การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

สมเจตน์ เรืองเพิ่มพูล

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2549

ISBN 974-671-477-5

ENHANCEMENT OF COMPENSATION BENEFITS FOR INSOURED INDIVIDUALS ACCORDING TO SOCIAL SECURITY LAW

SOMCHET RUENGPERMPOOL

DPU

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2006

ISBN 974-671-477-5

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

เสนอโดย นายสมเจตน์ เรืองเพิ่มพูล

สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

..... กรรมการ

(ศ.ปัญญา สุทธิบดี)

..... กรรมการ

(รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

วันที่ 31 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549

DPU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงมาก็ด้วยความกรุณาจากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาสาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่สละเวลาอันมีค่าของท่านเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ แก้ไขในข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์อย่างละเอียด ผู้เขียนขอน้อมสำนึกไว้ด้วยความเคารพและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่าน อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ท่านศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี และท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะที่ให้ความกรุณารับเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้คำแนะนำต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบคุณ นายพันธ์เทพ เปาริก นิติกร 8 หัวหน้าฝ่ายยึดและอายัดทรัพย์สิน สำนักงานประกันสังคม ที่ให้คำแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม ทำให้ผู้เขียนมีความรู้เพิ่มขึ้นและนำมาประกอบในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณณัฐณิชา เรืองเพิ่มพูล ที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านการพิมพ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความรวดเร็ว และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดของสำนักงานประกันสังคมที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการค้นข้อมูลการศึกษาอย่างดีเยี่ยม

ผู้เขียนขอระลึกถึงพระคุณของคุณพ่อธนู และคุณแม่พักตร์ เรืองเพิ่มพูล ที่ให้กำเนิดและสนับสนุนในด้านการศึกษา ทำให้ผู้เขียนประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการศึกษาและการงาน

อนึ่งหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขอมอบบูชาพระคุณแด่ คุณธนู และคุณพักตร์ เรืองเพิ่มพูล บิดามารดา รวมทั้งครู อาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือหรือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณของ ผู้เขียนทุกท่าน สำหรับกรณีข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาด ผู้เขียนขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

สมเจตน์ เรืองเพิ่มพูล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ
กิตติกรรมประกาศ..... ช
สารบัญตาราง..... ญ

บทที่

1. บทนำ..... 1
   1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการประกันสังคม..... 1
   1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... 3
   1.3 สมมติฐานของการศึกษา..... 3
   1.4 ขอบเขตของการศึกษา..... 4
   1.5 วิธีการศึกษา..... 4
   1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา..... 4

2. แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ประเภท และลักษณะของการประกันสังคม..... 5
   2.1 แนวคิดเรื่องประกันสังคม..... 5
   2.2 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการประกันสังคม..... 15
   2.3 หลักการ ประเภท และลักษณะของกฎหมายประกันสังคม..... 17
   2.4 ปัจจัยในการขยายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมไทย..... 24

3. ประโยชน์ทดแทนเกี่ยวกับประกันสังคมตามอนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) และของต่างประเทศเปรียบเทียบของประเทศไทย..... 27
   3.1 มาตรการในการกำหนดประโยชน์ทดแทนขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO)..... 27
   3.2 มาตรการขยายประโยชน์ทดแทนของต่างประเทศ..... 38
   3.3 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมของไทย..... 47

DPU

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4. วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม..... 54
4.1 วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีประกันการสงเคราะห์ครอบครัว..... 54
4.2 วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทน กรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ..... 58
4.3 วิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ..... 61
4.4 วิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ทางการเงินของโครงการประกันสังคม..... 66
4.5 ผลดี-ผลเสีย และผลกระทบของการขยายประโยชน์ทดแทน..... 74

5. สรุปและข้อเสนอแนะ..... 78
5.1 สรุป..... 78
5.2 ข้อเสนอแนะ..... 81

บรรณานุกรม..... 83
ภาคผนวก ก ตารางเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทน..... 88
ภาคผนวก ข อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ)..... 93
ประวัติผู้เขียน..... 123

DPU

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

3.1 เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนตามอนุสัญญา 102 และกฎหมายประกันสังคมของไทย..... 31
3.2 การจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง..... 44
3.3 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะ..... 45
4.1 ตารางอัตราเงินสมทบแยกตามประเภทประโยชน์ทดแทน..... 67
4.2 ตารางรายรับและรายจ่ายปี 2541-2546..... 67
4.3 ตารางต้นทุนอัตราเงินสมทบ..... 68
4.4 การคาดการณ์ทางการเงิน สถานการณ์ที่ 1 (สถานการณ์ปัจจุบัน)..... 71

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม
ชื่อผู้เขียน สมเจตน์ เรืองเพิ่มพูล
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2548

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงการขยายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายการประกันสังคมของประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างเพียง 7 กรณี ยังไม่ครอบคลุมทุกกรณี ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ทั้งหมด 9 กรณี อีกสองกรณีที่ประเทศไทยยังไม่มีการให้ความคุ้มครอง คือ กรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณีเป็นกรณีที่ให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ระบบการประกันสังคมนั้น นอกจากจะมีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างแล้ว ยังมุ่งเน้นและมีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยให้ได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในสุขภาพ อนามัย ความเป็นอยู่ ด้วยเช่นกัน ซึ่งการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะทั้งสองกรณีจะมีลักษณะการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัว ตัวอย่างเช่น กรณีการสงเคราะห์ครอบครัวตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) จะให้ประโยชน์ทดแทนคุ้มครองแก่ ภรรยาและบุตร และในกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) จะให้ประโยชน์ทดแทนคุ้มครองแก่หญิงหม้าย และบุตรกำพร้า จะเห็นว่าทั้งสองกรณี จะให้ประโยชน์ทดแทนแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีหลักประกันในการได้รับการรักษาพยาบาล หรือได้รับความช่วยเหลือเป็นตัวเงิน หรือได้รับความช่วยเหลือในรูปของสิ่งของ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมของไทยทั้งสองกรณี โดยการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ลักษณะ 3 หมวดที่ 1 มาตรา 54 ซึ่งจากเดิมให้ประโยชน์ทดแทนเพียง 7 กรณี ให้ขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ เป็นกรณีที่ 8 และกรณีที่ 9 ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ได้มีโอกาสได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมไทยมากขึ้น และเพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกด้วย

DPU

Thesis Title : Enhancement of Compensation Benefits for Insured Individuals According to Social Security Law

Author : Somchet Ruangpermpool

Thesis Advisor : Prof. Dr. Theera Sridhammarak

Department : Law

Academic year : 2005

Abstract

This thesis aims to study the enhancement of compensation benefits for employees in the case of support for their families and for those who are under their care. At present, Thai Social Social Security Law provides the protection of compensation benefits for employees in only seven cases which do not cover all cases under the Social Security (Minimum Standards) Convention, No. 102 of the International Labour Organization (ILO), of which Thailand is its member. In such Convention, the compensation benefits are provided for nine cases altogether. There are two cases which are not protected in Thailand viz. : the cases of support for employees' families and for those who are under employees' care. Both cases provide the protection for members of employees' families.

It is found that the social security system intends to provide the protection for not only employees, but also for their family members. It provides security and safety in healts, sanitation, and livelihood as well. The enhancement of compensation benefits for employees in both cases of support for their families and for those who are under their care of support for their families and for those who are under their care provides the protection for family members. For instance, with regard to the case of family support according to the Social Securith (Minimum Standards) Convention, No. 102 of the International Labour Organization (ILO), the compensation benefit protection is provided for their wives and children. In addition, with regard to the compensation benefit protection is provided for the widows and orphans. It can be seen that both cases provide compensation benefits of family members of employees with the aim to provide the security for their family members to receive medical treatment or to receive the assistance in the form of minies or belongings. This is to unable them to survive in the society peacefully.

DPU

Therefore, it is suggested that the compensation benefits be enhanced for insured individuals according to Thai Social Security Law in both cases by amending Section 54 under Chapter 1 of Title 3 of Title 3 of the Social Security Act, B.E. 2533 (1990), which formerly provided the compensation benefits only in seven cases. It should enhance the compensation benefits for employees in the cases of support for their families and for those who and under their care as the eighth and ninth cases respectively. This is to provide the opportunity for employees' family members to receive the increasing protection by Thai Social Security Law and to be consistent with the Social Security (Minimum Standards) Convention, No. 102 of the International Labour Organization (ILO), of which Thailand is a member as well.

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากประเทศไทย มีลักษณะของครอบครัวที่ประกอบขึ้นเป็นสังคมมีลักษณะเป็นเป็นครอบครัวขยาย คือ ประกอบด้วย สามี ภรรยา บุตร ปู่ ย่า ตา ยาย หลาน เป็นต้น ซึ่งภาระในการการดูแลและรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันมักเป็นหน้าที่ของผู้นำครอบครัว ในที่นี้ก็คือลูกจ้างจะต้องดูแลบุคคลในบ้านเมื่อเจ็บป่วย จะต้องดูแลในเรื่องอาหารการกินและความเป็นอยู่และอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้บุคคลที่เป็นที่รักของเขามีชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขมาก ที่สุดเท่าที่พวกเขาสามารถจะกระทำได้ ระบบประกันสังคมนอกจากจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างแล้ว ยังมุ่งเน้นที่จะดูแลให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วย ซึ่งทั้งนี้พิจารณาโดยให้ความช่วยเหลือในด้านสิทธิประโยชน์แก่สมาชิกโดยตรง ในทางเดียวกันสมาชิกในครอบครัวก็ยังมีความจำเป็นควรได้รับความดูแล คือ ครอบครัวและบุตร โดยลำพังตัวสมาชิกได้รับความปลอดภัย ความมั่นคงในด้านสุขภาพ อนามัย ความเป็นอยู่แล้ว เขายังต้อง ดูแลบุคคลใน ครอบครัวด้วย

เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายของการประกันสังคม จะเห็นว่าการประกันสังคมมี เป้าหมายเพื่อให้เกิดความมั่นคงทุกด้านในการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการรักษามาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมด้วยการรักษาระดับรายได้ของบุคคลในสังคม การดำเนินการของระบบประกันสังคมมิได้เป็นเพียงการจัดสรรรายได้ขั้นต่ำ เพื่อให้บุคคลในสังคมสามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยปกติ เท่านั้น หากแต่จะต้องเป็นระดับรายได้ที่สามารถบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้วย อย่างไรก็ตามเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมของการประกันสังคมนั้นสามารถอธิบายได้ ดังตัวอย่าง เช่น การให้ประโยชน์ทดแทนแก่เด็กที่ขาดผู้อุปการะนั้น มีเป้าหมายเพื่อให้เด็กของครอบครัวที่ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู สามารถมีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนต่อไป เพื่อจะได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติต่อไป เป็นต้น

ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 โดยมีหลักการเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย

อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ซึ่งเป็นการให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง และกฎหมายดังกล่าวได้เริ่มใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณี 1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2. การคลอดบุตร 3. ทุพพลภาพ 4. ตาย 5. การสงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ และ 7. กรณีว่างงาน ทั้งนี้ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลจะร่วมกันส่งเงิน สมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ตามที่ระยะเวลากฎหมายกำหนด จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

เมื่อพิจารณาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม(มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนไว้ทั้งหมด 9 กรณี ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกตามอนุสัญญาฉบับนี้ด้วย โดยครั้งแรกที่ประเทศไทยนำระบบประกันสังคมมาใช้ ได้ให้ความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง 4 กรณี ได้แก่ 1. กรณีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2. กรณีทุพลภาพ 3. กรณีการตาย 4. กรณีการคลอดบุตร ต่อมาในเดือนธันวาคม 2541 ได้มีการขยายประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นอีกสองกรณี เป็นประโยชน์ทดแทนกรณีที่ 5 และกรณีที่ 6 ตามลำดับ ได้แก่ กรณีการสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ต่อมาในเดือนตุลาคม 2546 ได้มีการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงานเป็นกรณีที่ 7 ปัจจุบันประเทศไทยยัง ไม่มีการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณีจะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง มิได้ให้ความคุ้มครองแก่ตัวลูกจ้างโดยตรง

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม ที่นอกจากจะมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่ตัวลูกจ้างแล้ว ยังให้ความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างด้วย การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณีมีลักษณะของการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง เช่น การให้ความคุ้มครองในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) จะให้ความคุ้มครองแก่ ภรรยา และบุตร และในกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะจะให้ความคุ้มครองแก่ ชายหม้าย-หญิงหม้าย และบุตรกำพร้า ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างนอกเหนือจากตัวลูกจ้าง โดยมีเจตนาเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและเป็นการรักษาระดับรายได้สุทธิของลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อน ในยามที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด การช่วยเหลือในประโยชน์ทดแทนอาจจะช่วยเหลือในรูปของการบริการทางการแพทย์ ตัวเงิน หรือ สิ่งของ เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าการขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ เป็นหนทางหนึ่งซึ่งเป็นมาตรการทางระบบ

ประกันสังคม ที่จะให้ความคุ้มครองดูแลสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

2. เพื่อศึกษาแนวคิดของการขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

3. เพื่อศึกษามาตรการในการขยายประโยชน์ทดแทนตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศเปรียบเทียบกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศเปรียบเทียบกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

5. เพื่อศึกษาค้นหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่ง ที่เป็นสมาชิกตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ซึ่งกำหนดประโยชน์ทดแทนคุ้มครองลูกจ้างและประชาชนไว้ 9 กรณี แต่ขณะนี้กฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยกำหนดให้มีการประกันคุ้มครองประโยชน์ ทดแทนแก่ลูกจ้างเพียง 7 กรณี ซึ่งยังไม่ครอบคลุมครบถ้วนตามรูปแบบมาตรฐานขั้นต่ำที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) กำหนดไว้ซึ่งมีทั้งหมด 9 กรณี คือสองกรณีที่ประเทศไทยยังมิได้ให้ประโยชน์ทดแทน ได้แก่ 1. กรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และ 2. กรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณีนี้จะมีลักษณะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้าง ที่ลูกจ้างจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายและภาระอื่นๆที่จำเป็นในครอบครัว เพื่อเป็นการบรรเทาภาระแก่ตัวลูกจ้าง จึงควรขยายประโยชน์ทดแทนในกฎหมายประกันสังคม เพื่อให้คุ้มครองไปถึงครอบครัวและผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนด้วย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่ทำการศึกษาวิจัยถึงเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาถึงแนวความคิดของระบบประกันสังคม และแนวความคิดของการประกันสังคมไทย และวิวัฒนาการในการขยายประโยชน์ทดแทนในประเทศไทย

2. ศึกษาประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันภัย (มาตรฐานขั้นต่ำ)

3. ศึกษาถึงมาตรการขยายประโยชน์ทดแทนในต่างประเทศ และของประเทศไทย

4. ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการขยายประโยชน์ทดแทน

1.5 วิธีการศึกษา

รายงานฉบับนี้ได้ทำการศึกษาด้วยการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้ารวบรวมจาก พระราชบัญญัติ ตำรา หนังสือวิชาการ ตัวบทกฎหมาย และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันสังคมของประเทศไทย ระบบประกันสังคมของต่างประเทศ รวมไปถึงข้อตกลงตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคม

2. ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี ความเป็นมา หลักการ และลักษณะของการประกันสังคม

3. ทำให้ทราบมาตรการในการขยายประโยชน์ทดแทนตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

4. ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

5. สามารถนำมาตรการมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายเพื่อขยายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

DPU

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ประเภท และลักษณะของกฎหมายประกันสังคม

เป็นการศึกษาถึงแนวความคิดของระบบประกันสังคม และแนวความคิดของระบบประกันสังคมของประเทศไทย กล่าวถึงวิวัฒนาการของระบบประกันสังคมของไทยในอดีตจนถึงปัจจุบัน รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับความหมาย หลักการ ประเภท และลักษณะของประกันสังคม

2.1 แนวคิดเรื่องประกันสังคม[1]

International Labour Organization ได้สรุปความเป็นมาของการประกันสังคมไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการประกันสังคมเกิดขึ้นในประเทศ สหพันธรัฐเยอรมัน สมัยนายกรัฐมนตรีบิสมาร์ก (พ.ศ.2426-2432) เริ่มต้นจากการประกันสุขภาพ ในปี พ.ศ. 2426 ต่อมาได้เริ่มการประกันการเจ็บป่วยจากงานในปี พ.ศ. 2427 และในปี พ.ศ.2432 เริ่มการประกันทุพพลภาพและชราภาพ ระบบประกันสังคมที่เริ่มในสหพันธรัฐเยอรมัน เป็นการบังคับให้ผู้มีอาชีพรับจ้างทุกประเภทต้องเข้าประกันตน บุคคลที่เกี่ยวข้องนี้ได้แก่ ลูกจ้าง ทั้งที่มีทักษะและไม่มีทักษะ และรวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายด้วย

ความหมาย

กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ ได้รวบรวมความหมายของการประกันสังคมได้ดังนี้

ราล์ฟ เอช. บลองชาร์ด (Ralph H. Blanchard) ให้ความหมายไว้กว้างๆ ว่า ประกันสังคม คือ การประกันในแบบต่างๆ ที่รัฐบาลได้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะวางหลักประกันให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอาจเป็นวิธีบังคับการประกันตนโดยการบริหารงานของรัฐ หรือการให้ความสนับสนุนองค์การสาธารณะที่เป็นเอกเทศให้ดำเนินการด้วยวิธีสมัครใจ เพื่อความคุ้มครองทางสุขภาพ การชดเชยลูกจ้างในยามว่างงาน หรือการชราภาพและผู้อยู่ในความอุปการะ

---

[1] จิราภรณ์ เกษรสุจริต. (2545). **วิเคราะห์ฐานค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (มาตรา 39).** หน้า 9

ตลอดจนการขยายขอบเขตของความคุ้มครอง ด้วยวิธีการบังคับการประกันตนในภัยพิบัติอันอาจเกิดขึ้นจากยวดยานพาหนะ การสงคราม การประกันพืชผล

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

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

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การค้ำประกันในทางสุขภาพ และฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคน รวมตลอดถึงผู้อยู่ในความอุปการะเมื่อต้องเผชิญกับความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ อันกอปรด้วยแบบการประกันหลายแบบ ที่มุ่งตรงต่อการให้ความคุ้มครองในอุบัติเหตุ หรือความเดือดร้อนในกรณีที่มีการเจ็บป่วย คลอดบุตร ภยันตรายต่างๆ การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ และการไร้งาน

กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ ให้ความหมายว่า ประกันสังคม คือ โครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกแบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้น เพื่อความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชน มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตอันเป็นส่วนรวม และส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่อัตภาพอันเป็นหลักประกันร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่จะจัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วย ตัวของตัวเอง ช่วยครอบครัวและช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วย การอดออมเงินรายได้ประจำตามความสามารถของแต่ละบุคคล สะสมไว้ในกองทุนกลางหรือที่เรียกว่ากองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้างและรัฐบาลช่วยออกสมทบทุนเข้ากองทุนนี้ให้อีกฝ่ายละส่วน เพื่อให้กองทุนมีจำนวนมากเพียงพอแก่การดำเนินการตามวัตถุประสงค์แห่งโครงการ หรือสามารถบำบัดความเดือดร้อนอันเนื่องในกรณีที่มีการคลอดบุตร การมีบุตรมากหรือมีครอบครัวใหญ่ การเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรค อันเกิดจากการทำงาน การพิการหรือทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และมรณกรรม โดยจะจ่ายให้สมาชิกหรือผู้ประกันตนเป็นเงิน สิ่งของ และบริการ หรืออาจจ่ายทั้งเงิน สิ่งของและบริการให้ก็ได้ ถ้าจะกล่าวให้ง่ายเข้าก็อาจกล่าวได้ว่า สังคมทุกสังคมจะไม่ปล่อยปละละเลยให้การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงานหรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลเป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคมและสังคมจะต้องมีส่วนเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนโดยทันที ทั้งนี้ ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคง ตั้งแต่

เกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย และเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่นแน่นหนา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์[2] ให้ความหมายของการประกันสังคม คือ วิธีการให้ประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (รายได้) แก่บุคคลที่มีอาชีพบางประเภทและครอบครัว ในยามที่มีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะช่วยตัวเอง เช่น ยามว่างงาน เจ็บป่วย พิการ ทุพพลภาพ ชราภาพ เป็นเหตุให้ขาดรายได้ โดยผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้จะต้องเสียสละรายได้ของตนบางส่วนในระหว่างทำมาหากิน เก็บไว้ในเงินสมทบทุนส่วนกลาง ทำนองเดียวกับเงินสะสม เมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวนั้น จะได้รับเงินประกันสังคมเป็นรายเดือน รายงวดแล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องมีการสอบสวนว่ามีความจำเป็นหรือไม่ เพราะถือว่าเป็นสิทธิของผู้ประกัน

นิคม จันทรวิทุร[3] กล่าวว่า การประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐจัดตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยมีหลักให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง เงินสมทบนี้ในโครงการบางประเภท นายจ้างจะต้องร่วมอออกเงินสมทบด้วย และในบางกรณีรัฐบาลเป็นผู้เข้าร่วมออกเงินสมทบด้วย กองทุนนี้จะจ่ายให้แก่ประชาชนผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่างๆ เช่นในเรื่องการเจ็บป่วย ในเรื่องการคลอดบุตร ในเรื่องการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ในเรื่องการว่างงาน ตลอดจนถึงการชราภาพ

อมร รักษาสัตย์[4] อธิบายว่า การประกันสังคม หมายถึง การประกันภัยให้แก่ ประชาชนในสังคม ในวงกว้างกว่าการประกันภัยของภาคเอกชน ได้แก่ การที่รัฐบาลหนุนหลัง หรือจัดการให้นายจ้างลูกจ้าง จัดระบบประกันในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงแก่บรรดาผู้เกี่ยวข้อง การประกันสังคมจึงเป็นโครงการประเภทที่เกี่ยวกับการประกันสุขภาพเพื่อรักษาพยาบาล ยามที่เจ็บไข้ การประกันรายได้เมื่อตกงาน การประกันรายได้ยามชราพ้นวัยทำงาน เป็นต้น การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันกับ ผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เอาประกันคือผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์ภายหลังจากการเกิดกรณีที่ตนประกันไว้

---

[2] **การประกันสังคม**. (2524). **เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาสังคมสงเคราะห์เบื้องต้น (SW-200).** (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). (อัดสำเนา)

[3] นิคม จันทรวิทุร. (2528). **การประสังคม 30 ปี แห่งการรอคอย.**

[4] อมร รักษาสัตย์. (2533). **การสร้างความมั่นคงในสังคมด้านการจัดสวัสดิการและประกันสังคม : แนวคิดปรัชญา.**

วิชัย โถสุวรรณจินดา[5] ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึงระบบที่ทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปที่ทั้ง 3 ฝ่ายได้เข้ามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการประกันสังคมอาจครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือทุพพลภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ และการว่างงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ กฎหมายประกันสังคมจะดำเนินการได้ต้องขึ้นอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1. หลักการบังคับ โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดมาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย มีการยกเว้นน้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ

2. หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูง ลูกจ้างที่มี สุขภาพดี แม้จะได้ประโยชน์จากการประกันสังคมก็ต้องมาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมเพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจน รายได้ต่ำ และมีปัญหาสุขภาพอนามัย

3. หลัก 3 ฝ่ายร่วมรับภาระ นอกจากลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบแล้ว นายจ้างและรัฐบาลควรได้มีส่วนรับภาระ เพราะเป็นผู้ได้ประโยชน์จากการทำงานของ ลูกจ้างด้วย

4. หลักการจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักที่การคำนวณเงินสมทบให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ คนมีรายได้สูงจะจ่ายมากกว่าคนที่มีรายได้ต่ำ แต่ประโยชน์ที่ได้รับเท่าเทียมกันและได้เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ เป็นต้น

5. หลักมาตรฐานขั้นต่ำ ประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคมต้องถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ กิจการที่อยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้ จะต้องมีมาตรฐานที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา)[6] วิเชียรชม อธิบายว่า ระบบประกันสังคม คือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางด้านการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือกันระหว่างประชาชนในสังคม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกัน และเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับ

---

[5] วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). **การแก้กฎหมายประกันสังคม.** เอกสารประกอบการสัมมนาสมาคมกฎหมายแรงงาน.

[6] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2538). **หลักกฎหมายประกันสังคม.**

หนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้ เนื่องจากการต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ อันส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันดังกล่าว ได้แก่ ผู้ที่ส่งเงินเข้าสมทบร่วมเป็นกองทุน ซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้น

กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม[7] ให้ความหมายว่า การประกันสังคม (Social Insurance) คือ มาตรการหนึ่งในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อที่จะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ[8] อธิบายว่า การประกันสังคมเป็นความพยายามในอันที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social Security) โดยสมาชิกในสังคมจะมีหลักประกันในการที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีสวัสดิภาพและเป็นสุข

จำลอง ศรีประสาธน์[9] ได้อธิบายความหมายของการประกันสังคมคือ "มาตรการหนึ่งในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อจะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

โกวิทย์ บุรพธานินทร์[10] ได้กล่าวถึงการประกันสังคมมีลักษณะแนวทาง ดังนี้

1. การประกันสังคมเป็นวิธีการออกเงินสมทบโดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (โดยทั่วไป) และในบางครั้งรัฐบาลอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยใช้เงินของรัฐ

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมนั้น ถือเป็นลักษณะของการบังคับโดยมีข้อยกเว้นไว้น้อยมาก

---

[7] กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2542). **แนวคิดและหลักการประกันสังคม.**

[8] สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ. (2534). **การจัดบริการทางการแพทย์ ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 : วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน.**

[9] จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม-มิถุนายน). **สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม.**หน้า 12.

[10] โกวิทย์ บุรพธานินทร์. (2531, มีนาคม). **ประเด็นข้อพิจารณาในการเตรียมการประกันสังคมในกฎหมายประกันสังคมในเอเชียและประกันข้อพิจารณาสำหรับเตรียมการจัดระบบประกันสังคมในประเทศไทย.** เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง กฎหมายประกันสังคม จัดโดย สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย), (สมาคมกฎหมายแรงงาน). หน้า 60-61.

3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ นำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กำหนด

4. ส่วนเกินของเงินสมทบจะนำไปลงทุนเพื่อให้กองทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

5. สิทธิของผู้เอาประกันมีอยู่ตามประวัติของการจ่ายเงินสมทบ สิทธินี้ไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบหรือพิสูจน์ว่าผู้เอาประกันมีความต้องการหรือไม่

6. อัตราการจ่ายเงินสมทบปกติพิจารณาจากรายได้หรือมิเช่นนั้นก็พิจารณาสถานภาพของบุคคล

7. การประกันสังคมประเภทการเจ็บป่วยในงานปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่ฝ่ายเดียว แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่รัฐบาลเข้าไปอุดหนุน

ยุพา วงศ์ไชย และนิรา รัตนรุจน์[11] ได้สรุปว่าการประกันสังคม "เป็นระบบที่ถือว่าความรับผิดชอบ หรือภาระของการช่วยเหลือประชาชนให้เกิดความมั่นคงทางสังคมนั้น เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หรือประชาชนทั่วไปเอง และรัฐบาลต้องเข้ามาร่วมกันรับภาระนี้

อัมพร จุฌณานนท์[12] ได้กล่าวถึงการประกันสังคมว่า "เป็นระบบร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการขจัดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เป็นระบบที่ช่วยผู้ที่สามารถจะช่วย ตัวเองได้ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย เป็นการช่วยเหลือระหว่างผู้แข็งแรงหรือผู้มีฐานะดีกว่า และผู้อ่อนแอและมีฐานะด้อยกว่า เป็นระบบร่วมกันเสี่ยงภัย และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม"

ฉะนั้นการประกันสังคมก็คือ การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตัวเอง ครอบครัวและร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลผู้มีรายได้ในสังคม เพื่อบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน และมีส่วนร่วมในการออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคมโดยมีนายจ้าง และในบางโครงการที่มีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย และกองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเคราะห์กรรมหรือความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น ทั้งนี้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ดังนั้นการประกันสังคมจึงเป็นสวัสดิการสังคมวิธีการหนึ่งที่มิได้ใช้งบประมาณของรัฐ แต่ยึดหลักการพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ แม้มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข

---

[11] ยุพา วงศ์ไชย และนิรา รัตนรุจน์. (2526, มกราคม). "การประกันสังคม : สิ่งที่พิสูจน์ความจริงใจของรัฐบาล." **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ปีที่ 1, เล่มที่ 1.** หน้า 19.

[12] อัมพร จุฌณานนท์. (2526, มกราคม). "ความมั่นคงทางสังคม." **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ปีที่ 1, เล่มที่ 1.** หน้า 4.

ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances Insurance) หมายถึง การประกันรูปแบบหนึ่ง ที่มีความมุ่งหมายที่จะช่วยลดภาระในครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวนั้นๆ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข เช่น ครอบครัวมีรายได้น้อย ก็ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการเงิน ครอบครัวที่มีบุตรมาก ก็จัดให้สงเคราะห์แก่บุตรเป็นรายบุคคล จนกว่าจะสามารถช่วยตนเองได้ เป็นต้น

แนวคิดเรื่องประกันสังคมของไทย

แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการประกันสังคมเริ่มในประเทศไทย ตั้งแต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง โดยคณะราษฎร ใน พ.ศ.2475 แต่เกิดปัญหาในทางการเมืองเกี่ยวกับเค้าโครงเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการประกันสังคมได้เลือนหายไปจากประเทศไทยไปเป็นเวลาเกือบ 20 ปี ต่อมาเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2494 มีการทำรัฐประหาร ตัวเองของ จอมพล ป.พิบูลสงคราม ทำให้เกิดความต้องการในการได้รับแรงสนับสนุนจากประชาชน และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ทำให้ จอมพล ป. พิบูลสงคราม ต้องทำการสะท้อนออกมาในรูปของกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พระราชบัญญัติที่ดิน พระราชบัญญัติแรงงาน และใน พ.ศ.2495 ได้ตั้งคณะกรรมการสังคมสงเคราะห์ขึ้นในปี พ.ศ.2495 ทำให้เกิดการตรา พระราชบัญญัติประกันสังคม เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 ซึ่งมีหลักการให้ผู้ที่อยู่ในข่ายต้องประกันคือ นายจ้าง ผู้ทำการจ้าง แต่อาจรวมทั้งผู้ทำงานส่วนตัวและผู้ไม่ทำงาน เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมมาจากเงินสมทบของผู้ประกันตน ผู้ว่าจ้าง และรัฐบาล ได้รับความคุ้มครองกรณีสงเคราะห์แก่ผู้ประกันตน การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย พิการ หรือทุพพลภาพ การฌาปนกิจศพ โดยจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างเป็นเงิน สิ่งของ หรือบริการอื่นใด ซึ่งจะมีการออกพระราชกฤษฎีการอีกครั้งหนึ่ง แต่ประสบปัญหาที่ถูกมองว่าเป็นการเก็บภาษีอีกรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากกรมประกันสังคมขึ้นอยู่กับกระทรวงการคลัง จึงถูกคัดค้านในที่สุด

ต่อมาเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการรัฐประหารรัฐบาลของ จอมพล ป.พิบูลสงคราม และมีความตั้งใจจะยกเลิกรัฐธรรมนูญกฎหมายต่างๆ รวมทั้งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 เนื่องจากต้องการเน้นบรรยากาศการส่งเสริมการลงทุน แต่ถูกคัดค้านจาก ศาสตราจารย์ปกรณ์ อังศุสิงห์ และศาสตราจารย์มาลัย หุวนันทน์ ได้ชี้แจงถึงความจำเป็นของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว จึงขอให้การยุบกรมประกันสังคมเหลือไว้ 1 กอง คือ

กองความมั่นคง เพื่อจะได้ทำหน้าที่ศึกษาปัญหาและความเป็นไปได้ในอนาคต[13] ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาทบทวนให้นำระบบประกันสังคมมาใช้บังคับ และได้เสนอให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมเข้าไปด้วย ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ และเมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้นำร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่เสนอต่อคณะรัฐมนตรีโดยเร็ว และได้มีการเสนอร่างกฎหมายดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2507 คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วส่งให้สภาวิจัยแห่งชาติทำการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบประกันสังคม และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาด้วยใน พ.ศ.2508 ทำให้เกิดการงดใช้บังคับเรื่องการประกันสังคม เนื่องจากสภาวิจัยแห่งชาติเห็นว่า เรื่องการประกันสังคมจะทำให้ประชาชนที่ยากจนได้รับความเดือดร้อนจากการจ่ายเงินสมทบ ส่วนผู้มีรายได้ก็สามารถใช้บริการทางการแพทย์ได้ตามความต้องการอยู่แล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเป็นสองเท่าของลูกจ้างทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตจะสูงขึ้นด้วย ประชาชนจะได้รับความเดือดร้อนจากสินค้าราคาแพง ประกอบกับลูกจ้างในประเทศไทยมีจำนวนน้อย และมิได้แสดงความต้องการเรื่องการประกันสังคมเท่าใดนัก ถ้าต่อไปมีการเรียกร้องและแสดงความต้องการอย่างจริงจังแล้วก็สามารถนำมาใช้ในภายหลัง และถ้ามีความจำเป็นต้องใช้บังคับจริงๆ น่าจะใช้การประกันแบบสมัครใจจะเหมาะสมกว่า ทำให้คณะรัฐมนตรีมีมติงดใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมไว้ก่อน

ต่อมาในปลายปี พ.ศ.2510 กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณาทบทวนให้นำระบบประกันสังคมกลับมาใช้อีกครั้งหนึ่ง คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมีมติให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้น โดยให้คณะกรรมการชุดนี้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม และเสนอให้กำหนดเรื่องการประกันสังคมนี้รวมอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังในอนาคต แต่เรื่องการประกันสังคมต้องหยุดชะงักอีกเนื่องจากมีเหตุการณ์รัฐประหารใน พ.ศ.2511

ใน พ.ศ.2515 รัฐบาลได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเรื่องกองทุนเงินทดแทน โดยกำหนดให้ตั้งกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยกองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

---

[13] นิคม จันทรวิทุร. **กฎหมายประกันสังคม : แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย.** หน้า 67-73.

