ่ายเพื่อประโยชน์ทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพลภาพ ดาย ในอัตราร้อยละ 0.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร ร้อยละ 2 และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ร้อยละ 0.25 ในการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมนี้จริงๆแล้ว รัฐบาลควรจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากับหรือมากกว่าอัตราที่ลูกจ้างและนายจ้างจ่าย เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเองก็เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีหน้าที่ช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีรายได้ลดลง รัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม ซึ่งสามารถช่วยแบ่งเบาภาระให้กับลูกจ้างและนายจ้าง อันจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ในมุมมองของสำนักงานประกันสังคมแล้ว การจัดเก็บเงินสมทบในอัตราคงที่ จะมีข้อดีในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมสามารถควบคุมรายรับในส่วนของเงินสมทบ ซึ่งเป็นรายได้หลักของกองทุนประกันสังคมให้คงที่ได้ แต่มีข้อเสียคือในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมมีรายรับจาก

เงินคงที่ แม้ว่าค่าบริการทางการแพทย์แบบเหมาจ่ายจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานให้แก่สถานพยาบาล จะคงที่ตามจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิก แต่รายจ่ายในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนผันแปรไปตามจำนวนผู้ประกันตน ที่มาขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่เข้าข่ายความคุ้มครองของสำนักงานประกันสังคม ส่วนวิธีการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจ สำนักงานประกันสังคมจะได้รับผลดีในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สถานประกอบการต่างๆมีผลประกอบการดีขึ้น สำนักงานประกันสังคมสามารถที่จะเรียกเก็บเงินสมทบในอัตราที่สูงขึ้นได้ ทำให้สำนักงานประกันสังคมมีรายรับที่สูงขึ้น และสามารถนำไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนสำหรับการนำมาจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆให้กับผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนได้ แต่ข้อเสียของวิธีนี้คือ ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี สถานประกอบการต่างๆมีรายได้น้อยลง สำนักงานประกันสังคมมีความจำเป็นต้องลดอัตราการเรียกเก็บเงินสมทบลง เพื่อให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลมีภาระในการจ่ายเงินสมทบน้อยลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสำนักงานประกันสังคมให้มีรายรับลดลง อันจะทำให้กองทุนมีเงินลดลงซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน อีกทั้งทำให้กองทุนขาดเสถียรภาพทางการเงินอีกด้วย

จากการวิเคราะห์ปัญหาการจัดเก็บอัตราเงินสมทบ ไม่ว่าจะสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บอัตราเงินสมทบแบบใดก็ตาม ระหว่างการเรียกเก็บแบบคงที่หรือแบบการใช้อัตราที่อิงจากสภาวะรายได้ทางเศรษฐกิจแล้ว มีผู้ที่ได้รับผลกระทบนั้นเป็นวงกว้างไม่ว่าจะเป็น ลูกจ้าง นายจ้าง รัฐบาล รวมถึงสำนักงานประกันสังคมเองก็ตาม แต่ผู้ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดแล้วคือลูกจ้างผู้ประกันตนนั่นเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด

4.1.1 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

ปัญหาในกรณีนี้เป็นเรื่องการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างผู้ประกันตน ซึ่งกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 46 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นจำนวนร้อยละ 3 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ และนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร้อยละ 3 ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคน และรัฐบาลจะต้องออกเงินสมทบอีกร้อยละ 2.75 ของเงินเดือนลูกจ้างแต่ละคน เป็นการแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ฝ่าย

โดยตามกฎหมายกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ.2555 ได้กำหนดอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตน จะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และจ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพร้อยละ 2 และจ่ายเงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานโดยรัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน โดยกำหนดค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบบังคับแต่ละเดือน ไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

ผู้เขียนเห็นว่า การส่งเงินสมทบของสำนักงานประกันสังคมยังไม่มีความเป็นธรรมอีกทั้งยังขัดต่อหลักการของการประกันสังคม ซึ่งถือหลักการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและสร้างความมั่นคงทางสังคม แต่เหตุใดสำนักงานประกันสังคมกลับมีการคำนวณอัตราการส่งเงินสมทบที่กองทุนประกันสังคมเรียกเก็บจากผู้ประกันตนแบบบังคับ อันมีลักษณะที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตัวผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยและยังขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายประกันสังคมเพราะเป็นการก่อภาระให้แก่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย เช่น ผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนคนใดมีเงินเดือนเกิน 15,000 บาท ก็จะจ่ายเงินสมทบในส่วนของ 15,000 บาทแรกเท่านั้น คิดเป็นเงินเพียงเดือนละ 450 บาท เท่านั้น เนื่องจากส่วนที่เกิน 15,000 บาท จะไม่นำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบ จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยถึงปานกลาง ส่วนผู้ประกันตนที่มีรายได้เกิน 15,000 บาท ถือว่าเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้มากก็จะถูกนำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบเพียงเงินเดือนส่วนแรกที่ไม่เกิน 15,000 บาท หากเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ที่มีการกำหนดจำนวนเงินที่เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเป็นช่วงชั้นของรายได้แล้วกำหนดอัตราเงินสมทบจากฐานรายได้ในช่วงนั้น โดยมีได้จำกัดจำนวนเงินสูงสุดที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบไว้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า หากประเทศไทยเปลี่ยนมาใช้ระบบการเก็บอัตราเงินสมทบโดยไม่มีกำหนดจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานสูงสุดไว้ที่เดือนละ 15,000 บาท และกำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้เท่าใดก็ตามจะต้องส่งเงินสมทบในอัตราเป็นร้อยละ กล่าวคือผู้ที่มีเงินเดือนมากเท่าใดก็จ่ายตามรายได้ที่แท้จริงของตนหรือจ่ายความสามารถของผู้ประกันตนที่มีรายได้มาก ซึ่งเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขและหลักการจ่ายตามความสามารถของกฎหมายประกันสังคมที่ให้ถือรายได้ของผู้ประกันตนเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจ่ายมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยแต่ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเท่าเทียมกันและ

ไม่เป็นการผลักราะไปให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย ในขณะที่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยก็ต้องคำนวณเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมตามอัตราเงินเดือน

เนื่องจากการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนจะต้องถูกบังคับให้ส่งเงินสมทบทันทีที่เข้ามาเป็นลูกจ้าง ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากความสมัครใจของผู้ประกันตนแต่อย่างใด แต่เป็นการกำหนดของกฎหมายประกันสังคมที่ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องเข้าระบบประกันสังคม ส่วนอัตราการส่งเงินสมทบนั้น ตามกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ส่งเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่าย โดยไม่มีการแบ่งแยกว่ากรณีใดเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว หากประโยชน์ทดแทนกรณีใดเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแล้ว นายจ้างควรที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในส่วนนี้แทนลูกจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างผู้ประกันตนย่อมมีฐานะยากจนกว่านายจ้าง การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 ฝ่ายจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่ากันจึงเป็นการไม่เหมาะสม อีกทั้งนายจ้างควรที่จะช่วยเหลือบุคคลที่จ้างมาเพื่อทำงานให้แก่ตน แต่หากประโยชน์ทดแทนกรณีใดเป็นประโยชน์ทดแทนส่วนตัวของลูกจ้างโดยแท้ก็ควรที่จะให้ลูกจ้างมีส่วนในการออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับนายจ้าง เช่น กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานด้วย ซึ่งเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ ในเรื่องอัตราการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น ลูกจ้างจะส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่านายจ้าง

4.1.2 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจกรณีเคยเป็นผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

ผู้ประกันตนแบบสมัครใจนั้นเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 มาก่อนและได้สิ้นสุดสภาพความเป็นลูกจ้างแล้วและได้มาสมัครเป็นผู้ประกันตนใน 6 เดือน นับแต่สิ้นสุดสภาพความเป็นลูกจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา 46 วรรคสาม กำหนดให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาล 1 เท่า และผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออก ซึ่งเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมประจำเดือน มกราคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป ให้นำส่งเดือนละ 432 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณ เงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 ซึ่งจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานคือเดือนละ 4,800 บาท ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทน 6 ประเภทคือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ทั้งนี้ยกเว้นประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพียงอย่างเดียวที่ไม่คุ้มครอง จำแนกเป็นเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตรและกรณีตาย เป็นเงิน 144 บาท และเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 2 กรณี เป็นเงิน 288 บาท โดยมีรัฐบาลช่วยจ่ายเงินสมทบอีก 120 บาท คือ กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ แต่ปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2555 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 เป็นเงิน 240 บาทและตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2555 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 7 เป็นเงิน 336 บาท และให้กลับมาใช้อัตราเดิมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้นไป

การที่กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยกำหนดให้ผู้ประกันตนแบบสมัครใจตาม มาตรา 39 ส่งเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม ซึ่งเรียกเก็บจากนายจ้างและลูกจ้างในอัตราที่ไม่เท่ากัน โดยให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้าสู่กองทุน โดยให้รัฐบาลออก 1 เท่าและผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกแล้ว ผู้เขียนเห็นว่ายังมีความไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนแบบสมัครใจตาม มาตรา 39 เนื่องจากผู้ประกันตนในกรณีนี้เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับมาก่อนกล่าวคือเป็นผู้ที่มีรายได้แน่นอน มีนายจ้าง มีฐานเงินเดือนที่จะนำมาคิดคำนวณเงินสมทบและเมื่อสิ้นสุดสภาพการจ้างแล้วหากต้องการเป็นผู้ประกันตนต่อไปจะต้องส่งเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า โดยต้องออกในส่วนของนายจ้างด้วย กลับกลายเป็นกรณีการสร้างภาระเพิ่มขึ้นให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องรับภาระแทนนายจ้าง เนื่องจากผู้ประกันตนแบบสมัครใจนี้เมื่อสิ้นสุดสภาพการจ้างแล้วก็กลายเป็นคนไม่มีรายได้ที่แน่นอน หากจะมีภาระเพิ่มในส่วนของนายจ้างแล้ว ทำให้ผู้ประกันตนจำนวนมากที่ไม่ยอมเป็นผู้ประกันตนต่อ เนื่องจากเห็นว่าเมื่อตนเองออกจากงานแล้วก็ไม่ต้องการที่จะมีภาระเพิ่มขึ้นในแต่ละเดือนอีก

ระบบการประกันสังคมของประเทศไทยถือว่าเป็นระบบบริการสาธารณะหรือการบริการสังคมอย่างหนึ่ง รัฐมีหน้าที่ที่ต้องให้การบริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งเงินกองทุนประกันสังคมส่วนหนึ่ง มาจากเงินสมทบของรัฐบาล หรือเงินอุดหนุนของทางราชการที่จ่ายให้ตามความจำเป็นแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตาม มาตรา 39 เป็นผู้ที่มีรายได้ไม่แน่นอน บางกรณีเป็นผู้สูงอายุไม่สามารถสมัครเข้าทำงานต่อได้ บางกรณีมีปัญหาด้านสุขภาพ การเจ็บป่วยเรื้อรัง ซึ่งการที่ต้องรับภาระส่งเงินสมทบสองเท่า โดยต้องออกในส่วนของนายจ้างด้วยนั้น ถือเป็นความไม่เป็นธรรมอย่างมาก

กรณีที่ผู้ประกันตนมีรายได้ไม่แน่นอน อาจมีไม่พอจ่ายเงินสมทบ หรืออาจขาดแคลนได้เป็นบางครั้ง รัฐควรจัดเตรียมมาตรการช่วยเหลือ ด้วยการจัดสรรงบประมาณเป็นกองทุนให้กู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย ให้ผู้ประกันตนได้กู้ยืมในยามที่จำเป็นหรือขาดแคลน โดยรัฐควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ประกันตนควรได้รับเป็นหลัก ไม่ควรคิดคำนึงถึงเรื่องของการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อสร้างเสถียรภาพกองทุนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากกองทุนประกันสังคมนั้นมีรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งจาก