ใน พ.ศ. 2518 กรมประชาสงเคราะห์ ได้ทำบันทึกรายการเสนอต่อกระทรวงมหาดไทย ให้นำเรื่องการประกันสังคมขึ้นมาพิจารณาดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง กระทรวงมหาดไทยได้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบและให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง โดยมีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน และทำให้มีความพยายามผลักดันและกระตุ้นให้รัฐบาลเห็นประโยชน์และความสำคัญของระบบประกันสังคม มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและจัดประชุมสัมมนาระดับไตรภาคีขึ้นในเดือนมิถุนายน 2520 และทำข้อสรุปการประชุมสัมมนาเสนอต่อรัฐบาลด้วย และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์นำไปศึกษาเพิ่มเติม ต่อมาในเดือนเมษายน 2521 คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้จัดประชุมสัมมนาในระดับไตรภาคีขึ้น โดยความร่วมมือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งที่ประชุมได้กำหนดให้คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้น 2 คณะ เพื่อพิจารณาขอบเขต ขั้นตอน ประโยชน์ ทดแทนอัตราเงินสมทบ การบริหารงานและกำหนดคุณสมบัติสถานพยาบาลที่เหมาะสมในการให้บริการ ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ 2522 คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้นำร่างพระราชบัญญัติฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่เสนอพร้อมกับผลการศึกษาวิจัยที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เสนอต่อคณะรัฐมนตรีด้วย แต่ช่วงเดือนมีนาคม 2523 เป็นช่วงเปลี่ยนแปลงรัฐบาล

รัฐบาลชุดต่อมามี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้นำเรื่องการประกันสังคมพิจารณาต่อ และคณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการเมื่อเดือนธันวาคม 2523 และในเดือนกุมภาพันธ์ 2524 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นมาอีกครั้ง โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นอีก 4 คณะ คือ คณะอนุกรรมการแพทย์ คณะอนุกรรมการกฎหมาย คณะกรรมการการเงิน และคณะอนุกรรมการการบริหาร พร้อมทั้งได้นำพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 มาปรับปรุงแก้ไขด้วย ต่อมาในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2527 คณะรัฐมนตรีได้มีมติตามคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ โดยให้ขยายขอบเขตงานด้านกองทุนเงินทดแทนให้ทั่วทุกจังหวัดเสียก่อนภายในปี 2528 แล้วจึงค่อยกลับมาพิจารณาเรื่องการประกันสังคมในภายหลัง[14]

วิวัฒนาการของระบบประกันสังคมในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ.2533 ความจำเป็นต้องมีการขยายการประกันการเจ็บป่วยในงาน เพื่อผลักดันการประกันสังคมการเจ็บป่วยนอกงาน ต่อมาสมัยรัฐบาลของ พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ มีการผลักดันให้มีการออกกฎหมายตลอดจนกระทั่ง

---

[14] จิราภรณ์ เกษรสุจริต และ ลัดดา วัจนสาริกากุล. (2538). **การประกันสังคมในประเทศไทย.** หน้า 185-188.

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร ได้ทำการสรุปร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมของกระทรวงมหาดไทย จนผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา จนเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทน เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2532 และจากข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ของสื่อมวลชนและคนงานส่งผลผลักดันให้พระราชบัญญัติประกันสังคมผ่านความเห็นชอบของสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2533 จนกระทั่งมีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม ขึ้นอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานประกันสังคม และให้กองทุนเงินทดแทนอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมด้วย ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน กฎหมายประกันสังคมเกิดขึ้น เนื่องจากระบบการจ้างงานเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่ระบบสังคมอุตสาหกรรม ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถพึ่งตนเองได้ถ้าขาดงานก็ไม่สามารถยังชีพอยู่ในสังคมได้ การประกันสังคมเน้นการเก็บเงินจากทุกฝ่ายเพื่อเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของคนในสังคม เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างรายได้ของชนชั้นในสังคม หรือช่วยชะลอการขยายช่องว่างระหว่างชนชั้น การประกันสังคม จึงเป็นการสร้างความมั่นคงของในสังคมร่วมกันช่วยเฉลี่ยสุขและเฉลี่ยทุกข์ เนื่องจากสังคมใดมีความแตกต่างกันน้อยในเรื่องรายได้และความเป็นอยู่ สังคมนั้นก็จะมีความมั่นคงและสงบสุข

สรุปสาระสำคัญของการขยายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมไทย

1. พ.ศ. 2533 สำนักงานประกันสังคมจะต้องจัดประโยชน์ทดแทนทดแทน 4 กรณี ได้แก่

1.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

1.2 กรณีคลอดบุตร

1.3 กรณีทุพพลภาพ

1.4 กรณีตาย

2. พ.ศ. 2536 หลังจากที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีผลบังคับใช้มาแล้ว 3 ปี สำนักงานประกันสังคมจะต้องให้ความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งเดิมใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปเท่านั้น และภายใน พ.ศ.2537 สำนักงานประกันสังคมจะต้องจัดให้มีการประกันตนโดยสมัครใจ กล่าวคือ ต้องดำเนินการให้มีการประกันแก่บุคคลที่ไม่อยู่ในข้อบังคับของกฎหมาย แต่มีความประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งอาจจะเป็นลูกจ้างที่ประกอบอาชีพอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน ซึ่งไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมแต่มีความประสงค์ที่จะประกันตนเองโดยสมัครใจหรือเป็นบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดก็ได้

3. พ.ศ. 2541 สำนักงานประกันสังคมได้ขยายประโยชน์ทดแทนทดแทน อีก 2 กรณี ดังนี้

3.1 กรณีชราภาพ

3.2 กรณีสงเคราะห์บุตร

4. พ.ศ.2546 ได้มีนโยบายดำเนินการประกาศพระราชกฤษฎีกาขยายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนทดแทนสำหรับกรณีการประกันการว่างงาน

2.2 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการประกันสังคม

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierachy of Needs Theory) ของ Abraham Maslow (Maslow. 1954) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษที่ได้ให้ความสนใจศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และได้ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้นมาโดยมีสาระสำคัญคือมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับต้นก่อน เมื่อความต้องการนั้นให้ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์เกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นตามมา ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำสิ่งต่างๆ ลงไปเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการขึ้นมา

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

Self Actualization Needs ความต้องการที่จะประจักษ์ในตัวเอง
Esteem or Recognition Needs ความต้องการยกย่องนับถือ
Affilation or Social Needs ความต้องการทางสังคม
Safety Needs ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
Physiological Needs ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ

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

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

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) จะเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมรวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

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

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประจักษ์ในตัวเอง (Self Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำความต้องการ ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ก็

ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ มาเป็นอย่างดี ดังนั้นบุคคลจะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้สูงสุดนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอนั้น ก็เป็นสิ่งที่ยากอยู่แล้ว และปกติคนโดยทั่วไปก็จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สามและสี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดกับบุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นมาเป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น จึงเกิดความพยามและมองว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้ เป็นสิ่งที่น่าท้าทาย และต้องการเอาชนะ จึงเกิดความ มุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

จากทฤษฎีของ Maslow สามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ให้เห็นความต้องการในประเภทของการประกันสังคมได้ อย่างไรก็ตามการแสดงลำดับความต้องการของ Maslow ที่เกี่ยวกับความต้องการด้านกายภาพ และความมั่นคงปลอดภัยจะเกี่ยวข้องกับประเภทของการประกันสังคมอย่างเด่นชัดที่สุด กล่าวคือ มนุษย์นั้นต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งในด้านร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย คือต้องการให้ตนปราศจากภัยอันตราย ความเจ็บปวด หรือความเจ็บไข้ได้ป่วย มนุษย์ต้องการความมั่นคงของชีวิต โดยมีหลักประกันว่า การตอบสนองทางกายจะคงอยู่ตลอดไป มนุษย์จึงต้องหาทางป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีเหตุการณ์อะไรมากระทบกับชีวิตก็ขอให้ตนเองได้ปลอดภัยไว้ก่อน การประกันสังคมถือเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านกายภาพ และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในแง่ของการสร้างหลักประกันว่า ปัจจัย 4 นั้นจะคงอยู่แม่ว่าตนเองจะเจ็บป่วยทุพพลภาพ หรือทำงานไม่ได้ด้วยกรณีใดๆ ก็ตาม โดยหลักการแล้วประเภทของการประกันสังคมเกือบทุกประเภทเป็นการตอบสนองความต้องการด้านกายภาพและด้านความมั่นคงปลอดภัยให้กับมนุษย์ทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาถึงการประกันสังคมแต่ละประเภทแล้ว จะเห็นถึงความแตกต่างในระดับความจำเป็นต่อผู้ประกันตน ขณะที่มนุษย์ได้ใช้ชีวิตในการทำงานนั้น ภัยที่อาจเกิดขึ้นเสมอๆ คือ การเจ็บป่วย เสียชีวิต ทุพพลภาพ ส่วนภัยอีกกลุ่มหนึ่งนั้น เป็นสิ่งที่โอกาสจะเกิดอยู่ไกลตัวหรือเป็นภัยในระยะยาว เช่น การสงเคราะห์บุตร หรือครอบครัว คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน

2.3 หลักการ ประเภท และลักษณะของกฎหมายประกันสังคม

หลักความมั่นคงทางสังคม ความมั่นคงทางสังคม มีแนวคิดพื้นฐานว่า คนเราจะดำรงชีวิตเป็นปกติสุขได้ต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยที่จำเป็นในการดำรงชีพ อย่างน้อยต้องมีอาหารที่มีคุณค่าเพียงพอในการเลี้ยงชีวิต เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรครวมทั้งการรักษาพยาบาล หากขาดแคลนสิ่งจำเป็นเหล่านี้ก็จะเกิดความเดือดร้อนและก่อผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมได้ ดังนั้นเมื่อคนเราได้รับปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ เพียงพอ ความเดือดร้อนทุกข์ยากทั้งหลายย่อมเบา

บางลง ความคิดหรือการกระทำที่จะเป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคมย่อมจะลดน้อยลงตามไปด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า เมื่อมนุษย์ได้รับหลักประกันความมั่นคงขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตแล้ว จะส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางสังคมได้

การดำรงชีวิตของมนุษย์ขาดความแน่นอน โดยเฉพาะในสังคมสมัยใหม่ที่มีโอกาสเสี่ยงภัยมากยิ่งกว่าในอดีต เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เคราะห์กรรม ภัยพิบัติที่ไม่คาดคิดอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อาทิเช่น ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ การพิการ ทุพพลภาพ การว่างงานและความตาย สังคมในอดีตการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระบบเครือญาติและชุมชนขนาดเล็ก เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงความผูกพันในเครือญาติย่อมลดน้อยลง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาแต่ดั่งเดิมได้สูญหายตามไปด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ หลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตจึงตกเป็นหน้าที่ของรัฐ โดยจัดมีระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อเข้าโอบอุ้มช่วยเหลือแก่บุคคลที่ต้องเผชิญต่อภัยพิบัติและบรรเทาความทุกข์

วัตถุประสงค์พื้นฐานของระบบความมั่นคงทางสังคม คือการจรรโลงไว้ซึ่งความกินดีอยู่ดีของประชาชนในรัฐ อย่างน้อยที่สุดก็จะมีรายได้และการบริการที่จำเป็นแก่การครองชีพอย่างเพียงพอ ในระบบเศรษฐกิจที่ต้องใช้เงินตราในปัจจุบันเมื่อพิจารณาจากแง่มุมทางเศรษฐกิจ ระบบความมั่นคงทางสังคมส่งเสริมให้วงจรเศรษฐกิจหมุนเวียนไปได้อย่างราบรื่น กล่าวคือ ช่วยรักษาอำนาจซื้อของประชาชนที่ประสบเคราะห์กรรมหรือภัยพิบัติที่อาจทำให้ต้องขาดรายได้ไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง อำนาจซื้อนี้มีส่วนช่วยให้สินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นยังคงไหลเวียนไปได้ ถึงแม้ประชาชนส่วนนี้จะมิใช่ผู้บริโภคหลักของสังคมในขณะหนึ่งขณะใดก็ตาม จึงมีผู้รู้บางท่านให้ทัศนะว่าแท้จริงแล้วระบบความมั่นคงทางสังคมนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจนั้นเอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงทางสังคมว่าหมายถึง "การคุ้มครองที่สังคมให้แก่สมาชิกของสังคมโดยผ่านชุดของมาตรการทางสาธารณะ เพื่อต่อสู้กับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดหรือลดลงในรายได้อันเป็นผลจากการเจ็บป่วย การเป็นมารดา การเจ็บป่วยจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ชราภาพ และตาย รวมถึงมาตรการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล และการให้เงินช่วยเหลือต่อครอบครัวที่มีบุตรต้องอุปการะ

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์[15] ได้นิยามความหมายของระบบความมั่นคงคือ "ระบบสวัสดิการที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่า เขาจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ

---

[15] ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). **ระบบความมั่นคงทางสังคม.**

ในระดับหนึ่งหากเขาต้องประสบกับภาวะสูญเสียรายได้ การมีรายจ่ายพิเศษเพิ่มขึ้น หรือการไม่มีรายได้อันจะมีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของเขาและครอบครัว"

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความมั่นคงทางสังคมหมายถึงมาตรการต่างๆ ทางสาธารณะที่มุ่งขจัดความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน และนอกการการทำงานของประชาชนที่อาจดำเนินการในรูปการประกันสังคม สังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม และโครงการต่างๆ เพื่อจุดประสงค์ให้เกิดความมั่นคงและการอยู่ดีกินดีของประชาชน โดยรัฐสาธารณะเอกชนเข้ามาแบ่งสรรความรับผิดชอบในการดำเนินการที่อาจร่วมหรือแยกกันก็ได้

ระบบความมั่นคงทางสังคม อาศัยการสร้างหลักประกัน 3 วิธี คือ

1. หลักการสงเคราะห์ (Public Assistance) เป็นการช่วยเหลือแก่ชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ในรูปของการสังคมสงเคราะห์ การประชาสงเคราะห์กรณีบุคคลประสบความทุกข์ยาก เช่น ประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น โดยให้การช่วยเหลือเป็นเงิน สิ่งของ การรับเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ และการให้บริการต่างๆ

2. หลักการบริการสังคม (Social Service or Public Service) เป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชนโดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะต้องมีความเดือดร้อนจริงๆ หรือไม่ในรูปแบบโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. หลักการประกันสังคม (Social Insurance) เป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนในด้านชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีหลักการสำคัญที่จะช่วยตนเอง ช่วยครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดกองทุนกลาง ซึ่งมีนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐออกเงินสมทบ พื้นฐานความคิดของการประกันสังคมตั้งอยู่บนทฤษฎีการกระจายความสูญเสีย และการกำจัดปัจจัยเสี่ยง อันนำไปสู่กฎของการเฉลี่ยความเสี่ยงภัย ซึ่งเป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่ประชาชนด้วยกัน โดยรัฐเป็นผู้เสริม

การประกันสังคมเกิดขึ้นพร้อมกับการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งการสังคมสงเคราะห์หมายถึงการร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกรณีที่สมาชิกในสังคมเกิดมีเคราะห์กรรม เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ล้มตาย ทุพพลภาพ ตกงานหรือการขาดไร้ผู้อุปการะเลี้ยงดู เป็นความหมายที่ใช้มาเมื่อช่วง 50 ปีมาแล้ว ส่วนประกันสังคม คือ โครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกแบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้น เพื่อความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตอันเป็นส่วนรวม และส่งเสริมให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่อัตภาพ อันเป็นหลักประกันร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่จะจัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วยตัวเอง ช่วยครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วยการอดออมเงินรายได้ประจำตามความสามารถของแต่ละบุคคลสะสมไว้ในกองทุนกลางหรือที่

เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง และรัฐบาลช่วยออกสมทบทุนเข้ากองทุนนี้ให้อีกฝ่ายละส่วนเพื่อให้กองทุนมีจำนวนมากเพียงพอแก่การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือสามารถบำบัดความเดือดร้อนอันเนื่องในกรณีการคลอดบุตร การมีบุตรมากหรือมีครอบครัวใหญ่ การเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรคอันเกิดจากการทำงาน การพิการ หรือทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และมรณภาพ โดยจะจ่ายให้สมาชิกหรือผู้ประกันตนเป็นเงิน สิ่งของและบริการ หรืออาจจ่ายทั้งเงินสิ่งของและบริการให้ก็ได้ ถ้าจะกล่าวให้ง่ายเข้าก็อาจกล่าวได้ว่าสังคมทุกสังคมจะไม่ปล่อยปละ ละเลยให้การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงานหรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลเป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคม และสังคมจะต้องมีส่วน เข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนโดยทันที ทั้งนี้ ก็โดยความ มุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคง ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย และเสริมสร้างสังคม และประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่นแน่นหนา

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า สังคมทุกสังคมจะไม่ปล่อยปละละเลยให้การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงาน หรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลในสังคมเป็นไปตามยถากรรม บุคคลในสังคมและสังคม จะต้องเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนทันที ทั้งนี้ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคน มีหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิต ตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย

และอาจกล่าวได้อีกว่า การประกันสังคมก็คือการประกันภัยแบบหนึ่งนั่นเอง แต่เป็นการประกันที่แตกต่างจากการประกันชีวิต หรือการประกันวินาศภัยที่บริษัทเอกชนจัดดำเนินการในแบบธุรกิจการค้า กล่าวคือ การประกันสังคมนั้นรัฐบาลจะเป็นผู้ดำเนินการเอง รัฐบาลที่ดีนั้น ไม่มีหน้าที่หรือวิธีการอย่างใดที่จะมาแสวงหาผลกำไรกับประชาชนในขณะที่บริษัทประกันชีวิต หรือการประกันวินาศภัยต่างๆ ที่บริษัทเอกชนจัดดำเนินการที่มุ่งหาประโยชน์ทางการค้า คือ มุ่งหากำไร ตรงกันข้ามรัฐบาลดำเนินงานนี้เพื่อจะใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการให้ประกันความผาสุขแก่ประชาชนส่วนรวม

หลักการการประกันสังคม มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นการให้ความคุ้มครองประชาชน เพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถช่วย ตัวเองได้ แม้ว่าตนเองจะต้องประสบกับความเจ็บป่วย การเจ็บป่วยเรื้อรัง การพิการทุพพลภาพ การชราภาพ หรือการว่างงาน เป็นลักษณะการป้องกันการเสี่ยงทางสังคม และทดแทนความเสียหายจากการเสี่ยงใน

สังคม[16] โดยจะให้ความช่วยเหลือหรือจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนในรูปของตัวเงิน สิ่งของ หรือบริการ

2. เป็นการให้ประชาชนได้ช่วยตัวเองด้วยการอดออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้ประกันตนร่วมกันเสียสละออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางตามส่วนแห่งเงินรายได้ประจำ อันเป็นลักษณะของการออมทรัพย์ และนายจ้างซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตน และในบางประเทศรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางคนละหนึ่งส่วน รวมเป็น 3 ส่วน ซึ่งเป็นลักษณะของการให้ผู้ประกันตนทุกคนได้มีส่วนช่วยตนเอง และช่วยเหลือบุคคลอื่นโดยใช้กองทุนกลาง ช่วยบำบัดความเดือดร้อน อันเป็นการผดุงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และการเสียสละเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม

3. เป็นการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากการประกันสังคมต้องอาศัยความร่วมมือและความเสียสละของทุกส่วน จึงเป็นวิธีการที่สร้างความสมานสามัคคี ให้แก่สมาชิกในสังคมได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมอย่างแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ประเภทของการประกันสังคมตามแบบสากล[17]

ในปัจจุบันระบบประกันสังคมที่ถือเป็นหลักสากลในทางปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. การประกันการเจ็บป่วย (Sickness Insurance) การประกันประเภทนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ และบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา (Ordinary Sickness) ซึ่งหลักการของการให้ความคุ้มครองการเจ็บป่วยได้แบ่งออกเป็น 2 ทิศทาง คือ

1.1 ให้ความคุ้มครองในเรื่องเงินรายได้ที่จะต้องหยุดลง เพราะการหยุดงานในระหว่างเจ็บป่วย (Cash Compensation Or Wage)

1.2 จัดบริการทางการแพทย์ (Medical - Care Service) ให้ตามความจำเป็น ซึ่งรวมตลอดถึง การส่งเสริมในด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้ผู้ประกันตนหายจากการเจ็บป่วยโดยเร็ว และกลับเข้าทำงานมีรายได้ตามปกติ หรือมีร่างกายสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยและทำงานมีรายได้ประจำที่มั่นคงตลอดไป

---

[16] เมธี ดุลยจินดา. (2518). **จากกรรภ์มารดาถึงสุสาน" หรือระบบความมั่นคงทางสังคม.** หน้า 24-25.

[17] มนัสนันท์ มีครุฑ. **ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 : ศึกษากรณีลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำราศนราดูร ปี 2542.** หน้า 20-21.

2. การประกันกรณีคลอดบุตร (Maternity Insurance) การประกันประเภทนี้มีหลักการในทำนองเดียวกับการเจ็บป่วย แต่จะต้องให้การบริบาลทารกแรกคลอดเพิ่มเติมขึ้นด้วย

3. การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน (Employment Injury Insurance) ผู้ประกันตนจะได้รับการบริการทางการแพทย์เป็นพิเศษ ได้รับเงินชดเชยค่าจ้างสูงกว่าอัตราการเจ็บป่วยธรรมดา ได้รับเงินทดแทนความพิการทุพพลภาพตามอัตราสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีบำนาญตกทอดให้กับทายาท (Survior's Pension)

4. การประกันกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Insurance) ความพิการ ทุพพลภาพตามหลักการของการประกันมีส่วนสัมพันธ์ระหว่างการประกันการเจ็บป่วยกับการประกันการชราภาพ เพราะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การบาดเจ็บ หรือการประสบอันตราย สาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานก็อาจทำให้ผู้ประกันตนต้องกลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพได้เช่นเดียวกัน และเมื่อพิการทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบอาชีพหารายได้สำหรับเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ก็สมควรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพไปจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ชราภาพ ซึ่งจะเปลี่ยนไปรับบำนาญชราภาพแทนต่อไป

5. การประกันชราภาพ (Old Age Insurance) มีหลักการที่จะให้บุคคลที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาวและประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเอง ร่วมกันสะสมเงินรายได้บางส่วนไว้มีกำหนดระยะเวลาหนึ่ง เพื่อจ่ายกลับคืนเป็นเงินบำนาญชราภาพเมื่อบุคคลผู้นั้นเข้าสู่วัยอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือวัยชราภาพ ซึ่งประสงค์จะเลิกประกอบอาชีพ หรือ นายจ้างให้ออกจากงาน เพราะสภาพธรรมชาติของร่างกายและความสามารถในการทำงานลดถอยลง สามารถมีเงินเลี้ยงชีพให้มีความสุขตามควร หลักการจ่ายประโยชน์ทดแทน ได้แก่ บริการทางการแพทย์ และเงินบำนาญชราภาพให้แก่ผู้ประกันจนตลอดชีวิต รวมถึงค่าจัดการศพเมื่อถึงแก่กรรม

6. การประกันมรณกรรม (Death Insurance) เป็นการคุ้มครองความ เดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัว หรือ ผู้รับผิดชอบในครอบครัวที่ถึงแก่ความตาย และคุ้มครองรายได้ของครอบครัวผู้ประกันตนให้คงมีต่อไป การจ่ายประโยชน์ทดแทน ได้แก่ เงินค่าทำศพหรือจัดการศพ และเงินบำนาญทายาท ให้แก่ทายาทที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เช่น บำนาญให้หญิงหม้ายหรือชายหม้าย บุตรกำพร้าและผู้อยู่ในความอุปการะ

7. การประกันการว่างงาน (Unemoployment Insurance) เป็นการคุ้มครองผู้ที่ทำงานแล้วต้องออกจากงาน เพราะนายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการหรือให้ออกจากงานโดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด อันทำให้ขาดรายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว โดยจะได้รับการคุ้มครองดังนี้ เงินทดแทนค่าจ้าง จ่ายเงินเป็นโดยคำนวณจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่และจ่ายให้ในช่วงระยะเวลาอันสมควรที่จะหางานำได้ใหม่ จัดให้ฝึกอาชีพฝีมือเพื่อให้หางานทำได้ง่ายขึ้น จัดหางานให้ทำ ตามความเหมาะสมกับความชัดเจน และมีรายได้ใกล้เคียงกับรายได้เดิม

8. การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว (Family Allowances Insurance) เพื่อเสริมรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตนเนื่องจากมีรายได้น้อย แต่มีภาระต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัวจำนวนมาก ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย โดยกำหนดกฎเกณฑ์จำนวนผู้อุปการะหรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะไว้แน่นอน

คำจำกัดความของประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family benefits)

Internailnal Social Security Association (ISSA) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family benefits) ซึ่งใช้มาตั้งแต่ในอดีต ดังนี้ "ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวหมายถึงประโยชน์ทดแทนทั้งในรูปเงินสด และสิ่งของเพื่อให้มีการสร้างและพัฒนาครอบครัวในระดับของมาตรฐานการครองชีพทั่วไป ทั้งโดยการสนับสนุนเป็นประจำและสม่ำเสมอเพื่อช่วยแบ่งเบาความรับผิดชอบของหัวหน้าครอบครัว หรือให้ความช่วยเหลือตามขั้นตอนของการดำรงชีวิตครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่สร้างครอบครัวแต่มิได้ครอบคลุมไปถึงความเสี่ยงทางสังคม ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวอาจจะมีวัตถุประสงค์อื่นเพิ่มเติมโดยตรงในการส่งเสริมการเพิ่มขึ้นของอัตราการเกิดหรือการส่งเสริมนโยบายสุขภาพ[18]

ลักษณะการประกันสังคม

1. เป็นโครงการบริการทางสังคมของรัฐ บริหารงานโดยหน่วยราชการหรือองค์การของรัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ มิใช่เพื่อการค้าหรือการหากำไร

2. มีกฎหมายซึ่งบังคับให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องเข้าประกันกับกองทุนประกันในบางกรณีอาจมีการยินยอมให้ผู้ไม่อยู่ในข่ายข้างต้นสมัครใจเข้าร่วมกับกองทุนด้วยก็ได้

3. ผู้เข้าร่วมกันประกันสังคมนี้ จะได้แก่ ลูกจ้าง ประชาชน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เช่น ทนายความ เกษตรกร ชาวประมง เป็นต้น

4. การจัดการประกันสังคม จะทำครบทุกประเภท หรือจะดำเนินการเป็นบางประเภทก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถ ความพร้อมในการบริหารและทรัพยากรที่จะดำเนินการ

5. การจ่ายเงินสมทบ การคุ้มครองบางประเภทนายจ้างเป็นฝ่ายออกเพียงฝ่ายเดียว เช่น กรณีอันตรายจากการทำงาน แต่โดยทั่วไปแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ และในบาง

---

[18] Office federal de assurances dociales. (1987). **Revenue familial et securite sociale pour les familles dans lespays membres du Conseil de l'Europe, en Finlande et au Canada (Quebec), Office federal des assurances sociales, Beme.** เอกสารอื่นๆ ดูรายงานฉบับที่ 8 และ 9 ในการประชุมสมัชชาใหญ่ ISSA ครั้งที่ 23 เวียนนา, ปี 1989. หน้า 7.

ประเภทรัฐบาลเข้ามาร่วมในการจ่ายเงินสมทบให้ด้วย ทั้งนี้ รัฐบาลเป็นผู้บริหารงานกองทุนประกันสังคม (Social Insurnace Fund) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกันตนในประโยชน์ทดแทนต่างๆ

6. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกลับคืนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะได้แก่ เงินจ่ายทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วย และเงินทดแทนเลี้ยงชีพ สิ่งของและบริการต่างๆ เช่น บริการทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล ตามแต่ประเภทของการประกัน

2.4 ปัจจัยในการขยายประโยชน์ทดแทน ตามกฎหมายประกันสังคมไทย

จากแนวความคิดและวิวัฒนาการความเป็นมา ในการตั้งใจให้มีการจัดตั้งระบบประกันสังคมในประเทศไทย ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น จนกระทั่งได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยครั้งนั้นได้ให้ความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ ในกรณีตาย และกรณีการคลอดบุตร มีผลนับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 คือ เนื่องจากได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 มาเป็นเวลานานแล้ว ซึ่งในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมยังไม่อำนวยให้นำกฎหมายนั้นมาบังคับ แต่ในขณะที่จะมีการตรากฎหมายฉบับนี้ขึ้นมาบังคับใช้ การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น จึงได้มีการตรากฎหมายประกันสังคมขึ้นมาบังคับใช้

และจากบทเฉพาะกาล มาตรา 104 บัญญัติว่า "ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติ หมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทน ในกรณีว่างงาน จะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา"

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตรา 104 วรรค 2 ของกฎหมายประกันสังคม ซึ่งมีเจตนารมณ์ต้องการให้มีการขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ เพื่อเป็น

การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น ดังนั้นในปี พ.ศ.2541 สำนักงานประกันสังคมจึงได้ขยายประโยชน์ทดแทนอีก 2 กรณี คือ กรณีชราภาพ และกรณีสงเคราะห์บุตร

และเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตรา 104 วรรค 3 ของกฎหมายประกันสังคม ในปี พ.ศ.2546 ได้มีนโยบายดำเนินการประกาศพระราชกฤษฎีกาขยายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีการว่างงาน เหตุผลในการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงานในขณะนั้น สืบเนื่องมาจากสภาพปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่ตกต่ำจนทำให้สถานประกอบการจำนวนมากต้องปิดกิจการลง มีผลทำให้ลูกจ้างจำนวนมากต้องถูกปลดออกจากงานหรือประสบปัญหาว่างงาน กลุ่มแกนนำผู้ใช้แรงงานได้เรียกร้องให้สำนักงานประกันสังคมแก้ไขปัญหา โดยการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยคำนึงถึงความพร้อมด้านต่างๆ เช่น ความพร้อมด้านองค์กร และความพร้อมด้านสถานการณ์การเงิน[19]

จะเห็นได้ว่าการขยายประโยชน์ทดแทนในแต่ละครั้ง มีเจตนาเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 104 บทเฉพาะกาล ซึ่งได้กำหนดกรอบและเงื่อนไขเวลาไว้อย่างชัดเจน โดยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยมีเหตุผลของการแก้ไขเพิ่มเติม คือ บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิของผู้ประกันตนในการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ยังไม่เหมาะสม สมควรแก้ไขเพิ่มเติมให้ชัดเจนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ผู้ประกันตน และการออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยังไม่สอดคล้องกับความสามารถในการออกเงินสมทบและสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติฉบับนี้

อีกทั้ง เมื่อพิจารณาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีความพยายามในการขยายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าวมาโดยตลอด กล่าวคือ อนุสัญญาฉบับนี้ได้จัดให้มีความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำ ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้ทั้งหมด 9 กรณี แต่ด้วยความยืดหยุ่นของอนุสัญญาฉบับนี้ มิได้บังคับประเทศที่เป็นสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามทั้งหมด เพียงแต่กำหนดให้แต่ละประเทศให้จัดตั้งโครงการตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง โดยมีการกำหนดเฉพาะประโยชน์ทดแทนภาคบังคับที่จะต้องมีบางกรณีเท่านั้น ประเทศไทยก็เช่นกัน ในครั้งแรกได้ให้ความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง 4 กรณี สืบเนื่องมาจากความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ

---

[19] พันธ์เทพ เปาริก. **การประกันการว่างงานตามกฎหมาย.** หน้า 47.

และสังคมในขณะนั้น และต่อมาในปี พ.ศ. 2541 ได้ขยายประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพ และกรณีคลอดบุตร และในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีการว่างงาน ก็ด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกัน และเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติ มาตรา 104 บทเฉพาะกาล ซึ่งได้บัญญัติกรอบและเงื่อนไขไว้ล่วงหน้าแล้ว ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการขยายประโยชน์ทดแทนให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในแต่ละครั้ง จะสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) มาโดยตลอด

ในปัจจุบัน กฎหมายประกันสังคมของไทยยังให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างยังไม่ครบถ้วนทั้ง 9 กรณี ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) กำหนด ยังขาดอีก 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ลูกจ้าง และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว และเมื่อพิจารณาจากความพร้อมด้านต่างๆ จึงควรขยายประโยชน์ทดแทนทั้งสองกรณีดังที่กล่าวมาแล้ว

DPU

บทที่ 3
ประโยชน์ทดแทนเกี่ยวกับประกันสังคมตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และของต่างประเทศเปรียบเทียบของประเทศไทย

เพื่อเป็นข้อมูลการศึกษาระบบการประกันสังคมของต่างประเทศ และอนุสัญญาในการนำมาใช้พัฒนาการขยายประโยชน์ทดแทน ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในระบบประกันสังคมไทยให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงกล่าวถึงอนุสัญญา ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในการคุ้มครองทั้งหมด 9 กรณี และกล่าวถึงประเทศที่มีระบบการประกันสังคมที่ให้ประโยชน์ทดแทนคุ้มครองกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และ/หรือ คุ้มครองกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะได้แก่ ประเทศสวีเดน ประเทศอิตาลี และประเทศมาเลเซีย มาเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาระบบประกันสังคมของประเทศไทยต่อไป

3.1 มาตรการในการกำหนดประโยชน์ทดแทนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

3.1.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1919 โดยสนธิสัญญาแวร์ซายล์ (Versailles Peace Treaty) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยมีเป้าหมายหลักด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) วัตถุประสงค์เริ่มแรกประการหนึ่ง คือ เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงานของลูกจ้างและครอบครัว โดยการสร้างมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไปในด้านแรงงานและนโยบายสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีความเห็นว่าปัญหาด้านแรงงานและปัญหาสังคมไม่ใช่เรื่องภายในของแต่ละประเทศเท่านั้น แต่เน้นว่าถ้าชาติใดชาติหนึ่งไม่สามารถนำเงื่อนไขและมาตรฐานแรงงานที่มีมนุษยธรรมมาใช้ได้จะเป็นอุปสรรคต่อวิถีทางของชาติต่างๆ ที่ตั้งใจจะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงานของประเทศนั้นๆ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนี้ ไม่ได้เป็นเพียงแนวทางสำหรับบัญญัติกฎหมายของประเทศสมาชิกเท่านั้น แต่เมื่อมีการให้สัตยาบันแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะเปรียบเสมือนหลักประกันให้ประเทศสมาชิกดำเนินการ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้ประกาศในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศประจำปี ซึ่งเป็นองค์การไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้างจากประเทศสมาชิก

มาตรฐานจะระบุในรูปอนุสัญญา (Convention) หรือข้อเสนอแนะ (Recommendation) ในปี 1996 มีอนุสัญญา 177 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 184 เรื่อง ซึ่งมีอนุสัญญาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการประกันสังคมจำนวน 30 และ 9 รายการตามลำดับ เมื่อใดที่ใช้อนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะ ประเทศสมาชิกจำเป็นที่ต้องเสนอเครื่องมือสำหรับการนำไปใช้บริหารสู่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งส่วนใหญ่คือรัฐสภา และรายงานไปยัง ILO ว่ากฎหมายและแนวปฏิบัติระดับประเทศตรงกับข้อบัญญัติของมาตรฐานแรงงานนั้นๆ เมื่อใดที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันในอนุสัญญา ประเทศนั้นๆ ควรยอมรับการปฏิบัติตามกฎที่ร่วมกันกำหนด สำหรับข้อเสนอแนะไม่ได้เปิดให้มีการลงนามในสัตยาบัน แต่เป็นการกำหนดข้อแนะนำทั่วไปและทางเทคนิค ซึ่งจะเสริมเพิ่มเติมอนุสัญญานั้นๆ เท่านั้น

3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 102 (Convention No.102)

ระหว่างช่วงทศวรรษที่ 1940 ได้มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ ซึ่งนำไปใช้ปฏิบัติในรูปโครงการประกันสังคมก่อนสงครามโลก แนวคิดนี้ปรากฏในรายงานเบเวอร์ริดจ์ (Beveridge Report) ในสหราชอาณาจักร ซึ่งมีวิธีการที่ให้ความครอบคลุมแบบกว้างและ คุ้มครองประชาชนทุกคนเป็นการรวมกันของโครงการความมั่นคงทางสังคม และให้หลักประกันความมั่นคงทางรายได้และบริการทางการแพทย์ สำหรับประชาชนทั้งหมด การนำอนุสัญญาเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำด้านความมั่นคงทางสังคม (ฉบับที่ 102) มาใช้ในปี ค.ศ.1952 เป็นการสะท้อนวิธีการใหม่ และเป็นจุดสำคัญในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมระหว่างประเทศ ซึ่งเสนอวัตถุประสงค์ของระดับพื้นฐานของความมั่นคงที่ควรจะได้รับทุกหนแห่งในโลกนี้ไม่ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจจะอยู่ในระดับใดก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้ต่างจากอนุสัญญาที่มีก่อนสงครามโลก เนื่องจากมีความกว้างขวางและความยืดหยุ่นเกี่ยวกับมาตรการที่จะนำมาใช้ รวมทั้งความเหมาะสมพอดีในเรื่องจุดมุ่งหมาย

อนุสัญญาดังกล่าวมีความกว้างขวางครอบคลุม เนื่องจากได้นำเอาเครื่องมือ (Instrument) ที่ใช้สำหรับประโยชน์ทดแทนประเภทต่างๆ ของความมั่นคงทางสังคมมารวมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งแต่เดิมเครื่องมือดังกล่าวได้ใช้ไว้ในเรื่องที่ต่างกัน รวมถึงเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Benefits) แต่เดิมก็ไม่ได้ระบุไว้ในอนุสัญญานี้

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ได้ให้คำจำกัดความประโยชน์ทดแทน 9 ประเภท ดังกล่าว เพื่อให้ความคุ้มครองเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นโดยลูกจ้างคนงานมิได้คาดคิดมาก่อน หรือเมื่อครอบครัวต้องมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความต้องการบริการทางการแพทย์ เหตุที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วย ว่างงาน ชราภาพ บาดเจ็บจากการทำงาน การเลี้ยงดูบุตร การคลอดบุตร ทุพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ในเรื่องขอบเขตของการคุ้มครอง อนุสัญญามีความกว้างขวางและขอบเขตของความครอบคลุมไม่ได้ถูกจำกัดความเฉพาะระดับชั้นของบุคคล (Classes of persons) ที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย

แต่อนุสัญญาต้องการให้ระบุจำนวนเปอร์เซ็นต์ของประชากรที่จะได้รับการคุ้มครอง เพราะส่วนใหญ่ที่ประสบปัญหาก็คือประมาณร้อยละ 50 ของลูกจ้างหรือประมาณร้อยละ 20 ของประชาชนทุกคน ประเทศที่ให้สัตยาบันมีอิสระในการพัฒนาขอบเขตของระบบโดยการขยายความคุ้มครองสำหรับอาชีพต่างๆ และมีการยกเว้นตามความเหมาะสมในสถานการณ์เฉพาะ

อนุสัญญาได้แสดงความยืดหยุ่นอย่างมากนั้น เนื่องจากประการแรกประเทศที่ให้สัตยาบันไม่ได้ถูกบังคับให้ยอมรับทุกเรื่องที่มีในอนุสัญญา และประเทศสมาชิกสามารถกำหนดขอบเขตของสัตยาบันว่าอาจจะคุ้มครองเพียง 3 ประเภท ใน 9 ประภทของประโยชน์ทดแทนที่ให้เพียงแต่ต้องครอบคลุมประโยชน์ทดแทนอย่างน้อย 1 ประเภท ต่อไปนี้ คือ การว่างงาน บาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน ชราภาพ ทุพพลภาพ หรือบำนาญ ตกทอด ทายาท (มาตรา 2) นอกจากนี้อนุสัญญายังได้จัดให้มีการยกเว้นเป็นการชั่วคราว สำหรับประเทศที่มีพัฒนาทางเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านการแพทย์ยังไม่เพียงพอ ประการสุดท้ายที่อาจสำคัญที่สุดในเรื่องความยืดหยุ่นก็คืออนุสัญญาไม่ได้บัญญัติรูปแบบจำลอง (Model) ขององค์การด้านการบริหารจัดการและระบบการเงินที่ตายตัวดังเช่นอนุสัญญาที่มีขึ้นก่อนสงครามโลก แต่อนุสัญญานี้ยอมให้ใช้รูปแบบและโครงสร้างการบริหารจัดการและระบบการเงินที่มีความหลากหลายได้

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ.1952 (Convention No.102 Concerning Social Security (Minimem Standards), 1952)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สามสิบห้า เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ.1952 โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม ซึ่งรวมอยู่ในเรื่องที่ห้าของระเบียบวาระการประชุม และโดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) เมื่อวันที่ 28 ของเดือนมิถุนายน ของปี 1952

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 102

1. บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญา 102 นี้ จะได้แก่ประชาชนหรือลูกจ้างตามที่ระบุ รวมไปถึงภรรยาและบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นจำนวน 2 คน

2. การจัดเก็บเงินสมทบจากลูกจ้างรวมแล้วจะต้องไปไม่เกิน 50 เปอร์เซ็นต์ของเงินกองทุนทั้งหมดที่จะนำมาจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ ลูกจ้าง ภรรยาและบุตร

3. ประโยชน์ทดแทนที่อยู่ภายใต้อนุสัญญา มีทั้งหมด 9 ประเภท ได้แก่

3.1 การรักษาพยาบาล

3.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

3.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

3.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

3.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

3.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว

3.7 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

3.8 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

3.9 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ

ทั้งนี้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน จะต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนอย่างน้อย 3 ใน 9 ของประเภทความคุ้มครองข้างต้น และใน 3 ประเภท ดังกล่าวจะต้องรวมถึงประโยชน์ทดแทนแบบบังคับอีก 1 ประเภทเป็นอย่างต่ำ (ประโยชน์ทดแทนแบบบังคับ ได้แก่ :- กรณีประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีชราภาพ กรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ และกรณีว่างงาน)

DPU

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนตามอนุสัญญา 102 และกฎหมายประกันสังคมของไทย

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย การรักษาพยาบาล : อย่างน้อยจะได้รับ (1) การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป รวมถึงการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน (2) การรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน (3) การรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถจัดหาได้นอกโรงพยาบาล (4) เวชภัณฑ์ที่จำเป็น ตามที่ระบุโดยอายุรแพทย์หรือแพทย์ที่มีคุณสมบัติอื่นๆ (5) การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น (6) ระยะเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาลสูงสุดไม่เกิน 26 สัปดาห์ สำหรับการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง	**1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย** การรักษาพยาบาล (1) การรักษาพยาบาลโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 แต่ต้องไปยังสถานพยาบาลที่กำหนดให้สำหรับผู้ประกันตน (2) การตรวจวินิจฉัยโรคและการบำบัดทางการแพทย์ จนสิ้นสุดการรักษา (3) บริการการกินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลสำหรับคนไข้ใน (4) ยาและเวชภัณฑ์ที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานบัญชียาหลักแห่งชาติ (5) การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล (6) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคโดยมีการให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรคตามโครงการแห่งชาติ (7) ผู้ประกันตนจะได้รับบริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลทุกโรค ยกเว้นโรคที่กำหนด 15 โรค

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
เงินทดแทนการขาดรายได้ (1) อัตราเงินทดแทนอย่างต่ำ 45 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (2) จ่ายให้ในกรณีเจ็บป่วยเกิน 3 วันขึ้นไป แต่ไม่เกิน 26 สัปดาห์ (182 วัน)	เงินทดแทนการขาดรายได้ (1) อัตราเงินทดแทน 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง (2) จ่ายให้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน ยกเว้นโรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน
ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยา (3) บุตร 2 คน	ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน - ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนใน 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร **การรักษาพยาบาล** : อย่างน้อยจะได้รับ (1) การรักษาดูแลในช่วงก่อนคลอดขณะคลอดและหลังคลอด โดยอาชูรแพทย์หรือผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติ (2) การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น	**2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร** **การรักษาพยาบาล** - ให้ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาท
เงินทดแทนการขาดรายได้ (1) อัตราเฉลี่ยอย่างต่ำ 45 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (2) จ่ายตามระยะเวลาที่ลาคลอด หรือจ่ายเป็นรายงวด แต่ต้องไม่เกิน 12 สัปดาห์ (84 วัน)	เงินทดแทนการขาดรายได้ - เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง 90 วัน
ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน - ผู้ประกันตนหญิง	ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตนชาย (ยกเว้นเงินสงเคราะห์) (2) ผู้ประกันตนหญิง (3) ได้รับสิทธิคนละ 2 ครั้ง (4) จ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน

DPU

0189146

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ บำนาญกรณีทุพพลภาพ (1) อัตราบำนาญเฉลี่ยอย่างต่ำ 40 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (2) ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญจะต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด (3) หากบำนาญขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 5 ปีขึ้นไปจะต้องได้รับบำนาญลดส่วน (4) ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตลอดช่วงระยะเวลาที่ทุพพลภาพ หรือจนกระทั่งมีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยา (3) บุตร 2 คน	**3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ** ค่ารักษาพยาบาล - ตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 2,000 บาท/เดือน เงินทดแทนการขาดรายได้ - 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างตลอดชีวิต กรณีทุพพลภาพ (1) ค่าทำศพ 30,000 บาท (2) เงินสงเคราะห์ทายาท - 1-1/2 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี - 5 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 10 ปี ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน (2) ทายาทและผู้จัดการศพ ในกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต
4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย	**4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย** (1) ค่าทำศพ 30,000 บาท (2) เงินสงเคราะห์ทายาท - 1-1/2 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี - 5 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 10 ปี ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้จัดการศพ (2) ทายาท

DPU

ศูนย์สนเทศและหอสมุด
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ บำนาญชราภาพ (1) อัตราบำนาญเฉลี่ยอย่างต่ำ 40 เปอร์เซ็นต์ของรายได้ครั้งสุดท้าย (2) จ่ายเป็นรายงวด ตลอดชีวิต (3) ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญจะต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กฎระเบียบกำหนด (4) หากบำนาญขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป จะต้องได้รับบำนาญลดส่วน ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยาที่อยู่ในวัยรับเงินบำนาญ	**5. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ** บำนาญชราภาพ (1) อัตราบำนาญตามส่วนและระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง (2) ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี มีอายุครบ 55 ปีขึ้นไป ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน - ผู้ประกันตน
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (1) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กำหนด (2) ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ คือ (2.1) เงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายงวด เป็นมูลค่า 3% ของค่าจ้าง x จำนวนบุตร (2.2) ประโยชน์ทดแทนในรูปของอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย วันหยุดหรือการช่วยงานในบ้าน	**6. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร** (1) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน (2) ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ (2.1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร (2.2) ค่าเล่าเรียนบุตร (2.3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร ส่วนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว รูปแบบนี้ยังไม่มี

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (1) ประโยชน์ทดแทนจ่ายเป็นรายงวดในอัตรา45 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (2) ประโยชน์ทดแทนได้รับตลอดช่วงระยะเวลาที่ว่างงาน แต่ไม่เกิน 13 สัปดาห์ (91 วัน) ในช่วงระยะเวลา 12 เดือน (3) ผู้ประกันตนจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใน ช่วง 7 วันแรกที่รอการเกิดสิทธิ	**7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน** (1) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และมีเงื่อนไข ดังนี้ (1.1) การว่างงานต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้าง (1.2) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง (2) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ตั้งแต่วันที่ 8นับแต่การว่างงาน ตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง
ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยา (3) บุตร 2 คน	ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน - ผู้ประกันตน

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
8. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ (1) ได้รับเงินช่วยเหลือเป็นรายงวดในอัตรา 40 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง (2) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามกฎระเบียบที่กำหนด (3) หากประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 5 ปี จะมีสิทธิได้รับบำนาญลดส่วน ผู้มีสิทธิได้ประโยชน์ทดแทน (1) ภรรยาหม้าย (2) บุตร 2 คน	**8. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ** -ไม่มี-
9. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน การรักษาพยาบาล (1) การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รวมถึงการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน (2) บริการทันตกรรม (3) การดูแลโดยพยาบาลที่บ้าน ที่โรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่น (4) การพักฟื้นในโรงพยาบาล สถานพักฟื้น สถานพักรักษาตัวสำหรับคนไข้ หรือในสถานพยาบาลอื่นๆ (5) อุปกรณ์ทางด้านทันตกรรม เวชภัณฑ์การรักษาพยาบาล และการผ่าตัด รวมทั้งอวัยวะเทียม อุปกรณ์ซ่อม และแว่นสายตา	**9. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน** การรักษาพยาบาล (1) ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริง ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (2) ได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามความจำเป็น ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

DPU

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
(6) การดูแลโดยบุคลากรอื่นๆ ซึ่งทำงานร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ ภายใต้การควบคุมดูแลของแพทย์ หรือทันตแพทย์	
เงินทดแทนการขาดรายได้ (1) จ่ายเป็นรายงวด ตามอัตราดังนี้ (1.1) กรณีไร้สมรรถภาพในการทำงาน (ถาวร) ได้รับ 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (1.2) กรณีทุพพลภาพบางส่วนได้รับ 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างแรงงานชาย (1.3) กรณีเป็นผู้อยู่ในความอุปการะได้รับ 40 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (2) ผู้ประกันตนอาจได้รับเงินก้อน ในกรณีที่ (2.1) สูญเสียความสามารถในการทำงานเพียงเล็กน้อย (2.2) เจ้าหน้าที่เห็นว่าผู้ประกันตนสามารถนำเงินก้อนไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	เงินทดแทน (1) กรณีตาย ได้ค่าศพ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมาย (2) กรณีทุพพลภาพ ได้เงินทดแทน 60 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเป็นเวลา 15 ปี (3) กรณีสูญเสียอวัยวะ ได้เงินทดแทน 60% ของค่าจ้างตามอัตราที่กำหนด ไม่เกิน 10 ปี (4) กรณีหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไปได้เงินทดแทน 60% ของค่าจ้างไม่เกิน 1 ปี (5) กรณีสูญหาย ได้ค่าทำศพและเงินทดแทนแก่ทายาทเช่นเดียวกับกรณีตาย
ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยา (3) บุตร 2 คน	ผู้มีสิทธิได้รบประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ผู้จัดการศพ, ทายาท, บิดา, มารดา, สามี, ภรรยา ในกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต

DPU

3.2 มาตรการขยายประโยชน์ทดแทนของต่างประเทศ

3.2.1 ประเทศสวีเดน[1]

โครงการประกันสังคมของประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดนเริ่มมีการใช้กฎหมายประกันสังคม ครั้งแรกในปี พ.ศ.2456 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในปี พ.ศ.2505 พ.ศ.2519 (บำนาญบางส่วนบนฐานของงานนอกเวลา) และพ.ศ.2541 (ดำเนินการในปี พ.ศ.2542)

ประเภทโครงการ เป็นระบบคู่ระหว่างระบบที่คุ้มครองประชาชนทุกคนและระบบประกันสังคม(ระบบเก่า) และการประกันสังคมบวกกับระบบบัญชีรายบุคคลแบบบังคับ(ระบบใหม่) ซึ่งในปี พ.ศ.2542 ได้มีการจัดตั้งระบบใหม่ ซึ่งเป็นการประกันสังคมบวกกับระบบบัญชีรายชื่อบุคคลแบบบังคับซึ่งเก็บเบี้ยประกัน มีการถ่ายโอนจากระบบเก่าไปสู่ระบบใหม่ สำหรับบุคคลที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2481 และ พ.ศ.2496 บุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2497 และหลังจากนี้จะเข้าไปอยู่ในระบบใหม่โดยสมบูรณ์ บุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2480 หรือเกิดก่อนหน้านี้ยังคงอยู่ในระบบเก่า

แหล่งเงินทุน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 ทั้งระบบเก่าและระบบใหม่มีแหล่งเงินทุนจากที่เดียวกัน โดยผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 7 ของรายได้ประเมิน (ไม่เกิน 7.5 เท่าของจำนวนเงินทวีคูณที่ใช้เป็นฐาน) ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของรายได้ประเมิน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของบัญชีเงินเดือน (จำนวนเงินสมทบรวมทั้งหมดของผู้ประกันตนและนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบ คือร้อยละ 16 สำหรับส่วนที่สัมพันธ์กับรายได้ และร้อยละ 2.5 สำหรับส่วนที่เป็นเบี้ยประกันบำนาญ) ส่วนรัฐบาลจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการรับประกันบำนาญในระบบใหม่ บำนาญที่คุ้มครองประชาชนทุกคนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ในระบบเก่าและบำนาญบางส่วน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ บำนาญผู้อยู่ในอุปการะเป็นกรณีที่คุ้มครองประชาชนทุกคน ผู้ประกันตนจะต้องอาศัยในสวีเดน หรือ ได้รับเครดิตบำนาญอย่างน้อยที่สุด 3 ปี สำหรับบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ ผู้ตายต้องเป็นผู้รับบำนาญ หรืออยู่ในขอบข่ายความคุ้มครองมาแล้ว 3 ปี (หลักเกณฑ์การถ่ายโอนจากระบบเก่า นำมาใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2533 ในโครงการบำนาญของผู้อยู่ในอุปการะ)

---

[1] **ระบบความมั่นคงทางสังคมของยุโรป**. (2547, มีนาคม). ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม.

ประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในอุปการะ

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะที่คุ้มครองประชาชนทุกคน (ชายหม้ายและหญิงหม้าย) จะจ่ายบำนาญที่มีการปรับแล้วให้ 6 เดือน ถ้าแต่งงาน หรือ อยู่กินฉันท์สามีภรรยามาแล้วอย่างน้อยที่สุด 5 ปี (ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด) หรือจ่ายเงินให้ตลอดระยะเวลาที่อยู่กับบุตรอายุต่ำกว่า 12 ปี บำนาญขั้นสูงสุด คือ ร้อยละ 90 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน จะจ่ายบำนาญพิเศษของผู้อยู่ในอุปการะให้ถ้าเจ็บป่วย หรือว่างงาน

บำนาญเด็กกำพร้าจะจ่ายให้ร้อยละ 25 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน ร้อยละ 50 ถ้ากำพร้าทั้งบิดาและมารดา จ่ายให้เด็กอายุ 18 ปี (อายุ 20 ปี ถ้าเป็นเด็กนักเรียน)

การปรับประโยชน์ทดแทน จะมีการปรับประโยชน์ทดแทนอัตโนมัติทุกปี ตามจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐาน

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะที่สัมพันธ์กับรายได้ (ชายหม้าย หรือ หญิงหม้าย) จะจ่ายบำนาญที่มีการปรับแล้วให้ 6 เดือน ไม่เกินร้อยละ 40 ของบำนาญผู้ตาย

บำนาญของเด็กกำพร้าจะจ่ายให้ร้อยละ 30 ของบำนาญผู้ตาย (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 ต่อบุตร 1 คน ถ้ามีบุตรมากกว่า 1 คน)

บำนาญทั้งหมดของผู้อยู่ในอุปการะไม่เกินร้อยเปอร์เซ็นต์ของบำนาญผู้ตาย

ระเบียบในการถ่ายโอนโครงการจะนำมาใช้กับผู้หญิงที่เกิดก่อนปี พ.ศ.2488 บำนาญที่คุ้มครองประชาชนทุกคนจะจ่ายร้อยละ 90 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในปัจจุบัน ถ้าผู้หญิงหม้ายมีบุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือ หญิงหม้ายมีอายุ 50 ปี และแต่งงานมาแล้ว 5 ปี กับสามีที่เสียชีวิต บำนาญจะเต็มจำนวน จะลดลง 1 ส่วน 15 ในแต่ละปี ที่อายุต่ำกว่า 50 ปี สำหรับบำนาญที่แท้จริงของผู้ตาย หรือ ร้อยละ 35 ถ้ามีบุตร ผู้หญิงที่เกิดในปี พ.ศ.2488 หรือหลังจากนี้อาจได้รับความคุ้มครองตามระเบียบนี้

กรณีเงินสงเคราะห์ครอบครัว

กฎหมายฉบับแรกเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2490 และได้มีการใช้มาถึงปัจจุบัน โดยเป็นระบบให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนทุกคน ที่มีบุตร 1 คน หรือ มากกว่า

แหล่งเงินทุน รัฐบาลจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายทั้งหมด โดยผู้ประกันตน และนายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ์ กรณีจะได้รับเงินสงเคราะห์ครอบครัวบุตรจะต้องมีอายุต่ำกว่า 16 ปี (อายุต่ำกว่า 20 ปี ถ้าเป็นนักเรียน อายุ 23 ปี ถ้าศึกษาในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความยากลำบากในการเรียนรู้)

ประโยชน์ทดแทนเงินสงเคราะห์ครอบครัว

เงินสงเคราะห์ครอบครัว 950 โครนต่อเดือนต่อบุตร 1 คน เงินเสริมจะจ่ายให้แก่ครอบครัวที่มีบุตร 3 คน หรือ มากกว่า

3.2.2 ประเทศอิตาลี [2]

โครงการประกันสังคมของประเทศอิตาลี

ระหว่างปี ค.ศ.1880-1890 ทวีปยุโรปเกิดภาวะความขัดแย้งในเรื่องสถานภาพในการทำงาน อิตาลีเองก็ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว จนต้องแก้ไขสถานการณ์ด้วยการก่อตั้งกองทุนแห่งชาติ (National Fund) ขึ้นในปี 1898 เพื่อช่วยเหลือคนงานชราภาพที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยรัฐได้พยายามที่จะให้สถานประกอบการจ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจ

ต่อมาในปี 1919 สงครามโลกครั้งที่ 1 ทำให้ประชาชนยากจนลง และจากการดำเนินงานร่วม 20 ปี กองทุนแห่งชาติมีสมาชิกเพียง 20,000 คน รัฐตระหนักว่าหน้าที่รับผิดชอบควรเป็นของรัฐ ดังนั้นในปี 1933 จึงได้มีการก่อตั้ง Instituto Nazional Revidenza Sociale (INPS) หรือ National Social Welfare Institution ขึ้น และในปี 1935 ได้มีการออกกฎหมาย National Social Security Act ขึ้นมาบังคับใช้โดยระยะเริ่มแรกคุ้มครองเฉพาะคนงาน

ในปี 1952 อิตาลีเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานความมั่นคงทางสังคมจากแนวตั้ง (Vertical) มาเป็นแนวนอน (Horizontal) โดยมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีอื่นๆ ให้แก่ประชาชนทุกคน และมีการคุ้มครองกรณีบำนาญขั้นพื้นฐานด้วย

ปี 1957-1966 มีการขยายข่ายครอบคลุมกรณีบำนาญไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ชาวนา ช่างฝีมือ

ปี 1968-1969 มีการลดเงินสมทบที่เก็บจากสถานประกอบการและให้ประชาชนทุกคนที่อายุ 65 ปี มีสิทธิได้รับบำนาญขั้นพื้นฐาน

ปี 1980 เกิดวิกฤติการณ์ทางการเงินขึ้นและประชาชนสูงอายุเพิ่มมากขึ้นจนต้องมีความพยายามในการลดค่าใช้จ่ายลง ในปี 1984 มีการปฏิรูปกฎเกณฑ์สำหรับผู้ที่พิการไม่สามารถทำงานได้และใช้มาจนปัจจุบัน

ปัจจุบัน INPS มีสมาชิกทั้งสิ้นประมาณ 17 ล้านคน

ระบบประกันสังคมของอิตาลี

---

[2] ผัน จันทรปาน และคณะ. (2541). **รายงานการศึกษาดูงานด้านการประกันสังคม ด้านแรงงานและการให้ความคุ้มครองทางสังคม ณ ประเทศโมรอคโค สเปน และอิตาลี.**

ระบบประกันสังคมของประเทศอิตาลีประกอบด้วย

1. การประกันกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และการประกันวัณโรค
2. การประกันกรณีอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน
3. การประกันกรณีทุพพลภาพทั่วไป กรณีบำนาญ ชราภาพและกรณีตาย
4. การประกันการว่างงาน
5. กรณีสงเคราะห์ครอบครัว

แหล่งเงินทุน

ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายร้อยละ 8.89 ของรายได้ นายจ้างจะต้องจ่ายร้อยละ 23.81 ของบัญชีเงินเดือน นอกจากนั้นแล้ว นายจ้างโรงงานอุตสาหกรรมยังต้องจ่ายเงินสมทบพิเศษ นายจ้างที่ประสบความยุ่งยากในเศรษฐกิจบางประเภทจะได้รับยกเว้นเงินสมทบบางส่วน ส่วนรัฐบาลจ่ายทั้งหมดของเงินสงเคราะห์ที่ต้องตรวจสอบรายได้และส่วนที่ขาด

รายได้ขั้นต่ำที่จะนำมาคำนวณการจ่ายเงินสมทบ อยู่ที่ 152.94 ยูโรต่อสัปดาห์ สำหรับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือถ้าสูงกว่านั้นให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำสุด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดตามประเภทและลำดับชั้นของธุรกิจ โดยการเจรจาต่อรองร่วมไม่มีการกำหนดรายได้สูงสุด ที่นำมาคำนวณเงินสมทบหรือจ่ายประโยชน์ทดแทน ยกเว้นผู้ประกันตนใหม่ในปี พ.ศ.2544 เพดานรายได้ขั้นสูงสุดที่จะนำมาคำนวณการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันใหม่ที่เข้าสู่ระบบหลังวันที่ 1 มกราคม 2539 จะอยู่ที่ 76,442.90 ยูโรต่อปี

ประเภทของเงินสมทบการประกันสังคม

เพื่อเป็นการกำหนดให้มีการเกิดสิทธิรับบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ หรือบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ จึงมีการกำหนดเงินสมทบในการประกันสังคม 4 ประเภท คือ

1. เงินสมทบซึ่งจ่ายจริง
2. เงินสมทบเป็นเครดิต
3. เงินสมทบโดยสมัครใจ
4. เงินสมทบพิเศษ "ซื้อคืน" ระยะเวลาที่มิได้ประกันตน

กรณีบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะและผู้ประกอบอาชีพอิสระบางอาชีพ (เจ้าของที่ดินรายย่อย ผู้รับจ้างเจ้าของที่ดินทำนา ชาวนาเช่าที่ทำกิน ช่างฝีมือและพ่อค้ารายย่อย) จะเกิดสิทธิรับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ สำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้มีวิชาชีพ (เช่น แพทย์) จะมีสิทธิรับบำนาญในกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันไป

ผู้อยู่ในอุปการะของบุคคลต่อไปนี้ มีสิทธิรับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ

1. ผู้รับบำนาญตามระยะเวลาการทำงาน บำนาญชราภาพหรือบำนาญ ทุพพลภาพ

2. ผู้ประกันตนซึ่งในวันที่เสียชีวิตมีสิทธิรับบำนาญทุพพลภาพหรือชราภาพ

3. ผู้รับเบี้ยเลี้ยงทุพพลภาพในบางกรณี

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะจะจ่ายให้กับคู่สมรสและ/หรือบุตรของผู้ตาย ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือ 21 ปี ถ้ากำลังเรียนมัธยมศึกษาหรือกำลังฝึกอาชีพ หรือ 26 ปี ถ้าเรียนมหาวิทยาลัย ไม่มีการจำกัดอายุถ้าบุตรไร้ความสามารถไม่อาจประกอบอาชีพได้ ถ้าผู้ตายไม่มีคู่สมรสหรือบุตร บำนาญผู้อยู่ในอุปการะอาจมอบให้บิดา/มารดา หรือพี่ชาย/น้องชาย/พี่สาว/น้องสาว ที่ไม่ได้แต่งงาน

จำนวนเงินบำนาญ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของบำนาญที่ผู้ประกันตนได้รับ คู่สมรสได้รับร้อยละ 60 บุตรแต่ละคนได้รับร้อยละ 20 ถ้าคู่สมรสได้รับบำนาญนี้ด้วย ถ้าบุตรรับเพียงลำพังจะได้รับร้อยละ 40 สำหรับบิดา/มารดา พี่ชาย/น้องชาย พี่สาว/น้องสาว จะได้รับคนละร้อยละ 15

ถ้าบำนาญผู้อยู่ในอุปการะจ่ายให้ทั้งคู่สมรสและบุตร จะต้องไม่เกินจำนวนบำนาญที่ผู้ประกันตน/ผู้รับบำนาญได้รับ บุตรกำพร้าที่ได้รับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะแล้วยังได้รับเงินสงเคราะห์บุตรด้วย

ทั้งนี้ อัตราขั้นต่ำของบำนาญทุกชนิดสำหรับปี พ.ศ.2541 คือ 697,000 ลีร์ หรือประมาณ 17,425 บาท/เดือน

กรณีสงเคราะห์ครอบครัว

ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวได้ หากมีสมาชิกผู้อยู่ในอุปการะในครอบครัว ซึ่งอาศัยอยู่ในอิตาลีหรือในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (EU) เงื่อนไขการเกิดสิทธิจะขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ต่อปีของครอบครัว และจำนวนสมาชิกผู้อยู่ในอุปการะในครอบครัว

ถ้าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระจะไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว ยกเว้นเป็นชาวนา ผู้รับจ้างเจ้าของที่ดินทำนา และผู้ช่วยทำงานในไร่นาจึงจะได้รับสิทธิ

บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวจะต้องมีสมาชิกครอบครัวดังนี้

1. คู่สมรสที่รายได้ต่อเดือนไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด

2. บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี ถ้ายังเรียนมัธยมศึกษาหรือโรงเรียนสอนวิชาชีพจะได้ถึงอายุ 21 ปี และถ้ายังเรียนมหาวิทยาลัยให้ถึงอายุ 26 ปี

3. น้องชาย น้องสาว และหลาน ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี และอยู่ในอุปการะ

4. บิดา มารดา ปู่ ย่า ตายาย ผู้มีอายุ 60 ปี (ชาย) หรือ 55 ปีขึ้นไป (หญิง) ซึ่งต้องพึ่งพาลูกจ้างและรายได้ต่อเดือนไม่เกินขีดกำหนด ไม่มีการจำกัดอายุหากสมาชิกในครอบครัวพิการโดยสิ้นเชิงและไม่สามารถทำงานได้

3.2.3 ประเทศมาเลเซีย[3]

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายประกันสังคม ตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 (พ.ศ.2512) โดยจัดตั้งองค์กรดำเนินการเรียกว่า SOCSO ซึ่งย่อมาจาก Social Security Organization และกฎหมายได้เริ่มบังคับใช้โดยทั่วไป (General Regulations) ในปี 1971 (พ.ศ.2514)

SOCSO ดำเนินการ 2 โครงการ คือ

1. โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Scheme) ครอบคลุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จากการเดินทาง ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน และโรคที่เกิดจากทำงาน (Occupational Diseases)

2. โครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme) ครอบคลุมกรณีทุพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้ประกันตน ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

การเป็นผู้ประกันตนจะเป็นโดยภาคบังคับโดยกฎหมายบังคับใช้ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ต้องเข้าโครงการเป็นผู้ประกันตน และลูกจ้างจะต้องมีรายได้เกินเดือนละ 2,000 RM

ถ้าลูกจ้างมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 RM สามารถเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้

ถ้าหากลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนอยู่เดิม มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 RM ก็จะต้องเป็นผู้ประกันตนต่อไป

การส่งเงินสมทบ

เงินสมทบจะต้องส่งนับตั้งแต่เดือนแรกที่มีการจ้างงาน โดยชนิดของการส่งเงินสมทบแยกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เงินสมทบที่ส่งเพื่อรับประโยชน์ทดแทนทั้ง 2 โครงการ คือ ทั้งโครงการประกันสังคมการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ เงินสมทบจะต้องจ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

2. เงินสมทบที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายฝ่ายเดียว เพื่อการประกันเฉพาะการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน

---

[3] ลัทธิพล รัตนากรและคณะ. (2537). **สรุปการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย.**

อัตราการจ่ายเงินสมทบจะเป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ โดยมีการแบ่งกลุ่มรายได้ออกเป็น 24 กลุ่ม นายจ้างเป็นผู้นำส่งเงินสมทบ โดยจ่ายเป็นเงินสดหรือเป็นเช็คผ่านธนาคารพาณิชย์ที่ SOCSO กำหนด