สถิติที่ผ่านมา กองทุนประกันสังคมมีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่าย โดยในปี พ.ศ.2553 มีรายได้ทั้งสิ้น 150,082.18 ล้านบาท รายได้ส่วนใหญ่ร้อยละ 77.04 เป็นรายได้จากเงินสมทบรับ ร้อยละ 17.15 เป็นรายได้จากดอกเบี้ย และรายได้อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.80 ในขณะที่กองทุนประกันสังคมมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 47,325.82 ล้านบาท ประกอบด้วยค่าประโยชน์ทดแทน ร้อยละ 92.01 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริหารสำนักงาน ร้อยละ 7.86 และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ร้อยละ 0.13 ทั้งนี้กองทุนประกันสังคมมีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายเป็นเงิน 102,756.36 ล้านบาท ก่อนหักรายการปรับปรุงประมาณการหนี้สินประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพออกแล้ว กองทุนประกันสังคมมีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายสุทธิเป็นเงิน 24,871.36 ล้านบาท และ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2553 กองทุนประกันสังคมมีเงินทั้งสิ้น 822,701.31 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 7.49 ของ GDP² จะเห็นว่ากองทุนประกันสังคมมีรายได้มากพอที่จะสามารถช่วยเหลือผู้ประกันตนได้ โดยไม่ทำให้กองทุนขาดเสถียรภาพ หากเปรียบเทียบระหว่างผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 ซึ่งมีอยู่ประมาณ 8,955,744 คน ขณะที่ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 มีอยู่ 747,005 คน และผู้ประกันตนแบบอิสระตามมาตรา 40 จำนวน 84 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2553) ซึ่งจะพบว่า ผู้ประกันโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับมาก่อนนั้นต้องทราบถึงสิทธิประโยชน์ทางด้านประกันสังคมว่ามีประโยชน์ต่อตนเอง หากลดเงินสมทบที่เรียกเก็บลงให้เหลือเพียงหนึ่งเท่า โดยให้ส่วนเดิมเคยเป็นของนายจ้างให้รัฐบาลเป็นผู้ส่งเงินสมทบ น่าจะได้รับความสนใจจากผู้ประกันตนมากยิ่งขึ้น รัฐหรือสำนักงานประกันสังคมควรทบทวนในการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือผู้ประกันให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ได้อยู่ในระบบการประกันสังคมและช่วยเหลือตนเองหรือบุคคลในครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในการเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อพิจารณาเบื้องต้นแล้วก็เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกันตนอย่างมาก แต่หากพิจารณาอย่างละเอียด จะเห็นว่า การจ่ายเงินสมทบที่กฎหมายกำหนดนั้น เอาเปรียบคนที่มียาได้น้อยเกินไป เกิดความไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง รวมทั้งจะเห็นความบกพร่องของกฎหมายประกันสังคมที่มีอยู่มากมาย เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการเร่งแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

4.1.3 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนประเภทอิสระ

ผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม คือ

² กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. 2553. รายงานประจำปี. นนทบุรี. หน้า 21.

- 1) บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง ตามมาตรา 33(ผู้ประกันตนแบบบังคับ)
- 2) อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- 3) ไม่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39(ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ)
- 4) ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ
- 5) ไม่เป็นโรค ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

จากคำจำกัดความตามกฎหมายข้างต้น จะเห็นว่าผู้ประกันตนแบบอิสระนั้น กฎหมายได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความหมายครอบคลุมบุคคลเป็นจำนวนมาก เนื่องจากในประเทศไทยนั้นมีผู้ที่ทำงานนอกระบบอยู่เป็นจำนวนมากกว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในระบบ ซึ่งสำนักงานประกันสังคมเห็นว่าหากนำผู้ที่เป็นแรงงานนอกระบบเหล่านี้เข้ามาสู่ระบบของการประกันสังคมได้ จะทำให้กองทุนประกันสังคมมีความเสถียรภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อประเทศโดยรวม คือทำให้ผู้ใช้แรงงานนอกระบบได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆจากสำนักงานประกันสังคม อันจะทำให้สังคมมีความมั่นคงขึ้น ประชาชนผู้ใช้แรงงานได้รับการช่วยเหลือเยียวยาเมื่อประสบภัยพิบัติในชีวิต ซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ดังจะเห็นว่า ได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ซึ่งให้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2554 เป็นต้นไป ให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จ่ายเงินสมทบ เพื่อประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดรูปแบบของอัตราเงินสมทบ คือให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือนเดือนละครั้ง โดยผู้ประกันตนอาจจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน แต่ไม่อาจจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ การจ่ายเงินสมทบในวันใดของเดือนใดให้ถือเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและเดือนต่อไปตามจำนวนสมทบที่จ่ายล่วงหน้า

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าครั้งละเกินจำนวนหนึ่งเดือนขึ้นไป และผู้ประกันตนเสียชีวิต ให้สำนักงานคินเงินสมทบส่วนที่จ่ายล่วงหน้า ให้แก่สามี ภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 6 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือนเดือนละหนึ่งครั้ง โดยสามารถแบ่งประโยชน์ทดแทนออกได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 แบบสิทธิประโยชน์ 1

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือนเดือนละ 100 บาท โดยในระยะแรกนี้ สำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนเป็นจำนวน 30 บาทต่อเดือน โดยที่ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบเองอีกเป็นจำนวน 70 บาท โดยผู้ประกันตนจะได้สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ 3 ประเภท ซึ่งเป็นไปดังต่อไปนี้

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

ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 7 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

กรณีที่ 2 แบบสิทธิประโยชน์ 2

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคมเป็นรายเดือนเดือนละ 150 บาท โดยในระยะแรกนี้ สำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนเป็นจำนวน 50 บาทต่อเดือน โดยที่ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบเองอีกเป็นจำนวน 100 บาท โดยผู้ประกันตนจะได้สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้เพิ่มขึ้นเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

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

ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

จะเห็นได้ว่า ปัญหาของกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนอิสระ ที่เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นที่มีใจลูกจ้าง สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ ไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบอาชีพอิสระที่จะเข้ามาเป็นผู้ประกันเท่าที่ควร เหตุเพราะปัญหาเรื่องอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนเดือนละ 100 บาทและ 150 บาท นั้นถือว่าเป็นจำนวนที่ไม่มากจนเกินไป อีกทั้งในช่วงแรกนี้สำนักงานประกันสังคมยังมีนโยบายช่วยเหลือผู้ประกันตนโดยช่วยออกเงินสมทบให้เป็นจำนวน 30 บาทและ 50 บาทต่อเดือน โดยที่จำนวนเงินที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายจริงๆ

แล้วเป็นเงิน 70 บาทและ 100 บาทต่อเดือนตามลำดับ ซึ่งหากคิดเป็นรายปีแล้วจะเป็นเงินปีละ 1,200 บาทและ 1,800 บาท ระยะแรกนี้ที่สำนักงานจะช่วยออกเงินสมทบให้บางส่วนแล้วจะเหลือเงินที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายจริงๆจะเป็นเงินจำนวน 840 บาทและ 1,200 บาทต่อปีตามลำดับ ซึ่งถือว่าเป็นอัตราเงินสมทบที่ไม่มาก หากเปรียบเทียบกับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันแบบอิสระในแบบเดิม ซึ่งต้องจ่ายเงินสูงถึงปีละ 3,360 บาท เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ เนื่องจากกองทุนประกันสังคมคำนวณรากฐานตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเดือนละครั้ง โดยผู้ที่ส่งเงินสมทบเป็นจำนวน 100 บาท ต่อเดือนจะได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี คือ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพและกรณีตาย ส่วนผู้ที่ส่งเงินสมทบเป็นจำนวน 150 บาทต่อเดือนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มมาอีก 1 กรณี คือ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

เมื่อพิจารณาในเรื่องของเงินสมทบในกรณีตายแล้ว ในส่วนของจำนวนเงินสมทบไม่น่าจะเป็นส่วนที่มีปัญหาสำหรับผู้ประกันตนเนื่องจากสำนักงานประกันสังคมได้แก้ไขปัญหาในเรื่องของผู้ประกันตนอิสระไปแล้ว โดยการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 โดยลดจำนวนเงินสมทบลงเพื่อดึงดูดให้ผู้ประกันตนอิสระมีความสนใจในการประกันสังคม แต่ส่วนที่ยังเป็นปัญหาคงเป็นเรื่องของเงินสมทบที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ซึ่งตามมาตรา 13 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบในกรณีตายเข้ากองทุนเป็นรายเดือนเดือนละครั้ง โดยผู้ประกันตนอาจจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน แต่ไม่อาจจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ การจ่ายเงินสมทบในวันใดของเดือนใดให้ถือเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและเดือนต่อไปตามจำนวนสมทบที่จ่ายล่วงหน้า ซึ่งหากมีการแก้ไขให้ผู้ประกันตนสามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ โดยกำหนดระยะเวลาในการจ่ายย้อนหลังให้ชัดเจน เหมือนกับกรณีของการส่งเงินสมทบของนายจ้าง ตามมาตรา 47 ทวิ กล่าวคือ หากว่านายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีค่าเดือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบมาชำระภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ โดยมีผลที่ตามมาคือนายจ้างที่ไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบตามเวลาที่กำหนดแล้วให้จ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนนับถัดจากวันที่ต้องส่งเงินสมทบ โดยเศษของเดือนถ้าถึง 15 วันหรือกว่านั้นให้นับเป็น 1 เดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ตามมาตรา 49 ดังนั้นการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ควรใช้หลักการ

เดียวกับที่กล่าวมา คือ สามารถกำหนดให้จ่ายย้อนหลังได้ โดยการทำหนังสือเดือนให้ผู้ประกันตนมาชำระเสียก่อน และหากชำระล่าช้าก็สามารถกำหนดเงินเพิ่มร้อยละ 2 ต่อเดือน และเมื่อได้ชำระแล้วถือว่าความต่อเนื่องของการประกันสังคมยังมีอยู่ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับผู้ประกันตน เนื่องจากผู้ประกันตนในกรณีนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย ไม่แน่นอน เป็นพ่อค้าแม่ค้า เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งอาจต้องทำมาหารายได้ตลอดเวลา หรือมีการหลงลืมบ้างในบางกรณี หรือบางครั้งอาจไม่มีเงินส่งเงินสมทบเลย หากกำหนดหลักเกณฑ์การให้จ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกันตนมากขึ้น โดยที่ไม่ทำให้สำนักงานประกันสังคมเสียหายแต่อย่างใด

4.2 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทน

นอกจากปัญหาในเรื่องของเงินสมทบที่ผู้ประกันตนได้จ่ายไปเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีตายแล้วตามกฎหมายประกันสังคมของไทยยังมีปัญหาในเรื่องของประโยชน์ทดแทน กรณีตายของผู้ประกันตนทั้งสามแบบ อยู่หลายประการ ดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งจะเห็นว่ามีประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนตายอยู่ 2 ส่วน คือเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายให้แก่บุคคลที่มีสิทธิได้รับตามลำดับดังกล่าวข้างต้น โดยในส่วนของเงินค่าทำศพนั้น มีเงื่อนไขที่ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนจึงมีสิทธิได้รับเงินจำนวนนี้ ส่วนเงินสงเคราะห์นั้นจะแบ่งเป็น 2 กรณี ซึ่งกรณีแรกผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปีจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเงินค่าจ้าง 1 เดือนครึ่ง ส่วนกรณีที่ 2 นั้นผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จึงจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเงินค่าจ้าง 5 เดือน และเงินบำเหน็จชราภาพ ซึ่งเป็นเงินที่ผู้ประกันตนและนายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบเองเป็นส่วนใหญ่ สำนักงานประกันสังคมออกเงินประโยชน์ทดแทนชราภาพน้อยมาก หากเปรียบเทียบกับประเทศสวีเดนแล้ว ประเทศสวีเดนได้ให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายไว้หลายประเภท คือ เงินบำนาญครอบครัว เงินบำนาญพิเศษ เงินทดแทนและเงินค่าทำศพ จะเห็นได้ว่า ประเทศสวีเดนได้มีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายไว้หลายกรณีซึ่งมีหลายรูปแบบมากกว่าประโยชน์ทดแทนที่กฎหมายประกันสังคมของไทยได้กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามในประเทศสวีเดนมิได้มีประโยชน์ทดแทนในกรณีตายไว้โดยเฉพาะ หากแต่เป็นการเปรียบเทียบในส่วนของประโยชน์ทดแทนที่ได้ ณ ปัจจุบัน