ตารางที่ 3.2 การจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

ลักษณะประโยชน์ทดแทน	ลูกจ้างจ่ายตามรายได้	นายจ้างจ่ายตามอัตราค่าจ้าง	คุ้มครอง
1. แผนการประกันการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน (Employment Injury Scheme)	-	1.25%	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหาร ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของโครงการเอกชน
2. แผนการประกันทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme)	0.5%	0.5%	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหาร ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของโครงการเอกชน
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)	9%	11%	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหาร ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของโครงการเอกชน

ประโยชน์ทดแทนจากการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Benefits of Employment Injury Insurance Scheme)

ครอบคลุมประโยชน์ทดแทน 7 ประการ คือ

1. ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ (Medical Benefits)
2. ประโยชน์ทดแทนจากเงินทดแทนการขาดรายได้ (Temporary Disablement Benefits)
3. ประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้อย่างถาวร (Permanent Disablement Benefits)
4. ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายสำหรับผู้ดูแล (Constant Attendance Allowance)

ประโยชน์ทดแทนกรณีนี้จ่ายให้กับผู้ประกันตน ผู้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร หรือทุพพลภาพ ไม่สามารถช่วยเหลือดูแลตนเองในกิจวัตรประจำวันได้ ต้องได้รับการดูแลจากผู้อื่น จะได้รับเงิน 40 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างรายวัน แต่จะไม่เกิน 250 RM ต่อเดือน และถ้าต้องรับเป็นเงินก้อนก็จะได้รับเป็นจำนวน 40 เปอร์เซ็นต์ของเงินบำนาญที่ควรได้รับทั้งหมด

DPU

5. ประโยชน์ทดแทนให้กับผู้อยู่ในอุปการะ (Dependat's Benefits)

เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิตจากการทำงาน ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนจะได้รับเงินในอัตรา 90 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ไม่น้อยกว่าวันละ 8 RM

ตารางที่ 3.3 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะ

ผู้รับประโยชน์ทดแทน (ผู้อยู่ในอุปการะ	เงินที่ได้รับ	เงื่อนไข
- หญิงหม้าย (Widow)	3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- ได้รับเงินเป็นประโยชน์ทดแทนไปตลอดชีวิตหรือจนกว่าจะสมรสใหม่
- บุตรในอุปการะ (Children)	2/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันหรือ 3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน ในกรณีที่ไม่มีคู่สมรส	- ได้รับเงินเป็นประโยชน์ทดแทนไปจนถึงอายุ 21 ปี หรือเมื่อทำการสมรส แต่เมื่อถึงอายุ 21 ปีแล้ว ยังไม่จบการศึกษาชั้นสูง SOCSO ก็อาจจ่ายเงินให้ต่อไปจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา - สำหรับผู้รับประโยชน์ทดแทนที่ทุพพลภาพทางกายและจิต ปัญญาอ่อนช่วยเหลือตนเองไม่ได้ การจ่ายเงินก็จะจ่ายให้ตลอดไปจนกว่าจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้
- ชายหม้าย (Widower)	3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- ภรรยาที่เสียชีวิตซึ่งเป็นผู้ประกันตนต้องเป็นผู้ที่เป็นหลักในการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว - ได้รับเงินไปจนกว่าจะมีการสมรสใหม่ หรือจนกระทั่งสามารถหารายได้เลี้ยงตนเองได้

ถ้าหากผู้ประกันตนไม่มีสามี ไม่มีภรรยา และไม่มีบุตรอันสมควรได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ ทายาทผู้จะรับประโยชน์ทดแทนเป็นลำดับต่อไป คือ

DPU

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ผู้รับประโยชน์ทดแทน	เงินที่ได้รับ	เงื่อนไข
(1) บิดา มารดา	4/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- จ่ายให้ตลอดชีวิตของผู้รับประโยชน์
(2) ปู่ ย่า ตา ยาย (กรณี บิดา มารดาไม่รับ)	4/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- จ่ายให้ตลอดชีวิตของผู้รับประโยชน์
(3) พี่ชายหรือน้องชาย พี่สาวหรือน้องสาว	3/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- จนกว่าผู้รับประโยชน์จะอายุเกิน 21 ปี หรือทำการสมรสแล้ว

6. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพ (Funeral Benefits)

7. ประโยชน์ทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabiliitation Benefits)

ประโยชน์ทดแทนจากการประกันโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Benefits of Invalidity Pension Scheme)

ประกันสังคมประเทศมาเลเซียได้ให้ความหมายของการเป็นผู้ทุพพลภาพว่า ทุพพลภาพหมายถึง "การไร้สมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกายหรือเป็นโรคเรื้อรังชนิดถาวร ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกันตนเสื่อมสมรรถภาพ 1 ใน 3 ของสมรรถภาพที่บุคคลปกติควรจะมี"

ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนทดแทนไม่คำนึงถึงระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ

ประโยชน์ทดแทนของโครงการนี้ มี 6 ประการ คือ

1. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Pension)

2. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพ (Invalidity Grant)

3. ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ดูแล (Constant Attendance Allowance)

ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพอย่างรุนแรง ซึ่งคณะกรรมการแพทย์มีมติว่าจำเป็นจะต้องมีผู้ดูแล ผู้ดูแลจะได้รับเงินเป็นจำนวนร้อยละ 40 ของอัตราเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพที่ผู้ประกันตนนั้นได้รับ แต่ไม่เกินเดือนละ 500 MYR

4. ประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะ

5. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพ (Funeral Benefits)

6. ประโยชน์ทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation Benefits)

DPU

มีข้อสังเกตในกรณีประโยชน์ทดแทนภายใต้โครงการประกันสังคม มีเพียง 14 ประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ที่ให้ความคุ้มครองครบทั้ง 9 ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่กำหนดโดยองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ฮ่องกง ญี่ปุ่น อิหร่าน และรัฐอิสระในอดีตประเทศโซเวียตรัสเซีย กลุ่มประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ จะมีเฉพาะประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ยากไร้ และบาดเจ็บจากการทำงาน ประมาณครึ่งหนึ่งจะจ่ายประโยชน์ทดแทนยามเจ็บป่วย ตั้งครรภ์ และให้การรักษาพยาบาลด้วย และกรณีที่มีการจ่ายน้อยที่สุด คือ กรณีว่างงาน และค่าใช้จ่ายของครอบครัว[4]

3.3 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

ระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศไทยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ สงเคราะห์บุตร และว่างงาน ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ปัจจุบันให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

สำนักงานประกันสังคมก่อตั้งขึ้นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และตั้งแต่เดือนกันยายน 2536 สำนักงานประกันสังคมจึงได้ขึ้นอยู่กับกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม

องค์ประกอบที่ 2 ของระบบประกันสังคมประเทศไทย คือโครงการบำนาญสำหรับข้าราชการ

ก่อนปี พ.ศ.2536 ลูกจ้างและข้าราชการมีสิทธิได้บำนาญอย่างกว้างขวางเต็มที่ (อัตราบำนาญทั่วไปอยู่ที่ประมาณร้อยละ 70 ของเงินเดือนสุดท้าย) ซึ่งเป็นระบบการเงินแบบ Pay-As-You-Go (PAYG)

ในเดือนสิงหาคม 2536 รัฐบาลได้เลือกดำเนินโครงการบำนาญข้าราชการแบบใหม่ โดยผสมผสานระหว่างรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined-Benefits) กับการกำหนดเงินสมทบ (Defined-Contribution) ข้าราชการปัจจุบันสามารถอยู่ในระบบเดิมได้ แต่ข้าราชการใหม่ต้องเข้าโครงการแบบใหม่ ภายใต้โครงการใหม่นี้ ข้าราชการและรัฐต้องจ่ายเงินสมทบฝ่ายละร้อยละ 3 ของค่าจ้างรายเดือน โดยรัฐจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 2 ชดเชยบำนาญที่ลดต่ำลง เงินบำนาญจึงเป็น Defined-Benefits ส่วนหนึ่ง และ Defined-Contribution อีกส่วนหนึ่ง

---

[4] สำนักงานประกันสังคม. (2546, ตุลาคม). **รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร ISSA Regional Training Course For Asia and the Pacific.** ครั้งที่ 19, ณ เมืองบาหลี. ประเทศอินโดนีเซีย. หน้า 46.

ในปลายเดือนมีนาคม 2540 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (Government Pension Fund GPF) หรือ กบข. จึงได้เริ่มดำเนินการโดยมีกฎหมายรับรอง และทำให้ระบบ PAYG ของโครงการบำนาญสำหรับข้าราชการใหม่หมดไป

องค์ประกอบที่ 3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นส่วนที่รัฐสนับสนุนให้มีการดำเนินโครงการแพร่หลายยิ่งขึ้น

ในเดือนพฤศจิกายน 2539 คณะรัฐมนตรีมีมติให้บริษัทเอกชนที่มีการใช้เงินเป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้าง บริษัทที่มีรายชื่ออยู่ในตลาดหลักทรัพย์ สถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย และบริษัทที่ทำสัญญากับรัฐบาลจะต้องก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อลูกจ้างของตนเองภายในกำหนดเวลา 3 ปี

ในช่วงกลางปี 2539 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคเอกชนทั้งหมดประมาณ 850 กองทุน ด้วยทรัพย์สินรวมประมาณ แปดหมื่นล้านบาท (2.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) หรือร้อยละ 2.2 ของ GDP ปี 2537 ด้วยการออกกฎหมายบังคับดังกล่าวแล้วคาดว่าจำนวนกองทุน และสมาชิกจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ตามกฎหมายรัฐวิสาหกิจ จะต้องตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในสิ้นปี 2540 โดยการเข้าร่วมโครงการของพนักงานยังคงให้เป็นไปตามความสมัครใจ รัฐวิสาหกิจราว 28 แห่ง จากทั้งหมด 74 แห่ง ได้มีการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว แห่งอื่นๆ กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ

ความครอบคลุมของระบบประกันสังคมไทย

พระราชบัญญัติประกันสังคมเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 สำนักงานประกันสังคม ได้เริ่มจัดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งจึงได้ขยายความคุ้มครองลงมายังสถานประกอบการขนาดเล็กลงที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในปี 2536 ส่วนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ประสงค์จะประกันตนเองด้วยความสมัครใจ สำนักงานประกันสังคมก็ได้เปิดโอกาสให้ทำได้ ในปี 2537 และในเดือนเมษายน 2545 ก็ได้ขยายความคุ้มครองถึงนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งการขยายความคุ้มครองดังกล่าว มีผลทำให้ลูกจ้างของนายจ้างขนาดเล็กได้รับการดูแลและมีหลักประกันความมั่นคงเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ยังผลทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างเหล่านี้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ดีขึ้น

ประเภทประโยชน์ทดแทน

การขยายประเภทประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม จะดำเนินการอย่างมีขั้นตอน โดยในระยะแรกจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนเฉพาะ 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร สำหรับกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ได้เริ่มดำเนินการเมื่อระบบประกันสังคมดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง ในปี พ.ศ.2541 และหลังจากที่ได้ดำเนินการในเรื่องสงเคราะห์บุตรและชราภาพแล้ว สำนักงานประกันสังคมก็ได้เตรียมการในเรื่องการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมกรณีว่างงาน ซึ่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นางลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์) ได้มีนโยบายดำเนินการประกาศพระราชกฤษฎีกา ภายในเดือนตุลาคม 2545 โดยมีผลบังคับในเดือนตุลาคม 2546

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกันคุ้มครองผู้ประกันตน 7 กรณี ได้แก่

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

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย

ผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบ ในส่วนของกรณีเจ็บป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ จะได้รับการบริการทางการแพทย์รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากสถานพยาบาลที่มีชื่อระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาล โดยแสดงบัตรรับรองสิทธิฯ ทุกครั้งที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ยกเว้นโรคที่ไม่อยู่ในข่ายคุ้มครอง และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดพักรักษาในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน โดยได้รับตามที่หยุดงานจริง ตามคำสั่งแพทย์ ครั้งละไม่เกิน 90 วัน และรวมกันไม่เกิน 180 วัน ต่อปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับไม่เกิน 365 วัน

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

สิทธิจะเกิดเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร โดยจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

ผู้ประกันตนหญิง

1. ให้ผู้ประกันตนหญิงไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิ ของตนเองหรือของสามี (ที่เป็นผู้ประกันตน) หรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรการเป็นผู้ประกันตนของตนเองหรือของสามี โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

2. เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

ผู้ประกันตนชาย สำหรับคู่สมรสของผู้ประกันตนชายให้ไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิ ของผู้ประกันตนชายหรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรการเป็นผู้ประกันตน โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายฯ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

สิทธิจะเกิดเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีทุพพลภาพมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับ

- ค่ารักษาพยาบาล จ่ายเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท
- เงินทดแทนการขาดรายได้ ได้รับในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตลอดชีวิต
- ค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ผู้ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ตามประกาศของสำนักงานประกันสังคม เรื่องประเภทและอัตราค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคกรณีทุพพลภาพ
- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อร่างกาย ทั้งนี้ให้จ่ายตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ
- ค่าทำศพ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท
- เงินสงเคราะห์ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์ดังนี้

ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ ให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

หมายเหตุ เงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์จะมีสิทธิเฉพาะผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2538 เป็นต้นมา

4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

สิทธิจะเกิดเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ ในส่วนของกรณีตายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย สำนักงานประกันสังคมจ่ายประโยชน์ทดแทนดังนี้

1. ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

2. ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายดังนี้

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับเงินสงเคราะห์กับค่าจ้างโดยเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยห้าเดือน

บุคคลที่มีอำนาจจัดการศพ ได้แก่

- บุคคลที่ผู้ประกันทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็น ผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ได้แก่

บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ หากผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ คือ

- สามีหรือภริยา ที่จดทะเบียนสมรสกับผู้ประกันตน

- บิดา มารดา

- บุตร ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน

5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

สิทธิที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน

เงื่อนไขของบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์ เงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน (บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรอายุ 6 ปีบริบูรณ์

6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

กรณีเงินบำนาญชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันสิ้นสุดลง

กรณีบำเหน็จชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย

เงินบำนาญชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือนให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

- จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ให้ปรับเพิ่ม อัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อที่ 1 จากอัตราร้อยละ 15 เพิ่มอีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน

เงินบำเหน็จชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเข้ากองทุน

- กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จ ชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนพร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

- กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่า ของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้ได้รับสิทธิ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลาก่อนการว่างงาน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ เมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก

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

1. ทุจริตต่อหน้าที่
2. กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร
6. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่โทษสำหรับความผิดลหุโทษ

- ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างเว้นจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย
- ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

สิทธิที่จะได้รับ

กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

กรณีลาออก ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง (หากใน 1 ปีปฏิทิน มีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานทั้ง 2 กรณี ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทน ระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน)

บทที่ 4
วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทน
แก่ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม

ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับการขยายประโยชน์ทดแทนให้แก่ ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ อันได้แก่ วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์ครอบครัว และวิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีผู้อยู่ในความอุปการะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีประกันการสงเคราะห์ครอบครัว

4.1.1 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่ บิดา-มารดา

4.1.2 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่ ภรรยา

4.1.3 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่บุตร

4.1.4 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนการสงเคราะห์ครอบครัว กรณีการให้ความช่วยเหลือทางด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย

4.1.1 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่บิดา-มารดา

ในสังคมของประเทศไทย บิดา-มารดา ถือเป็นบุคคลที่ประเสริฐที่สุด เป็นผู้ให้กำเนิดบุตรขึ้นมา ฉะนั้นการให้ความดูแลสำหรับ ความเป็นอยู่ อาหารการกิน สุขภาพ ค่าใช้จ่ายต่างๆ จึงตกเป็นภาระหน้าที่ของบุตร (ลูกจ้าง) ซึ่งจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากรายจ่ายที่จะต้องใช้ในการดำรงชีพในแต่ละวันของตนเอง เพราะเมื่อบิดา-มารดา อายุมากขึ้นสุขภาพก็ไม่แข็งแรง ไม่มีเรี่ยวแรง ไม่สามารถออกไปทำมาหากิน หาเงินมาดำรงชีวิตได้ จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากลูกๆ

ดังนั้น ถ้าหากกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยได้ขยายประโยชน์ทดแทนให้ความคุ้มครองครอบคลุมไปถึง บิดา-มารดา ของลูกจ้างด้วย อย่างเช่นกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวนี้ ย่อมทำให้ชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างนั้นมีความสุขและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับอาจจะเป็นการบริการทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล หรือ ได้รับเงิน

ช่วยเหลือ หรือ ได้รับความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เช่น เสื้อผ้า อาหาร ยารักษาโรค หรือที่อยู่อาศัย ย่อมเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของลูกจ้างได้เป็นอย่างมาก

ในกรณีเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่รับราชการ ทางราชการจะให้ สวัสดิการคุ้มครองไปถึงบิดา-มารดาด้วย เช่น ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลฟรี เป็นต้น จะเห็นว่าคนไทยไม่ว่าในอดีตหรือปัจจุบันจะภูมิใจในเรื่องเห็นลูกรับราชการ เพราะเชื่อว่าราชการมีสวัสดิการดีสามารถดูแลลูกๆ และครอบครัวของเขาได้ ฉะนั้นในระบบการประกันสังคมของไทย ซึ่งเป็นระบบการประกันตนของลูกจ้าง น่าจะสร้างความรู้สึกดีๆ เช่นนั้นเหมือนกัน คือ ควรมีการขยายความคุ้มครองไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย เช่น บิดา-มารดา ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นใจว่าพวกเขายังมีกฎหมาย การประกันสังคมคอยดูแลพวกเขาอยู่ เหมือนกับที่พวกเขามั่นใจว่าในระบบราชการมี สวัสดิการดูแลเขาอยู่ ในทำนองเดียวกัน

และเมื่อพิจารณาประโยชน์ทดแทนของประเทศอิตาลี ที่ให้ความคุ้มครองสำหรับบิดา-มารดา การให้ประโยชน์ทดแทนจะมีการกำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ บิดาจะต้องมีอายุ 60 ปี และมารดาจะต้องมีอายุ 55 ปี ซึ่งจะต้องพึ่งพาลูกจ้าง และรายได้ต่อเดือนไม่เกินขีดกำหนด และจะไม่กำหนดอายุถ้าพิการโดยสิ้นเชิง และไม่สามารถทำงานได้

ดังนั้น สำหรับประเทศไทยจึงควรจะขยายประโยชน์ทดแทนในกรณี การสงเคราะห์ครอบครัวให้ครอบคลุมถึงบิดา-มารดาของลูกจ้าง ให้ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาล ความช่วยเหลือในรูปของเงิน หรือความช่วยเหลือด้านอื่นๆ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย อันเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวของลูกจ้าง และสร้างความมั่นคงในครอบครัวของลูกจ้าง อีกทั้งจะเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ฉบับที่102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ซึ่งอาจจะกำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติในการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ คล้ายๆ กับประเทศอิตาลีก็ได้ เช่น บิดาจะต้องมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และมารดามีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป โดยจะต้องเป็นผู้รายได้น้อย และจะต้องพึ่งพาลูกจ้าง และจะต้องเป็นบิดา-มารดาที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยถือหลักตามสายโลหิต คือ จะต้องเป็นบิดา-มารดากันจริงๆ ไม่รวมไปถึงกรณีบุตรบุญธรรม

4.1.2 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่ภรรยา

สำหรับกรณีประโยชน์ทดแทนการสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่ภรรยาจะเห็นว่าภรรยาเปรียบเสมือนแขน ขา ของลูกจ้าง ในการช่วยเหลือดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในครอบครัว เช่น เลี้ยงลูก ทำอาหาร เป็นต้น ซึ่งถ้าภรรยาเจ็บป่วยหรือไม่มีรายได้เพียงพอ ก็จะเป็นภาระในเรื่อง

ค่าใช้จ่ายต่างๆ กับสามี (ลูกจ้าง) และจะทำให้ระดับรายได้สุทธิของลูกจ้างลดน้อยลงไป อาจจะกระทบต่อการครองชีพในปัจจุบันได้

และเมื่อพิจารณาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) จะเห็นว่าในอนุสัญญาฉบับดังกล่าวให้ความคุ้มครองในกรณีดังกล่าวข้างต้นแก่ ภรรยาของลูกจ้างหรือผู้ประกันตนด้วย

และเมื่อพิจารณาประโยชน์ทดแทนของประเทศอิตาลี ที่ให้ความคุ้มครองสำหรับภรรยา จะเห็นว่ามีการกำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ ภรรยาจะต้องมีรายได้ต่อเดือนไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด และประโยชน์ ทดแทนที่จะได้รับขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ต่อปีของครอบครัว และจำนวนสมาชิกผู้อยู่ในความอุปการะในครอบครัว สำหรับประเทศสวีเดนและประเทศมาเลเซียไม่มีการให้ความคุ้มครองในกรณีนี้

สำหรับประเทศไทย เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการรักษาระดับรายได้สุทธิของลูกจ้างให้อยู่ในระดับที่สามารถดำรงชีพในสังคมได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอิตาลีซึ่งเป็นประเทศที่ให้ความคุ้มครองในกรณีนี้ด้วย ประเทศไทยควรมีการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่ ภรรยา โดยอาจจะมีการกำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีดังกล่าวนี้ คือ จะต้องเป็นภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย (จดทะเบียนสมรส) และจะต้องมีรายได้ไม่เกินขีดกำหนด เป็นต้น

4.1.3 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวให้แก่บุตร

กฎหมายการประกันสังคมของประเทศไทย ได้ให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรไว้แล้ว โดยให้ความคุ้มครองในรูปของเงินเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละ 350 บาท เป็นค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร ต่อบุตร 1 คน และสามารถใช้ได้กับบุตร 2 คนจนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ ซึ่งในการให้ความคุ้มครองดังกล่าวนั้น ยังไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) โดยในข้อตกลงระบุว่า ให้ความคุ้มครองแก่บุตรอายุต่ำกว่า 15 ปี และให้ความคุ้มครองบุตรจำนวน 2 คน เมื่อพิจารณากรณีเดียวกัน เปรียบเทียบกับประเทศอิตาลี จะเห็นว่าประเทศอิตาลีจะให้ความคุ้มครองบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี (ถ้ากำลังศึกษาอยู่ระดับมัธยมจะให้ความคุ้มครองถึงอายุ 21 ปี และถ้ากำลังศึกษาอยู่ในระดับมหาวิทยาลัยจะให้ความ คุ้มครองถึงอายุ 26 ปี และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสวีเดน จะเห็นว่าประเทศสวีเดนให้ความคุ้มครองในกรณีเดียวกัน โดยให้ความคุ้มครองบุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี ถ้ากำลังศึกษาหรือเป็นนักเรียนจะคุ้มครองถึงอายุ 20 ปี และถ้าเป็นนักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความยากลำบากในการเรียนรู้จะให้ความ

คุ้มครองถึงอายุ 23 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้ง 2 ประเทศที่กล่าวมามีกฎหมายการให้ประโยชน์ทดแทนการสงเคราะห์ครอบครัวกรณีบุตร มีมาตรฐานสูงกว่าข้อตกลงตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) สำหรับประเทศไทยในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวโดยเฉพาะการสงเคราะห์บุตร การให้ประโยชน์ทดแทนยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ซึ่งควรจะมีการเพิ่มประโยชน์ทดแทนการคุ้มครองบุตร จากเดิมที่คุ้มครองบุตรถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ ขยายออกเป็นอย่างน้อยเป็น 15 ปีบริบูรณ์ ตามนัยของบทบัญญัติมาตรา 75 ตรี ซึ่งบัญญัติว่า "ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้อง**ไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์**....." หรือถ้าเป็นไปได้ควรจะขยายการคุ้มครองจนกระทั่งบุตรนั้นสำเร็จการศึกษา เงินจำนวนที่ได้รับจากการสงเคราะห์นี้อาจจะไปช่วยในการดำรงชีวิต และอาจจะสามารถนำไปใช้จ่ายสำหรับการศึกษาของบุตรได้บ้าง การศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญ จะเห็นว่าทั้งประเทศอิตาลีและประเทศสวีเดนให้ความสำคัญต่อการศึกษา โดยให้การช่วยเหลือบุตรจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย เพราะการศึกษาจะช่วยให้ประชาชนมีความรู้ มีความสามารถที่จะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง นำไปสู่ความสงบสุขและพัฒนาประเทศให้เจริญยิ่งๆ ขึ้นไปอีก

ดังนั้น จึงควรขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งเดิมในกฎหมายประกันสังคมไทยมีอยู่แล้ว แต่ยังมีการคุ้มครองน้อยเกินไป สมควรเพิ่มประโยชน์ทดแทนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และเพื่อให้เป็นสากลเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ อย่างเช่น ประเทศอิตาลี ประเทศสวีเดน โดยการขยายอายุบุตรที่ได้รับความคุ้มครองจากเดิมได้รับเงินสงเคราะห์จนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับเงินสงเคราะห์จนถึงอายุ 15 ปีบริบูรณ์หรือจนสำเร็จการศึกษา

4.1.4 ประเด็นประโยชน์ทดแทนทดแทนการสงเคราะห์ครอบครัว กรณีการให้ความช่วยเหลือทางด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย

สำหรับประเทศไทยลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นคนต่างจังหวัด เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล ซึ่งมักจะประสบปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าครองชีพสูง ราคาอาหารในกรุงเทพจะมีราคาแพง บรรดาลูกจ้างที่เข้ามาทำงานมักจะมีเงินเดือนน้อย การให้ประโยชน์ทดแทนในการช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า อาหาร จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับลูกจ้างเหล่านี้ เพราะเงินเดือนที่ได้รับลำพังใช้จ่ายในการกินอยู่ก็จะไม่พอแล้ว ตัวอย่างเช่น กรณีที่อยู่อาศัย ลูกจ้างจะต้องเสียค่าเช่าบ้านเพราะไม่มีบ้านเป็นของตัวเอง ถ้าลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือก็จะบรรเทา

ความเดือดร้อนลงได้บ้าง คือ พอจะมีชีวิต ความเป็นอยู่ดีขึ้น ถ้ารัฐจัดบ้านให้ เช่น บ้านเอื้ออาทร เป็นต้น ลูกจ้างก็จะมีบ้านที่พอจะเป็นสัดเป็นส่วน มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ส่วนลูกจ้างที่ทำงานในต่างจังหวัด ส่วนใหญ่ก็มักจะมีฐานะยากจนมีความเป็นอยู่ที่ไม่ค่อยดีนัก การได้รับความช่วยเหลือสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีการให้ความช่วยเหลือทางด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ก็จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อน และทำให้มาตรฐานในการดำรงชีวิตของบุคคลเหล่านี้ดีขึ้นเช่นกัน

4.2 วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทน กรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ

4.2.1 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะให้แก่หญิงหม้าย-ชายหม้าย

4.2.2 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ให้แก่บุตรกำพร้า

4.2.3 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ให้แก่บุตรบุญธรรม

4.2.1 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ กรณีหญิงหม้าย-ชายหม้าย

สำหรับประเทศไทยการได้รับความช่วยเหลือ ในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ กรณีหญิงหม้าย-ชายหม้าย ซึ่งเป็นประโยชน์ทดแทนที่ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก (หญิงหม้าย-ชายหม้าย) ในครอบครัวของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตาย ยังไม่ปรากฏในกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย ตามกฎหมายประกันสังคมไทยในปัจจุบัน ลูกจ้างจะได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองจากกรณีการสงเคราะห์การตายจำนวนหนึ่ง คือ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย คู่สมรสจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีการตายเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง ถ้าจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี หรือถ้าจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีการตายเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยห้าเดือน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ายังได้รับความคุ้มครองน้อยเกินไป ไม่พอแก่การดำรงชีวิตหลังจากคู่สมรส (ลูกจ้าง) ของตนจากไป เนื่องจากหญิงหม้ายหรือชายหม้ายยังต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต่อไป จะต้องมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เมื่อหัวหน้าครอบครัวหรือผู้เป็นเสาหลักในการหารายได้จากไป จึงจำเป็นจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากการประกันสังคมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปได้

DPU

เมื่อพิจารณาตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) กำหนดไว้ว่า บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะได้แก่ หญิงหม้ายและบุตร 2 คน โดยได้รับเงินช่วยเหลือเป็นรายงวดในอัตราร้อยละ 40 ของค่าจ้าง

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสวีเดน บำนาญผู้อยู่ในความอุปการะที่คุ้มครองประชาชนทุกคน (ชายหม้ายและหญิงหม้าย) จะจ่ายบำนาญที่มีการปรับแล้วให้ 6 เดือน ถ้าแต่งงานหรืออยู่กินฉันท์สามีภรรยามาแล้วอย่างน้อยที่สุด 5 ปี (ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด) หรือจ่ายเงินให้ตลอดระยะเวลาที่อยู่กับบุตรอายุต่ำกว่า12 ปี บำนาญขั้นสูงสุด คือ ร้อยละ 90 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน จะจ่ายบำนาญพิเศษของผู้อยู่ในอุปการะให้ถ้าเจ็บป่วย หรือ ว่างงาน

บำนาญผู้อยู่ในความอุปการะที่สัมพันธ์กับรายได้ (ชายหม้าย หรือหญิงหม้าย) จะจ่ายบำนาญที่มีการปรับแล้วให้ 6 เดือน ไม่เกินร้อยละ 40 ของบำนาญผู้ตาย

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอิตาลี ประเทศอิตาลีจะให้ความคุ้มครองกรณีประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในอุปการะกรณีคู่สมรส (หญิงหม้าย-ชายหม้าย) จะจ่ายให้ ร้อยละ 60 ของรายได้ผู้ประกันตน

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย ประเทศมาเลเซียจะให้ความคุ้มครองกรณีประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในความอุปการะกรณีคู่สมรส (หญิงหม้าย-ชายหม้าย) จะจ่ายให้ 3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน และจะได้รับเงินทดแทนไปตลอดชีวิต หรือจนกว่าจะมีการสมรสใหม่

สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการให้ความคุ้มครองกรณีประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในความอุปการะ ดังนั้นควรเสนอให้มีการขยายให้ความคุ้มครองในกรณีดังกล่าวเพิ่มขึ้น โดยให้ความคุ้มครองแก่ หญิงหม้าย-ชายหม้าย ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้ประกันตนได้เสียชีวิตลง เพื่อจะได้นำเงินช่วยเหลือนั้นมาใช้จ่ายในครอบครัว หลังจากผู้นำครอบครัวซึ่งเป็นผู้หารายได้มาใช้จ่ายในครอบครัวได้จากไป เพื่อให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้หรือจนกว่าจะสามารถหางานใหม่ได้หรือสมรสใหม่ได้ ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับอาจจะเป็นการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล การบริการทางการแพทย์อันเป็นการลดค่าใช้จ่ายในยามเจ็บป่วย หรืออาจจะเป็นประโยชน์ทดแทนในรูปแบบอื่นๆ โดยมีการกำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติในการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีดังกล่าว เช่น จะต้องเป็นสามี-ภรรยา โดยชอบด้วยกฎหมาย (จดทะเบียนสมรส) เป็นต้น

4.2.2 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ กรณีบุตรกำพร้า

สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ กรณีบุตรกำพร้าเป็นประโยชน์ทดแทนที่มีเจตนารมณ์เพื่อให้บุตรกำพร้าได้รับความช่วยเหลือเช่น ได้รับความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาล การบริการทางการแพทย์ หรือได้รับเงินช่วยเหลือ หรือ ได้รับความช่วยเหลือทางการศึกษา ในยามที่บิดาหรือมารดาผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัวหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว เป็นผู้หาเงินมาให้บุตรมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นค่าเทอมสำหรับการศึกษานั้นจากไป เนื่องจากบุตรที่อยู่ในวัยกำลังศึกษา ไม่ได้ทำงาน จึงไม่มีรายได้ จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากการประกันสังคม เพื่อจะได้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมต่อไปได้

เมื่อพิจารณาตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ คือ ให้ความคุ้มครองแก่บุตร จำนวน 2 คน และเมื่อพิจารณากฎหมายประกันสังคมของประเทศสวีเดน จะเห็นว่าในการประกันสังคมของประเทศสวีเดนก็ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้อยู่ในความอุปการะ โดยจ่ายเป็นบำนาญ ได้แก่ กรณีบำนาญเด็กกำพร้า จะจ่ายให้ร้อยละ 25 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน และจะจ่ายให้ร้อยละ 50 ถ้ากำพร้าทั้งบิดา-มารดา ซึ่งจะจ่ายให้จนกระทั่งเด็กอายุถึง 18 ปี (จ่ายให้ถึงอายุ 20 ปี ถ้าเป็นนักเรียน) หรือ เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายประกันสังคมของประเทศอิตาลี จะให้ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้อยู่ในความอุปการะโดยบำนาญผู้อยู่ในความอุปการะจะจ่ายให้กับบุตรของผู้ตาย (บุตรกำพร้า) ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือ 21 ปี ถ้ากำลังเรียนมัธยมศึกษาหรือกำลังฝึกอาชีพ หรือ 26 ปี ถ้าเรียนระดับมหาวิทยาลัย และจะไม่มีการจำกัดอายุถ้าเป็นกรณีที่บุตรเป็นบุคคลไร้ความสามารถไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายประกันสังคมของประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นเพื่อนบ้านที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับประเทศไทย กฎหมายประกันสังคมของประเทศมาเลเซีย ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีผู้อยู่ในความอุปการะ โดยจ่ายให้แก่บุตรในอุปการะ จะได้รับเงิน 2/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน หรือ 3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันในกรณีไม่มีคู่สมรส และได้รับประโยชน์ทดแทนไปจนถึงอายุ 21 ปี หรือเมื่อทำการสมรส (แต่ถ้าอายุถึง 21 ปี แล้ว ยังไม่จบการศึกษาชั้นสูงก็อาจจะได้รับเงินต่อไปจนกว่าสำเร็จการศึกษา)

ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่บุตรกำพร้า ให้ได้รับความปลอดภัย มั่นคงทางสุขภาพ อนามัย และความเป็นอยู่และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ)

และเพื่อให้เป็นไปตามระบบสากล จึงควรให้มีการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ให้แก่บุตรกำพร้าให้ปรากฏในกฎหมายการประกันสังคมของประเทศไทย

4.2.3 ประเด็นการขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ กรณีบุตรบุญธรรม

สำหรับประเทศไทยกฎหมายการประกันสังคม ยังให้ความคุ้มครองไม่ครอบคลุมถึงบุคคลที่ต้องอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตน เช่น กรณีบุตรบุญธรรม บุตร บุญธรรมตามกฎหมายไทยแม้จะถือว่าเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม แต่ก็มิใช่บุคคลที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ตามนัยของกฎหมายประกันสังคม มาตรา 73 ตรี เพราะตามกฎหมายประกันสังคม บุคคลผู้มีสิทธิ์ในการได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย และจะต้องเป็นผู้สืบสันดานเท่านั้น คือ ถือตามหลักการสืบสายโลหิต จะต้องเป็นพ่อแม่ลูกกันตามสายเลือดจริงๆ เท่านั้น จึงจะมีสิทธิ ดังนั้นบุตรบุญธรรมจึงไม่เข้าค่ายจะใช้สิทธิดังกล่าวได้ ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรขยายประโยชน์ทดแทน ในกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะกรณีบุตรบุญธรรม เพื่อเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุตรบุญธรรมจะได้รับสิทธิ์การคุ้มครองในรูปของประโยชน์ทดแทนได้จากกฎหมายการประกันสังคม มิฉะนั้นแล้ว บุตรบุญธรรมจะเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งจะไม่มีสิทธิ์ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมเลย เพราะไม่มีกฎหมายรองรับ ซึ่งในความเป็นจริงบุตรบุญธรรมก็จำเป็นจะต้องได้รับความดูแล ทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา และต้องการได้รับความปลอดภัย มั่นคง ทางสุขภาพ อนามัย ความเป็นอยู่ เช่นเดียวกันกับบุตรที่แท้จริงเหมือนกัน

4.3 วิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ

4.3.1 การจัดเก็บเงินสมทบ

ตามที่ได้กล่าวถึงระบบประกันสังคมในกรณีประโยชน์ทดแทนการสงเคราะห์ครอบครัวและการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ตามกฎหมายของประเทศต่างๆไว้ในบทที่ 3 แล้ว ในหัวข้อนี้จะได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบตามกฎหมายประเทศไทย โดยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. สัดส่วนหรืออัตราการจัดเก็บเงินสมทบ

ถ้าหากจะกำหนดประเภทของเงินสมทบ สามารถจำแนกออก ได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การจัดเก็บในอัตราเสมอภาค (Uniform Rate) คือ กำหนดอัตราการจ่ายเงินสมทบที่ต้องจ่ายเท่ากันหมด สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติลักษณะเดียวกัน การจัดเก็บเงินสมทบประเภทนี้มักจะใช้ควบคู่กับการจ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราเสมอภาค (Uniform Rate) เช่นกัน แต่ถ้าได้

ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำวัน จะเห็นว่าการจัดเก็บเงินสมทบรูปแบบนี้จะเป็นภาระมากแก่ผู้ที่มีรายได้น้อย ดังนั้น สัดส่วนหรืออัตราการจัดเก็บเงินสมทบรูปแบบนี้ควรอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อไม่ให้เกิดภาระมากเกินไปสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย แต่อยู่ในอัตราที่จะนำไปใช้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนในอัตราที่เหมาะสมได้ตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ตัวอย่างประเทศที่จัดเก็บเงินสมทบในรูปแบบนี้ ได้แก่ ไทย เยอรมัน สวีเดน ญี่ปุ่น และ เกาหลี

2) การจัดเก็บในอัตราสัมพันธ์กับค่าจ้างหรือรายได้ (Wage of income related rates) ซึ่งเป็นการกำหนดสัดส่วนหรืออัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของแต่ละระดับชั้นของค่าจ้าง (Classes of Wages) ซึ่งใช้ควบคู่กับการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามค่าจ้างเช่นเดียวกัน แต่มีบางโครงการที่กำหนดให้จ่ายเงินสมทบในรูปแบบนี้ แต่ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราเงินจำนวนเดียวกันโดยตลอด โดยทั่วไปการจัดเก็บเงิน สมทบรูปแบบนี้จะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นเพดานขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ เพื่อที่ใช้เป็นหลักคิดคำนวณเงินสมทบ กล่าวคือ จะเริ่มคิดคำนวณเงินสมทบตั้งเพดานขั้นต่ำเรื่อยไป จนถึงขั้นเพดานสูงสุด เมื่อได้ศึกษาพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราสัมพันธ์กับค่าจ้างหรือรายได้นี้ ดูจะเป็นการจัดเก็บเงินสมทบในรูปแบบที่เกิดความเป็นธรรมตามหลักการประกันสังคม เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกัน ผู้มีรายได้หรือค่าจ้างต่ำควรคิดคำนวณเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสม และไม่เป็นภาระมากเกินไป ในขณะที่ผู้มีรายได้หรือค่าจ้างมากขึ้นควรต้องคิดคำนวณเงินสมทบในอัตราที่มากขึ้นไปด้วย

อัตราเงินสมทบ ในการวิเคราะห์เรื่องอัตราเงินสมทบของสำนักงานประกันสังคมนั้น มีการถกเถียงกันว่าสำนักงานประกันสังคมควรที่ใช้อัตราเงินสมทบใด ระหว่างอัตราเงินสมทบคงที่ตลอดไป หรือใช้อัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจ กล่าวคือ การเก็บเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันตลอดทุกปี กับการเก็บเงินสมทบโดยการประเมินจากภาวะเศรษฐกิจในปีนั้นๆ เช่น ถ้าช่วงใดที่ภาวะเศรษฐกิจดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะเพิ่มอัตราเงินสมทบให้สูงขึ้นกว่าอัตราเงินสมทบที่เคยเก็บปกติ และหากช่วงใดที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะลดอัตราเงินสมทบให้ ต่ำลงเพื่อไม่ให้ผู้ประกันตนต้องรับภาระมากเกินไป โดยทั่วๆ ไปแล้ว ทั้ง 2 วิธีต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียภายในตัวของมันเอง ซึ่งจะต้องมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ประโยชน์ และฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียประโยชน์ ในการพิจารณาวิธีที่เหมาะสมที่สุดสำหรับทุกฝ่าย จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละวิธีที่มีต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยผู้เกี่ยวข้องจะแบ่งออกเป็นผู้ประกันตน (ลูกจ้าง) นายจ้าง รัฐบาล และสำนักงานประกันสังคม ซึ่งผู้ประกันตน (ลูกจ้าง) นายจ้าง และรัฐบาลต่างก็อยู่ในฐานะที่เป็นผู้จ่ายเงินสมทบ ส่วนสำนักงานประกันสังคมอยู่ในฐานะที่เป็นผู้รับเงิน

สมทบ รวมทั้งนำเงินสมทบนั้นไปลงทุนเพื่อหาดอกผล และนำไปจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ต่างๆ ที่กองทุนประกันสังคมให้ความคุ้มครอง

ผู้ประกันตน (ลูกจ้าง) ในมุมมองของผู้ประกันตน การจัดเก็บเงินสมทบในอัตราคงที่ จะมีข้อดีในกรณีที่ผู้ประกันตนสามารถที่จะประมาณรายจ่ายในส่วนที่เป็นเงินสมทบได้อย่างแน่นอน เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีการจัดเก็บเงินสมทบ ในอัตราคงที่ ทำให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเงินที่เท่ากันตลอดทุกเดือน แต่วิธีนี้มีข้อเสีย ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีรายได้ลดลงเนื่องมาจากภาวะแวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมเหล่านี้อาจทำให้ผู้ประกันตนมีรายได้น้อยลง แต่รายจ่ายคงที่ ส่งผลให้ผู้ประกันตนมีรายได้สุทธิลดลง ส่วนการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจจะมีข้อดีในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจ หดตัวลง สำนักงานประกันสังคมสามารถที่ปรับลดอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากผู้ประกันตนให้ต่ำลงได้ ทำให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบน้อยลง ข้อเสียของวิธีนี้ คือ ในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะปรับอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากผู้ประกันตนให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อไว้ใช้สำรองในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ ผู้ประกันตนในอนาคต ทำให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมากขึ้น

นายจ้าง ในมุมมองของนายจ้างน่าจะคล้ายๆ กับมุมมองของลูกจ้าง เนื่องมาจากนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่าๆ กันกับลูกจ้าง นั่นคือ ร้อยละ 4.5 โดยมาจาก 4 กรณี ร้อยละ 1.5 และ 2 กรณี ร้อยละ 3.0 ซึ่งข้อดีของวิธีการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราคงที่ คือ ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจดี นายจ้างมีผลประกอบการดีขึ้น แต่ภาระในการจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมยังคงเท่าเดิม ทำให้นายจ้างมีรายได้สุทธิเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาวะเศรษฐกิจหดตัวลง นายจ้างจะได้รับผลกระทบโดยตรง ทำให้ผลประกอบการของนายจ้างลดลง แต่ค่าใช้จ่ายต่างๆ หรือต้นทุนที่เกิดขึ้นของนายจ้างยังเท่าเดิม ส่งผลให้นายจ้างต้องแบกรับภาระมากขึ้น อาจทำให้นายจ้างหาทางลดค่าใช้จ่ายโดยการปลดคนงานออก เพื่อลดภาระต้นทุนที่นายจ้างต้องแบกรับไว้ ส่วนวิธีการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจจะส่งผลดีต่อนายจ้างในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจหดตัวลง สำนักงานประกันสังคมจะปรับลดอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากผู้ประกันตนและนายจ้างให้ต่ำลง ทำให้ผู้ประกันตนและนายจ้างมีภาระในการจ่ายเงินสมทบน้อยลง แต่ข้อเสียของวิธีนี้ คือ ในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สำนักงานประกันสังคมก็อาจจะปรับอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากผู้ประกันตนให้สูงขึ้นกว่าเดิม นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมในอัตราเงินสมทบที่สูงขึ้นเท่ากับลูกจ้างด้วย ทำให้รายจ่ายของนายจ้างเพิ่มสูงขึ้น อาจจะส่งผลให้การจ้างงานของนายจ้างลดลง เนื่องมาจากเมื่อนายจ้างมีลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น นายจ้างก็จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นด้วย

รัฐบาล ในมุมมองของรัฐบาลก็คล้ายๆ กับมุมมองของลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งอยู่ในฐานะเดียวกันคือผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม แตกต่างกันก็ตรงที่รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในอัตราเงินสมทบที่ต่ำกว่าลูกจ้างและนายจ้าง นั่นคือ ร้อยละ 2.5 โดยมาจาก 4 กรณี ร้อย 1.5 และ 2 กรณี ร้อยละ 1.0 ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจริงๆ แล้ว รัฐบาลควรที่จะจ่ายเงินในอัตราที่เท่ากับหรือมากกว่าอัตราที่ลูกจ้างและนายจ้างจ่าย เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเองก็เป็นหน่วยงานในภาครัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการช่วยเหลือประชาชน ยิ่งในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีรายได้ลดลง การที่รัฐบาลยื่นมือเข้ามาช่วยในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ย่อมจะเป็นการลดภาระให้กับประชาชนได้เป็นอย่างดี

สำนักงานประกันสังคม ในมุมมองของสำนักงานประกันสังคมการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราคงที่ จะมีข้อดีในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมสามารถที่จะควบคุมรายรับในส่วนของเงินสมทบ ซึ่งเป็นรายได้หลักของกองทุนประกันสังคมให้คงที่ได้ แต่ข้อเสียก็คือในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมมีรายรับจากเงินสมทบคงที่ แม้ว่าค่าบริการทางการแพทย์แบบเหมาจ่ายจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานให้แก่สถานพยาบาล จะคงที่ตามจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิก แต่รายจ่ายในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนผันแปรไปตามจำนวนผู้ประกันตน ที่มาขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่เข้าข่ายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม ส่วนวิธีการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจ สำนักงานประกันสังคมจะได้รับผลดีในกรณีที่ภาวะเศรษฐกิจดี สถานประกอบการต่างๆ มีผลประกอบการดีขึ้น สำนักงานประกันสังคมสามารถที่จะเก็บเงินสมทบในอัตราที่สูงขึ้นได้ ทำให้สำนักงานประกันสังคมมีรายรับที่สูงขึ้น และสามารถนำไปลงทุนเพื่อหาดอกผลสำหรับการนำมาจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ ผู้ประกันตนได้ แต่ข้อเสียของวิธีนี้ก็คือ ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี สถานประกอบการต่างๆ มีผลประกอบการลดลง สำนักงานประกันสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องลดอัตราเงินสมทบลง เพื่อให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลมีภาระในการจ่ายเงินสมทบน้อยลง ทำให้สำนักงานประกันสังคมมีรายรับลดลง ส่งผลให้สำนักงานประกันสังคมมีเงินกองทุนลดลง และอาจจะไม่เพียงพอในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนในอนาคตได้

จากการวิเคราะห์เรื่องอัตราเงินสมทบ ไม่ว่าสำนักงานประกันสังคมจะจัดเก็บอัตราเงินสมทบแบบใดก็ตาม ระหว่างอัตราเงินสมทบคงที่ตลอดไป หรือใช้อัตราต่างๆ โดยอิงจากภาวะเศรษฐกิจ แต่สุดท้ายแล้วผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดก็คือลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้ประกันตน เนื่องจากเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนทั้งในด้านของการบริการทางการแพทย์ และเงินทดแทนในกรณีต่างๆ

2. จากการศึกษาผู้มีหน้าที่ในการออกเงินสมทบ

สำหรับสิทธิประโยชน์กรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ จะเห็นว่า ประเทศสวีเดน ตั้งแต่ปี 2542 ทั้งระบบเก่าและระบบใหม่มีแหล่งเงินทุนจากที่เดียวกัน โดยผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 7 ของรายได้ประเมิน (ไม่เกิน 7.5 เท่าของจำนวนเงินทวีคูณที่ใช้เป็นฐาน) ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของรายได้ประเมิน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของบัญชีเงินเดือน (จำนวนเงินสมทบรวมทั้งหมดของผู้ประกันตน และนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบ คือ ร้อยละ 16 สำหรับส่วนที่สัมพันธ์กับรายได้ และร้อยละ 2.5 สำหรับส่วนที่เป็นเบี้ยประกันบำนาญ) สำหรับประเทศอิตาลี ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายร้อยละ 8.89 ของรายได้ นายจ้างจะต้องจ่ายร้อยละ 23.81 ของบัญชีเงินเดือน นอกจากนี้แล้ว นายจ้างโรงงานอุตสาหกรรมยังต้องจ่ายเงินสมทบพิเศษ นายจ้างที่ประสบความยุ่งยากในเศรษฐกิจบางประเภทจะได้รับยกเว้นเงินสมทบบางส่วน ส่วนรัฐบาลจ่ายทั้งหมดของเงินสงเคราะห์ที่ต้องตรวจสอบรายได้ และส่วนที่ขาด สำหรับประเทศมาเลเซีย เงินสมทบที่ส่งเพื่อรับประโยชน์ทดแทนทั้งสองโครงการคือ โครงการประกันสังคมการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ เงินสมทบจะต้องจ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างจะต้องจ่าย 0.5 เปอร์เซ็นต์ ตามอัตราจ้าง และลูกจ้างจะต้องจ่าย 0.5 เปอร์เซ็นต์ของรายได้ ส่วนเงินสมทบที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายฝ่ายเดียว เพื่อการประกันเฉพาะการบาดเจ็บอันเนื่องมากจากการทำงาน โดยนายจ้างจะต้องจ่าย 1.25 เปอร์เซ็นต์ ตามอัตราจ้าง

จากข้างต้นจะเห็นว่า ประเทศสวีเดน และอิตาลี จะมีลักษณะการจัดเก็บเงินสมทบมาจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลเหมือนกัน และเงินสงเคราะห์รัฐบาลจะเป็นเสียค่าใช้จ่ายทั้งหมด ส่วนประเทศมาเลเซียมีลักษณะการจัดเก็บเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากประเทศสวีเดนและ อิตาลี สำหรับประเทศไทยยังมิได้มีการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ฉะนั้นในการกำหนดอัตราเงินสมทบในการจัดเก็บจากฝ่ายต่างๆ จะต้องใช้ความรอบคอบ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบกระเทือนกับฝ่ายต่างๆ เช่น เมื่อพิจารณาฝ่ายนายจ้าง ถ้าเก็บเงินสมทบเพิ่มในกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว เป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต อาจทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้น ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจลดลงหรือไม่ เพราะนายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวนมากๆ ย่อมจะต้องรับภาระในการส่งเงินสมทบมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้ความสามารถในการจ่ายผลกำไรของธุรกิจด้านการจ้างงานลดลง ส่วนลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน แน่นอนที่สุดจะต้องรับภาระเพิ่มขึ้นจากที่เคยจ่ายเงินสมทบ สำหรับ 7 กรณีในปัจจุบัน ในอัตราร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง ย่อมส่งผลให้รายได้ อำนาจซื้อและการออมของลูกจ้างลดลง แต่มีความ มั่นคงในการดำรงชีวิตในสังคมมากขึ้น ทั้งตัวลูกจ้างและ

ครอบครัวของลูกจ้าง สำหรับ รัฐบาล ถ้ากฎหมายกำหนดให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่องบประมาณของรัฐบาลบ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ย่อมถือว่าเป็นหน้าที่ของ รัฐบาลที่จะต้องสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้าง และครอบครัวของลูกจ้าง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

4.4 วิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ทางการเงินของโครงการประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม[1] ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการทบทวนการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยของกองทุนประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ซึ่งตามลักษณะของการจ่ายประโยชน์ทดแทนนั้น เป็นประโยชน์ทดแทนระยะสั้น เพื่อประเมินอัตราเงินสมทบที่เหมาะสมสำหรับประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภท โดยผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเพื่อให้มั่นใจว่าโครงการประกันสังคมจะดำเนินงานต่อไปในระยะยาว การทบทวนสถานการณ์ทางการเงินบนฐานของการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น

4.4.1 ข้อกำหนดทางการเงิน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้ผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม มี 3 ฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยจำนวนเงินสมทบในแต่ละเดือนจะขึ้นอยู่กับรายได้ที่ได้รับรายงาน ซึ่งมีเพดานอยู่ที่ 15,000 บาทต่อเดือน สำหรับรายได้ขั้นต่ำได้กำหนดไว้ตั้งแต่ปี 2538 เท่ากับ 1,650 บาทต่อเดือน อัตราเงินสมทบรวมของประโยชน์ทดแทนระยะสั้นในช่วงเริ่มต้นกำหนดไว้เท่ากับร้อยละ 4.5 หรือฝ่ายละร้อยละ 1.5 อย่างไรก็ตาม สืบเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจและการเงิน สำนักงานประกันสังคมได้ลดอัตราเงินสมทบลงชั่วคราวในปี 2541 เป็นร้อยละ 3 (หรือฝ่ายละร้อยละ 1) และใช้มาจนกระทั่งถึงเดือนธันวาคม 2546 และในเดือนมกราคม 2547 ได้กลับมาใช้อัตราเดิม คือ ร้อยละ 4.5

การจัดสรรอัตราเงินสมทบของประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภท แสดงตามตารางต่อไปนี้

---

[1] "การทบทวนทางคณิตศาสตร์ประกันภัยของกองทุนประโยชน์ทดแทน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สำนักงานสาขาภาคพื้นเอเชียตะวันออก กรุงเทพฯ." (2547, กรกฎาคม). กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. หน้า 8-13.

ตารางที่ 4.1 ตารางอัตราเงินสมทบแยกตามประเภทประโยชน์ทดแทน

ประเภท	อัตราเงินสมทบต่อฝ่าย	อัตราเงินสมทบรวม	
รวม	**1.50%**	**4.50%**	**3%**
เจ็บป่วย	0.88%	2.64%	1.77%
คลอดบุตร	0.12%	0.36%	0.24%
ทุพพลภาพ	0.44%	1.32%	0.87%
ตาย	0.06%	0.18%	0.12%

ทั้งนี้ไม่มีการจัดสรรต้นทุนอัตราเงินสมทบสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหาร แต่จะรวมอยู่ในรายรับของประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภท

4.4.2 รายรับและรายจ่าย

รายรับและรายจ่ายของประโยชน์ทดแทนระยะสั้น ในช่วงระหว่างปี 2541-2546 สรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.2 ตารางรายรับและรายจ่ายปี 2541-2546

หน่วย : ล้านบาท

รายการ	2541	2542	2543	2544	2545	2546
รายรับรวม	**17,220**	**17,994**	**17,231**	**17,775**	**19,038**	**21,080**
- เงินสมทบ*	11,114	10,945	11,799	12,895	14,806	16,788
- ดอกเบี้ย	6,035	6,936	5,266	4,868	4,081	4,124
- รายได้อื่น ๆ	71	113	166	12	150	168
รายจ่ายรวม	**9,192**	**8,650**	**10,005**	**12,169**	**12,702**	**15,407**
ประโยชน์ทดแทน*	8,648	7,996	9,105	10,859	12,073	14,192
- บริการทางการแพทย์	6,281	5,750	6,573	8,253	9,278	10,889
- เจ็บป่วย	68	67	76	85	91	115
- คลอดบุตร	1,790	1,676	1,887	1,920	2,014	2,364
- ตาย	442	420	470	491	558	674
- ทุพพลภาพ	67	83	99	110	132	150
ค่าใช้จ่ายในการบริหาร	544	653	900	1,309	628	1,213
รายจ่ายอื่นๆ	0	0.4	0.6	1.6	1.5	1.8
รายรับ-รายจ่าย	**8,028**	**9,344**	**7,225**	**5,606**	**6,336**	**5,673**

* ข้อมูลเกณฑ์เงินสด

ที่มา สำนักงานประกันสังคม

DPU

จากตารางพบว่ารายรับยังคงเพียงพอต่อรายจ่ายในระหว่างปี 2541-2546 อย่างไรก็ตาม รายรับสุทธิในแต่ละปี มีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี 2543 สำหรับต้นทุนอัตราเงินสมทบ (PAYG cost rates) แสดงในตารางต้นทุนอัตราเงินสมทบ

ตารางที่ 4.3 ตารางต้นทุนอัตราเงินสมทบ

รายการ	2541	2542	2543	2544	2545	2546
ต้นทุนอัตราเงินสมทบรวม	**2.50%**	**2.52%**	**2.72%**	**2.80%**	**2.56%**	**2.68%**
อัตราเงินสมทบ	3%	3%	3%	3%	3%	3%
ประโยชน์ทดแทน	2.35%	2.33%	2.48%	2.50%	2.43%	2.47%
- บริการทางการแพทย์	1.71%	1.67%	1.79%	1.90%	1.87%	1.89%
- เจ็บป่วย	0.02%	0.02%	0.02%	0.02%	0.02%	0.02%
- คลอดบุตร	0.49%	0.49%	0.51%	0.44%	0.41%	0.41%
- ตาย	0.12%	0.12%	0.13%	0.11%	0.11%	0.12%
- ทุพพลภาพ	0.02%	0.02%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%
ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการบริหารและค่าใช้จ่ายอื่น	0.15%	0.19%	0.24%	0.30%	0.13%	0.21%

เป็นที่น่าสังเกตว่า ต้นทุนอัตราเงินสมทบต่ำกว่าอัตราเงินสมทบที่จัดสรรตามกฎหมายตลอดช่วงระยะเวลาดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินสมทบที่จัดสรรตามตารางอัตราเงินสมทบแยกตามประเภทประโยชน์ทดแทน พบว่าอัตราเงินสมทบต้นทุนของประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยสูงกว่าอัตราเงินสมทบตามกฎหมายในช่วงปี 2543-2546 ในทำนองเดียวกันกรณีคลอดบุตรมีอัตราเงินสมทบต้นทุนสูงกว่าอัตราเงินสมทบตามกฎหมายตั้งแต่ปี 2541-2546

4.4.3 หลักการทางด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย

เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการประกันสังคมจะดำเนินงานต่อไปได้ในระยะยาว การทบทวนสถานการณ์ทางการเงินบนฐานของการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ ประกัน-ภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น

การแปลความหมายของการคาดการณ์ทางคณิตศาสตร์ประกันภัย จัดทำขึ้นด้วยเหตุผลจากแนวคิดเกี่ยวกับหลักของความไม่แน่นอนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่นอนทางเศรษฐกิจ จึงมีข้อแนะนำให้มีการทบทวนการคาดการณ์ทางคณิตศาสตร์ประกันภัย โดยการรวบรวมข้อมูลใหม่ๆ และปรับปรุงสมมติฐานต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เศรษฐกิจและประสบการณ์ที่ผ่านมาของโครงการ

สถานการณ์ทางการเงินของโครงการประกันสังคมในอนาคต คาดการณ์โดยประมาณการรายรับและรายจ่ายปีต่อปีบนฐานของการสร้างสมดุลรายปี รวมทั้งความเป็นไปได้ในการประเมินเงินสำรองกองทุนและความเพียงพอของโครงการในอนาคต

การคาดการณ์รายจ่ายทั้งหมด และรายได้ของผู้ประกันตนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับอัตราต้นทุน (PAYG cost rate) ของโครงการ โดยที่อัตราต้นทุนดังกล่าวเป็นต้นทุนรายปีในอนาคต ซึ่งจะแสดงเป็นร้อยละของรายได้ต่อปีของผู้ประกันตน (ไม่รวมดอกเบี้ยและรายได้อื่น) อัตราต้นทุนของประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภทนั้นใช้เป็นตัวกำหนดอัตราเงินสมทบในปีเดียวกัน ซึ่งจะครอบคลุมรายจ่ายในช่วงเวลาเดียวกัน ภายใต้ข้อสมมติว่าไม่มีดอกเบี้ยและรายได้อื่น

การคาดการณ์รายจ่ายของโครงการอยู่บนฐานของการคาดการณ์ปัจจัยประกอบต่างๆ ได้แก่ค่าใช้จ่ายประโยชน์ทดแทน ค่าใช้จ่ายในการบริหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับค่าใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนจะเท่ากับผลรวมของประโยชน์ทดแทนประเภทต่างๆ ส่วนค่าใช้จ่ายในการบริหารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ คำนวณแยกออกไป วิธีการที่ใช้คาดการณ์ค่าใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนอธิบายได้ดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนระยะสั้นในรูปตัวเงิน

สำหรับการคาดการณ์ประโยชน์ทดแทนระยะสั้นในรูปตัวเงิน ประยุกต์ใช้ตามสูตรต่อไปนี้

ค่าใช้จ่ายในอนาคต = จำนวนผู้ประกันตนที่คาดการณ์ X
ความถี่คาดการณ์ของการเกิดความเสี่ยงภัยของ
ผู้ประกันตน X จำนวนเงินประโยชน์ทดแทน
เฉลี่ยที่คาดการณ์ต่อครั้ง

การคาดการณ์ทั้งความถี่และจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนเฉลี่ยมาจากสมมติฐานที่คำนึงถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาของโครงการและอนาคตที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลง

2. ประโยชน์ทดแทนการให้บริการทางการแพทย์

ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ประกอบด้วย เงินเหมาจ่ายบวกด้วยค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาที่มีต้นทุนสูง ซึ่งไม่ครอบคลุมอยู่ในเงินเหมาจ่าย (เป็นอัตราตายตัวซึ่งจะจ่ายให้กับสถานพยาบาลเป็นรายเดือนสำหรับผู้ประกันตนทุกคนที่มีสิทธิ) ในการคาดการณ์จำนวนเงินเหมาจ่ายจะทำการคาดการณ์อัตราการใช้บริการและต้นทุนต่อหน่วยของการรักษาพยาบาล โดยมีฐานมาจากแนวโน้มในอดีตของโครงการ ส่วนการรักษาที่มีค่าใช้จ่ายสูงได้คาดการณ์ในทำนองเดียวกัน ด้วยการใช้ผลคูณของอัตราการใช้บริการกับต้นทุนต่อหน่วยที่คาดการณ์ไว้

สำหรับรายรับของโครงการซึ่งประกอบด้วย เงินสมทบ รายได้จากการลงทุน (ดอกเบี้ย) และรายได้อื่นๆ (เช่น ค่าปรับจากการจ่ายเงินสมทบล่าช้า) ทั้งนี้เงินสมทบคาดการณ์ โดยการคูณรายได้ที่คาดการณ์ของผู้ประกันตนด้วยอัตราเงินสมทบตามแผนที่กำหนด ส่วนรายได้จากการลงทุนคำนวณจากเงินสำรอง ณ ต้นปี กระแสเงินสดระหว่างปี และอัตราผลตอบแทนการลงทุนที่คาดการณ์ในอนาคต

4.4.4 สมมติฐานสถานการณ์

1. สมมติฐานสถานการณ์ปัจจุบัน

ภายใต้สถานการณ์นี้ กำหนดว่าไม่มีการปรับสิทธิประโยชน์ในปัจจุบัน นอกจากสิทธิประโยชน์ที่มีแผนกำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ในประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กำหนดเริ่มในเดือนกรกฎาคม 2547 และการเพิ่มค่าคลอดบุตรจาก 4,000 บาท เป็น 6,000 บาท ในเดือนมกราคม 2547

DPU

ตารางที่ 4.4 การคาดการณ์ทางการเงิน สถานการณ์ที่ 1 (สถานการณ์ปัจจุบัน)

	ปัจจุบัน	ประมาณการ											
	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558
รายรับรวม	21,080	34,041	37,722	41,155	45,357	49,952	54,976	60,468	66,466	73,024	80,185	87,970	96,426
เงินสมทบ	16788	27856	29695	31876	34693	37747	41058	44647	48533	52743	57300	62195	67442
ผลตอบแทน	4,124	6108	7730	8960	10317	11627	13507	15374	17448	19753	22312	25154	28310
รายรับอื่น	168	277	297	319	347	377	411	446	485	527	573	622	674
รายจ่ายรวม	15,407	17,521	19,309	21,059	22,980	25,055	27,292	29,706	32,286	35,065	38,027	41,186	44,419
ประโยชน์ทดแทน	14,192	16,214	17,966	19,685	21,543	23,555	25,731	28,084	30,604	33,326	36,235	39,345	42,537
บริการทางการแพทย์	10,889	12,089	13,456	14,725	16,097	17,579	19,177	20,900	22,740	24,718	26,824	29,064	31,419
เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย	115	149	170	194	220	249	280	314	351	392	437	486	539
คลอดบุตร	2364	3063	3321	3623	3949	4305	4692	5114	5568	6064	6596	7174	7702
ตาย	674	733	802	878	960	1,050	1,146	1,255	1,370	1,497	1,634	1,782	1,933
ทุพพลภาพ	150	181	219	266	317	372	434	501	574	655	743	840	945
ค่าใช้จ่ายในการบริหาร	1213	1305	1339	1371	1434	1496	1558	1619	1678	1735	1788	1836	1877
รายจ่ายอื่น	1.8	2.0	2.2	2.5	2.7	2.9	3.2	3.5	3.8	4.2	4.5	4.9	5.3
ดุลเบี้ยงค้น (กระแสเงินสด)	1549	10412	10663	11136	12060	13070	14177	15388	16732	18206	19645	21631	23697
รายรับสุทธิ	5673	16520	18413	20096	22377	24897	27683	30761	34160	37959	42157	46784	52007
เงินสำรอง (ณ สิ้นปี)	95,256	111,775	130,189	150,285	172,662	197,559	225,242	256,003	290,184	328,143	370,300	417,084	469,091
% ของ GDP	1.6%	1.8%	1.9%	2.0%	2.2%	2.3%	2.5%	2.6%	2.7%	2.9%	3.0%	3.2%	3.3%
อัตราส่วนเงินสำรอง	6.2	6.4	6.7	7.1	7.5	7.9	8.3	8.6	9.0	9.4	9.7	10.1	10.6
อัตราเงินสมทบ	3.00%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%
อัตราเงินสมทบค้นทุน													
รวม	2.68%	2.85%	2.93%	2.97%	2.98%	2.99%	2.99%	2.99%	2.99%	2.99%	2.99%	2.98%	2.98%
ประโยชน์ทดแทนรวม	2.5%	2.6%	2.7%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%
บริการทางการแพทย์	1.89%	1.97%	2.04%	2.08%	2.09%	2.10%	2.10%	2.11%	2.11%	2.11%	2.11%	2.10%	2.10%
เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย	0.02%	0.02%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.04%	0.04%
คลอดบุตร	0.41%	0.50%	0.50%	0.51%	0.51%	0.51%	0.51%	0.52%	0.52%	0.52%	0.52%	0.52%	0.51%
ตาย	0.12%	0.12%	0.12%	0.12%	0.12%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%
ทุพพลภาพ	0.03%	0.03%	0.03%	0.04%	0.04%	0.04%	0.05%	0.05%	0.05%	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%
ค่าใช้จ่ายในการบริหาร	0.21%	0.21%	0.20%	0.19%	0.19%	0.18%	0.17%	0.16%	0.16%	0.15%	0.14%	0.13%	0.13%
ค้นทุนอื่น	0.0003%	0.0003%	0.0003%	0.0003%	0.0003%	0.0004%	0.0004%	0.0004%	0.0004%	0.0004%	0.0004%	0.0004%	0.0004%

ผลประมาณการสรุปได้ ตามตารางสมมติฐานสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งพบว่าภายใต้สถานการณ์นี้โครงการจะมีรายรับสุทธิในแต่ละปีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะกลาง โดยคาดว่าอัตราต้นทุนไม่เกินร้อยละ 3 ขณะที่เงินกองทุนเพิ่มขึ้นเป็นกว่า 4.69 แสนล้านบาทหรือประมาณร้อยละ 3.3 ของ GDP ในปี 2558 ทั้งนี้ ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันคาดว่าอัตราส่วนเงินสำรองจะสูงถึง 10.6 เท่าของค่าใช้จ่ายในปี 2558

2. สมมติฐานสถานการณ์การขยายความคุ้มครองให้กับผู้อยู่ในความอุปการะ

ภายใต้สถานการณ์นี้ กำหนดว่าคู่สมรสและบุตรที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน หมายถึง คู่สมรสและบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรืออยู่ระหว่างการศึกษาโดยไม่รวมคู่สมรสที่เป็นผู้ประกันตนและข้าราชการ ซึ่งจะเริ่มมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ในปี 2548 อัตราส่วนของผู้อยู่ในอุปการะตนประมาณเท่ากับ 0.75 (ประมาณการจากข้อมูลประชากรและกำลังแรงงาน) ซึ่งในปี 2546 มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะประมาณ 5.8 ล้านคน จำนวนเงินเหมาจ่ายสำหรับผู้อยู่ในอุปการะกำหนดให้เท่ากับผู้ประกันตน รวมไปถึงการให้การรักษาที่ไม่ครอบคลุมในการเหมาจ่ายด้วย โดยมีอัตราการใช้บริการเหมือนผู้ประกันตน ผลการคาดการณ์แสดงตามตารางการขยายความคุ้มครองให้กับผู้อยู่ในอุปการะ

DPU

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ปัจจุบัน	ประมาณการ											
	2,546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558
รายรับรวม	**21,080**	**34,041**	**37,406**	**40,155**	**43,566**	**47,251**	**51,232**	**55,535**	**60,182**	**65,208**	**70,641**	**76,483**	**82,758**
เงินสมทบ	16,788	27,656	29,695	31,876	34,693	37,747	41,058	44,647	48,533	52,743	57,300	62,195	67,442
ผลตอบแทน	4,124	6,108	7,413	7,960	8,526	9,126	9,763	10,441	11,164	11,937	12,769	13,666	14,642
รายรับอื่น	168	277	297	319	347	377	411	446	485	527	573	622	674
รายจ่ายรวม	**15,407**	**17,521**	**28,897**	**31,552**	**34,451**	**37,581**	**40,958**	**44,599**	**48,490**	**52,678**	**57,142**	**61,896**	**66,808**
ประโยชน์ทดแทน	14,192	16,214	27,555	30,177	33,013	36,080	39,395	42,975	46,806	50,937	55,347	60,053	64,923
บริการทางการแพทย์	10,889	12,089	23,042	25,217	27,567	30,104	32,841	35,791	38,942	42,329	45,936	49,772	53,805
- ผู้ประกันตน	10,889	12,089	13,455	14,725	16,097	17,579	19,177	20,900	22,740	24,718	26,824	29,064	31,419
- ผู้อยู่ในอุปการะ			9,587	10,492	11,469	12,525	13,664	14,891	16,202	17,611	19,112	20,708	22,386
เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย	115	149	170	194	2,002	249	280	314	351	392	437	486	539
คลอดบุตร	2,364	3,063	3,321	3,623	3,949	4,305	4,692	5,114	5,568	6,064	6,596	7,174	7,702
ตาย	674	733	802	878	960	1,050	1,148	1,255	1,370	1,497	1,634	1,782	1,933
ทุพพลภาพ	150	181	219	266	317	372	434	501	574	655	743	840	945
ค่นทุนค่าใช้จ่ายในการบริหาร	1,213	1,305	1,339	1,371	1,434	1,496	1,558	1,619	1,678	1,735	1,788	1,836	1,877
รายจ่ายอื่น	1.8	2.0	3.4	3.8	4.1	4.5	4.9	5.4	5.9	6.4	6.9	7.5	8.1
คุอเบื้องต้น (กระแสเงินสด)	**1,549**	**10,412**	**1,096**	**643**	**590**	**544**	**511**	**495**	**528**	**592**	**731**	**920**	**1,308**
รายรับสุทธิ	**5,673**	**16,520**	**8,509**	**8,603**	**9,116**	**9,670**	**10,274**	**10,935**	**11,692**	**12,530**	**13,499**	**14,586**	**15,950**
เงินสำรอง (ณ สิ้นปี)	**95,226**	**111,775**	**120,284**	**128,887**	**138,003**	**147,673**	**157,947**	**168,882**	**180,574**	**193,104**	**206,603**	**221,190**	**237,140**
% ของ GDP	1.6%	1.8%	1.8%	1.8%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%
อัตราส่วนเงินสำรอง	**6.2**	**6.4**	**4.2**	**4.1**	**4.0**	**3.9**	**3.9**	**3.8**	**3.7**	**3.7**	**3.6**	**3.6**	**3.5**
อัตราเงินสมทบ	3.00%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%	4.50%
อัตราเงินสมทบค่นทุน													
รวม	2.68%	2.85%	4.38%	4.45%	4.47%	4.48%	4.49%	4.50%	4.50%	4.49%	4.49%	4.48%	4.46%
ประโยชน์ทดแทนรวม	1.9%	2.0%	2.0%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
บริการทางการแพทย์	1.89%	1.97%	3.49%	3.56%	3.58%	3.59%	3.60%	3.61%	3.61%	3.61%	3.61%	3.60%	3.59%
- ผู้ประกันตน	1.89%	1.97%	2.04%	2.08%	2.09%	2.10%	2.10%	2.11%	2.11%	2.11%	2.11%	2.10%	2.10%
- ผู้อยู่ในอุปการะ	0.00%	0.00%	1.45%	1.48%	1.49%	1.49%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.49%
เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย	0.02%	0.02%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.03%	0.04%	0.04%
คลอดบุตร	0.41%	0.50%	0.50%	0.51%	0.51%	0.51%	0.51%	0.52%	0.52%	0.52%	0.52%	0.52%	0.51%
ตาย	0.12%	0.12%	0.12%	0.12%	0.12%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%
ทุพพลภาพ	0.03%	0.03%	0.03%	0.04%	0.04%	0.04%	0.05%	0.05%	0.05%	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%
ค่นทุนค่าใช้จ่ายในการบริหาร	0.21%	0.21%	0.20%	0.19%	0.19%	0.18%	0.17%	0.16%	0.16%	0.15%	0.14%	0.13%	0.13%

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 เงินกองทุนของประเทศทดแทนระยะสั้นมีมากกว่า 95,000 บาท หรือประมาณร้อยละ 1.6 ของ GDP และอัตราส่วนเงินสำรองกองทุน เท่ากับ 6.2 เท่า ในสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น คาดว่าจำนวนเงินสำรองจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากจำนวนที่คาดการณ์ไว้ เงินสำรองกองทุนประโยชน์ทดแทนระยะสั้น ควรเป็นลักษณะของเงินสำรองเผื่อฉุกเฉินสำหรับความผันผวนของรายรับหรือรายจ่ายในช่วงเวลาสั้นๆ ขณะที่เกณฑ์โดยทั่วไป จำนวนเงินสำรองสำหรับประโยชน์ระยะสั้นในช่วงต้นปี ไม่ควรเกินค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปีเดียวกัน

จากการคาดการณ์ทางการเงินที่แสดงไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า

1) ภายใต้สมมติฐานสถานการณ์ปัจจุบัน กองทุนประโยชน์ทดแทนระยะสั้นมีเงินสำรองมากเกินไป เงินสำรองจะเติบโตขึ้นเรื่อยๆ จนถึงประมาณร้อยละ 3.4 ของ GDP ในปี 2558 โดยคาดว่าอัตราส่วนเงินกองทุนจะค่อยๆ เพิ่มขึ้นจาก 6.2 เท่าในปี 2546 เป็น 10.6 เท่าในปี 2558

2) ภายใต้สมมติฐานสถานการณ์การขยายความคุ้มครองให้กับผู้อยู่ในความอุปการะ ผลจากการคาดการณ์ในช่วงต้น แสดงให้เห็นว่าอัตราเงินสมทบปัจจุบันร้อยละ 4.5 พอเพียงต่อค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการขยายความคุ้มครองบริการทางการแพทย์ ให้กับคู่สมรสและบุตรที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน และเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการคาดการณ์ของทางเลือกนี้ จึงขอแนะนำให้จัดเก็บรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวของผู้ประกันตน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับคาดการณ์ต่อไป

จากตารางพบว่า ในช่วงระยะกลางการขยายบริการทางการแพทย์ให้ครอบคลุมไปถึงผู้อยู่ในอุปการะ จะทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3 (สถานการณ์ปัจจุบัน) เป็นร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง และแม้ว่ารายจ่ายทั้งหมดจะเพิ่มขึ้นโดยตลอด แต่คาดว่ากระแสเงินสด (เงินสมทบหักค่าใช้จ่ายทั้งหมด) ยังคงเป็นบวกตลอดช่วงเวลาที่คาดการณ์ ดังนั้น จึงคาดว่าโครงการยังคงมีรายได้เพียงพอภายใต้สถานการณ์นี้ และไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตราเงินสมทบเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการขยายความคุ้มครองให้กับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน

4.5 ผลดี-ผลเสีย และผลกระทบของการขยายประโยชน์ทดแทน

4.5.1 ผลดี

การขยายประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ เป็นกรณีที่ให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประกันสังคมที่มีเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความมั่นคงทุกด้าน ในการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมทุกคน ดังนั้นหากพิจารณาจากเป้าหมายของการประกันสังคมแล้ว จะเห็นว่าจะมีผลดีแก่ทุกฝ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม แม้ว่าจะมีผลเสียบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นผลเสียในทางปฏิบัติ

เท่านั้น ซึ่งผลเสียดังกล่าวสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ผลดีของการประกันสังคมที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ฝ่ายลูกจ้าง

1.1 ช่วยคุ้มครองเงินรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ การประกันสังคมจะให้การคุ้มครองเงินรายได้ของลูกจ้างหรือผู้ประกันตนไม่ให้สะดุดหยุดลงและอำนวยประโยชน์ทดแทนอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นการประกันสังคมบางประเภทยังให้การคุ้มครองไปถึงครอบครัวด้วย

1.2 ช่วยยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้แก่ลูกจ้าง กล่าวคือ การประกันสังคมสามารถให้การคุ้มครองการขาดรายได้และประโยชน์ทดแทนต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างหลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อน ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความพร้อมในการทำงานและสามารถทำงานให้นายจ้างได้เต็มความสามารถ ผลงานก็จะออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้แก่ลูกจ้างด้วย

2. ฝ่ายนายจ้าง

2.1 ช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดสวัสดิการของนายจ้างให้แก่นายจ้าง กล่าวคือ หากไม่มีการประกันสังคมแล้ว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เมื่อมีการประกันสังคมจะมีกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้าง และรัฐบาลเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับนายจ้างด้วย ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างได้เป็นอย่างมาก

2.2 ช่วยลดความสูญเสียเนื่องจากการนัดหยุดงานของลูกจ้าง กล่าวคือตามหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปจะกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างมีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการของตนเองให้ดีขึ้น และเมื่อนายจ้างไม่ยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง ลูกจ้างก็มีสิทธิจะใช้วิธีการนัดหยุดงานเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งการนัดหยุดงานของลูกจ้างย่อมนำมาซึ่งความเสียหายต่อการผลิตและส่งผลต่อการสูญเสียรายได้และชื่อเสียงของนายจ้าง

2.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตให้นายจ้าง เมื่อลูกจ้างหมดความกังวลใจในเรื่องความเดือดร้อนต่างๆ ก็จะเกิดความสบายใจและมีความพร้อมในการทำงานให้นายจ้างได้อย่างเต็มความสามารถ ผลผลิตที่ได้มาก็จะมีคุณภาพตามที่นายจ้างต้องการ ส่งผลให้นายจ้างได้ผลกำไรตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ฝ่ายรัฐบาล

3.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชน กล่าวคือ รัฐบาลมีภารกิจในการดูแลและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนและไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ แต่เนื่องจากรัฐบาลมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินในการพัฒนาและป้องกันประเทศเป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถจะให้การช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนได้ทั่วถึง ดังนั้น การประกันสังคมจะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระแทนรัฐบาลได้

3.2 กองทุนประกันสังคมเป็นแหล่งเงินกู้ของรัฐบาลในการนำไปพัฒนาประเทศ เนื่องจากเงินกองทุนประกันสังคมที่ทั้งสามฝ่ายร่วมกันจ่ายสมทบเข้ากองทุนนั้นไม่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในคราวเดียวกันทั้งหมด เงินที่เหลืออยู่สามารถนำไปให้รัฐบาลกู้ยืม หรือนำไปซื้อพันธบัตรรัฐบาลเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่กองทุน และในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือรัฐบาลในการเงินดังกล่าวไปพัฒนาประเทศ โดยไม่ต้องกู้เงินจากสถาบันการเงินจากต่างประเทศ

3.3 ช่วยเพิ่มรายได้ให้รัฐบาล กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น และนายจ้างได้รับผลผลิตสูงขึ้น มีกำไรมากขึ้น ทั้งลูกจ้างและนายจ้างก็สามารถจ่ายภาษีให้แก่รัฐบาลเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลก็จะมีรายได้ไปพัฒนาประเทศได้มากขึ้น และจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยทั่วไปด้วย

3.4 ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือ การประกันสังคมสามารถลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการนัดหยุดงานของลูกจ้างได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการลงทุนของนักลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัจจัยในการพิจารณาการลงทุนของนักลงทุนประการหนึ่งด้วย

4.5.2 ผลเสียและผลกระทบ

เมื่อมีการขยายประโยชน์ทดแทนเพื่อให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างเพิ่มขึ้น นอกจากจะได้รับประโยชน์แล้ว ในทางกลับกันย่อมมีผลเสียหรือมีผลกระทบต่อตัวลูกจ้าง นายจ้าง เช่นกัน กล่าวคือ

ผู้ประกันตน (ลูกจ้าง) เมื่อมีการขยายประโยชน์ทดแทนให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะแล้ว กองทุนประกันสังคมก็มีความจำเป็นจะต้องจัดเก็บเงินสมทบในกรณีดังกล่าวเพิ่มขึ้นเพื่อนำเงินจำนวนดังกล่าวมาใช้จ่ายสำหรับเป็นประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างและสมาชิกของลูกจ้าง อันอาจจะเป็นการกระทบกระเทือนต่อรายได้ของลูกจ้าง ที่จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมากขึ้น

นายจ้าง ในมุมมองของนายจ้าง นายจ้างก็มีหน้าที่จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เช่นกัน เมื่อมีการขยายประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น ก็จะต้องจัดเก็บเงินสมทบมากขึ้น ทำให้นายจ้างมีรายจ่ายมากขึ้น ก็อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ต้นทุนสินค้าของนายจ้างสูงขึ้น ทำให้สินค้าราคาแพง และอาจเป็นสาเหตุทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อลดต้นทุน และอาจนำไปสู่เหตุการณ์ที่ลูกจ้างต้องตกงานก็ได้

DPU

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้ในลักษณะ 3 หมวดที่ 1 มาตรา 54 ให้ผู้ประกันตน หรือบุคคลตาม มาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน 7 กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย

(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

(5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

แต่เมื่อพิจารณาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อใช้เป็นมาตรฐาน สำหรับประเทศที่เป็นสมาชิกใช้เป็นเกณฑ์ในการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือประชาชนของตนตามความเหมาะสมสำหรับโครงการของประเทศนั้นๆ โดย ถ้าเป็นการให้ความคุ้มครองเต็มรูปแบบจะมีประโยชน์ทดแทน ทั้งหมด 9 กรณี คือ

(1) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

(2) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

(3) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

(5) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

(6) ประโยชน์ทดแทนกรณีไร้ความสามารถ (ทุพพลภาพ)

(7) ประโยชน์ทดแทนกรณีทางการแพทย์

(8) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว

(9) ประโยชน์ทดแทนกรณีของผู้อยู่ในความอุปการะ

DPU

ซึ่งจะเห็นได้ว่าประโยชน์ทดแทนอีก 2 กรณีที่ประเทศไทยยังไม่มีการให้ความคุ้มครอง ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม(มาตรฐานขั้นต่ำ) ได้ให้ความคุ้มครองแก่ ภรรยา และบุตร จำนวน 2 คน ซึ่งอายุต่ำกว่า 15 ปี และในกรณีประโยชน์ทดแทนการสงเคราะห์ผู้ทีอยู่ในความอุปการะ ได้ให้ความคุ้มครองแก่ หญิงหม้าย และบุตรกำพร้า เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากประเทศต่างๆ ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางการประกันสังคมแล้ว เช่น ประเทศสวีเดน หรือประเทศอิตาลี ก็มีการให้ความคุ้มครองในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะเช่นเดียวกัน ประเทศสวีเดนได้จัดให้มีการให้ความคุ้มครองในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว โดยให้ความคุ้มครองแก่ บุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี (อายุต่ำกว่า 20 ปี ถ้าเป็นนักเรียน,อายุ 23 ปี ถ้าศึกษาในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความยากลำบากในการเรียนรู้) โดยจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัว 950 โครนต่อเดือนต่อบุตร 1 คน เงินเสริมจะจ่ายให้แก่ครอบครัวที่มีบุตร 3 คนหรือมากกว่า และในกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ได้ให้ความคุ้มครองแก่ หญิงหม้าย ชายหม้าย และบุตรกำพร้า โดยจ่ายเป็นบำนาญให้แก่ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง รวมทั้งประเทศอิตาลี ได้จัดให้มีการให้ความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวโดยให้ความคุ้มครองแก่ คู่สมรสที่รายได้ต่อเดือนไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด, บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี, น้องชาย น้องสาวและหลาน ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปีและอยู่ในความอุปการะ, บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย ผู้มีอายุ 60 ปี (ชาย) หรือ 55 ปีขึ้นไป (หญิง) ซึ่งต้องพึ่งพาลูกจ้างและรายได้ต่อเดือนไม่เกินขีดกำหนด และในกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ประเทศอิตาลีให้ความคุ้มครองแก่ คู่สมรส (ชายหม้ายหรือหญิงหม้าย), บุตรกำพร้าอายุต่ำกว่า 18 ปี ถ้าลูกจ้างไม่มีคู่สมรสหรือบุตร บำนาญผู้อยู่ในความอุปการะอาจมอบให้บิดา มารดา หรือ พี่ชาย น้องชาย พี่สาว น้องสาว ที่ไม่ได้แต่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และเมื่อพิจารณาการให้ความคุ้มครองสำหรับประโยชน์ทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศมาเลเซียก็มีการให้ความคุ้มครองสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะเพียงกรณีเดียว โดยให้ความคุ้มครองแก่หญิงหม้าย ชายหม้าย และบุตรในอุปการะ ถ้าหากลูกจ้างไม่มีสามี ไม่มีภรรยา และไม่มีบุตรอันสมควรได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ ทายาทผู้จะรับประโยชน์ทดแทนเป็นลำดับต่อไป คือบิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย (กรณี บิดา มารดา ไม่รับ) พี่ชายหรือน้องชาย พี่สาวหรือน้องสาว ส่วนกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว เช่น การสงเคราะห์ในเรื่องการศึกษาสำหรับบุตร ประเทศมาเลเซียถือว่าการศึกษาที่จัดให้สำหรับบุตรนั้น เป็นเรื่องที่รัฐจะต้องให้เปล่าแก่ประชาชนอยู่แล้ว

เมื่อพิจารณากฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ยังไม่มีการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนทั้งกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีการสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งทั้งสองกรณีมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างอันเป็นกรณีสำคัญในการคุ้มครองความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาในเรื่องนี้ผู้เขียนพบว่า การให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะนั้น เป็นการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ให้ได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในสุขภาพ อนามัย และความเป็นอยู่ และเป็นการแบ่งเบาภาระของลูกจ้าง ในเรื่องค่าใช้จ่าย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ และอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม คือ นอกจากจะมีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแก่ตัวลูกจ้างแล้ว ยังมีเจตนารมณ์ในการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ซึ่งการช่วยเหลือสำหรับประโยชน์ทดแทนนี้ อาจจะช่วยเหลือในรูปของการรักษาพยาบาล ตัวเงิน หรือสิ่งของก็ได้ เมื่อลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพแข็งแรง ได้รับเงินช่วยเหลือหรือได้รับความช่วยเหลือทางด้านการศึกษา ก็จะทำให้สถานะของสมาชิกในครอบครัวได้พัฒนาขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีการศึกษาดีขึ้น ก็นำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม นอกจากนี้ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างได้รับมาในรูปของตัวเงินนั้น ยังจะช่วยทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการหมุนเวียนของเม็ดเงินมากขึ้น ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น เพราะเมื่อลูกจ้างมีเงินก็ย่อมต้องนำออกมาใช้จ่าย ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ในปัจจุบันของประเทศไทย ซึ่งมีการใช้กฎหมายประกันสังคมนานมาถึง 16 ปีแล้ว ย่อมมีประสบการณ์และความพร้อมในการขยายประโยชน์ทดแทนให้กับลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาถึงลักษณะของประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวและกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ทั้งสองกรณีมีลักษณะการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งประโยชน์ทดแทนใน 7 กรณีที่ประเทศไทยมีในปัจจุบันยังครอบคลุมไม่ครบถ้วนเพียงพอ จึงควรจะขยายประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ ผู้อยู่ในความอุปการะ เพื่อให้ลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเต็มรูปแบบ ครบทั้ง 9 กรณี ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าในการประกันสังคมแล้ว เช่น ประเทศสวีเดน และประเทศอิตาลี เป็นต้น เมื่อลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัว มีความกินดี อยู่ดี ก็ย่อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ดี

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรแก้ไขกฎหมายประกันสังคมมาตรา 54 จากเดิมที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนอยู่ 7 กรณี ขยายความคุ้มครองเพิ่มขึ้นเป็น 9 กรณี คือ

1) กรณีที่ (8) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์ครอบครัว

2) กรณีที่ (9) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ

2. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ลักษณะ 3 ในเรื่อง ประโยชน์ทดแทน โดยให้เพิ่มหมวด 9 ประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว ซึ่งในหมวดนี้ให้กำหนดเงื่อนไขของบุคคลที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ได้แก่ บิดา มารดา ภรรยา และบุตร และกำหนดประโยชน์ทดแทนเป็นสิ่งของ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย

3. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ลักษณะ 3 ประโยชน์ทดแทน โดยให้เพิ่มหมวด 10 ประโยชน์ทดแทนในกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ ซึ่งในหมวดนี้ให้กำหนดเงื่อนไขของบุคคลที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ได้แก่ หญิงหม้าย ชายหม้าย บุตรกำพร้า และบุตรบุญธรรม

4. ควรแก้ไขโดยการเพิ่มอายุบุตร ในประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ซึ่งตามกฎกระทรวงที่ออกตามความในกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยให้ความคุ้มครองแก่บุตรจนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าควรขยายอายุเพิ่มขึ้นเป็น 15 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) และสอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา 75 ตรี ของกฎหมายประกันสังคมที่กำหนดให้ ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ที่มีอายุไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์

5. เห็นควรเก็บเงินสมทบสำหรับจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ ครอบครัว และกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ โดยเก็บฝ่ายละ 0.5 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างของลูกจ้าง โดยเก็บจากแต่ละฝ่ายในอัตราเท่าๆ กัน สาเหตุในการกำหนดอัตราในการจัดเก็บเงินสมทบสำหรับทั้งสองกรณี โดยเก็บกรณีละ 0.5 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างของลูกจ้าง นั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า ถ้ามีการกำหนดอัตราเงินสมทบสูงมากเกินไป จะเป็นภาระแก่ลูกจ้างและนายจ้างที่จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน อาจจะเป็นการกระทบกระเทือนต่อรายได้สุทธิของลูกจ้าง และอาจจะมีผลต่อต้นทุนของ สินค้าของนายจ้างได้ ซึ่งจะทำให้สินค้ามีราคาแพงขึ้น ประกอบกับในสถานการณ์ การเงินของกองทุนประกันสังคม ปัจจุบันมีความมั่นคงสูงมาก โดยมีเงินสำรอง สูงถึง 130,189 ล้านบาท (ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม) จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดอัตราเงินสมทบทั้งสองกรณีดังกล่าว

ในอัตราสูง หรือถ้าพิจารณาการกำหนดอัตราเงินสมทบในกรณีว่างงาน จะเห็นว่าในปัจจุบันเก็บเงินสมทบในอัตราเพียง 0.5 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างผู้ประกันตน ซึ่งตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงสามารถ จัดเก็บได้ถึงอัตราที่ไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการจัดเก็บในอัตราที่น้อยมาก

DPU

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

จันทร์เพ็ญ ฐิตวัฒนกุล. (2544). **การวิเคราะห์ รายรับ-รายจ่าย และฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคม.** ม.ป.ท.

ณรงค์ พยุงพงศ์, ทนง เหล่าวาณิช และลัดดา วัจนะสาริกากุล. (2538). **ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาการประกันสังคมในประเทศไทย.** ม.ป.ท.

นงเยาว์ รีเจริญ. (2541). **ศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพให้เหมาะสมและยุติธรรม.** ม.ป.ท.

นิคม จันทรวิทุร. (2528). **การประกันสังคม : 30 ปี แห่งการรอคอย.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง.

เมธี ดุลยจินดา. (2518). **จากครรภ์มารดาถึงสุสาน" หรือระบบความมั่นคงทางสังคม.** ม.ป.ท.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2538). **หลักกฎหมายประกันสังคม** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ. (2534). **การจัดบริการทางการแพทย์ ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 : วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สุพัชรี รอดภัยปวง ,กรรณิการ์ เอื้อศิริวรรณ ,กมลวรรณ บุญเย็น และ อมรวดี คุณสนอง. **การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 ต่อการจ่ายเงินสมทบ กรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพ.** ม.ป.ท.

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

บทความ

จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม-มิถุนายน) "สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม." **นิตยสารการประชาสงเคราะห์, ปีที่ 31, ฉบับที่ 3.**

ยุพา วงศ์ไชย และ นิรา รัตนรุจน์. (2526, มกราคม). "การประกันสังคม : สิ่งที่พิสูจน์ความจริงในใจของรัฐบาล." **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ปีที่ 1, เล่มที่ 1.**

อัมพร จุณณานนท์. (2526, มกราคม). "ความมั่นคงทางสังคม." **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ปีที่ 1, เล่มที่ 1.**

เอกสารอื่นๆ

กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). **แนวคิดและหลักการประกันสังคม.**

โกวิทย์ บุรพธานินทร์. (2531, มีนาคม) **"ประเด็นข้อพิจารณาในการเตรียมการประกันสังคม."** ใน กฎหมายประกันสังคมในเอเชีย และประเด็นข้อพิจารณาสำหรับการเตรียมการจัดระบบประกันสังคมในประเทศไทย. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง กฎหมายประกันสังคม จัดโดย สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) โรงแรมนารายณ์. กรุงเทพฯ : สมาคมกฎหมายแรงงาน.

จิราภรณ์ เกษรสุจริต. (ม.ป.ป.) **วิเคราะห์ฐานแห่งค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ** (ผลงานทางวิชาการ).

นมัสนันท์ มีครุฑ. (2542). **ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 : ศึกษากรณีถูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำราศนราดูร.**

เพ็ญประภา วงศ์วานรุ่งเรือง, อมรา หาญณรงค์, สวาห์ เพ็ชรใหม่, จุไรรัตน์ ณ ระนอง, ธนาพร พันธุเณร และ เพ็ชรา เปลี่ยนศิริ. (2546). **รายงานการฝึกอบรม หลักสูตร ISSA Regional Training Course For Asia and the Pacific, ณ เมืองบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย, ครั้งที่ 19.**

พิมพ์แก้ว แก้วศุภวิชญ์. (2547). **การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 7.** ม.ป.ป.

รายงานฉบับที่ 16 และ 17 ในการประชุมสมัชชาใหญ่ ISSA ครั้งที่ 23, เวียนนา, ปี 1989.

รายงานฉบับที่ 8 และ 9 ในการประชุมสมัชชาใหญ่ของ ISSA ครั้งที่ 21, เจนีวา, ปี 1983.

ลัทธิพล รัตนากรและคณะ. (2537). **"สรุปการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐฟิลปปินส์ และประเทศมาเลเซีย."** กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). **การแก้กฎหมายประกันสังคม.** เอกสารประกอบการสัมมนาสมาคมกฎหมายแรงงาน.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. **ประกันสังคมอยู่คู่สังคมไทย.**

สำนักงานประกันสังคม กองวิชาการและแผนงาน. (2541). **รายงานการศึกษาดูงาน ด้านการประกันสังคม ด้านแรงงาน และการให้ความคุ้มครองทางสังคม ณ ประเทศโมรอคโค สเปน และอิตาลี.**

สำนักงานประกันสังคม ฝ่ายวิเทศน์สัมพันธ์ กองแผนงานและสารสนเทศ. (2547). **ระบบความมั่นคงทางสังคมของทวีปยุโรป.**

สำนักงานประกันสังคม. **รายงานประจำปี 2547 (Annual Report 2004 Social Security Office).**

อนุสัญญา ฉบับที่ 102. (1952). **"ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ.1952 (Convention No.102 Concerning Social Security (Minimum Standards)." 1952)**

อารักษ์ พรหมณี และสุชาดา ชี้เจริญ. (2542). **หลักการบำนาญภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคม** (เอกสารรายงานทางวิชาการ).

วิทยานิพนธ์

พันธ์เทพ เปาริก. (2546). **การประกันการว่างงานตามกฎหมาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม จาก **http://www.sso.go.th.**

สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม จาก **http://labordve.ilo.org.**

ภาษาต่างประเทศ

Book

Herman Van Hoorick. **The Objectives of family Benefits Schemes and Increasing Level of State Intervension.** n.p.

DPU

ภาคผนวก

DPU

DPU

ภาคผนวก ก.
ตารางการเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทน

ตารางการเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทน

สิทธิประโยชน์	ประเทศสวีเดน	ประเทศอิตาลี	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศไทย
1. กรณีสงเคราะห์ครอบครัว				
- บิดา-มารดา	- ไม่มี	- บิดาอายุ 60 ปี มารดา 55 ปี ต้องพึ่งพาลูกจ้างและรายได้ไม่ถึงกำหนด	- ไม่มี	- ไม่มี
- คู่สมรส	- ไม่มี	- รายได้ต่อเดือนไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด	- ไม่มี	- ไม่มี
- บุตร	- เหมาจ่ายให้บุตร 1 คน และจ่ายเงินเสริมเมื่อมีบุตร 3 คน หรือมากกว่า	- อายุต่ำกว่า 18 ปี (เรียนระดับมัธยมอายุ 21 ปี, มหาวิทยาลัยอายุ 26 ปี)	- ไม่มี	- จ่ายเงินในลักษณะเหมาจ่ายให้แก่บุตรจำนวน 2 คน โดยจ่ายให้บุตรจนถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์
- น้องชาย, น้องสาว	- ไม่มี	- อายุต่ำกว่า 18 ปี และอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตน	- ไม่มี	- ไม่มี
- หลาน	- ไม่มี	- อายุต่ำกว่า 18 ปี และอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตน	- ไม่มี	- ไม่มี

ดด

สิทธิประโยชน์	ประเทศสวีเดน	ประเทศอิตาลี	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศไทย
- ปู่, ย่า, ตา, ยาย	- ไม่มี	- ปู่, ตา อายุ 60 ปี ย่า, ยาย อายุ 55 ปี ที่ต้องพึ่งพาลูกจ้างและรายได้ไม่ถึงกำหนด	- ไม่มี	- ไม่มี
2. กรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ				
- หญิงหม้าย-ชายหม้าย	- จ่ายเป็นบำนาญสูงสุดร้อยละ 90 ของจำนวนลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน	- จ่ายเป็นบำนาญให้คู่สมรสร้อยละ 60 ของรายได้ผู้ประกันตน	- ได้รับเงิน 3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน และได้รับจนตลอดชีวิต หรือทำการสมรสใหม่	- ไม่มี
- บุตรกำพร้า (บุตรในอุปการะ)	- จ่ายเป็นบำนาญเด็กกำพร้าร้อยละ 25 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน ร้อยละ 50 ถ้ากำพร้าทั้งบิดาและมารดา จ่ายให้เด็กอายุ 18 ปี (อายุ 20 ปี ถ้าเป็นนักเรียน)	- จ่ายเป็นบำนาญให้บุตรกำพร้าร้อยละ 20 ของรายได้ผู้ประกันตนสำหรับบุตรกำพร้าแต่ละคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี (ถ้าเป็นนักเรียนอายุ 26 ปี) หรือร้อยละ 40 ถ้ากำพร้าทั้งบิดา-มารดา	- ได้รับเงิน 2/5 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน รับสิทธิประโยชน์ไปจนถึงอายุ 21 ปี หรือจนกว่าทำการสมรส แต่ถ้าอายุ 21 ปี แล้วยังไม่สำเร็จการศึกษา ก็จะได้รับเงินจนสำเร็จการศึกษา	- ไม่มี

สิทธิประโยชน์	ประเทศสวีเดน	ประเทศอิตาลี	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศไทย
- บิดา-มารดา	- ไม่มี	- ได้รับบำนาญร้อยละ 15 ของรายได้ผู้ประกันตน	- จะได้รับ 4/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน โดยจ่ายให้ตลอดชีวิตของผู้รับประโยชน์ (จะได้รับในกรณีผู้ประกันตนไม่มีสามี ไม่มีภรรยา และไม่มีบุตร)	- ไม่มี
- ปู่, ย่า, ตา, ยาย	- ไม่มี	- ไม่มี	- จะได้รับ 4/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน โดยจ่ายให้ตลอดชีวิตของผู้รับประโยชน์ (จะได้รับในกรณีผู้ประกันตนไม่มีสามี ไม่มีภรรยา และไม่มีบุตร และเป็นกรณีบิดา-มารดาไม่รับ)	- ไม่มี
- พี่ชาย, น้องชาย	- ไม่มี	- ได้รับเป็นบำนาญร้อยละ 15 ของรายได้ผู้ประกันตน	- ได้รับเงิน 3/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน จนกว่าผู้รับประโยชน์จะอายุเกิน 21 ปี หรือทำการสมรสแล้ว	- ไม่มี

กลุ่ม

สิทธิประโยชน์	ประเทศสวีเดน	ประเทศอิตาลี	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศไทย
- พี่สาว, น้องสาว	- ไม่มี	- ได้รับเป็นบำนาญร้อยละ 15 ของรายได้ผู้ประกันตน	- ได้รับเงิน 3/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน จนกว่าผู้รับประโยชน์จะอายุเกิน 21 ปี หรือทำการสมรสแล้ว	- ไม่มี

กคบ

ภาคผนวก ข.