ในประเทศสวีเดน ซึ่งกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย ณ ปัจจุบัน(กรกฎาคม 2554) ยังมีได้มีการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีของการสงเคราะห์บุคคลผู้อยู่ในอุปการะ ซึ่งหากว่ากฎหมายประกันสังคมของไทยมีการให้สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีตายไว้เพิ่มเติม อาจทำให้ประเทศไทยใช้หลักการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายได้ใกล้เคียงกับการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีของการสงเคราะห์บุคคลผู้อยู่ในอุปการะได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามหลักการสำคัญตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยควรเพิ่มเติมประโยชน์ทดแทนในรูปของเงินบำนาญครอบครัว หรือเงินบำนาญพิเศษ ให้แก่บุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตน โดยกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายไว้ตามแต่บุคคลที่มีสิทธิได้รับ เช่น หากเป็นภรรยาฝ่ายที่ต้องเลี้ยงดูบุตรมีอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือ 21 ปี หากทำการศึกษาอยู่ก็ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นรายเดือน จนกว่าจะแต่งงานใหม่หรือจนกว่าเด็กจะมีรายได้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามเกณฑ์อายุของการศึกษา แต่เงินที่จ่ายให้นี้ไม่ควรเป็นจำนวนที่มากเกินไป ควรเป็นลักษณะของเงินช่วยเหลือ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับประโยชน์ที่ยังมีความสามารถ ไปหางานทำได้ อันจะไม่เป็นภาระต่อสังคมต่อไป

นอกจากนี้การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้จ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในอัตราเป็นร้อยละของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 ที่ให้คำนวณโดยนำค่าจ้าง 3 เดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลัง 9 เดือน หาดด้วย 90 แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าถ้านำค่าจ้างของ 3 เดือนอื่นในระยะเวลา 9 เดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่าก็ให้นำค่าจ้าง 3 เดือนนั้น หาดด้วย 90 หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือนให้นำค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้วหาดด้วย 90 เป็นเกณฑ์คำนวณ ซึ่งการคำนวณตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวสร้างความยุ่งยากให้กับทั้งสำนักงานประกันสังคมและต่อผู้ประกันตนเองอีกทั้งการที่ผู้ประกันตนจะนำค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ามาคำนวณต้องนำหลักฐานมาพิสูจน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมากขึ้น สำนักงานประกันสังคมควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นค่าจ้างรายวัน โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเป็นจำนวนวันเหมือนกับอัตราของการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานที่กำหนดให้ลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน กล่าวคือกำหนดเป็นอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน สำหรับการว่างงานจากสาเหตุถูกเลิกจ้างหรือสาเหตุจากการลาออกจากงาน โดยกำหนดให้ได้รับครั้งละไม่เกินวันที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ.2547 ซึ่งสามารถทำได้เพื่อความสะดวกและแน่นอนในการคำนวณประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์กรณีตายที่ต้องจ่ายแล้ว ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นก่อนตายด้วย เช่น ค่ารักษาพยาบาลก่อนผู้ประกันตนตาย ทั้งนี้เนื่องจากก่อนจะมีการตายเกิดขึ้น ย่อมต้องมีการรักษาเพื่อยื้อชีวิตผู้ประกันตน ซึ่งปัจจุบันสิทธิประโยชน์เรื่องการรักษาพยาบาลก่อนตายยังรวมอยู่ในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินที่มีหลักเกณฑ์ว่าหากผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากสถานพยาบาลที่กำหนด ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์ในอัตราที่กฎหมายกำหนด หากเป็นสถานพยาบาลของรัฐประเภทผู้ป่วยนอก ให้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น หากเป็นผู้ป่วยในให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์ ตามจำนวนที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายในเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง หากเป็นสถานพยาบาลเอกชน ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์ตามจำนวนที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาทและหากเกิน 1,000 บาท ให้จ่ายเพิ่มเติมตามรายการและอัตราที่กำหนด เช่นการได้รับเลือด จ่ายไม่เกิน 500 บาทต่อยูนิตหรือการ CT-Scan เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาท หรือค่า MRI เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 8,000 บาท หรือค่าฟันคิ่นซี่พ รวมค่ายาและอุปกรณ์ที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาทต่อรายหรือค่าผ่าตัดใหญ่ตามระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 16,000 บาท ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่ารักษาพยาบาลในกรณีประสบอันตรายฉุกเฉินนี้ เป็นเพียงขอบเขตการให้แบบจำกัดไว้ แต่ในความเป็นจริงมีค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดทั้งสิ้น หากดำเนินการรักษาผู้ประกันตนเพื่อช่วยเหลือชีวิตแล้ว ผู้ประกันตนยังเสียชีวิตอยู่ ค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นนี้ต้องตกเป็นภาระของญาติหรือบุคคลใกล้ชิดของผู้ประกันตนต่อไป ทำให้เกิดความเดือดร้อน บางกรณีไม่มีค่ารักษาพยาบาลในส่วนนี้อาจต้องไปกู้ยืมเงินหรือขายทรัพย์สินมาเพื่อจ่ายให้แก่โรงพยาบาลก็ได้ ซึ่งในปัจจุบันยังมีการทำหนังสือแสดงเจตนาปฏิเสธการรักษา Living Wills ที่สามารถให้ผู้เจ็บป่วยทุกข์ทรมานจากการรักษาจากโรคที่ไม่มีทางรักษา ให้แสดงเจตนาไม่ขอรับบริการบริการสาธารณสุขที่ทำไปเพียงเพื่อยืดการในวาระสุดท้ายของชีวิต ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 นอกจากข้อดีที่ทำให้ผู้ประกันตนที่ป่วยไม่ต้องเจ็บปวด ทนทุกข์ทรมานจากการรักษาที่ไม่เกิดประโยชน์ เช่น การเจาะคอเพื่อช่วยหายใจ และทำให้ผู้ป่วยเลือกที่จะจากไปอย่างสงบในสถานที่ที่ตนเองต้องการแล้ว ญาติยังไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจำนวนมากจนทำให้ญาติผู้ป่วยบางรายถึงกับต้องหมดเนื้อหมดตัวหรือขายทรัพย์สิน เพื่อการรักษาที่แทบจะไม่เกิดประโยชน์หรือพ้นจากวาระสุดท้ายของชีวิตได้เลย ดังนั้นในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลก่อนตายนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาในการช่วยเหลือผู้ประกันตน โดยควรกำหนดประโยชน์ทดแทนเพิ่มในส่วนของเงินสงเคราะห์กรณีตายให้มากขึ้น

เพื่อช่วยเหลือผู้ประกันตน เนื่องจากปัจจุบันเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้แก่ผู้รับประโยชน์นั้นมีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากการตายของผู้ประกันตน

4.2.2 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจกรณีเคยเป็นผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าผู้ประกันตนในกรณีนี้เป็นผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 มาก่อน ซึ่งได้มีการส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงกล่าวคือสิ้นสุดสภาพความเป็นลูกจ้างและได้แสดงความจำนงขอเป็นผู้ประกันตนภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดสภาพความเป็นลูกจ้าง โดยผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบเป็นจำนวน 2 เท่า รัฐบาลออก 1 เท่า ซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเหมือนกับกรณีที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ถึงแก่ความตายเช่นเดียวกัน เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมถือว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้เคยจ่ายเงินสมทบในกรณีของการประกันตนแบบบังคับมาก่อน ซึ่งหากจะเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นแล้ว กฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นได้ให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนตายไว้คือ บำนาญตกทอดร้อยละ 75 ของบำนาญชราภาพ บำนาญแห่งชาติแก่ภริยา 792,100 เยนต่อปี(ประมาณ 302,000 บาท)และหากมีบุตร 2 คนจะให้คนละ 511,000 เยน(ประมาณ 195,000 บาท)หากมีบุตร 3 คนให้คนละ 36,300 เยน(ประมาณ 139,000 บาท)และค่าใช้จ่ายในการมาปนกิจสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 60 วัน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับประโยชน์ทดแทนที่กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยได้กำหนดให้ไว้ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายแล้ว ให้ประโยชน์ทดแทนในรูปของค่าทำศพ 40,000 บาท เงินสงเคราะห์กรณีตายประมาณ 1 เดือนครึ่งและ 5 เดือนตามระยะเวลาในการส่งเงินสมทบและเงินบำเหน็จชราภาพกรณีส่งเงินสมทบไม่ถึง 12 เดือนให้เท่ากับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตรและกรณีส่งเงินสมทบไม่เกิน 180 เดือนให้เท่ากับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างส่งเงินสมทบพร้อมประโยชน์ตอบแทน หากเกิน 180 เดือนจะได้รับบำเหน็จชราภาพ 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือน ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยได้ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตายไว้มากกว่าประโยชน์ทดแทนในกรณีตายของประเทศไทย

ดังนั้นหากกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยมีการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนตายเพิ่มขึ้นโดยเพิ่มเติมประโยชน์ทดแทนในรูปของเงินที่ให้แก่นุเคราะห์ผู้ขาดไร้อุปการะในลักษณะเดียวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบบังคับ ตามมาตรา 33 แล้ว จะเป็นการจูงใจให้ผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ให้มีการสมัครเข้าระบบ

เป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจเพิ่มขึ้นกว่าปัจจุบันที่มีผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 อยู่เพียง 865,477 คนเท่านั้น (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2555)³

การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดเงื่อนไขในการเกิดสิทธิการรับเงินสงเคราะห์กรณีตายไว้ว่าผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบมานานถึง 36 เดือน จึงจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายนั้น เป็นการกำหนดเงื่อนไขไว้นานเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์กรณีตายของประเทศญี่ปุ่นแล้ว ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดเงื่อนไขในการเกิดสิทธิประโยชน์กรณีตายไว้เพียง 6 เดือนเท่านั้น ผู้มีสิทธิก็จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตายในรูปของบำนาญตกทอด แต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขของผู้รับประโยชน์ไว้ เช่น กำหนดอายุหรือกำหนดว่าต้องเป็นผู้ขาดไร้อุปการะ ต้องเป็นผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้หรือต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตน ดังนั้นกฎหมายประกันสังคมของไทยควรกำหนดเงื่อนไขในการรับสิทธิประโยชน์ให้สั้นลง เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น แต่อาจกำหนดเงื่อนไขของผู้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น เช่น กำหนดอายุของผู้รับประโยชน์หรือกำหนดให้ผู้รับประโยชน์ต้องเป็นผู้ที่ยังช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่นเดียวกับของประเทศญี่ปุ่น เช่น หากผู้ประกันตนตาย ให้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสงเคราะห์ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ผู้รับสิทธิจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกันตนเพิ่มมากขึ้น

4.2.3 ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนประเภทอิสระ

ตามที่ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนอิสระ ตามมาตรา 40 กรณีประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ซึ่งได้เคยกล่าวไว้แล้วนั้น สามารถนำมาพิจารณาถึงหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนตายพบว่ามี การจ่ายประโยชน์ทดแทนคือเงินค่าทำศพอยู่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นกรณีของการจ่ายเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทนทั้งกรณีสิทธิประโยชน์ 1 ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบในอัตราเป็นรายเดือนเดือนละ 100 บาทและกรณีสิทธิประโยชน์ 2 ซึ่งผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเป็นรายเดือนเดือนละ 150 บาทก็ตาม โดยสิทธิประโยชน์ตามกรณีสิทธิประโยชน์ 2 จะได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น 1 กรณี คือ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ จากที่สิทธิประโยชน์ 1 ได้ให้สิทธิประโยชน์ไว้ 3 กรณี คือ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือ

³ กองวิจัยและพัฒนา. (2555). จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555,

เจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพและประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าประโยชน์ทดแทนในกรณีตายที่สำนักงานประกันสังคมได้ให้แก่ผู้ประกันตนทั้งกรณีสิทธิประโยชน์ 1 และสิทธิประโยชน์ 2 นั้นเหมือนกันทุกประการ

หากมีการเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์แล้วจะพบว่าประเทศฟิลิปปินส์มีการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตายจะได้รับค่าทำศพและบำนาญรายเดือน โดยผู้ที่อยู่ในอุปการะมีสิทธิได้รับบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะได้ โดยจ่ายเป็นจำนวน 300 เปโซ รวมกับร้อยละ 20 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและรวมอีกร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสำหรับทุกปีที่จ่ายเงินสมทบเกิน 10 ปีหรือคิดจากร้อยละ 40 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า และบำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต โดยได้รับเท่ากับร้อยละ 10 ของบำนาญรายเดือนหรือ 250 เปโซแล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า แต่มีเงื่อนไขว่าต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 36 เดือน หากจ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 36 เดือน ผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับเป็นเงินก้อนจำนวน 35 เท่าของบำนาญรายเดือน หากไม่มีผู้มีสิทธิลำดับแรก ผู้มีสิทธิลำดับถัดไป จะได้รับเป็นเงินก้อนจำนวน 20 เท่าของบำนาญรายเดือน จะเห็นว่ากฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์มีการเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตายไว้มากกว่ากฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยหรือกรณีของการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีตายแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยังมีการให้เงินสงเคราะห์กรณีตายตามระยะเวลาของการส่งเงินสมทบ ดังนั้น กฎหมายประกันสังคมควรได้รับการแก้ไขให้มีการเพิ่มประโยชน์ทดแทน โดยจ่ายเงินในลักษณะบำนาญสำหรับผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความสะดวก รวดเร็ว โดยกำหนดเงื่อนไขการเกิดสิทธิไว้ ซึ่งหากผู้ประกันตนจ่ายเงินไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด ให้มีสิทธิได้รับเงินก้อนในลักษณะเดียวกับประเทศฟิลิปปินส์

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ หากมีการกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ต้องการเข้ามาในระบบประกันสังคม สามารถที่จะได้สิทธิประโยชน์ในกรณีตายทันทีที่ส่งเงินสมทบเลย ย่อมเป็นผลดีและสามารถดึงดูดผู้ประกันตนอิสระให้สนใจ เข้ามาสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสังคมได้ เนื่องจากผู้ประกันตนจะเห็นว่าไม่ถูกสำนักงานประกันสังคมเอาเปรียบ กรณีที่ต้องจ่ายเงินสมทบถึง 6 เดือน จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า จึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้ความคุ้มครองทางสังคมให้แก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระก็จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศให้มีหลักประกันทางสังคม และเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคม ผู้เขียนเห็นว่าสำนักงานประกันสังคมควรให้สิทธิประโยชน์กรณีตายแก่ผู้ประกันตนในทันทีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ โดยไม่ต้องรอให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นเวลาถึง 6 เดือน จึงจะให้สิทธิ

ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ตามกฎหมายในปัจจุบัน ทั้งก็เพื่อความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนอิสระ อีกทั้งยังจะเป็นการจูงใจผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมมากขึ้นอีกด้วย จากปัจจุบันที่มีอยู่เพียงจำนวน 612,517 คน(ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2555)⁴

ในส่วนของค่าทำศพนั้น ผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 และผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 จะได้รับค่าทำศพเป็นเงินจำนวน 40,000 บาท แต่ผู้ประกันตนแบบอิสระตามมาตรา 40 จะได้รับค่าทำศพเป็นเงินจำนวน 20,000 บาท แต่การจ่ายให้จะเหมือนกันทุกประการ คือ จะจ่ายให้แก่ผู้ที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการงานศพและต้องเป็นผู้จัดงานศพของผู้ประกันตน หากไม่มีให้จ่ายแก่ สามีภรรยา บิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานว่าได้จัดการศพผู้ประกันตนหรือหากไม่มีให้จ่ายแก่บุคคลใดก็ได้ที่มีหลักฐานว่าเป็นผู้จัดงานศพ ผู้ประกันตน จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินนี้ก็เพื่อใช้ในการจัดการงานศพของผู้ประกันตน โดยแท้จริง โดยไม่ว่าจะเป็นกรณีการจ่ายให้แก่บุคคลใดก็ตามผู้มีสิทธิรับเงินค่าทำศพนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีหลักฐานว่าเป็นผู้จัดงานศพผู้ประกันตนมาแสดง ทางสำนักงานประกันสังคมจึงจะจ่ายเงินค่าทำศพจำนวนนี้ให้ หากเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งมีการจ่ายเงินค่าทำศพนี้ให้ เช่นเดียวกัน โดยในประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งมีการจ่ายเงินค่าทำศพจำนวน 20,000 เปโซ (ประมาณ 9,600 บาท)จะเห็นว่าประเทศไทยเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนมากกว่าประเทศฟิลิปปินส์ หากเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นแล้วพบว่า ประเทศญี่ปุ่นให้ประโยชน์ทดแทนเป็นค่าอุปการะสงเคราะห์เท่ากับจำนวนค่าจ้างเฉลี่ย 60 วัน ซึ่งจะได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนค่าจ้างเฉลี่ยของชาวญี่ปุ่นซึ่งสูงถึงประมาณ 50,000 บาทต่อเดือน หากคำนวณตามค่าจ้างเฉลี่ยจะได้ค่าทำศพประมาณ 100,000 บาทและหากเปรียบเทียบกับประเทศสวีเดนแล้ว ประเทศสวีเดนมีการให้ค่าทำศพจำนวน 13,200 โครน(ประมาณ 57,000 บาท) จากการเปรียบเทียบพบว่าประเทศสวีเดนมีการจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนสูงที่สุด แต่ในเรื่องของค่าทำศพนี้ ลักษณะการดำเนินการทำศพ รวมถึงค่าใช้จ่ายในแต่ละประเทศอาจไม่เท่ากัน ค่าทำศพในประเทศสวีเดนและญี่ปุ่นมีค่าใช้จ่ายในการทำศพสูงมาก การจ่ายค่าทำศพในจำนวนที่สูงจึงเป็นเรื่องปกติ แต่หากเปรียบเทียบกับค่าทำศพที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 แล้ว ยังมีการจ่ายให้ได้ถึง 40,000 บาท ดังนั้นกรณีของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จึงควรจ่ายค่าทำศพที่ 40,000 บาทเท่ากับของผู้ประกันตนประเภทอื่น ซึ่งนอกจากจะทำให้เป็นการแบ่งระดับของผู้ประกันตนแล้ว ยังขาดความเป็นมาตรฐานของสำนักงานประกันสังคม ในเมื่อเป็นประโยชน์ทดแทนประเภทเดียวกัน จึงควรที่จะให้สิทธิประโยชน์เท่ากัน แม้จะจ่ายเงินสมทบไม่เท่ากันก็ตาม นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับการเสียชีวิตจากการทำงานซึ่ง

⁴ กองวิจัยและพัฒนา. (2555). จำนวนผู้ประกันตนภาคอิสระ. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2555,

ลูกจ้างจะได้รับค่าทำศพจากกองทุนเงินทดแทนเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งปัจจุบัน ณ เดือนเมษายน พ.ศ.2555 เป็นจำนวน 300 บาทต่อวัน อัตรา 100 เท่าจึงเป็นเงินจำนวน 30,000 บาท จะเห็นได้ว่ากฎหมายเงินทดแทนใช้คำว่า “เป็นจำนวน 100 เท่า” แต่กฎหมายประกันสังคมใช้คำว่า “ไม่น้อยกว่า 100 เท่า” ทำให้การให้ค่าทำศพตามกฎหมายเงินทดแทนไม่สามารถให้เกินกว่า 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันได้ เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ การเสียชีวิตจากการทำงานควรได้รับเงินค่าทำศพในอัตราที่สูงกว่าการเสียชีวิตจากการทำงาน ดังนั้นกฎหมายเงินทดแทนจึงควรได้รับการแก้ไขเพื่อให้ลูกจ้างที่เสียชีวิตจากการทำงานมีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพที่มากขึ้น

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่สำนักงานประกันสังคมให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นเวลาถึง 6 เดือนก่อนที่จะถึงแก่ความตาย ซึ่งเมื่อได้พิจารณาในส่วนนี้แล้ว ผู้เขียนเห็นว่ายังไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตน เนื่องจากว่าผู้ประกันตนทุกคนที่จ่ายเงินสมทบเข้าสู่สำนักงานประกันสังคมแล้วก็หวังว่าจะได้รับความคุ้มครอง อีกทั้งในหลักการของการประกันสังคมนั้น ยึดถือหลักการกระจายความเสี่ยง โดยให้ความคุ้มครองแก่บุคคลเป็นจำนวนมากซึ่งหากมีสมาชิกกองทุนหลายคนแล้วเป็นไปไม่ได้ที่จะประสบอันตรายพร้อมกัน และมีการขอรับประโยชน์ทดแทนพร้อมกัน ย่อมต้องมีการขอรับประโยชน์ทดแทนเป็นรายๆ ไป ซึ่งหลักการข้อนี้เป็นหลักที่ยึดถือปฏิบัติกันในการวางระบบประกันสังคมโดยทั่วไป อีกทั้งสำนักงานประกันสังคมเองก็ได้เป็นองค์กรที่มุ่งจะต้องแสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าการมุ่งคุ้มครองผู้ประกันตน นอกจากนี้ยังต้องถือหลักทฤษฎีความมั่นคงทางสังคมมาใช้ในการพิจารณาในการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน เนื่องจากว่าหากผู้ประกันตนประสบเหตุเสียชีวิตแล้ว จะไม่ทำให้ผู้ที่เป็นครอบครัวต้องเดือดร้อน อย่างน้อยในส่วนของงานศพตามประเพณี ก็ต้องให้แก่ครอบครัวผู้ประกันตน หรือผู้สิทธิได้รับทันที ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ครอบครัวของผู้ประกันตน

4.3 ปัญหาเรื่องผู้รับประโยชน์ทดแทน

เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมของไทยมีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนกรณีตายไว้หลายประเภท โดยที่ประโยชน์ทดแทนต่างๆที่สำนักงานประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนเป็นความช่วยเหลือที่ให้แก่ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัยหรือได้รับความเดือดร้อน โดยผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กำหนดให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนแล้ว ซึ่งกฎหมายประกันสังคมไทยกำหนดประเภทของประโยชน์ทดแทนไว้ 7 กรณี คือ

- 1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

- 2) กรณีทุพพลภาพ
- 3) กรณีคลอดบุตร
- 4) กรณีตาย
- 5) กรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) กรณีชราภาพ
- 7) กรณีว่างงาน

โดยในเรื่องของผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายนั้น สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สิทธิไว้ในหลายกรณี ซึ่งจากการศึกษาพบว่าทั้งผู้รับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 และผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ต่างก็มีปัญหาในเรื่องของผู้รับประโยชน์ทดแทนในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยแล้วพบว่าผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ถึงแก่ความตายจะได้รับประโยชน์ทดแทนที่เหมือนกันอยู่ 1 กรณี คือเรื่องของเงินสงเคราะห์จ่ายให้แก่ทายาทเมื่อผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 และผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ถึงแก่ความตาย ทั้งนี้จะจ่ายให้ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนเสียชีวิต ซึ่งจะจ่ายให้แก่บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้รับเงิน ถ้าหากไม่มีบุคคลดังกล่าวก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน โดยหากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 1 เดือนครึ่งและหากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 5 เดือน จะเห็นว่าเงินสงเคราะห์นี้ผู้มีสิทธิอันดับแรกกลับกลายเป็นบุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้ที่รับเงินนี้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วมีผู้ประกันตนจำนวนมากที่ไม่ทราบถึงเงื่อนไขข้อนี้ทำให้มิได้มีการระบุไว้ในหนังสือระบุไว้ ซึ่งหากผู้ประกันตนที่มีครอบครัวคงไม่เกิดปัญหาขึ้น แต่หากเป็นผู้ประกันตนที่เป็น โสดแล้วมิได้ระบุหนังสือไว้ว่าจะให้แก่ใครเลย หากเสียชีวิตก็จะไม่มีผู้รับเงินส่วนนี้แทน ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็น โสดแต่หากผู้ประกันตนเสียชีวิต ย่อมต้องมีบุคคลที่เขามีความประสงค์ที่จะให้เงินจำนวนนี้แก่ผู้ที่เขาต้องการ ซึ่งอาจไม่ใช่คนใกล้ชิดก็เป็นได้ ทำให้ผู้ประกันตนที่เป็น โสดเหล่านี้เสียสิทธิไปโดยปริยาย เนื่องจากว่าหากไม่มีผู้ใดยื่นขอรับเงินนี้ภายใน 1 ปีแล้ว เงินจำนวนดังกล่าวก็จะตกเป็นของกองทุนประกันสังคมต่อไป หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ไม่มีหนังสือระบุชื่อผู้รับเงินสงเคราะห์ไว้ แต่ยังมีทายาทอื่นที่ไม่ใช่สามีภรรยา บิดามารดาหรือบุตรเลย แต่มีทายาทอื่นที่ผู้ประกันตนต้องอุปการะไว้ เช่น สามีภรรยาที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส บุตรนอกกฎหมาย ปู่ย่าตายาย เป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้อาจได้รับผลกระทบจากการเสียชีวิตของผู้ประกันตน

ก็ไม่มีสิทธิที่จะรับเงินสงเคราะห์จำนวนนี้เช่นเดียวกัน ทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลดังกล่าว ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมยึดถือหลักการ “เฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข” อีกทั้งต้องยึดหลักความมั่นคงทางสังคมอีกด้วย ซึ่งหากว่าไม่มีการจ่ายเงินสงเคราะห์จำนวนนี้ให้แก่บุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนจากการที่ผู้ประกันตนเสียชีวิตแล้ว สังคมย่อมต้องเกิดความไม่มั่นคง และจากการเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นแล้ว กฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น มีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ตายที่อายุ 60 ปีขึ้นไป หรือกฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ก็มีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่บุตรนอกสมรส

นอกจากนี้ตามกฎหมายไทยยังมีการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตายไว้อีกประเภทหนึ่งคือกฎหมายเงินทดแทนซึ่งแบ่งประโยชน์ทดแทนได้ 2 ประเภท คือ เงินทดแทนและค่าทำศพ โดยที่เงินทดแทนจะจ่ายเป็นอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นเวลา 8 ปี โดยจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ อันได้แก่ บิดามารดา สามีหรือภริยาหรือบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่อมีอายุกว่า 18 ปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ก็ให้ได้รับส่วนแบ่งตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่หรือบุตรที่มีอายุกว่า 18 ปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนถึงแก่ความตายหรือบุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน 310 วันนับแต่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือหากไม่มีผู้มีสิทธิดังกล่าวก็ให้จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย และเงินอีกประเภทหนึ่งคือเงินค่าทำศพ ซึ่งจะจ่ายให้เป็นจำนวน 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุด รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 22,100 บาท (221 บาทต่อวัน ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.2554) ซึ่งต่อไปวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2555 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดจะเป็น 300 บาทต่อวัน ซึ่งจะเป็นเงินทั้งสิ้น 30,000 บาท โดยกฎหมายมิได้กำหนดว่าต้องจ่ายแก่ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน แต่ในทางปฏิบัติแล้วจะจ่ายให้แก่ผู้จัดการงานศพลูกจ้าง

หากเปรียบเทียบกับผู้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมแล้ว จะเห็นว่าผู้รับค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนนั้นมีความหมายกว้างมากกว่าผู้รับประโยชน์ทดแทนของกฎหมายประกันสังคม กล่าวคือ ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนคือ บุคคลตามมาตรา 20 (1) ถึง (4) นอกจากนี้ยังมีบุคคลตามวรรคสอง คือ บุตรของลูกจ้างที่เกิดใน 310 วันนับแต่ลูกจ้างตายหรือสูญหาย ให้มีสิทธิได้รับตั้งแต่วันคลอด และหากไม่มีบุคคลตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้วให้จ่ายแก่บุคคลที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างมาก่อน แต่มีเงื่อนไขว่าผู้อยู่ในอุปการะจะต้องได้รับความเดือดร้อนจากการตายของลูกจ้าง ดังนั้นผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างอาจเป็นญาติของลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติเลยแต่เป็นผู้ที่ลูกจ้างอุปการะไว้ก่อนตายและต้องได้รับความเดือดร้อนจากการตายของลูกจ้าง เช่น อาจเป็นเด็กกำพร้าในสถานสงเคราะห์เด็กที่ใดที่หนึ่งที่ลูกจ้างเป็นผู้ส่งเงินเลี้ยงดูตั้งแต่ก่อนตายและเมื่อลูกจ้างตายก็ไม่มีผู้ใดส่ง

เงินให้อีก เช่นนี้เป็นต้น แต่ต้องแสดงให้เห็นว่าได้รับความเดือดร้อนจากการตายของลูกจ้างดังนั้น กฎหมายประกันสังคมควรกำหนดผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตายไว้ใน ลักษณะเดียวกับกฎหมายเงินทดแทน ทั้งนี้เพื่อให้ประโยชน์ทดแทนสามารถตกแก่ผู้มีสิทธิได้รับ ตายเพิ่มมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์แก่สังคมมากกว่าที่จะไม่มีผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือกฎหมายทั้งสองฉบับนี้ไม่เป็นการขัดกันเอง กล่าวคือผู้มีสิทธิ ได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนแล้วก็ยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตาม กฎหมายอื่น เช่น กฎหมายประกันสังคมได้ ทำให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนแล้วสามารถมีสิทธิ ได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมได้อีก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ที่สอดคล้องกัน หาก กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินไป ในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ.2537

จากการวิเคราะห์ปัญหาการให้สิทธิประโยชน์กรณีตายของกฎหมายประกันสังคม ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แล้วพบว่ายังมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาเรื่องเงื่อนไขการเกิดสิทธิที่ต้องจ่ายเงินสมทบนานถึง 36 เดือนจึงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ กรณีตายหรือกรณีเรื่องของการจ่ายเงินสมทบที่เก็บจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ตามมาตรา 33 โดย กำหนดจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดที่ 15,000 บาท ทำให้ผู้มีรายได้น้อย 15,000 บาทจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนที่ไม่เกินจำนวนดังกล่าว ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้มี รายได้น้อย ทั้งในเรื่องของสิทธิประโยชน์กรณีตายที่กำหนดไว้แคบเกินไป ทำให้ผู้ที่ต้องเดือดร้อน จากการตายของผู้ประกันตนที่เป็นญาติห่างหรือมิใช่ญาติไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ อีกทั้งปัญหา เรื่องเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้สูงสุดที่ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยคูณด้วย 3 และร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เฉลี่ยคูณด้วย 10 ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยเกินไป เนื่องจากหากมีการ ตายเกิดขึ้นแล้ว สิ่งที่มาคือเรื่องของค่าใช้จ่าย เช่น ค่ารักษาพยาบาลก่อนตาย ค่ายื้อชีวิต ค่า ยานพาหนะ ค่าจัดการงานศพ มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมากที่ประโยชน์ทดแทนกรณีอื่น อาจไม่ ครอบคลุม ควรที่กฎหมายประกันสังคมต้องได้รับการแก้ไข ซึ่งผู้เขียนจะได้ทำการสรุปและ เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมของไทยต่อไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

รัฐบาลของประเทศต่างๆ ในโลกส่วนใหญ่มีระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้ความคุ้มครองความเสี่ยง ให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตนตั้งแต่เกิดจนตาย จึงถือว่าระบบประกันสังคมนับเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ควรที่จะมองข้าม ซึ่งระบบประกันสังคมเป็นระบบของการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก โดยทั่วไปรัฐบาลของต่างประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้ และอยู่ในระบบแรงงาน โดยการประกันสังคมเป้าหมายที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมประชาชนทุกคนในประเทศไทย ให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เพื่อเป็นมาตรการในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อจะให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องประสบภัยพิบัติ สูญเสียรายได้ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นหน้าที่รัฐควรให้สวัสดิการสังคมเพื่อให้คนในสังคมมีสถานะความเป็นอยู่ที่ดี อีกทั้งเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในสังคม ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา การสาธารณสุข การจัดที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างแรงงาน และการบริการสังคม สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่จะต้องหามาตรการต่างๆ ทางสวัสดิการสังคมเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือ ตามเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น รัฐบาลจึงจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันต่อการดำเนินชีวิตให้แก่ลูกจ้าง และบุคคลผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนให้ได้รับความช่วยเหลือ เมื่อมีการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย การคลอดบุตร การทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เป็นต้น โดยกฎหมายประกันสังคมนั้นได้กำหนดลักษณะของการเป็นสมาชิกไว้หลายลักษณะ อันได้แก่ ลูกจ้างอันมีลักษณะบังคับ กล่าวคือได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป และสำหรับบุคคลที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างแล้วมีความประสงค์ที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อก็สามารถทำได้ในรูปของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ หรือผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระที่มีได้มีสถานะเป็นลูกจ้างก็สามารถเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมได้ในรูปของผู้ประกันตนอิสระ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายประกันสังคมของไทยมีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีตายที่แตกต่างกับต่างประเทศ รวมถึงกฎหมายในประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ทำให้เกิดความไม่เป็นเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนในแต่ละรูปแบบ รวมถึงทำให้ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการประกันสังคม ซึ่งผู้เขียนสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) อัตราการส่งเงินสมทบที่กองทุนประกันสังคมใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ตามมาตรา 33 ยังมีปัญหาและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตัวผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงหลักการของการประกันแล้ว ยังขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายประกันสังคมเพราะเป็นการก่อภาระ สร้างความไม่เป็นธรรมให้แก่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย โดยอัตราการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ ได้กำหนดจากฐานค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เมื่อผู้ประกันตนคนใดมีเงินเดือน 15,000 บาท ก็จะจ่ายเงินสมทบเดือนละ 450 บาท หรือผู้ประกันตนคนใดมีเงินเดือน 100,000 บาท ก็จะจ่ายเงินสมทบเดือนละ 450 บาทเท่านั้น เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมจะคำนวณตามอัตราสูงสุดที่ 15,000 บาท ส่วนที่เกิน 15,000 บาท จะไม่นำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้อยู่ ณ ปัจจุบัน คือตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบร้อยละ 3 ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2555 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ.2555 ให้จ่ายเงินสมทบร้อยละ 4 และตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้นไปให้กลับมาใช้อัตราเงินสมทบที่ร้อยละ 5 เช่นเดิม จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยนั้น คือผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยถึงปานกลาง ส่วนผู้ประกันตนที่มีรายได้เกิน 15,000 บาท ซึ่งถือว่าเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้มากจะจ่ายเงินสมทบเป็นอัตราที่น้อยมาก เนื่องจากรายได้ที่ได้รับจริงจะถูกนำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท

2) ปัญหาอีกประการคือ เนื่องจากตามกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล ส่งเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่าย อันเรียกว่า หลักการไตรภาคี โดยไม่มีการแบ่งแยกว่ากรณีใดเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง หากกรณีใดเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างควรที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในส่วนนี้แทนลูกจ้างด้วย เนื่องจากนายจ้างย่อมมีฐานะในทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าลูกจ้างอย่างมาก การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 ฝ่ายออกเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันจึงเป็นการไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรม

3) ปัญหาเรื่องการจ่ายเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ที่สมัครเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงิน โดยออก 2 เท่า คิดเป็นการจ่ายเงินสมทบเดือนละ 240 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 5 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็น

หลักฐานในการคำนวณ เงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ซึ่งจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานคือ เดือนละ 4,800 บาท ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทน 6 ประเภทคือ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ทั้งนี้ ยกเว้นประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพียงอย่างเดียวที่ไม่คุ้มครอง โดยสำนักงานประกันสังคมได้ เรียกเก็บจากนายจ้างและลูกจ้างในอัตราที่ไม่เท่ากัน โดยให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบ เข้าสู่กองทุน โดยให้รัฐบาลออก 1 เท่าและผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่าย ต้องออกแล้ว ผู้เขียนเห็นว่ายังมีความไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 เนื่องจากผู้ประกันตนในกรณีนี้เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับมาก่อนที่เคยเป็นผู้ที่มีรายได้นั่นเอง มีนายจ้างเป็นผู้ออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง มีฐานเงินเดือนที่จะนำมาคิดคำนวณเงินสมทบและเมื่อ สิ้นสุดสภาพการจ้างแล้วหากต้องการเป็นผู้ประกันตนต่อไปจะต้องส่งเงินสมทบเข้าสู่กองทุน ประกันสังคม โดยต้องออกในส่วนของนายจ้างด้วย อันเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกันตน

4) ปัญหาเรื่องการจ่ายเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40 นั้น สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดรูปแบบของอัตราเงินสมทบ คือให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ กองทุนเป็นรายเดือนเดือนละครั้ง โดยผู้ประกันตนอาจจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน แต่ไม่อาจจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ การจ่ายเงินสมทบในวันใดของเดือนใดให้ถือเป็นการ จ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและเดือนต่อไปตามจำนวนสมทบที่จ่ายล่วงหน้า หากว่าผู้ประกันตน จ่ายเงินสมทบล่วงหน้าครั้งละเกินจำนวน 1 เดือนขึ้นไป และผู้ประกันตนเสียชีวิต ให้สำนักงานคืน เงินสมทบส่วนที่จ่ายล่วงหน้า ให้แก่สามี ภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่ เท่ากัน โดยที่ผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40 นี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย ไม่แน่นอน เป็นพ่อค้า แม่ค้า หรือเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งโอกาสที่จะจ่ายเงินล่วงหน้าตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด คง เป็นไปได้ยาก สิ่งที่เป็นไปได้คงเป็นเรื่องของการส่งเงินสมทบที่อาจมีการหลงลืมหรือรายได้ น้อยลง ทำให้ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบตามกำหนดเวลาได้ ซึ่งอาจเป็นปัญหาและเกิดความไม่เป็น ธรรมต่อผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40

5) ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งตามกฎหมายประกันสังคมของ ไทยมีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีตายคือ ค่าทำศพ เงินสงเคราะห์และเงินบำเหน็จชราภาพซึ่งอยู่ ในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ โดยปกติเมื่อมีการตายเกิดขึ้น ต้องมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น ตามมา ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายการซื้อชีวิต ค่าพาหนะ ค่าจัดการงานศพ ซึ่งการ รักษาพยาบาลต่าง ๆ นับเป็นค่าใช้จ่ายจำนวนมากซึ่งประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยก็ไม่สามารถครอบคลุมได้ทั้งหมด จึงอาจเป็นปัญหาต่อทายาทหรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์ ทดแทนที่ต้องได้รับความเดือดร้อนจากจำนวนค่าใช้จ่ายจำนวนมากเหล่านั้น ซึ่งประโยชน์ทดแทน

ที่สำนักงานประกันสังคมได้ให้ไว้ในปัจจุบันอาจไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือ เยียวยาครอบครัวของผู้ประกันตนเมื่อต้องประสบภัยพิบัติในครอบครัว รวมถึงอาจไม่เป็นธรรมต่อผู้รับประโยชน์ทดแทนที่ต้องเสียบุคคลในครอบครัวไป แต่ได้รับการเยียวยาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

6) ปัญหาเรื่องค่าจ้างเฉลี่ยที่นำมาคำนวณเพื่อจ่ายเงินสงเคราะห์ ที่มีการกำหนดให้คำนวณโดยนำค่าจ้าง 3 เดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลัง 9 เดือน หาค่าด้วย 90 แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าถ้านำค่าจ้างของ 3 เดือนอื่นในระยะเวลา 9 เดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่าก็ให้นำค่าจ้าง 3 เดือนนั้น หาค่าด้วย 90 หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือนให้นำค่าจ้าง 3 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้วหาค่าด้วย 90 เป็นเกณฑ์คำนวณ ซึ่งการคำนวณตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวสร้างความยุ่งยากให้กับทั้งสำนักงานประกันสังคม และต่อผู้ประกันตนเองอีกทั้งการที่ผู้ประกันตนจะนำค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ามาคำนวณต้องนำหลักฐานมาพิสูจน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมากขึ้น เป็นการสร้างภาระให้กับผู้ประกันตนและต่อสำนักงานประกันสังคมเอง

7) ปัญหาเรื่องเงื่อนไขการเกิดสิทธิของผู้ประกันตนแบบอิสระตามมาตรา 40 การที่สำนักงานประกันสังคมให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นเวลาถึง 6 เดือนก่อนที่จะถึงแก่ความตาย จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ซึ่งเมื่อได้พิจารณาในส่วนนี้แล้ว ผู้เขียนเห็นว่ายังไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตน เนื่องจากว่าผู้ประกันตนทุกคนที่จ่ายเงินสมทบเข้าสู่สำนักงานประกันสังคมแล้วก็หวังว่าจะได้รับความคุ้มครองทันทีที่ตนจ่ายเงิน แต่เมื่อกฎหมายกำหนดให้ต้องจ่ายเงินสมทบเป็นเวลาถึง 6 เดือน จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน จึงเป็นการไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตนเป็นอย่างมาก

8) ปัญหาเรื่องประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40 ให้ได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 20,000 บาท ผู้เขียนเห็นว่ายังไม่มีความเป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการให้เงินจำนวนนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการจัดการงานศพ ซึ่งเงินดังกล่าวเป็นเงินที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อจัดการงานศพในประเทศเดียวกัน และสำนักงานประกันสังคมก็มีได้เป็นหน่วยงานที่ต้องแสวงหากำไรเป็นหลัก ต้องยึดหลักการช่วยเหลือ เยียวยา บรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตน อีกทั้งต้องไม่ทำให้ผู้ประกันรู้สึกต่ำต้อย จากการถูกแบ่งแยกชั้นผู้ประกันตน แม้จะจ่ายเงินสมทบไม่เท่ากันก็ตาม

9) ปัญหาเรื่องผู้รับประโยชน์ทดแทนที่กฎหมายประกันสังคมของไทยได้กำหนดให้มีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย โดยมีการกำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นผู้รับผลประโยชน์ทดแทนไว้ ในหลายกรณี ซึ่งในแต่ละกรณีก็จะมีการแบ่งผู้รับผลประโยชน์ไว้

ตามลำดับ ประโยชน์ทดแทนที่สำคัญก็คือเงินสงเคราะห์และเงินบำเหน็จชราภาพที่จะจ่ายให้แก่ทายาทต่อเมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้เงินสงเคราะห์จะจ่ายให้ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนเสียชีวิต แต่จะจ่ายให้แก่บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้รับเงิน ถ้าหากไม่มีบุคคลดังกล่าวก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน โดยหากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยคูณด้วย 3 และหากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยคูณด้วย 10 ส่วนกรณีของเงินบำเหน็จชราภาพที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายแก่บุตรชดด้วยกฎหมายยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นและสามีหรือภริยารวมถึงบิดาหรือมารดา ซึ่งหากว่าผู้ประกันตนมีทายาทอื่นหรือบุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายที่มิได้ถูกกำหนดตามกฎหมายประกันสังคม จะไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ทางสำนักงานประกันสังคมได้มีการกำหนดตัวบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์กรณีตายไว้แล้ว แต่ในความเป็นจริงแล้วสังคมไทยมีลักษณะของการอยู่เป็นโสดกันมากขึ้น บางกรณีผู้ประกันตนที่เป็นโสดไม่มีสามีหรือภริยา บิดามารดาเสียชีวิตแล้ว ถึงแม้จะมีพี่น้องหรือญาติอื่นก็ตามก็ไม่มีสิทธิที่จะรับเงินสงเคราะห์ รวมถึงเงินบำเหน็จชราภาพในกรณีนี้ได้หรือในบางกรณี บิดามารดาของผู้ประกันตนอยู่ด้วยกันโดยมิได้จดทะเบียนสมรส เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิต ก็อาจทำให้บิดานอกกฎหมายไม่อาจรับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวได้ แม้ว่าผู้ประกันตนที่เป็นบุตรจะให้การอุปการะอยู่ก็ตาม ซึ่งเงินจำนวนนี้ก็จะไม่มีผู้รับและต้องตกเป็นของสำนักงานประกันสังคมซึ่งถือเป็นความไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนได้ศึกษาแนวความคิด หลักการประกันสังคม อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 และหลักกฎหมายประกันสังคมไทยกับกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ มีข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประกันสังคมไทย ดังต่อไปนี้

1) ควรมีการแก้ไขในเรื่องของอัตราเงินสมทบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างผู้ประกันตนแบบบังคับ โดยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย โดยควรกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ โดยคิดจากฐานรายได้เป็นอัตราร้อยละที่ผู้ประกันตนได้รับ โดยไม่มีการกำหนดเพดานของฐานเงินเดือน

2) ควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ของการจ่ายเงินสมทบโดยกำหนดให้นายจ้างได้ออกเงินสมทบในอัตราที่มากกว่าลูกจ้าง ในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง ควรให้นายจ้างออกเงินสมทบในส่วนของกรณีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ส่วนประโยชน์ทดแทนที่เป็นประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างก็ควรที่จะให้ลูกจ้างออกเงินสมทบร่วมกับนายจ้างด้วย เช่น กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ รวมถึงกรณีว่างงาน

3) ควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 โดยให้ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบในส่วนของตนเอง คือออกเงินสมทบเพียง 1 เท่าโดยให้ส่วนเดิมเคยเป็นของนายจ้างให้รัฐบาลเป็นผู้ส่งเงินสมทบ

4) ควรแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องของอัตราเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนอิสระตามมาตรา 40 ควรกำหนดให้สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังจากที่กำหนดไว้ได้ โดยการทำหนังสือเตือนให้ผู้ประกันตนมาชำระเสียก่อน และหากชำระล่าช้าก็สามารถกำหนดเงินเพิ่มร้อยละ 2 ต่อเดือน และเมื่อได้ชำระแล้วถือว่าความต่อเนื่องของการประกันสังคมยังมีอยู่ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับผู้ประกันตน เนื่องจากผู้ประกันตนในกรณีนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย ไม่แน่นอน เป็นพ่อค้าแม่ค้า เป็นผู้สูงอายุ บางครั้งอาจมีรายได้น้อยหรือมีการหลงลืม แต่ยังคงต้องการที่จะประกันตนต่อ จึงควรกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์ตามมาตรา 47 ทวิและมาตรา 49 จะทำให้ป้องกันการเสียชีวิตของผู้ประกันตน รวมถึงทำให้เกิดประโยชน์และมีความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนมากขึ้น

5) ควรแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องของประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ผู้ประกันตนให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปของเงินบำนาญครอบครัวโดยจ่ายให้แก่บุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตน โดยกำหนดเงื่อนไขการจ่ายตามบุคคลผู้มีสิทธิได้รับ หากเป็นบุตรควรให้ตั้งแต่ขณะที่กำลังศึกษาอยู่จนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หากเป็นภริยามีบุตรที่ขาดไร้อุปการะจะได้รับจนกว่าจะแต่งงานใหม่ แต่ไม่ควรเป็นจำนวนเงินมากเกินไป เพื่อให้ผู้มีสิทธิได้รับที่มีความสามารถได้หางานทำเพื่อมิให้เป็นภาระแก่สังคมและควรเพิ่มจำนวนเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 เพื่อช่วยเหลือเยียวยาค่าใช้จ่ายก่อนตายที่อาจเกิดขึ้นที่เกินกว่าประโยชน์ทดแทนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยครอบครัว

6) ควรแก้ไขจำนวนเงินค่าจ้างเฉลี่ยที่นำมาใช้ในการคำนวณเงินสงเคราะห์จากเดิมที่นำค่าจ้างเฉลี่ยตามมาตรา 57 มาเป็นตัวคำนวณ ให้นำจำนวนค่าจ้างรายวันมาเป็นตัวคำนวณแทน เหมือนกับการให้สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

7) ควรกำหนดให้ผู้ประกันตนแบบอิสระตามมาตรา 40 ที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายในทันทีที่ส่งเงินสมทบ เนื่องจากปัจจุบัน

ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบถึง 6 เดือนจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย เหมือนกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิของผู้ประกันตนแบบบังคับและสมัครใจ ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรม ต่อผู้ประกันตน

8) ควรแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนเงินค่าทำศพที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ได้รับเป็นจำนวน 40,000 บาทเท่ากับค่าทำศพที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39