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ)

ค.ศ. 1952

DPU

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952

(Convention No. 102 concerning Social Security (Minimum Standards), 1952)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สามสิบห้า เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1952

โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม ซึ่งรวมอยู่ในเรื่อง ที่ห้าของระเบียบวาระการประชุม และ

โดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) เมื่อวันที่ยี่สิบแปด ของเดือนมิถุนายน ของปีหนึ่งพันเก้าร้อยห้าสิบสอง

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 1

1. ในอนุสัญญานี้

(ก) คำว่า กำหนด หมายความว่า กำหนดโดยหรือโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ

(ข) คำว่า ที่อยู่อาศัย หมายความว่า ที่อยู่อาศัยปกติในเขตอาณาของประเทศสมาชิกและคำว่า ผู้อยู่อาศัย หมายความว่า บุคคลที่อยู่อาศัยตามปกติในเขตอาณาของประเทศสมาชิก

(ค) คำว่า ภรรยา หมายความว่า ภรรยาที่ได้รับการอุปการะเลี้ยงดูจากสามี

(ง) คำว่า แม่ม่าย หมายความว่า ผู้หญิงที่ได้รับการอุปการะเลี้ยงดูจากสามีในขณะที่สามีถึงแก่ความตาย

(จ) คำว่า บุตร หมายความว่า บุตรที่มีอายุก่อนพ้นวัยเรียนหรือต่ำกว่า 15 ปี ตามที่จะได้กำหนด

(ฉ) คำว่า ระยะเวลาที่มีสิทธิ หมายความว่า ระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบ หรือระยะเวลาของการทำงาน หรือระยะเวลาของการอยู่อาศัย หรือระยะเวลาดังกล่าวรวมกัน ตามที่จะได้กำหนด

2. ในมาตรา 10, 34 และ 49 คำว่า ประโยชน์ทดแทน หมายความว่า ประโยชน์ทดแทนโดยตรงในรูปของการรักษา หรือประโยชน์ทดแทนโดยอ้อมที่ประกอบด้วยการชดใช้ค่าใช้จ่ายที่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เสียไป

มาตรา 2

ประเทศสมาชิกที่อนุสัญญานี้ใช้บังคับ

(ก) ต้องปฏิบัติตาม

(1) ส่วนที่ 1

(2) อย่างน้อยสามส่วนของส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 5 ส่วนที่ 6 ส่วนที่ 7 ส่วนที่ 8 ส่วนที่ 9 และส่วนที่ 10 โดยอย่างน้อยต้องมีหนึ่งส่วนของส่วนที่ 4 ส่วนที่ 5 ส่วนที่ 6 ส่วนที่ 9 และส่วนที่ 10

(ข) ต้องระบุในสัตยาบันว่ายอมรับพันธะตามอนุสัญญาในส่วนใดของส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 10

มาตรา 3

1. ประเทศสมาชิกที่มีเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ซึ่งไม่พัฒนาเพียงพอ อาจได้รับประโยชน์จากการยกเว้นชั่วคราวตามบทบัญญัติในมาตรา 9 (ง), 12 (2), 15 (ง), 18 (2), 21 (ค), 27 (ง), 33 (ข), 34 (3), 41 (ง), 48 (ค), 55 (ง) และ 61 (ง) โดยผนวกเป็นคำประกาศในสัตยาบัน ถ้าและตราบเท่าที่ผู้ทรงอำนาจพิจารณาว่าจำเป็น

2. ประเทศสมาชิกที่ได้ทำคำประกาศตามวรรคหนึ่งของมาตรานี้ ต้องจัดทำถ้อยแถลงเกี่ยวกับข้อยกเว้นแต่ละข้อที่ได้รับประโยชน์รวมมาในรายงานประจำปีว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ซึ่งยื่นตามมาตรา 22 ของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ก) ว่าเหตุผลในการได้รับยกเว้นนั้นยังคงมีอยู่ หรือ

(ข) ว่าได้สละสิทธิในการรับประโยชน์จากการยกเว้นดังกล่าวนับแต่วันที่ระบุ

มาตรา 4

1. ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อาจแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในภายหลัง ว่าได้ยอมรับพันธะตามอนุสัญญาในหนึ่งหรือหลายส่วนของส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 10 ที่ยังไม่ได้ระบุในสัตยาบัน

2. การยอมรับที่อ้างถึงในวรรคหนึ่งของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการให้สัตยาบันและมีผลบังคับของการให้สัตยาบันนับตั้งแต่วันของการจดแจ้ง

มาตรา 5

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามบทบัญญัติใด ๆในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 10 ของอนุสัญญานี้ซึ่งการให้สัตยาบันครอบคลุมถึง ในกรณีที่ประเทศสมาชิกจะต้องให้ความคุ้มครองบุคคลตามประเภทที่กำหนดมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละของลูกจ้างหรือผู้อยู่อาศัยที่ระบุไว้ ประเทศสมาชิกต้องแน่ใจว่าจำนวนร้อยละที่เกี่ยวข้องนั้นครบถ้วนก่อนการยอมรับที่จะปฏิบัติตามส่วนใด ๆดั่งว่านั้น

มาตรา 6

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3, ส่วนที่ 4, ส่วนที่ 5, ส่วนที่ 8 (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางการแพทย์), ส่วนที่ 9, หรือส่วนที่ 10 ของอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกอาจต้องพิจารณาถึงการคุ้มครอง ซึ่งแม้ว่าจะไม่เป็นการบังคับตามกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ แต่เป็นผลจากการประกันภัยสำหรับบุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง ซึ่ง

(ก) กำกับดูแลโดยหน่วยงานของรัฐ หรือบริหารโดยนายจ้างกับลูกจ้างร่วมกันปฏิบัติ ตามมาตรฐานที่กำหนด

(ข) ครอบคลุมส่วนที่เป็นสาระสำคัญของบุคคลซึ่งมีรายได้ไม่เกินรายได้ของลูกจ้างชายใช้แรงงานฝีมือ

(ค) สอดคล้องกับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องของอนุสัญญาตามสมควร ควบคู่กับการคุ้มครองรูปแบบอื่นๆ

ส่วนที่ 2 บริการทางการแพทย์

มาตรา 7

ประเทศสมาชิกซึ่งอนุสัญญาในส่วนนี้ใช้บังคับต้องประกันการคุ้มครองบุคคลให้ได้รับประโยชน์ทดแทนตามเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ ทั้งในทางการป้องกันและการรักษาตามมาตราต่อไปของส่วนนี้

มาตรา 8

ขอบเขตของความเสี่ยงภัยต้องรวมไปถึงสภาพผิดปกติใดๆ ไม่ว่าสาเหตุจะเป็นอย่างไร และการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร และผลที่ตามมา

มาตรา 9

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด และภรรยาและบุตรของเขาด้วย หรือ

(ข) ประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด และภรรยาและบุตรของเขาด้วย หรือ

(ค) ผู้อยู่อาศัยตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด หรือ

(ง) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และภรรยาและบุตรของเขาด้วย

มาตรา 10

ประโยชน์ทดแทนอย่างน้อยต้องรวมถึง

(ก) ในกรณีของสภาพผิดปกติ

(1) การบริการรักษาพยาบาลทั่วไป รวมทั้งการเยี่ยมภูมิลำเนา

(2) การบริการของผู้ชำนาญการที่โรงพยาบาลสำหรับคนไข้ในและคนไข้นอก และการบริการของผู้ชำนาญการนอกโรงพยาบาลที่อาจมี

(3) การจัดหาเภสัชภัณฑ์ที่จำเป็นตามที่แพทย์หรือผู้มีคุณวุฒิอื่น ๆสั่งจ่าย

(ข) ในกรณีของการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรและผลที่ตามมา

(1) การบริการการคลอดก่อนกำหนด ระหว่างคลอดและหลังคลอด ไม่ว่าโดยแพทย์หรือพยาบาลที่มีวุฒิ และ

(2) การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เมื่อจำเป็น

2. ผู้รับประโยชน์หรือผู้หาเลี้ยงครอบครัวอาจต้องร่วมเสียค่าใช้จ่ายของการบริการทางการแพทย์ที่ผู้รับประโยชน์ได้รับในกรณีของสภาพผิดปกติ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการร่วมกันเสียค่าใช้จ่ายนั้นให้กำหนดโดยมิให้เกิดความลำบาก

3. ประโยชน์ทดแทนตามมาตรานี้ ให้จัดให้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษา ซ่อมแซมหรือปรับปรุงสุขภาพของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองและความสามารถในการทำงานและให้บริการตามความต้องการส่วนบุคคล

4. สถาบันหรือกรมในรัฐบาลที่บริหารประโยชน์ทดแทนนี้ต้องส่งเสริมให้บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองได้ใช้ประโยชน์จากบริการสุขภาพทั่วไปโดยวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสม ซึ่งจัดให้โดยหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่น ๆที่หน่วยงานของรัฐรับรอง

มาตรา 11

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 10 ตามความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างน้อยต้องประกันการคุ้มครองแก่บุคคลหรือผู้หาเลี้ยงครอบครัวของเขาที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิตามที่พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อป้องกันการกดขี่

มาตรา 12

1. ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 10 จะต้องได้รับตลอดระยะเวลาของความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง เว้นแต่ในกรณีของสภาพที่ผิดปกติ ระยะเวลาอาจจำกัดเพียง 26 สัปดาห์ในแต่ละกรณี แต่ประโยชน์ทดแทนจะต้องไม่ระงับลงชั่วคราว โดยจะต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วยต่อไป และบทบัญญัติจะต้องเปิดช่องให้ขยายข้อจำกัดสำหรับโรคที่ยอมรับกันว่าจำต้องรักษาเป็นเวลานาน

2. ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนอาจจำกัดเพียง 13 สัปดาห์ในแต่ละกรณี

DPU

ส่วนที่ 3 ประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย

มาตรา 13

ประเทศสมาชิกซึ่งอนุสัญญาในส่วนนี้ใช้บังคับต้องประกันการคุ้มครองบุคคลตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วยตามมาตราต่อไปนี้ในส่วนนี้

มาตรา 14

ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมรวมถึงความไม่สามารถทำงานอันเนื่องมาจากสภาพที่ผิดปกติและทำให้ต้องขาดรายได้เป็นการชั่วคราว ตามที่กำหนดในกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ

มาตรา 15

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด หรือ

(ค) ผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67 หรือ

(ง) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

มาตรา 16

1. ในกรณีที่ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนดหรือประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนดได้รับการคุ้มครอง ประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือข้อกำหนดตามมาตรา 66

2. ในกรณีของผู้อยู่อาศัยทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรา 67

มาตรา 17

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 16 ตามความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างน้อยต้องประกันการคุ้มครองแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิตามที่พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อป้องกันการกดขี่

มาตรา 18

1. ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 16 จะต้องได้รับตลอดระยะเวลาของความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง ยกเว้นประโยชน์ทดแทนอาจจำกัดเพียง 26 สัปดาห์ในแต่ละกรณีของการเจ็บป่วย ในกรณีนี้ ไม่จำเป็นต้องจ่ายสำหรับสามวันแรกของการขาดรายได้เป็นการชั่วคราว

2. ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนอาจจำกัด

(ก) เป็นระยะเวลาที่ซึ่งจำนวนวันทั้งหมดของประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วยที่ได้รับในปีใดไม่น้อยกว่าสิบเท่าของจำนวนบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองโดยเฉลี่ยในปีนั้น หรือ

(ข) เพียง 13 สัปดาห์ในแต่ละกรณีของการเจ็บป่วย ในกรณีนี้ ไม่จำเป็นต้องจ่ายสำหรับสามวันแรกของการขาดรายได้เป็นการชั่วคราว

ส่วนที่ 4 ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน

มาตรา 19

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับจะต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนการว่างงานตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 20

ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมรวมถึงการขาดรายได้เป็นการชั่วคราวตามที่กำหนดในกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ อันเนื่องมาจากการไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมในกรณีที่บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองสามารถและพร้อมที่จะทำงาน

มาตรา 21

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67 หรือ

(ค) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

มาตรา 22

1. ในกรณีของลูกจ้างตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครอง ประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรา 65 หรือข้อกำหนดมาตรา 66

DPU

2. ในกรณีของผู้อยู่อาศัยทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรา 67

มาตรา 23

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 22 ตามความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างน้อยต้องประกันการคุ้มครองแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิ ตามที่พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อป้องกันการกดขี่

มาตรา 24

1. ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 22 จะต้องได้รับตลอดระยะเวลาของความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง ยกเว้นระยะเวลาอาจจำกัด

(ก) ในกรณีที่ลูกจ้างตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครอง เป็นเวลา 13 สัปดาห์ภายในระยะเวลา 12 เดือน หรือ

(ข) ในกรณีของผู้อยู่อาศัยทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดเป็นเวลา 26 สัปดาห์ภายในระยะเวลา 12 เดือน

2. ในกรณีที่กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติบัญญัติให้ระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนแปรผันไปตามระยะเวลาของช่วงการจ่ายเงินสมทบและ/หรือประโยชน์ทดแทนที่ได้รับคราวก่อนภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุวรรค (ก) ของวรรคหนึ่งถ้าระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนโดยเฉลี่ยเป็นเวลาอย่างน้อย 13 สัปดาห์ภายในระยะเวลา 12 เดือน

3. ประโยชน์ทดแทนไม่ต้องจ่ายสำหรับระยะเวลาพักของเจ็ดวันแรกในแต่ละกรณีของการขาดรายได้เป็นการชั่วคราว ให้นับวันของการว่างงานก่อนและหลังการทำงานชั่วคราวที่ไม่นานเกินระยะเวลาที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของกรณีการขาดรายได้เป็นการชั่วคราวเช่นกัน

4. ในกรณีของคนงานชั่วคราว ระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนและระยะเวลาพักอาจปรับไปตามสภาพการจ้าง

ส่วนที่ 4 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

มาตรา 25

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับจะต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 26

1. การคุ้มครองความเสี่ยงภัยต้องหมายความถึงการอยู่รอดภายหลังอายุที่กำหนด

2. อายุที่กำหนดต้องไม่เกิน 65 ปี หรือเป็นอายุที่สูงกว่าตามที่กำหนดโดยผู้ทรงอำนาจโดยคำนึงถึงความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศที่เกี่ยวข้อง

3. กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติอาจกำหนดว่าประโยชน์ทดแทนของบุคคลอื่นที่มีสิทธิอาจระงับลงชั่วคราวถ้าบุคคลนั้นทำงานในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตามที่กำหนด หรือประโยชน์ทดแทนนั้น ในกรณีของการจ่ายเงินสมทบ อาจลดลงถ้ารายได้ของผู้รับประโยชน์เกินจำนวนที่กำหนด และในกรณีของการไม่จ่ายเงินสมทบ อาจลดลงถ้ารายได้ของผู้รับประโยชน์หรือรายได้อื่นหรือสองอย่างรวมกันเกินจำนวนที่กำหนด

มาตรา 27

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด หรือ

(ค) ผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67 หรือ

(ง) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

มาตรา 28

ประโยชน์ทดแทนต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีของลูกจ้างตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครองหรือในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครอง ให้จ่ายในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือข้อกำหนดตามมาตรา 66

(ข) ในกรณีของผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนด ให้จ่ายในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67

มาตรา 29

1. ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 28 ที่ได้รับการคุ้มครองความเสี่ยงภัย อย่างน้อยจะต้องประกัน

(ก) การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิซึ่งอาจเป็นการจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นเวลา 30 ปีหรือได้อยู่อาศัยมาเป็นเวลา 20 ปี ทั้งนี้ ก่อนความเสี่ยงภัยตามที่ระบุในข้อบังคับ

(ข) ในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครอง โดยหลักการได้แก่การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยการจ่ายเงินสมทบตามที่กำหนด และในขณะที่บุคคลนั้นอยู่ในวัยทำงาน จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเฉลี่ยต่อปีตามที่กำหนด

2. ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนที่อ้างถึงตามวรรคหนึ่งมีเงื่อนไขว่าต้องจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาอย่างต่ำระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง ประโยชน์ทดแทนที่ลดลงอย่างน้อยจะต้องประกัน

(ก) การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 15 ปี ก่อนความเสี่ยงภัยตามที่ระบุในข้อบังคับ

(ข) ในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครอง โดยหลักการได้แก่การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยการจ่ายเงินสมทบตามที่กำหนดและในขณะที่บุคคลนั้นอยู่ในวัยทำงาน จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเฉลี่ยต่อครึ่งปีตามที่กำหนดในข้อ (ข) ของวรรคหนึ่งของมาตรานี้

3. ข้อกำหนดตามวรรคหนึ่งของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นที่พอใจถ้าประโยชน์ทดแทนที่คำนวณตามข้อกำหนดของส่วนที่ 11 ซึ่งต่ำกว่าที่แสดงในภาคผนวกของส่วนนั้นสำหรับผู้รับประโยชน์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องเพียงร้อยละสิบจุด อย่างน้อยได้รับการประกันแก่บุคคลที่ได้จ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาครบ 10 ปี หรือได้อยู่อาศัยมาเป็นระยะเวลา 5 ปี ตามที่ระบุในข้อบังคับ

4. การลดตามสัดส่วนของจำนวนร้อยละที่ระบุในภาคผนวกของส่วนที่ 11 อาจมีผลถ้ากำหนดระยะเวลาที่มีสิทธิเพื่อรับประโยชน์ทดแทนเทียบตามจำนวนร้อยละที่ลดลงมีระยะเวลาเกินสิบปีแต่น้อยกว่า 30 ปีของการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงาน ถ้ากำหนดเวลาเช่นว่านั้นเกิน 15 ปี ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนที่ลดลงตามวรรค 2 ของมาตรานี้

5. ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนที่อ้างถึงตามวรรค 1, 3 หรือ 4 ของมาตรานี้มีเงื่อนไขว่าต้องจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาอย่างต่ำระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง ประโยชน์ทดแทนที่ลดลงจะต้องจ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนดแก่บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดตามวรรค 2 ของมาตรานี้ โดยเหตุผลที่มีอายุมากแล้วเมื่อบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการปรับใช้ส่วนนี้มีผลใช้บังคับ เว้นแต่ว่าประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติของวรรค 1, 3 หรือ 4 ของมาตรานี้ได้รับการประกันแก่บุคคลที่มีอายุสูงกว่าอายุปกติ

มาตรา 30

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 28 และ 29 ให้ได้รับตลอดความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง

ส่วนที่ 6 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

มาตรา 31

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงานตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 32

ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมรวมถึงกรณีต่อไปนี้ที่เกิดจากอุบัติเหตุหรือโรคที่ระบุอันเนื่องมาจากการทำงาน

(ก) สภาพผิดปกติ

(ข) ความไม่สามารถทำงานอันเนื่องมาจากสภาพที่ผิดปกติและทำให้ต้องขาดรายได้เป็นการชั่วคราว ตามที่กำหนดในกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ

(ค) การสูญเสียความสามารถในการหารายได้โดยสิ้นเชิงหรือแต่บางส่วนที่เกินจากระดับที่กำหนดอาจจะสูญเสียถาวรหรือเทียบเท่าการสูญเสียความสามารถทางจิตใจ และ

(ง) การสูญเสียการอุปการะเลี้ยงดูของแม่ม่ายและบุตรอันเนื่องมาจากความตายของผู้อุปการะเลี้ยงดู ในกรณีของแม่ม่าย สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนอาจมีเงื่อนไขโดยสันนิษฐานว่าหญิงนั้นไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ตามที่กำหนดในกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ

มาตรา 33

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด และสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีความตายของผู้อุปการะเลี้ยงดู ได้แก่ภรรยาและบุตรของเขาด้วย หรือ

(ข) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีความตายของผู้อุปการะเลี้ยงดู ได้แก่ภรรยาและบุตรของเขาด้วย

มาตรา 34

1. ในกรณีของสภาพผิดปกติ ประโยชน์ทดแทนได้แก่บริการทางการแพทย์ตามที่ระบุในวรรค 2 และ 3 ของมาตรานี้

2. บริการทางการแพทย์ต้องประกอบด้วย

(ก) การบริการรักษาพยาบาลทั่วไปและการบริการของผู้ชำนาญการสำหรับคนไข้ในและคนไข้นอก รวมทั้งการเยี่ยมภูมิลำเนา

(ข) การบริการทันตกรรม

(ค) การบริการของนางพยาบาลที่บ้านหรือในโรงพยาบาลหรือสถาบันทางการแพทย์อื่น ๆ

(ง) การพักฟื้นในโรงพยาบาล สถานพักฟื้น สถานบำบัดหรือสถาบันทางการแพทย์อื่น ๆ

(จ) การจัดหาเวชภัณฑ์ทางทันตกรรม เภสัชภัณฑ์และทางการแพทย์หรือการผ่าตัดอื่น ๆ รวมทั้งเครื่องอวัยวะเทียมที่เก็บรักษาไว้ และแว่นตา และ

(ฉ) การบริการรักษาพยาบาลของประเทศสมาชิกในวิชาชีพอื่น ๆซึ่งเป็นที่ยอมรับตามกฎหมายว่าเกี่ยวพันกับวิชาชีพทางการแพทย์ ภายใต้การดูแลของแพทย์หรือทันตแพทย์

3. ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ บริการทางการแพทย์อย่างน้อยต้องรวมถึง

(ก) การบริการรักษาพยาบาลทั่วไป รวมทั้งการเยี่ยมภูมิลำเนา

(ข) การบริการของผู้ชำนาญการที่โรงพยาบาลสำหรับคนไข้ในและคนไข้นอก และการบริการของผู้ชำนาญการนอกโรงพยาบาลที่อาจมี

(ค) การจัดหาเภสัชภัณฑ์ที่จำเป็นตามที่แพทย์หรือผู้มีคุณวุฒิอื่น ๆสั่งจ่าย และ

(ง) การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เมื่อจำเป็น

4. บริการทางการแพทย์ตามวรรคก่อนต้องจัดให้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษา ซ่อมแซมหรือปรับปรุงสุขภาพของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองและความสามารถในการทำงานและให้บริการตามความต้องการส่วนบุคคล

มาตรา 35

1. สถาบันหรือกรมในรัฐบาลที่บริหารการให้บริการทางการแพทย์ต้องประสานงานกับหน่วยให้บริการฟื้นฟูอาชีพทั่วไป ตามความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้คนพิการได้ทำงานที่เหมาะสมอีก

2. กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติอาจให้อำนาจสถาบันหรือกรมในรัฐบาลเพื่อประกันการดำเนินการฟื้นฟูอาชีพของคนพิการ

มาตรา 36

1. ในกรณีของความไม่สามารถในการทำงาน การสูญเสียความสามารถในการหารายได้โดยสิ้นเชิงที่อาจสูญเสียถาวรหรือเทียบเท่าการสูญเสียความสามารถทางจิตใจ หรือความตายของผู้อุปการะเลี้ยงดู ประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือข้อกำหนดตามมาตรา 66

2. ในกรณีการสูญเสียความสามารถในการหารายได้แต่บางส่วนที่อาจสูญเสียถาวรหรือเทียบเท่าการสูญเสียความสามารถทางจิตใจ ถ้าจ่ายได้ ประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาตามสัดส่วนที่เหมาะสมกับที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียความสามารถในการหารายได้โดยสิ้นเชิงหรือเทียบเท่าการสูญเสียความสามารถทางจิตใจ

3. การจ่ายเป็นระยะเวลาอาจเปลี่ยนเป็นการจ่ายคราวเดียว

(ก) ถ้าระดับของความไม่สามารถมีเล็กน้อย

(ข) ถ้าผู้ทรงอำนาจเห็นว่าการจ่ายคราวเดียวจะเกิดประโยชน์เหมาะสม

มาตรา 37

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 34 และ 36 ตามความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างน้อยต้องประกันการคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้ทำงานในเขตอาณาของประเทศสมาชิกในเวลาที่เกิดอุบัติเหตุถ้าการประสบอันตรายเกิดจากอุบัติเหตุ หรือในเวลาที่ติดเชื้อโรคถ้าการประสบอันตรายเกิดจากโรค และการจ่ายเป็นระยะเวลาให้แก่แม่ม่ายและบุตรในกรณีความตายของผู้อุปการะเลี้ยงดู

มาตรา 38

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 34 และ 36 ให้ได้รับตลอดความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง เว้นแต่ในกรณีความไม่สามารถในการทำงาน ประโยชน์ทดแทนไม่จำเป็นต้องจ่ายสำหรับสามวันแรกของการขาดรายได้เป็นการชั่วคราว

ส่วนที่ 7 ประโยชน์ทดแทนกรณีครอบครัว

มาตรา 39

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับจะต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีครอบครัวตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 40

ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมความรับผิดชอบในการอุปการะเลี้ยงดูบุตรตามที่กำหนด

มาตรา 41

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด หรือ

(ค) ผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนด หรือ

(ง) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

มาตรา 42

ประโยชน์ทดแทนต้อง

(ก) จ่ายเป็นระยะเวลาให้แก่บุคคลใด ๆที่ได้รับการคุ้มครองที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิ หรือ

(ข) จัดหาให้เป็นอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย วันหยุดหรือการช่วยดูแลภายในบ้าน ในกรณีของบุตร

(ค) รวมกันทั้งข้อ (ก) และ (ข)

มาตรา 43

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 42 อย่างน้อยต้องประกันการคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นการจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นเวลาสามเดือนหรือได้อยู่อาศัยมาเป็นเวลาหนึ่งปี ตามที่จะได้กำหนด

มาตรา 44

ค่ารวมของประโยชน์ทดแทนที่ได้รับตามมาตรา 42 ของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องได้รับเท่ากับ

(ก) ร้อยละ 3 ของค่าจ้างของคนงานชายปกติที่เป็นผู้ใหญ่ตามที่กำหนดในข้อบังคับของมาตรา 66 คูณด้วยจำนวนเด็กทั้งหมดของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง หรือ

(ข) ร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างดังกล่าว คูณด้วยจำนวนเด็กทั้งหมดของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด

มาตรา 45

ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนจ่ายเป็นระยะเวลา ให้ได้รับตลอดความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง

ส่วนที่ 8 ประโยชน์ทดแทนกรณีการคลอดบุตร

มาตรา 46

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีการคลอดบุตรตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 47

ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมรวมถึงการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรและผลที่ตามมา และการขาดรายได้เป็นการชั่วคราวอันเนื่องมาจากที่กล่าวแล้ว ตามที่กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติจะได้กำหนด

มาตรา 48

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ผู้หญิงทั้งหมดในกลุ่มลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ซึ่งประเภทของลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด และสำหรับประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรให้รวมถึงภรรยาของผู้ชายที่อยู่ในประเภทเหล่านั้นด้วย หรือ

(ข) ผู้หญิงทั้งหมดในกลุ่มประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ซึ่งประเภทที่กำหนดต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้ชายทั้งหมด และสำหรับประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ให้รวมถึงภรรยาของผู้ชายที่อยู่ในประเภทเหล่านั้นด้วย หรือ

(ค) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ผู้หญิงทั้งหมดในกลุ่มลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ซึ่งประเภทของลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และสำหรับประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ให้รวมถึงภรรยาของผู้ชายที่อยู่ในประเภทเหล่านั้นด้วย

มาตรา 49

1. ในกรณีการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรและผลที่ตามมา ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรให้หมายถึงการบริการทางการแพทย์ตามที่ระบุในวรรค 2 และ 3 ของมาตรานี้

2. การบริการทางการแพทย์อย่างน้อยต้องรวมถึง

(ก) การบริการการคลอดก่อนกำหนด ระหว่างคลอดและหลังคลอด ไม่ว่าโดยแพทย์หรือพยาบาลที่มีวุฒิ และ

(ข) การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เมื่อจำเป็น

3. การบริการทางการแพทย์ตามที่ระบุในวรรค 2 ของมาตรานี้ต้องจัดให้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษา ซ่อมแซมหรือปรับปรุงสุขภาพของผู้หญิงที่ได้รับการคุ้มครองและความสามารถในการทำงานและให้บริการตามความต้องการส่วนบุคคล

4. สถาบันหรือกรมในรัฐบาลที่บริหารประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรต้องส่งเสริมให้ผู้หญิงที่ได้รับการคุ้มครองได้ใช้ประโยชน์จากบริการสุขภาพทั่วไปโดยวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสม ซึ่งจัดให้โดยหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่น ๆที่หน่วยงานของรัฐรับรอง

มาตรา 50

ในกรณีของการขาดรายได้เป็นการชั่วคราวอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรและผลที่ตามมา ประโยชน์ทดแทนจะต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือข้อกำหนดตามมาตรา 66 จำนวนของการจ่ายเป็นระยะเวลาอาจแปรผันไปตามสภาพของความเสี่ยงภัย ภายใต้บังคับของอัตราเฉลี่ยของจำนวนนั้นที่เป็นไปตามข้อกำหนด

มาตรา 51

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 49 และ 50 ตามความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างน้อยต้องประกันให้แก่ผู้หญิงในประเภทที่ได้รับการคุ้มครองที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิ

ตามที่พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อป้องกันการกดขี่ และประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 49 ต้องประกันให้แก่ภรรยาของผู้ชายในประเภทที่ได้รับการคุ้มครองด้วย ซึ่งผู้ชายนั้นมีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิแล้ว

มาตรา 52

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 49 และ 50 ให้ได้รับตลอดความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง เว้นแต่การจ่ายเป็นระยะเวลาอาจจำกัดเพียง 12 สัปดาห์ นอกจากว่าจำเป็นต้องหยุดงานเป็นระยะเวลานานกว่าหรือได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ ซึ่งไม่ว่ากรณีใด จะจำกัดระยะเวลาให้น้อยกว่าระยะเวลาที่นานกว่านั้นไม่ได้

ส่วนที่ 9 ประโยชน์ทดแทนกรณีไร้ความสามารถ

มาตรา 53

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีไร้ความสามารถตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 54

ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมรวมถึงความไม่สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ใด ๆ ตามที่จะได้กำหนด ซึ่งความไม่สามารถอาจจะเป็นการถาวรหรือยังคงมีอยู่ภายหลังได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหมดแล้ว

มาตรา 55

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด หรือ

(ค) ผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67 หรือ

(ง) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

มาตรา 56

ประโยชน์ทดแทนต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีของลูกจ้างตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครองหรือในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครอง ให้จ่ายในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือข้อกำหนดตามมาตรา 66

(ข) ในกรณีของผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนด ให้จ่ายในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67

มาตรา 57

1. ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 56 ที่ได้รับการคุ้มครองความเสี่ยงภัย อย่างน้อยจะต้องประกัน

(ก) การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิซึ่งอาจเป็นการจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นเวลา 15 ปีหรือได้อยู่อาศัยมาเป็นเวลา 10 ปี ทั้งนี้ ก่อนความเสี่ยงภัยตามที่ระบุในข้อบังคับ หรือ

(ข) ในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครอง โดยหลักการได้แก่การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 3 ปีและในขณะที่บุคคลนั้นอยู่ในวัยทำงาน จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเฉลี่ยต่อปีตามที่กำหนด

2. ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนที่อ้างถึงตามวรรคหนึ่งมีเงื่อนไขว่าต้องจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาอย่างต่ำระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง ประโยชน์ทดแทนที่ลดลงอย่างน้อยจะต้องประกัน

(ก) การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี ก่อนความเสี่ยงภัยตามที่ระบุในข้อบังคับ หรือ

(ข) ในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครอง โดยหลักการได้แก่การคุ้มครองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 3 ปีและในขณะที่บุคคลนั้นอยู่ในวัยทำงาน จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเฉลี่ยต่อครึ่งปีตามที่กำหนดในข้อ (ข) ของวรรคหนึ่งของมาตรานี้

3. ข้อกำหนดตามวรรคหนึ่งของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นที่พอใจถ้าประโยชน์ทดแทนที่คำนวณตามข้อกำหนดของส่วนที่ 11 ซึ่งต่ำกว่าที่แสดงในภาคผนวกของส่วนนั้นสำหรับผู้รับประโยชน์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องเพียงร้อยละสิบจุด อย่างน้อยได้รับการประกันแก่บุคคลที่ได้จ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานหรือได้อยู่อาศัยมาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี ตามที่ระบุในข้อบังคับ

4. การลดตามสัดส่วนของจำนวนร้อยละที่ระบุในภาคผนวกของส่วนที่ 11 อาจมีผลถ้ากำหนดระยะเวลาที่มีสิทธิเพื่อรับบำนาญเทียบตามจำนวนร้อยละที่ลดลงมีระยะเวลาเกิน 5 ปีแต่น้อยกว่า 15 ปีของการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงาน บำนาญที่ลดลงให้จ่ายตามวรรค 2 ของมาตรานี้

มาตรา 58

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 56 และ 57 ให้ได้รับตลอดความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครองหรือจนกว่าจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ส่วนที่ 10 ประโยชน์ทดแทนกรณีของผู้ยังมีชีวิต

มาตรา 59

ประเทศสมาชิกซึ่งส่วนนี้ของอนุสัญญาใช้บังคับต้องประกันให้บุคคลได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีของผู้ยังมีชีวิตตามมาตราต่อไปนี้ของส่วนนี้

มาตรา 60

1. ความเสี่ยงภัยต้องครอบคลุมรวมถึงการสูญเสียการอุปการะเลี้ยงดูของแม่ม่ายและบุตรอันเนื่องมาจากความตายของผู้อุปการะเลี้ยงดู ในกรณีของแม่ม่าย สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนอาจมีเงื่อนไขโดยสันนิษฐานว่าหญิงนั้นไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ตามที่กำหนดในกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ

2. กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติอาจกำหนดว่าประโยชน์ทดแทนของบุคคลอื่นที่มีสิทธิอาจระงับลงชั่วคราวถ้าบุคคลนั้นทำงานในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตามที่กำหนด หรือประโยชน์ทดแทนนั้น ในกรณีของการจ่ายเงินสมทบ อาจลดลงถ้ารายได้ของผู้รับประโยชน์เกินจำนวนที่กำหนด และในกรณีของการไม่จ่ายเงินสมทบ อาจลดลงถ้ารายได้ของผู้รับประโยชน์หรือรายได้อื่นหรือสองอย่างรวมกันเกินจำนวนที่กำหนด

มาตรา 61

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องประกอบด้วย

(ก) ภรรยาและบุตรของผู้อุปการะเลี้ยงดูในกลุ่มลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ซึ่งประเภทของลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

(ข) ภรรยาและบุตรของผู้อุปการะเลี้ยงดูในกลุ่มประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่กำหนด ซึ่งประเภทที่กำหนดต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้อยู่อาศัยทั้งหมด หรือ

(ค) ภรรยาและบุตรผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งสูญเสียผู้อุปการะเลี้ยงดูและซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนดในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67 หรือ

(ง) ในกรณีที่คำประกาศตามมาตรา 3 ใช้บังคับ ภรรยาและบุตรของผู้อุปการะเลี้ยงดูในกลุ่มลูกจ้างตามประเภทที่กำหนด ซึ่งประเภทของลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

มาตรา 62

ประโยชน์ทดแทนต้องคำนวณจ่ายเป็นระยะเวลาดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีของลูกจ้างตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครองหรือในกรณีของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจตามประเภทที่ได้รับการคุ้มครอง ให้จ่ายในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือข้อกำหนดตามมาตรา 66

(ข) ในกรณีของผู้อยู่อาศัยทั้งหมดซึ่งมีรายได้ในระหว่างความเสี่ยงภัยไม่เกินที่กำหนด ให้จ่ายในลักษณะที่สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรา 67

มาตรา 63

1. ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 62 ที่ได้รับการคุ้มครองความเสี่ยงภัย อย่างน้อยจะต้องประกัน

(ก) การคุ้มครองบุคคลซึ่งผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขามีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิซึ่งอาจเป็นการจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นเวลา 15 ปีหรือได้อยู่อาศัยมาเป็นเวลา 10 ปี ตามที่ระบุในข้อบังคับ หรือ

(ข) ในกรณีของภรรยาและบุตรของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจทั้งหมดได้รับการคุ้มครองโดยหลักการได้แก่การคุ้มครองบุคคลซึ่งผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขามีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 3 ปีและในขณะที่ผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขานั้นอยู่ในวัยทำงาน จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเฉลี่ยต่อปีตามที่กำหนด

2. ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนที่อ้างถึงตามวรรคหนึ่งมีเงื่อนไขว่าต้องจ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาอย่างต่ำระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง ประโยชน์ทดแทนที่ลดลงอย่างน้อยจะต้องประกัน

(ก) การคุ้มครองบุคคลซึ่งผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขามีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี ตามที่ระบุในข้อบังคับ หรือ

(ข) ในกรณีของภรรยาและบุตรของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจทั้งหมดได้รับการคุ้มครองโดยหลักการได้แก่การคุ้มครองบุคคลซึ่งผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขามีคุณสมบัติครบตามระยะเวลาที่มีสิทธิโดยได้จ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 3 ปีและในขณะที่ผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขานั้นอยู่ในวัยทำงาน จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเฉลี่ยต่อครึ่งปีตามที่กำหนดในข้อ (ข) ของวรรคหนึ่งของมาตรานี้

3. ข้อกำหนดตามวรรคหนึ่งของมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นที่พอใจถ้าประโยชน์ทดแทนที่คำนวณตามข้อกำหนดของส่วนที่ 11 ซึ่งต่ำกว่าที่แสดงในภาคผนวกของส่วนนั้นสำหรับผู้รับประโยชน์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องเพียงร้อยละสิบจุด อย่างน้อยได้รับการประกันแก่บุคคลซึ่งผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขาได้จ่ายเงินสมทบหรือได้ทำงานหรือได้อยู่อาศัยมาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี ตามที่ระบุในข้อบังคับ

4. การลดตามสัดส่วนของจำนวนร้อยละที่ระบุในภาคผนวกของส่วนที่ 11 อาจมีผลถ้ากำหนดระยะเวลาที่มีสิทธิเพื่อรับประโยชน์ทดแทนเทียบตามจำนวนร้อยละที่ลดลงมีระยะเวลาเกิน 5 ปีแต่

น้อยกว่า 15 ปีของการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงาน ประโยชน์ทดแทนที่ลดลงให้จ่ายตามวรรค 2 ของมาตรานี้

5. เพื่อการพิจารณาว่าแม่ม่ายที่ไม่มีบุตรซึ่งสันนิษฐานว่าไม่มีความสามารถที่จะเลี้ยงดูตนเองได้อาจมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีของผู้ยังมีชีวิต อาจกำหนดระยะเวลาของการสมรสอย่างน้อยที่สุดไว้ก็ได้

มาตรา 64

ประโยชน์ทดแทนที่ระบุในมาตรา 62 และ 63 ให้ได้รับตลอดความเสี่ยงภัยที่ได้รับการคุ้มครอง

ส่วนที่ 11 มาตรฐานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเป็นระยะเวลา

มาตรา 65

1. ในกรณีของการจ่ายเป็นระยะเวลาซึ่งมาตรานี้ปรับใช้ อัตราของประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มขึ้นด้วยจำนวนของเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่จ่ายให้ในระหว่างความเสี่ยงภัย หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเสี่ยงภัย ให้ต้องจ่ายแก่ผู้รับประโยชน์มาตรฐานตามที่ระบุในภาคผนวกของส่วนนี้ ในลักษณะที่อย่างน้อยเท่ากับร้อยละที่ระบุไว้ของจำนวนทั้งหมดของรายได้ที่มีอยู่ก่อนของผู้รับประโยชน์หรือของผู้อุปการะเลี้ยงดูรวมกับจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่จ่ายให้แก่บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของครอบครัวเดียวกันในฐานะที่เป็นผู้รับประโยชน์มาตรฐาน

2. รายได้ที่มีอยู่ก่อนของผู้รับประโยชน์หรือของผู้อุปการะเลี้ยงดูจะต้องคำนวณตามข้อบังคับที่กำหนด และในกรณีที่บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองหรือผู้อุปการะเลี้ยงดูได้รับการจัดให้อยู่ในประเภทจำแนกตามรายได้ รายได้ที่มีอยู่ก่อนนี้อาจคำนวณจากรายได้ขั้นพื้นฐานของประเภทที่สังกัด

3. ข้อจำกัดสูงสุดอาจกำหนดขึ้นสำหรับอัตราของประโยชน์ทดแทนหรือสำหรับรายได้ที่นำมาคำนวณประโยชน์ทดแทน โดยเงื่อนไขว่าข้อจำกัดสูงสุดได้กำหนดในลักษณะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของวรรคหนึ่งของมาตรานี้ ซึ่งรายได้ที่มีอยู่ก่อนของผู้รับประโยชน์หรือผู้อุปการะเลี้ยงดูของเขามีจำนวนเท่ากับหรือต่ำกว่าค่าจ้างของลูกจ้างชายใช้แรงงานฝีมือ

4. รายได้ที่มีอยู่ก่อนของผู้รับประโยชน์หรือของผู้อุปการะเลี้ยงดู ค่าจ้างของลูกจ้างชายใช้แรงงานฝีมือ ประโยชน์ทดแทนและเงินสงเคราะห์ครอบครัวใด ๆ ต้องคำนวณโดยฐานเวลาอย่างเดียวกัน

5. สำหรับผู้รับประโยชน์อื่น ๆ ประโยชน์ทดแทนจะต้องสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับประโยชน์ทดแทนของผู้รับประโยชน์มาตรฐาน

6. เพื่อประโยชน์ของมาตรานี้ ลูกจ้างชายใช้แรงงานฝีมือจะต้องเป็น

(ก) ช่างฟิตหรือช่างกลึงในการผลิตที่ใช้เครื่องจักรกลซึ่งกว่าเครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้า หรือ

(ข) ผู้ที่โดยสภาพถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานฝีมือที่จำแนกไว้ตามบทบัญญัติของวรรคต่อไป หรือ

(ค) ผู้ซึ่งมีรายได้ที่เท่ากับหรือมากกว่ารายได้ร้อยละ 75 ของบุคคลทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครองรายได้เช่นว่านั้นให้คำนวณเป็นรายปีหรือน้อยกว่าตามที่จะได้กำหนด หรือ

(ง) ผู้ซึ่งมีรายได้เท่ากับร้อยละ 125 ของรายได้เฉลี่ยของบุคคลทั้งหมดที่ได้รับการคุ้มครอง

7. ผู้ที่โดยสภาพถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานฝีมือตามข้อ (ข) ของวรรคก่อน ให้หมายความถึงบุคคลที่ทำงานในกลุ่มหลักของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผู้ชายที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจที่ได้รับการคุ้มครองตามสภาพของความเสี่ยงภัยเป็นจำนวนมากที่สุด หรือมีผู้อุปการะเลี้ยงดูของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองในส่วนที่ประกอบด้วยบุคคลนั้นหรือผู้อุปการะเลี้ยงดูเป็นจำนวนมากที่สุด แล้วแต่กรณี เพื่อประโยชน์ในข้อนี้ ให้ใช้การจำแนกมาตรฐานอุตสาหกรรมระหว่างประเทศของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมด ที่รับรองโดยคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมของสหประชาชาติในสมัยประชุมที่เจ็ด ณ วันที่ 27 สิงหาคม 1948 และได้นำมาพิมพ์ไว้อีกครั้งในภาคผนวกของอนุสัญญานี้ หรือการแก้ไขเพิ่มเติมการจำแนกมาตรฐานอุตสาหกรรมดังกล่าวในเวลาใด ๆ ต่อมา

8. ในกรณีที่อัตราของประโยชน์ทดแทนแปรผันไปตามภูมิภาค ลูกจ้างชายใช้แรงงานฝีมืออาจกำหนดแยกไปตามแต่ละภูมิภาคตามวรรค 6 และ 7 ของมาตรานี้

9. ค่าจ้างของลูกจ้างชายใช้แรงงานฝีมืออาจกำหนดโดยใช้อัตราค่าจ้างตามชั่วโมงทำงานปกติที่ระบุในข้อตกลงร่วม หรือเป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ ถ้าปรับใช้ได้ หรือตามประเพณี รวมทั้งเงินช่วยค่าครองชีพ ถ้ามี ในกรณีที่อัตราดังกล่าวแตกต่างไปตามภูมิภาคแต่วรรค 8 ของมาตรานี้ไม่ได้นำมาปรับใช้ ให้ใช้อัตรากลาง

10. อัตราของการจ่ายเป็นระยะเวลาในปัจจุบันสำหรับกรณีของชราภาพ กรณีการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (เว้นแต่กรณีไม่สามารถทำงานได้) กรณีไร้ความสามารถ และกรณีผู้อุปการะเลี้ยงดูถึงแก่ความตาย ให้ทบทวนตามความเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของระดับของรายได้ทั่วไปซึ่งเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของค่าครองชีพ

มาตรา 66

1. ในกรณีของการจ่ายเป็นระยะเวลาซึ่งมาตรานี้ปรับใช้ อัตราของประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มขึ้นด้วยจำนวนของเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่จ่ายให้ในระหว่างความเสี่ยงภัย หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเสี่ยงภัย ให้ต้องจ่ายแก่ผู้รับประโยชน์มาตรฐานตามที่ระบุในภาคผนวกของส่วนนี้ ในลักษณะที่อย่างน้อยเท่ากับร้อยละที่ระบุไว้ของจำนวนทั้งหมดของรายได้ของผู้ใช้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ปกติรวมกับจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่จ่ายให้แก่บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของครอบครัวเดียวกันในฐานะที่เป็นผู้รับประโยชน์มาตรฐาน

2. ค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ปกติ ประโยชน์ทดแทนและเงินสงเคราะห์ครอบครัวใด ๆ ต้องคำนวณโดยฐานเวลาอย่างเดียวกัน

3. สำหรับผู้รับประโยชน์อื่น ๆ ประโยชน์ทดแทนจะต้องสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับประโยชน์ทดแทนของผู้รับประโยชน์มาตรฐาน

4. เพื่อประโยชน์ของมาตรานี้ ผู้ใช้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ปกติจะต้องเป็น

(ก) ผู้ที่โดยสภาพถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานไม่มีฝีมือในการผลิตที่ใช้เครื่องจักรกลยิ่งกว่าเครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้า หรือ

(ข) ผู้ที่โดยสภาพถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานไม่มีฝีมือที่จำแนกไว้ตามบทบัญญัติของวรรคต่อไป

5. ผู้ที่โดยสภาพถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานไม่มีฝีมือตามข้อ (ข) ของวรรคก่อน ให้หมายความถึงบุคคลที่ทำงานในกลุ่มหลักของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผู้ชายที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจที่ได้รับการคุ้มครองตามสภาพของความเสี่ยงภัยเป็นจำนวนมากที่สุด หรือมีผู้อุปการะเลี้ยงดูของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองในส่วนที่ประกอบด้วยบุคคลนั้นหรือผู้อุปการะเลี้ยงดูเป็นจำนวนมากที่สุด แล้วแต่กรณี เพื่อประโยชน์ในข้อนี้ ให้ใช้การจำแนกมาตรฐานอุตสาหกรรมระหว่างประเทศของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมด ที่รับรองโดยคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมของสหประชาชาติในสมัยประชุมที่เจ็ด ณ วันที่ 27 สิงหาคม 1948 และได้นำมาพิมพ์ไว้อีกครั้งในภาคผนวกของอนุสัญญานี้ หรือการแก้ไขเพิ่มเติมการจำแนกมาตรฐานอุตสาหกรรมดังกล่าวในเวลาใด ๆต่อมา

6. ในกรณีที่อัตราของประโยชน์ทดแทนแปรผันไปตามภูมิภาค ผู้ใช้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ปกติอาจกำหนดแยกไปตามแต่ละภูมิภาคตามวรรค 4 และ 5 ของมาตรานี้

7. ค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานชายที่เป็นผู้ใหญ่ปกติอาจกำหนดโดยใช้อัตราค่าจ้างตามชั่วโมงทำงานปกติที่ระบุในข้อตกลงร่วม หรือเป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติ ถ้าปรับใช้ได้ หรือตามประเพณี รวมทั้งเงินช่วยค่าเครื่องชีพ ถ้ามี ในกรณีที่อัตราดังกล่าวแตกต่างไปตามภูมิภาคแต่วรรค 6 ของมาตรานี้ไม่ได้นำมาปรับใช้ ให้ใช้อัตรากลาง

8. อัตราของการจ่ายเป็นระยะเวลาในปัจจุบันสำหรับกรณีของชราภาพ กรณีการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (เว้นแต่กรณีไม่สามารถทำงานได้) กรณีไร้ความสามารถ และกรณีผู้อุปการะเลี้ยงดูถึงแก่ความตาย ให้ทบทวนตามความเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของระดับของรายได้ทั่วไปซึ่งเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของค่าครองชีพ

มาตรา 67

ในกรณีของการจ่ายเป็นระยะเวลาซึ่งมาตรานี้ปรับใช้

(ก) อัตราของประโยชน์ทดแทนต้องเป็นไปตามลำดับขั้นที่กำหนดไว้หรือลำดับขั้นที่กำหนดโดยผู้ทรงอำนาจตามข้อบังคับที่กำหนด

(ข) อัตราดังกล่าวอาจลดลงเฉพาะกรณีที่มีรายได้อื่น ๆของครอบครัวของผู้รับประโยชน์เกินจำนวนหลักที่กำหนดหรือเกินจำนวนหลักที่กำหนดโดยผู้ทรงอำนาจตามข้อบังคับที่กำหนด

(ค) ประโยชน์ทดแทนและรายได้อื่นใดทั้งหมด หลังจากที่หักออกจากจำนวนหลักตามข้อ (ข) ต้องเป็นจำนวนเพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวของผู้รับประโยชน์ในเรื่องสุขภาพและความพอเหมาะพอควร และต้องไม่น้อยกว่าประโยชน์ทดแทนที่คำนวณตามข้อกำหนดในมาตรา 66

(ง) บทบัญญัติของข้อ (ค) ให้ถือว่าเป็นที่พอใจถ้าประโยชน์ทดแทนทั้งหมดที่ได้จ่ายตามบทบัญญัติของส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนอย่างน้อยเกินร้อยละ 30 ของจำนวนประโยชน์ทดแทนทั้งหมดซึ่งจะได้รับตามที่กำหนดในบทบัญญัติมาตรา 66 และบทบัญญัติของ

(1) มาตรา 15 (ข) สำหรับบทบัญญัติของส่วนที่ 3

(2) มาตรา 27 (ข) สำหรับบทบัญญัติของส่วนที่ 5

(3) มาตรา 55 (ข) สำหรับบทบัญญัติของส่วนที่ 9

(4) มาตรา 61 (ข) สำหรับบทบัญญัติของส่วนที่ 10

ภาคผนวกของส่วนที่ 11 การจ่ายเป็นระยะเวลาสำหรับผู้รับประโยชน์มาตรฐาน

ส่วนที่	ความเสี่ยงภัย	ผู้รับประโยชน์มาตรฐาน	ร้อยละ
3	การเจ็บป่วย	ผู้ชายกับภรรยาและบุตร 2 คน	45
4	การว่างงาน	ผู้ชายกับภรรยาและบุตร 2 คน	45
5	กรณีชราภาพ	ผู้ชายกับภรรยาที่มีอายุครบเกษียณ	40
6	กรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน		
	ความไม่สามารถทำงาน	ผู้ชายกับภรรยาและบุตร 2 คน	50
	ไร้ความสามารถ	ผู้ชายกับภรรยาและบุตร 2 คน	50
	ผู้ยังมีชีวิต	ผู้ชายกับภรรยาและบุตร 2 คน	40
7	การคลอดบุตร	ผู้หญิง	45
8	กรณีไร้ความสามารถ	ผู้ชายกับภรรยาและบุตร 2 คน	40
9	กรณีผู้ยังมีชีวิต	แม่ม่ายกับบุตร 2 คน	40

ส่วนที่ 12 การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้อยู่อาศัยที่มิใช่คนในชาติ

มาตรา 68

1. ผู้อยู่อาศัยที่มิใช่คนในชาติต้องมีสิทธิอย่างเดียวกับผู้อยู่อาศัยที่เป็นคนในชาติ ทั้งนี้ อาจกำหนดข้อบังคับพิเศษว่าด้วยคนในชาติและที่มิใช่คนในชาติที่เกิดนอกเขตอาณาของประเทศสมาชิกในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนหรือบางส่วนของประโยชน์ทดแทน ไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วนจากกองทุนสาธารณะและในส่วนที่เกี่ยวกับแผนงานเฉพาะกาล

2. ตามแผนงานประกันสังคมที่มีการจ่ายเงินสมทบซึ่งคุ้มครองลูกจ้าง บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมีสัญชาติของประเทศสมาชิกอื่นที่ได้ยอมรับข้อผูกพันของบทบัญญัติของอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องต้องมีสิทธิเช่นเดียวกับคนในชาติของประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การปรับใช้วรรคนี้อาจอยู่ภายใต้บังคับของข้อตกลงระหว่างทวิภาคีหรือพหุภาคีที่กำหนดไว้เป็นการต่างตอบแทนได้

ส่วนที่ 13 บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา 69

ประโยชน์ทดแทนซึ่งบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองอาจมีสิทธิได้รับเป็นอย่างอื่นตามบทบัญญัติของส่วนที่ 2 ถึง 10 ของอนุสัญญานี้อาจระงับเป็นการชั่วคราวในกรณีดราบเท่าที่อาจกำหนดนี้

(ก) ตราบเท่าที่บุคคลที่เกี่ยวข้องไม่อยู่ในเขตอาณาของประเทศสมาชิก

(ข) ตราบเท่าที่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับการดูแลโดยค่าใช้จ่ายสาธารณะ หรือค่าใช้จ่ายของสถาบันหรือบริการประกันสังคม ยกเว้นแต่ส่วนใด ๆของประโยชน์ทดแทนที่เกินจากราคาของการดูแลนั้นซึ่งได้ให้แก่ผู้พึ่งพาของผู้รับประโยชน์

(ค) ตราบเท่าที่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ทดแทนการประกันสังคมที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ นอกเหนือจากประโยชน์ทดแทนกรณีครอบครัวและในระหว่างระยะเวลาใด ๆซึ่งเขาได้รับค่าทดแทนความเสี่ยงภัยจากบุคคลที่สาม ยกเว้นแต่ส่วนของประโยชน์ทดแทนซึ่งระงับเป็นการชั่วคราวที่ไม่เกินประโยชน์ทดแทนอื่น ๆหรือค่าทดแทนจากบุคคลที่สาม

(ง) เมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องเรียกร้องสิทธิโดยฉ้อฉล

(จ) เมื่อความเสี่ยงภัยมีเหตุมาจากการกระทำความผิดทางอาญาของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) เมื่อความเสี่ยงภัยมีเหตุมาจากการจงใจกระทำความผิดของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(ช) ในกรณีที่เห็นสมควร เมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องเพิกเฉยที่จะใช้ประโยชน์จากบริการฟื้นฟูหรือบริการทางการแพทย์ที่ได้จัดไว้ให้ หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับที่กำหนดเพื่อพิสูจน์การเกิดขึ้นหรือความต่อเนื่องของความเสี่ยงภัย หรือข้อบังคับที่กำหนดความประพฤติของผู้รับประโยชน์

(ช) ในกรณีของประโยชน์ทดแทนการว่างงาน เมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ใช้ประโยชน์จากบริการจัดหางานที่จัดไว้ให้

(ฌ) ในกรณีของประโยชน์ทดแทนการว่างงาน เมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องสูญเสียงานอันเป็นผลโดยตรงมาจากการหยุดงานเพราะมีข้อพิพาทแรงงาน หรือทิ้งงานด้วยใจสมัครโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร และ

(ญ) ในกรณีของประโยชน์ทดแทนกรณีของผู้ยังมีชีวิต ตราบเท่าที่แม่ม่ายนั้นได้อยู่กินกับชายเฉกเช่นภรรยา

มาตรา 70

1. ผู้เรียกร้องสิทธิมีสิทธิอุทธรณ์ในกรณีของการปฏิเสธการจ่ายประโยชน์ทดแทนหรือร้องทุกข์ในกรณีเกี่ยวกับคุณภาพหรือปริมาณ

2. ในการปรับใช้อนุสัญญานี้ เมื่อกรมใดในรัฐบาลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการออกกฎหมายได้รับมอบหมายให้บริหารการบริการทางการแพทย์ สิทธิในการอุทธรณ์ตามวรรค 1 ของมาตรานี้อาจ

เปลี่ยนเป็นสิทธิในการร้องทุกข์เกี่ยวกับการปฏิเสธในการให้บริการทางการแพทย์หรือคุณภาพของการบริการที่ได้รับ โดยมีหน่วยงานที่เหมาะสมทำการสอบสวน

3. ในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะผู้ตัดสินพิเศษเพื่อยุติข้อเรียกร้องเกี่ยวกับปัญหาทางประกันสังคมและซึ่งบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองได้แสดงตน ห้ามมิให้มีสิทธิในการอุทธรณ์

มาตรา 71

1. ค่าใช้จ่ายของประโยชน์ทดแทนที่จัดให้ตามอนุสัญญานี้และค่าใช้จ่ายในการบริหารประโยชน์ทดแทนดังกล่าว ให้รับผิดชอบร่วมกันโดยใช้เงินสมทบการประกันหรือการเก็บภาษีหรือทั้งสองอย่างรวมกันในลักษณะที่หลีกเลี่ยงมิให้เกิดความเดือดร้อนแก่บุคคลที่มีรายได้น้อยและให้คำนึงถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามประเภทที่กำหนด

2. เงินสมทบการประกันทั้งหมดที่ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองจะต้องจ่ายต้องไม่เกินร้อยละ 50 ของประโยชน์ทางการเงินทั้งหมดที่จัดสรรให้แก่ลูกจ้างกับภรรยาและบุตร เพื่อให้มั่นใจว่าจะเป็นไปตามเงื่อนไขนี้ ประโยชน์ทดแทนทั้งหมดที่ประเทศสมาชิกได้จัดให้ตามอนุสัญญานี้อาจรวมเข้าด้วยกัน เว้นแต่ประโยชน์ทดแทนกรณีครอบครัวและประโยชน์ทดแทนการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ถ้ามีหน่วยงานพิเศษจัดให้

3. ประเทศสมาชิกต้องยอมรับความรับผิดชอบโดยทั่วไปสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่ถึงกำหนดตามที่บัญญัติในอนุสัญญานี้และต้องดำเนินมาตรการทั้งมวลเพื่อประโยชน์ของการนี้ ประเทศสมาชิกต้องมั่นใจว่าได้มีการศึกษาและการคำนวณสถิติการประกันเกี่ยวกับดุลย์การเงินที่จำเป็นเป็นระยะ ๆ ตามสมควร และไม่ว่าในกรณีใด ๆ ก่อนการเปลี่ยนแปลงประโยชน์ทดแทน อัตราเงินสมทบการประกันหรือภาษีที่จัดสรรไว้จะต้องครอบคลุมความเสี่ยงภัยที่สงสัย

มาตรา 72

1. ในกรณีที่มิได้มอบหมายการบริหารงานให้แก่สถาบันใดที่หน่วยงานของรัฐกำหนด หรือแก่กรมในรัฐบาลที่รับผิดชอบในการออกกฎหมาย ผู้แทนของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองต้องมีส่วนร่วมในการจัดการหรือมีส่วนในสถานะของการให้คำปรึกษาหารือตามเงื่อนไขที่กำหนด กฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติอาจกำหนดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้แทนนายจ้างและหน่วยงานของรัฐในทำนองเดียวกัน

2. ประเทศสมาชิกต้องยอมรับความรับผิดชอบโดยทั่วไปสำหรับการบริหารอย่างเหมาะสมของสถาบันและบริการที่เกี่ยวข้องในการปรับใช้อนุสัญญา

ส่วนที่ 14 บทเบ็ดเตล็ด

มาตรา 73

อนุสัญญานี้ไม่ปรับใช้กับ

(ก) ความเสี่ยงภัยซึ่งเกิดขึ้นก่อนการบังคับใช้บทบัญญัติของส่วนที่เกี่ยวข้องของอนุสัญญาสำหรับประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

(ข) ประโยชน์ทดแทนสำหรับความเสี่ยงภัยซึ่งเกิดขึ้นภายหลังการบังคับใช้บทบัญญัติของส่วนที่เกี่ยวข้องของอนุสัญญาสำหรับประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนเกิดขึ้นจากระยะเวลาก่อนวันบังคับใช้นั้น

มาตรา 74

อนุสัญญานี้ไม่ถือว่าเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมอนุสัญญาที่มีอยู่ใด ๆ

มาตรา 75

ถ้าอนุสัญญาใดซึ่งรับรองโดยที่ประชุมใหญ่ในภายหลังเป็นเรื่องใด ๆที่เกี่ยวข้องกับที่ในอนุสัญญานี้ได้บัญญัติไว้ ให้บทบัญญัติดังกล่าวของอนุสัญญานี้ตามที่จะได้กำหนดไว้ในอนุสัญญานั้นหยุดการบังคับใช้กับประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นนับแต่วันที่อนุสัญญานั้นมีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกนั้น

มาตรา 76

1. ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องแสดงในรายงานประจำปีของการปรับใช้อนุสัญญานี้ที่ยื่นตามมาตรา 22 ของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ก) ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับซึ่งมีผลต่อบทบัญญัติของอนุสัญญา และ

(ข) หลักฐานของการปฏิบัติตามเงื่อนไขทางสถิติที่ระบุในข้อข้างล่างนี้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อรายงานเท่าที่จะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ พร้อมกับข้อเสนอแนะเพื่อให้มีเอกภาพของข้อรายงานยิ่งขึ้นตามที่คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำ

(1) มาตรา 9 (ก), (ข), (ค) หรือ (ง) มาตรา 15 (ก), (ข) หรือ (ง) มาตรา 21 (ก) หรือ (ค) มาตรา 27 (ก), (ข) หรือ (ง) มาตรา 33 (ก) หรือ (ข) มาตรา 41 (ก), (ข) หรือ (ง) มาตรา 48 (ก), (ข) หรือ (ค) มาตรา 55 (ก (ก), (ข) หรือ (ง) มาตรา 61 (ก), (ข) หรือ (ง) เกี่ยวกับจำนวนของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง

(2) มาตรา 44, 65, 66 หรือ 67 เกี่ยวกับอัตราของประโยชน์ทดแทน

(3) ข้อ (ก) ของวรรค 2 ของมาตรา 18 เกี่ยวกับระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

(4) วรรค 2 ของมาตรา 24 เกี่ยวกับระยะเวลาของประโยชน์ทดแทนการว่างงาน และ

(5) วรรค 2 ของมาตรา 71 เกี่ยวกับสัดส่วนของประโยชน์ทางการเงินที่กำหนดโดยเงินสมทบการประกันของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง

2. ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ต้องรายงานต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามระยะเวลาที่เหมาะสม ตามที่คณะประศาสน์การร้องขอเกี่ยวกับสถานะของกฎหมายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบทบัญญัติของส่วนที่ 2 ถึง 10 ของอนุสัญญาซึ่งไม่ได้ระบุในการให้สัตยาบันหรือในการจดแจ้งตามมาตรา 4 ในภายหลัง

มาตรา 77

1. อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับคนเรือหรือชาวประมงทะเล ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางบทบัญญัติของการคุ้มครองคนเรือและชาวประมงทะเลในอนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (คนประจำเรือ) ปี 1946 และอนุสัญญาว่าด้วยบำนาญของคนประจำเรือ ปี 1946

2. ประเทศสมาชิกอาจแยกคนเรือและชาวประมงทะเลออกจากจำนวนของลูกจ้าง ของประชากรที่แข็งขันในทางเศรษฐกิจหรือของผู้อยู่อาศัย ในการคำนวณร้อยละของลูกจ้างหรือผู้อยู่อาศัยที่ได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติของส่วนที่ 2 ถึง 10 ที่ได้ให้สัตยาบัน

ส่วนที่ 15 บทบัญญัติท้ายบท

มาตรา 78

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

มาตรา 79

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับประเทศสมาชิกใด ๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 80

1. ในส่วนที่เกี่ยวกับดินแดนตามมาตรา 35 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แก้ไขแล้วโดยตราสารเพื่อการแก้ไขธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946 นอกเหนือจาก

ดินแดนที่กล่าวไว้ในวรรค 4 และ 5 ของมาตราดังกล่าวซึ่งได้รับการแก้ไขแล้วนั้น แต่ละประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ภายหลังจากการให้สัตยาบันจะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบ ในทันทีที่สามารถทำได้ถึงการประกาศรับรองของ

(ก) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ

(ข) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกจะนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับมาใช้บังคับ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พร้อมทั้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าว

(ค) ดินแดนซึ่งไม่อาจนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับได้ และสาเหตุที่ทำให้นำมาใช้บังคับไม่ได้

(ง) ดินแดนซึ่งรัฐสมาชิกยังตั้งข้อสงวนที่จะตัดสินใจ

2. สถานประกอบการที่กล่าวถึงในข้อ (ก) และ (ข) ของวรรค 1 ของมาตรานี้จะต้องถือเป็นส่วนสำคัญประกอบการให้สัตยาบัน และจะมีผลบังคับตามการให้การสัตยาบัน

3. ในการประกาศครั้งต่อไป ในเวลาใดก็ตาม รัฐสมาชิกใด ๆ อาจประกาศบอกเลิกข้อสงวนข้อ (ข) (ค) หรือ (ง) ของวรรค 1 ของมาตรานี้ ที่ได้ทำไว้แต่ก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

4. ในเวลาใดก็ตาม ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้มีการบอกเลิกได้ตามบทบัญญัติมาตรา 16 รัฐสมาชิกนั้นจะแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงข้อความใด ๆ ที่ได้ประกาศไว้ก่อน พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของดินแดนเช่นว่านั้น เท่าที่จะได้ระบุเจาะจงไว้ด้วย

มาตรา 81

1. ในกรณีที่สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้อำนาจปกครองตนเองของดินแดนใด ๆ ที่มิใช่เมืองหลวง รัฐสมาชิกซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของดินแดนนั้น โดยความตกลงกับรัฐบาลของดินแดนดังกล่าวอาจจะแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงการประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ในนามของดินแดนนั้นได้

2. การประกาศยอมรับข้อผูกพันของอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ :-

(ก) โดยรัฐสมาชิกขององค์การฯ สองประเทศ หรือมากกว่านั้น ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองดูแลดินแดนนั้นร่วมกัน

(ข) โดยเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านบริหารของดินแดนนั้นตามความในกฎบัตรสหประชาชาติ หรือกฎบัตรอื่นใดที่เกี่ยวกับดินแดนเช่นว่านั้น

3. การประกาศที่แจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามวรรคก่อนของมาตรานี้ จะต้องแจ้งด้วยว่าบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะนำไปใช้บังคับในดินแดนที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแล้ว จะต้องให้รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวด้วย

4. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามอาจประกาศบอกเลิกสิทธิที่จะขอยกเว้นให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ได้ประกาศชี้แจงไว้แต่ครั้งก่อนทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้

5. รัฐสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในเวลาใดก็ตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ทำการบอกเลิกได้ตามความในมาตรา 16 จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประกาศเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความใดๆ ที่ได้ทำไว้ในการประกาศครั้งก่อน และแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้บังคับอนุสัญญานี้ด้วย

มาตรา 82

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. ประเทศสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน จะต้องผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อสิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 83

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้ประเทศสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่ประเทศสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 84

ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการสหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ

มาตรา 85

เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 86

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 82 ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของประเทศสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 87

ตัวบทอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

****

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล	:	นายสมเจตน์ เรืองเพิ่มพูล
วัน เดือน ปีเกิด	:	วันที่ 30 มกราคม 2512
สถานที่เกิด	:	จังหวัดสมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	:	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียน ขจรโรจน์วิทยา กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียน ทวีธาภิเษก กรุงเทพมหานคร ได้รับปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประวัติการทำงาน	:	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนิติกร 6 ว. ฝ่ายกฎหมายและเร่งรัด ภาษีอากรค้าง สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 6 กรมสรรพากร

DPU