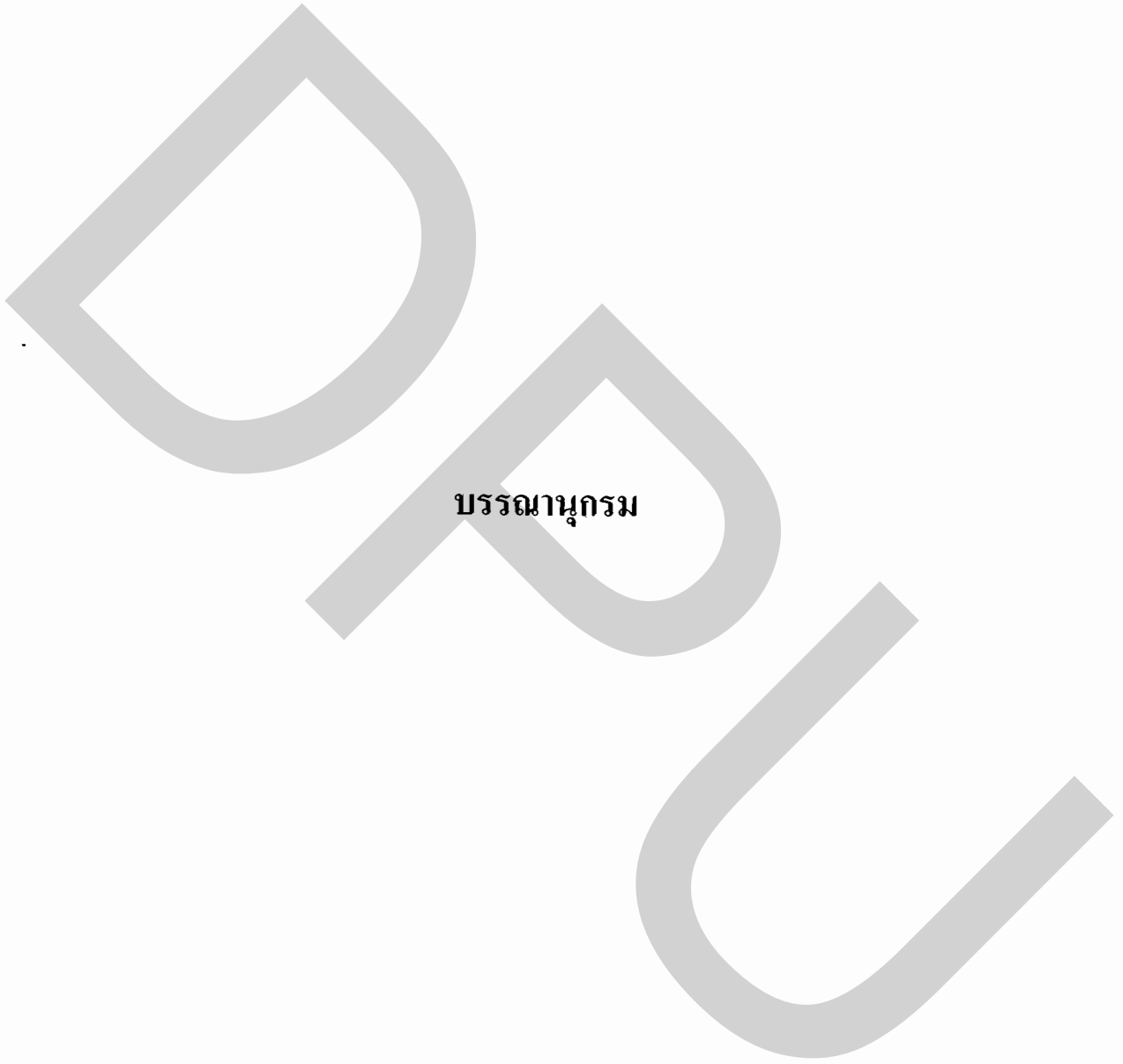
9) ควรมีการกำหนดให้มีผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายไว้เพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ให้ครอบคลุมไปถึงทายาทอื่น รวมถึงบุคคลอื่นที่ผู้ประกันตนอุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตนเข้ามาเป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้ หากไม่มีทายาทใกล้ชิดที่จะเป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนได้

10) ควรมีการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและโฆษณาประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้างผู้ประกอบการ และประชาชนให้มีความเข้าใจระบบการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายให้มากยิ่งขึ้น

11) ผู้จัดการระบบการประกันสังคมอันได้แก่รัฐ ควรเน้นเรื่องของการให้สิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนมากกว่าที่จะจัดเก็บเงินสมทบเพียงอย่างเดียว

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า ควรจะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลออก 2 เท่า ผู้ประกันตนออก 1 เท่า และในส่วนที่เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ผู้ประกันตนให้ได้รับบำนาญเพิ่มโดยจ่ายให้แก่บุคคลผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตน โดยกำหนดเงื่อนไขการจ่ายจากคุณสมบัติของผู้รับประโยชน์และในส่วนที่เกี่ยวกับการนำค่าเฉลี่ยที่นำมาคำนวณให้นำค่าจ้างรายวันมาเป็นตัวคำนวณในการจ่ายประโยชน์ทดแทน และส่วนของผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย โดยให้ทายาทอื่น รวมถึงผู้ขาดไร้อุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน และควรที่จะมีการแก้ไขพระราชกฤษฎีกาในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ โดยกำหนดระยะเวลาในการจ่ายย้อนหลังและออกหนังสือเตือนให้มาชำระเสียก่อน หากชำระล่าช้าให้คิดดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อเดือน และในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ได้รับทันทีที่ส่งเงินสมทบ โดยไม่ต้องรอให้ครบ 6 เดือน รวมถึงการให้ค่าทำศพแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท เท่ากับผู้ประกันตนตามมาตรา 33,39 และการแก้ไขกฎกระทรวงโดยยกเลิกการจำกัดจำนวนเงินสูงสุดที่ใช้เป็นฐานในการ

จำนวนเงินสมทบที่ 15,000 บาท เป็นไม่จำกัดจำนวนเงินสูงสุดที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ เช่นเดียวกับต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับผู้ประกันตน ทั้งที่เป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยและผู้ประกันตนที่ต้องเดือดร้อนจากการตายของผู้ประกันตน อันนำมาซึ่งความเป็นธรรมที่จะเกิดขึ้นในสังคมและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมที่ต้องการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขระหว่างผู้ประกันตนด้วยกัน และเป็นการก่อให้เกิดการพัฒนากฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยให้มีความทัดเทียมอารยประเทศต่อไป



บรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- โกวิทช์ บุรพาธานินทร์. (2533). การสร้างความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- นิคม จันทรวีทร. (2528). การประกันสังคม: 30 ปี แห่งการรอคอย. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- _____. (2537). กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการ
ดำเนินงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2535). สภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ:
อารมณ์พงษ์พจน์.
- พินิจ ทิพย์มณี. (2551). หลักกฎหมายธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- รัชชา กุลวานิชไชยนันท์. (2535). ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อบริการทางการแพทย์:
ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ:
สำนักงานประกันสังคม.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2540). กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2547). เอกสารประกอบการสอนกฎหมายแรงงาน หน้าที่ 7 กฎหมายประกันสังคม.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร รักษาสัตย์. (2533). การสร้างความมั่นคงในสังคมด้านการจัดการสวัสดิการและการ
ประกันสังคม: แนวคิดปรัชญา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

บทความ

- จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม - มิถุนายน). “สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม.”
การประชาสงเคราะห์, 31, 3. หน้า 12.

- บัณฑิต บูรณบัณฑิต. (2522). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคม.” วารสารนิติศาสตร์, 9, 2. หน้า 9.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2536). “การแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533.” วารสารธรรมนิติ 142, 12. หน้า 126-127.
- วิจิตรา ฟุ้งถัดคา. (2533). “ระบบประกันสังคมของไทย.” วารสารนิติศาสตร์, 20, 2. หน้า 152.

วิทยานิพนธ์

- นราพร ตูณจักรเสรี. (2536). **ประสิทธิภาพของการประกันสังคมไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2541). **การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบ
โครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์ (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประทีป คลังทอง. (2510). **ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน.** วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์
- พิมล เกษมเสาวภาคย์. (2553). **ปัญหาการกำหนดค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคม
เปรียบเทียบกับประกันสุขภาพในกรมธรรม์ประกันสุขภาพภาคเอกชน.**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตย์.
- พอพันธ์ เขตต์กัน. (2541). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างใน
ภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน.**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตย์.
- วิทวัส กู้ประเสริฐ. (2539). **อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 เปรียบเทียบ
กับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (มาตรา 40).** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สันต์ภพ พรวัฒนกิจ. (2552). **การประกันสังคมกรณีว่างงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

DRU

สมเจตน์ เรื่องเพิ่มพูล. (2549). การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมาย
ประกันสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เอกสารอื่น ๆ

- ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และคณะ. (2536). ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้าง
ผู้ประกันตน (รายงานการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ). หน้า 10.
- คณะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารประกันสังคม รุ่นที่ 4. (2543). รายงานการศึกษา
งาน การประกันสังคม ณ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย 18-24 มิถุนายน
2543. สำนักงานประกันสังคม. หน้า 1.
- ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). บทความแปล เรื่อง
แนวการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของ
ฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000. International Social Security Association (ISSA). หน้า 1.
- ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงานสำนักงานประกันสังคม. (2541). กฎหมาย
ประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์.
- เยาวลักษณ์ สวัสดิ์อิทธิคม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร The 11th Study Program for
The Asian Social Insurance Administrators จัดโดย Japan International
Corporation of Welfare Services (JICWELS). สำนักงานประกันสังคม กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 3.
- อำพล สิงห์โกวินท์. (2536). การประกันสังคมแนวทางการดำเนินงานในอนาคต
(เอกสารเผยแพร่สำนักงานประกันสังคม). หน้า 3-5.
- กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. (2552). รายงานประจำปี. นนทบุรี. หน้า 21.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.

พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์
ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของ
ผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542.

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พ.ศ.2547

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และจำนวนเงิน

ทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชรา

ภาพเป็นการเฉพาะ ในช่วงเวลาที่มีการลดอัตราเงินสมทบ พ.ศ. 2552.

กฎกระทรวง กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552.

กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550.

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน

ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่ง

สมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554.

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547.

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2554.

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ.2555

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานประกันสังคม. (2555). จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์

2555,จาก <http://www.sso.go.th/sites/default/files/R&D122009/statisticsmid39.html>

สำนักงานประกันสังคม. (2555). จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์

2555,จาก <http://www.sso.go.th/sites/default/files/R&D122009/statisticsmid40.html>

สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). บำนาญครอบครัว. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2555,

จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/Omstallningspension.html>

สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). บำนาญพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2555,

จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/Barnpension.html>

สำนักงานประกันสังคมสวีเดน. (2555). ค่าทำศพ. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2555,

จาก <http://www.pensionsmyndigheten.se/LlivrantaOchBegravningshjalp.html>

ภาษาต่างประเทศ

BOOK

William. Beveridge. (1924). **Social Insurance and Allied Services**. London: Her Majesty's Stationary Office.

LAWS

The Social Security (Minimum Standards) Convention 1952. No 102. of the ILO from Introduction to social security ILO 1989, Article 9.

The Universal Declaration of Human Right. Article 23 (1) (2) and article 25 (1).



ภาคผนวก



ภาคผนวก

ภาษาไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและเสรีภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจดังต่อไปนี้

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคมรวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

กฎหมายประกันสังคม

มาตรา 57 การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือน หารด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าถ้านำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลาเก้าเดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่าก็ให้นำค่าจ้างสามเดือนนั้น หารด้วยเก้าสิบ หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน

ให้นำค่าจ้างสามเดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้วหารด้วยเก้าสิบเป็นเกณฑ์คำนวณ

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา 39 วรรคสอง

มาตรา 61 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง มาตรา 73 หรือมาตรา 73 ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่า การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้น เกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าว จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

มาตรา 73 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสาม

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสิบ

มาตรา 77 จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพตามมาตรา 77 ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

1. บุตรชบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
2. สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ
3. บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ.2550

ข้อ 2 เงินค่าทำศพที่จ่ายให้แก่บุคคลตามมาตรา 73 (1) ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย โดยมีใช้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้กำหนดเป็นจำนวนสี่หมื่นบาท

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

มาตรา 13 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเป็นเงินค่าทำศพในอัตราสองหมื่นบาทต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบสองเดือน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

การจ่ายค่าทำศพตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
2. สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
3. บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายตามวรรคหนึ่งด้วย

กฎหมายเงินทดแทน

มาตรา 16 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 17 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้ที่มีสิทธิตามมาตรา 20 จะมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้ค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามมาตรา 16 ไม่ได้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้ที่มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอเป็นผู้จัดการศพให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในกรณีนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

มาตรา 18 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

4. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

มาตรา 20 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

1. บิดามารดา

2. สามีหรือภรรยา

3. บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไป ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

4. บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้ที่มีสิทธิตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

มาตรา 21 ให้ผู้ที่มีสิทธิตามมาตรา 20 ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน

ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงเพราะผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีหรือภรรยากับหญิงหรือชายอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20 (3) หรือ (4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยแก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

มาตรา 22 นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างเสพยาหรือนินเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- (2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ตารางสรุปเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทยกับกฎหมายต่างประเทศ

ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสวีเดน	ประเทศไทย
1.บำนาญตกทอดรายเดือน จ่ายเป็นจำนวน 300 เปโซ (ประมาณ 144 บาท) รวมกับร้อยละ 20 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและรวมอีกร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสำหรับทุกปีที่จ่ายเงินสมทบเกิน 10 ปีหรือคิดจากร้อยละ 40 ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.บำนาญแห่งชาติให้ภริยา จำนวน 792,100 เยนต่อปี (ประมาณ 302,000 บาท) หากมีบุตร 1 คน ให้เพิ่มเท่าที่ภริยาได้รับ หากบุตร 2 คน ให้ คนละ 511,000 เยน (ประมาณ 195,000 บาท) หากบุตร 3 คน ให้คนละ 365,300 เยน (ประมาณ 139,000 บาท)	1.เงินบำนาญครอบครัวให้ขั้นต่ำ 7,810 โครนต่อเดือน (ประมาณ 34,000 บาท)และให้มากขึ้นจากการคำนวณ 2.เงินบำนาญพิเศษให้ขั้นต่ำ 1,467 โครนต่อเดือน(ประมาณ 6,400 บาท)และให้มากขึ้นจากการคำนวณ 3.เงินทดแทนให้ในอัตราร้อยละ 96 ของค่าจ้างขั้นต่ำ	1. ค่าทำศพ ให้ผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39 จำนวน 40,000 บาท ผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 20,000 บาท 2.เงินสงเคราะห์ ให้เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย เดือนครั้ง กรณีสงเงินสมทบกว่า 3 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี และเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 5 เดือน กรณีสงเงินสมทบกว่า 10 ปี 3.เงินบำเหน็จชราภาพ หากสงเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ 10 เท่าของบำนาญชราภาพ หากไม่ถึง 180 เดือน ให้เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างส่งสมทบพร้อมผลประโยชน์ตอบแทน หากไม่ถึง 12 เดือนให้เท่ากับจำนวนเงินสมทบผู้ประกันตน
2.บำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะได้รับเท่ากับร้อยละ 10 ของบำนาญรายเดือน หรือ 250 เปโซ (ประมาณ 120 บาท)	2.บำนาญตกทอดให้ร้อยละ 75 ของบำนาญชราภาพของลูกจ้าง	4.เงินค่าทำศพ ให้เป็นจำนวน 13,200 โครน(ประมาณ 57,000 บาท)	
3.ค่าใช้จ่ายในการฌาปนกิจสงเคราะห์ให้เท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 60 วัน	3.ค่าใช้จ่ายในการฌาปนกิจสงเคราะห์ให้เท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 60 วัน		

ตารางสรุปเปรียบเทียบผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของ
ไทยกับกฎหมายต่างประเทศ

ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสวีเดน	ประเทศไทย
<p>1. คู่สมรสที่ยังไม่ได้แต่งงานใหม่ บุคคลที่อยู่ในความอุปการะ</p> <p>2. บิดามารดา ผู้อยู่ในความอุปการะ บุตรตามกฎหมายและบุตรนอกสมรส</p> <p>3. บุคคลใดที่ถูกจ้างระบุให้เป็นผู้สิทธิตามแบบที่สำนักงานกำหนด</p>	<p>1. คู่สมรสที่ต้องมีอายุ 55 ปีขึ้นไป หากมีอายุน้อยกว่านี้ต้องมีบุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี</p> <p>2. บิดามารดา หรือปู่ย่าตายาย จะต้องมียุ 60 ปีขึ้นไป</p> <p>3. บุตร หรือหลาน ที่ต้องมีอายุต่ำกว่า 18 ปี</p>	<p>1. คู่สมรส</p> <p>2. บุตรกำพร้า รวมถึงบุตรนอกสมรส</p>	<p>ค่าทำศพ</p> <p>1. บุคคลที่มีหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน</p> <p>2. สามัญภริยา บิดามารดา หรือบุตร ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน</p> <p>3. บุคคลซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน</p> <p>เงินสงเคราะห์</p> <p>1. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์</p> <p>2. ถ้าไม่ได้ระบุให้เฉลี่ยจ่ายให้แก่สามัญภริยา บิดามารดา บุตร</p> <p>บำเหน็จชราภาพ</p> <p>1. บุตร โดยขอด้วยกฎหมายหรือบุตรบุญธรรม</p> <p>2. สามัญหรือภริยา</p> <p>3. บิดามารดา</p>

ตารางสรุปเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมของไทย

ผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง	ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ กรณีเคยเป็นผู้ประกันตน ประเภทลูกจ้าง	ผู้ประกันตนประเภทอิสระ
<p>การเป็นผู้ประกันตน บุคคลมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี เว้นแต่ในกรณีที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังคงทำงานเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไป</p> <p>เงินสมทบ รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ใน 4 กรณีแรก ร้อยละ 2 ใน 2 กรณีหลังและ รัฐบาลร้อยละ 0.25 นายจ้าง และผู้ประกันตนร้อยละ 0.5 ในกรณีว่างงาน</p> <p>จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ แต่ละเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท</p> <p>ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตาย ค่าทำศพ 40,000 บาท จ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็น</p>	<p>การเป็นผู้ประกันตน ก.เคยเป็นผู้ประกันตนแบบ บังคับตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงิน สม ทบ กองทุน ประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน</p> <p>ข.ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตาม มาตรา 38 (2) คือสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง</p> <p>ค.ยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง</p> <p>เงินสมทบ ผู้ประกันตนออก 2 เท่า รัฐบาลออก 1 เท่า โดยให้ผู้ประกันตนนำส่งเดือนละ 240 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 5 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณ รัฐบาลร้อยละ 50 ของที่ผู้ประกันตนต้องจ่าย</p> <p>จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ เดือนละ 4,800 บาท</p> <p>ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนตาย</p>	<p>การเป็นผู้ประกันตน ก.บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง ตาม มาตรา 33(ผู้ประกันตนแบบ บังคับ)</p> <p>ข.อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์</p> <p>ค.ไม่เป็นผู้ประกันตน ตาม มาตรา 39(ผู้ประกันตนแบบ สมัครใจ)</p> <p>ง.ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ</p> <p>จ. ไม่เป็นโรค ตามที่กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศกำหนด</p> <p>เงินสมทบ เป็นรายเดือนเดือนละหนึ่งครั้ง แบ่งออกเป็น 2 กรณี</p> <p>สิทธิประโยชน์ เดือนละ 100 บาท โดยใน ระยะแรกนี้ สำนักงาน ประกันสังคมจะเป็นผู้จ่ายเงิน สมทบให้กับผู้ประกันตนเป็น จำนวน 30 บาทต่อเดือน โดยที่ ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงิน สมทบเองอีกเป็นจำนวน 70 บาท</p>

(ต่อ)

ผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง	ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ กรณีเคยเป็นผู้ประกันตน ประเภทลูกจ้าง	ผู้ประกันตนประเภทอิสระ
<p>ผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือ สามีภริยา บิดามารดา หรือ บุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมี หลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้ จัดการศพผู้ประกันตนหรือ บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดง ว่าได้เป็นผู้จัดการศพ ผู้ประกันตน</p> <p>เงินสงเคราะห์ จ่ายให้แก่ บุคคลที่ผู้ประกันตนทำ หนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิ ได้รับเงินซึ่งถ้าหากไม่มี บุคคลดังกล่าวก็ให้นำมาเฉลี่ย จ่ายให้แก่ สามีภริยา บิดา มารดา หรือบุตรของ ผู้ประกันตน ในจำนวนที่ เท่ากัน โดยให้จ่ายเป็นจำนวน ดังต่อไปนี้</p> <p>1. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงิน สมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือน ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ผู้มีสิทธิ จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับ ค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 1 เดือน ครึ่ง</p> <p>2. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงิน สมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป</p>	<p>ได้รับประโยชน์ทดแทน เหมือนกับผู้ประกันตนแบบ บังคับ</p> <p>กำหนดเวลาใช้สิทธิ กำหนดเวลาเหมือนกับ ผู้ประกันตนแบบบังคับ</p>	<p>สิทธิประโยชน์ 2 เป็นรายเดือนเดือนละ 150 บาท โดยในระยะแรกนี้ สำนักงาน ประกันสังคมจะเป็นผู้จ่ายเงิน สมทบให้กับผู้ประกันตนเป็น จำนวน 50 บาทต่อเดือน โดยที่ ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงิน สมทบเองอีกเป็นจำนวน 100 บาท</p> <p>จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการ คำนวณเงินสมทบ ได้กำหนดไว้เป็นรายเดือน เดือนละเท่าๆกัน จึงไม่มีจำนวน เงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ เงินสมทบ</p> <p>ประโยชน์ทดแทนกรณี ผู้ประกันตนตาย สิทธิประโยชน์ 1 และสิทธิ ประโยชน์ 2 ค่าทำศพ 20,000 บาท บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือ ระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และ เป็นผู้จัดการศพ หรือคู่สมรส บิดามารดาหรือบุตรของ ผู้ประกันตนและมีหลักฐาน</p>

(ต่อ)

ผู้ประกันตนประเภทลูกจ้าง	ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ กรณีเคยเป็นผู้ประกันตน ประเภทลูกจ้าง	ผู้ประกันตนประเภทอิสระ
<p>ไปผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 5 เดือน</p> <p>กำหนดเวลาใช้สิทธิ</p> <p>ให้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีสิทธิรับประโยชน์แล้ว ต้องมารับประโยชน์ทดแทนภายในกำหนด 2 ปี นับแต่ได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคม ซึ่งหากไม่มารับเงินจะตกเป็นของกองทุนประกันสังคม</p>		<p>แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน</p> <p>กำหนดเวลาใช้สิทธิ</p> <p>ให้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ภายใน 2 ปี นับแต่วันที่มีสิทธิรับประโยชน์แล้ว ต้องมารับประโยชน์ทดแทนภายในกำหนด 2 ปี นับแต่ได้รับแจ้งจากสำนักงานประกันสังคม ซึ่งหากไม่มารับเงินจะตกเป็นของกองทุนประกันสังคม</p>

ตารางสรุปเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงิน
ทดแทน

กฎหมายประกันสังคม	กฎหมายเงินทดแทน
<p>ค่าทำศพ จ่ายให้เป็นจำนวน 40,000 บาท จ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือสามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน</p>	<p>ค่าทำศพ จ่ายให้เป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน(อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดเท่ากับ 300 บาทต่อวันรวมเป็นจำนวนที่ต้องจ่าย 30,000 บาท ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2555) โดยจ่ายให้แก่บุคคลที่จัดการงานศพ</p>
<p>เงินสงเคราะห์ จ่ายให้แก่บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินซึ่งถ้าหากไม่มีบุคคลดังกล่าวก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน โดยให้จ่ายเป็นจำนวนดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 1 เดือนครึ่ง 2. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 5 เดือน 	<p>เงินทดแทน ทายาทได้รับค่าทดแทนเป็นจำนวนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายมีกำหนด 8 ปี โดยจ่ายให้แก่บุคคลดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บิดามารดา 2. สามีหรือภรรยา 3. บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ 18 ปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ 4. บุตรมีอายุตั้งแต่ 18 ปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตาย 5. บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดใน 310 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย 6. ผู้อยู่ในอุปการะที่ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายสถาพร จุฑารัตนพงศ์

วุฒิการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม

ปีการศึกษา 2544 - 2547

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นิติกร บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ตั้งแต่ ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน