

การประกันสังคม

เนื่องจากปรากฏการณ์ของความเสี่ยงต่อภัยพิบัติทางาชนิตที่บังเกิดแก่มวลมนุษยชาติในรูปลักษณะภัยธรรมชาติ สาธารณภัย หรือภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม หรือหลักแห่งความจริงของมนุษย์ที่เกิดมาแล้วย่อมจะต้องมีชราภาพ เจ็บป่วยและตายเป็นธรรมดา ล้วนเป็นเหตุผลสำคัญที่คอยบั่นทอนทำลายร่างกาย และจิตใจของมนุษย์ ทำให้ต้องสูญเสียทรัพย์สินซึ่งอาจถึงขั้นเนื้อประดาตัว ทำให้ต้องฐานะในทางเศรษฐกิจ รายได้ไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ความเดือดร้อนทุกข์ยากดังกล่าว จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการหลักที่นานาชาติได้พยายามนำมาสร้างหลักประกันให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับความมั่นคงในเรื่องรายได้อยู่ตลอดมา

ความหมายของการประกันสังคม

ในการให้ความหมายคำว่า "การประกันสังคม" นั้น ได้มีท่านผู้ทรงคุณวุฒิให้ความหมายไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งอาจมีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน ไปบ้างตามความถนัดจัดเจนของวิชาขึ้นแต่ละสาขาของตน ฉะนั้น เพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจที่ตรงกัน จึงขอยกตัวอย่างพอสังเขปดังต่อไปนี้

1. นายอาร์ฟ เอช. แบลนชาร์ด บรรณาธิการฝ่ายบรรณาธิการประกันภัยของบริษัทแม็คกรอว์ฮิลล์บุค จำกัด แห่งนิวยอร์กและลอนดอนได้ให้ความหมายไว้กว้าง ๆ ว่า ประกันสังคมคือ การประกันในแบบต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะวางหลักประกันให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอาจเป็นวิธีบังคับการประกันตน โดยการบริหารงานของรัฐ หรือการให้ความสนับสนุนองค์กรสาธารณะที่เป็นเอกเทศให้ดำเนินการด้วยวิธีสมัครใจ เพื่อความคุ้มครองทางสุขภาพ การชดเชยลูกจ้างในยามว่างงาน หรือการชราภาพและผู้อยู่ในความอุปการะ ตลอดจนการขยายขอบเขตของความคุ้มครองด้วยวิธีการบังคับการประกันตนในภัยพิบัติอันอาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ การสงคราม การประกันพืชผล

2. นายดับบลิว อาร์. วิลเลียมสัน ที่ปรึกษาทางคณิตศาสตร์ประจำกษัตริย์ของฝ่ายบริหารงานประกันสังคมแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายไว้เพียงสั้น ๆ ว่า การประกันสังคม คือ การจัดงบประมาณแผนใหม่ทางสังคม

3. ศาสตราจารย์ อัลเบิร์ต เอช. ไบรท์ แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประกันสังคม คือ ความพยายามของรัฐบาลในอันที่จะใช้หลักประกันภัยให้บังเกิดผลในทางป้องกัน เพื่อมิให้ความยากจนในบ้านเมืองต้องเพิ่มและหาทางที่จะบรรเทาความยากจนที่มีอยู่แล้วให้ลดน้อยลงเป็นลำดับ

4. จากเอกสารเผยแพร่ขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ¹ เมื่อปี ค.ศ.1955 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม คือ การค้าประกันในทางสุขภาพและฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคน รวมตลอดถึงผู้อยู่ในความอุปการะในเมื่อต้องเผชิญกับความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพอันก่อปรด้วยแบบการประกันหลายแบบที่มุ่งตรงต่อการให้ความคุ้มครองในอุบัติเหตุหรือความเดือดร้อนในกรณีที่มีการเจ็บป่วย คลอดบุตร ภัยอันตรายต่าง ๆ การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพและการไร้งาน¹

5. รองศาสตราจารย์ สุดาศิริ วสวงศ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม หมายถึง การวางรากฐานความมั่นคงทางสังคมในการให้ความคุ้มครองประชาชน โดยให้ประชาชนได้มีส่วนช่วยตนเองในลักษณะของการอดออม และเสียสละ โดยการเสียภาษีเฉพาะอย่าง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้ได้มีเงินเพียงพอที่จะใช้จ่าย นำบังคับความทุกข์ยากของบุคคลในสังคมนั้น ให้บรรเทาหรือหมดสิ้นไปโดยมีรัฐเป็นผู้ให้ความร่วมมือและดำเนินการ²

¹หรือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization -ILO)

²ประชาสงเคราะห์, กรม. ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม, ครั้งที่ 3 (นทพรี : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2522), หน้า 24-25.

³สุดาศิริ วสวงศ์, "การประกันสังคม," วารสารกฎหมาย 13 (มีนาคม 2533) : 89.

6. อัมพร จุณยานนท์ ได้กล่าวถึงการประกันสังคมว่า เป็นระบบร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการขจัดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เป็นระบบที่ช่วยผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย เป็นการช่วยเหลือระหว่างผู้แข็งแรงหรือผู้มีฐานะดีกว่าและผู้อ่อนแอ และมีฐานะด้อยกว่า เป็นระบบร่วมกันเสี่ยงภัย และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม¹

7. นายจำลอง ศรีประสาธน์ ผู้อำนวยการกองความมั่นคงทางสังคม กรมประชาสงเคราะห์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม คือ มาตรการหนึ่งในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อที่จะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ²

8. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้ความหมายการประกันสังคมไว้ว่า การประกันสังคม คือ วิธีการให้ประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (รายได้) แก่บุคคลผู้มีอาชีพบางประการ และครอบครัวในยามที่มีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้ เช่น ขามว่างงาน เจ็บป่วย นิกการ ทุพพสภาพ ขราภาพ เป็นเหตุให้ขาดรายได้โดยผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้จะต้องเสียสละรายได้ของตนบางส่วนในระหว่างทำมาหากิน เก็บไว้ในเงินสมทบทุนส่วนกลาง ทำนองเดียวกับเงินสะสม เมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นก็จะได้รับเงินประกันสังคมเป็นรายเดือน รายงวด แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องมีการสอบสวนว่ามีความจำเป็นหรือไม่ เพราะถือว่าเป็นสิทธิของผู้ประกัน³

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ อัมพร จุณยานนท์, "ความมั่นคงทางสังคม," วารสารสังคมสงเคราะห์

1 (มกราคม 2528) : 4.

² จำลอง ศรีประสาธน์, "ความมั่นคงทางสังคม," วารสารสังคมสงเคราะห์

1 (มกราคม 2528) : 14.

³ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. "การประกันสังคม," วิชาสังคมสงเคราะห์เบื้องต้น (SW-200), เอกสารประกอบคำบรรยาย, 2524. (อัดสำเนา)

๑. สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ให้ความหมาย การประกันสังคมไว้ว่า การประกันสังคม คือ การให้หลักประกันในการดำรงชีวิตในด้านสุขภาพ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ "ผู้ประกันตน" ให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีรายได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร นิกการ ทุพพลภาพ ชราภาพ หรือว่างงาน^๑

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปแนวคิดของการประกันสังคมได้ว่า การประกันสังคม คือ มาตรการในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมอีกรูปแบบหนึ่งที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ให้ได้รับความสุขสมบูรณ์ตามควรแก่อัตภาพ โดยให้ประชาชนแต่ละคนช่วยตัวเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการออมเงินรายได้ประจำ บางส่วนของแต่ละบุคคลสะสมไว้เป็นกองทุนกลาง อาจมีนายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนอีกฝ่ายละส่วนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยไม่จำเป็นต้องมีการสอบสวนว่ามีความจำเป็นหรือไม่ ทั้งนี้ ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้ประชาชนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคงตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต และเสริมสร้างเสถียรภาพของเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมด้วย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ประกันสังคม, สำนักงาน. "กองทุนประกันสังคม," เอกสารชี้แจง นายจ้าง ลูกจ้างผู้ประกันตน, (ม.ป.ท. : ม.ป.ป.)

หลักการสำคัญของประกันสังคม

หลักการสำคัญของประกันสังคมอันเป็นหลักสากลหรือเป็นหลักที่ถือปฏิบัติกัน โดยทั่วไป ในประเทศต่าง ๆ มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน คือ⁷

1. หลักแห่งความคุ้มครอง (Coverage)

บุคคลที่จะเข้าอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของการประกันสังคมนั้น มีอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ผู้ทำงานจ้างหรือลูกจ้าง (Employed Person) ได้แก่บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างหรือนายจ้าง (Employer) เพื่อรับค่าจ้าง

1.2 ผู้ทำงานส่วนตัว (Self-employed Person) ได้แก่บุคคลซึ่งทำงานในกิจการอันเป็นอิสระแก่ตนเอง โดยไม่ได้ทำงานจ้างกับผู้ว่าจ้างโดยเฉพาะ

1.3 ผู้ไม่ได้ทำงาน (Non-employed Person) ได้แก่บุคคลซึ่งไม่ได้เป็นผู้ทำงานจ้างและทำงานส่วนตัว

สำหรับบุคคลใน 1.1 ต้องดำเนินการประกันสังคม โดยอาศัยโครงการประกันสังคมแบบบังคับ (Compulsory Scheme of Social Insurance) จึงบังเกิดผลดีแก่โครงการ เพราะโดยปกติอันเป็นสามัญสำนึกของบุคคลโดยทั่วไป ย่อมทราบและเข้าใจความทุกข์ทุกคนที่เกิดมาต้องแก่ ต้องเจ็บ ต้องตาย และต้องเสี่ยงภัยพิบัติ (Risks) นานาประการที่จะกระทำให้ตนเองต้องได้รับความเดือดร้อนทุกข์ยาก หรือขาดเงินรายได้อันเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตลงเมื่อใดก็ได้ แต่ทุกคนก็ไม่ค่อยจะเห็นคุณค่าของการมีหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ความช่วยเหลือในเคราะห์กรรม หรือภัยพิบัติตามระบบ

⁷ วัลลภ บวรวัลลภ, "ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคม," วารสารนิติศาสตร์ 9 (กันยายน - พฤศจิกายน 2520) : 8-11.

ประกันสังคม ครั้นเมื่อการเกิด แก่ เจ็บ ตาย และภัยพิบัติดังกล่าวนั้นมาถึงตนเมื่อใดเมื่อนั้นแหละ จึงจะมีความระลึกนึกถึงคุณค่าของการมีหลักประกัน ฉะนั้น โดยอาศัยเหตุผลและความจำเป็นที่กล่าวมาแล้วทุกประเทศจึงยอมรับในหลักการที่จะให้มีการดำเนินงานประกันสังคมในแบบบังคับ

ส่วนบุคคลในข้อ 1.2 และ 1.3 นั้น เป็นบุคคลที่แตกต่างไปจากบุคคลในประเภทแรกอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ มีรายได้ไม่แน่นอน และไม่มีผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างรับผิดชอบในด้านสวัสดิการ จึงไม่อาจใช้โครงการประกันสังคมแบบบังคับกับบุคคลเหล่านี้ได้ แต่อย่างไรก็ตาม รัฐก็ไม่สามารถจะปล่อยปละละเลยบุคคลทั้งสองประเภทนี้ให้เผชิญกับความเดือดร้อนทุกข์ยากไปโดยลำพัง จึงกำหนดโครงการประกันสังคมแบบสมัครใจ (Voluntary Scheme of Social Insurance) เพื่อให้ประชาชนมีสิทธิได้เข้าร่วมในโครงการประกันสังคมโดยทั่วหน้ากัน

2. หลักแห่งการกำหนดอัตราเงินสมทบ (Contribution)

หัวใจสำคัญของการดำเนินงานประกันสังคมอยู่ที่ "เงิน" และการที่จะได้เงินมาดำเนินงานนั้น มีอยู่ทางเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด คือ เงินสมทบ ซึ่งจะต้องร่วมกันออกระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราส่วนที่ไม่กระทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดต้องกระทบกระเทือนหรือเป็นภาระมากนัก ฉะนั้นการกำหนดอัตราเงินสมทบที่ดี และการเรียกเก็บเงินสมทบที่ดี จึงจำเป็นต้องกำหนดให้เหมาะสมรัดกุม โดยมีขั้นตอน การบังคับ และบทลงโทษที่แน่นอนกำกับไว้ด้วย ส่วนโครงการประกันสังคมแบบสมัครใจ ซึ่งมีผู้ออกเงินสมทบเฉพาะฝ่ายผู้ทำงานส่วนตัว หรือผู้ไม่ได้ทำงานร่วมกับรัฐบาล ก็ต้องมีเงื่อนไขกำหนดเพิ่มชั้นจากขั้นตอน การบังคับ และบทลงโทษจากโครงการประกันสังคมแบบบังคับด้วย

3. หลักแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน (Benefits)

บุคคลทุกคนที่เข้าเป็นสมาชิกของการประกันสังคม เรียกว่า ผู้ประกันตน (Insured Person) ย่อมมีสิทธิในอันที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากเงินสมทบที่ทางราชการสะสมไว้เป็นกองทุนประกันสังคม (Social Insurance Fund) ซึ่งแบ่งลักษณะการจ่ายออกเป็น 3 ประการด้วยกัน คือ

3.1 เป็นเงิน (In Cash) ได้แก่เงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล การคลอดบุตร การว่างงานและอื่น ๆ เงินบำนาญเพื่อการพินิจทุพพลภาพ การชราภาพและบำนาญตกทอดแก่คู่สมรส บุตร หรือผู้อยู่ในอุปการะ เงินทดแทนการ

ตายเพื่อเป็นค่าจัดการศพ และเงินทดแทนครอบครัวใหญ่ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมาก

3.2 เป็นสิ่งของ (In Kinds) ได้แก่ยาและเวชภัณฑ์ สิ่งของเครื่องใช้สำหรับ ทารก แขนขาเทียม เครื่องพุงกาย เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ และสิ่งของอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต

3.3 เป็นบริการ (Services) ได้แก่บริการทางการแพทย์ บริการสังคม สงเคราะห์และบริการอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต

ประโยชน์ทดแทนทั้ง 3 ประการนี้ อาจให้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสองอย่าง หรือ ทั้งสามอย่างเลขก็ได้ สุดแต่ความจำเป็นของการประกันในแต่ละประเภท ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 8 ประเภทด้วยกัน คือการประกันการเจ็บป่วย การคลอดบุตร อุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการ ทำงาน การพิการทุพพลภาพ การชราภาพ การตาย การว่างงาน และการสงเคราะห์ครอบครัว

4. หลักแห่งการบริหารงาน (Administrative)

การบริหารงานประกันสังคมจะดำเนินการโดยรัฐ ฉะนั้น การกำหนดรูปองค์การ บริหารงานประกันสังคมจึงอาจกำหนดได้เป็น 2 แบบเท่านั้น คือ กระทรวงทบวงกรมและองค์การ ของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนการแบ่งส่วนการบริหารงานภายในองค์การนั้นก็ต้องพิจารณาถึงความ สำคัญของหลักการที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมเป็นบรรทัดฐาน และอาศัยวิทยาการแผนใหม่มาใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่กันไป

สิ่งสำคัญที่สุดในหลักแห่งการบริหารงานประกันสังคมที่จะขาดเสียไม่ได้ ก็คือคณะกรรมการประกันสังคม อันประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ซึ่งควรจะกำหนดให้มีฝ่ายละเท่า ๆ กัน หรือให้ฝ่ายรัฐบาลมีจำนวนเท่ากับฝ่ายลูกจ้าง และฝ่าย นายจ้างรวมกัน คณะกรรมการประกันสังคมมีหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายประกันสังคมโดยเฉพาะ และความคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เท่าที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศมีคณะกรรมการอยู่ 2 แบบ คือแบบบริหาร (Executive Board) และแบบที่ปรึกษา (Advisory Board)

5. หลักแห่งสิทธิในการอุทธรณ์ (Right of Appeal)

การประกันสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่หลายอย่างหลายประการให้แก่ลูกจ้างและ นายจ้าง ฉะนั้นในการใช้สิทธิก็ดี หรือการปฏิบัติตามหน้าที่ก็ดี อาจมีการขัดกันหรือพิพาทกันในปัญหา

ข้อเท็จจริงและระเบียบข้อบังคับในหลักการของการประกันสังคม จึงให้สิทธิแก่ลูกจ้างและนายจ้าง
 อุตสาหกรรมได้ภายในขอบเขตที่กำหนด ซึ่งอาจดำเนินการในรูปคณะกรรมการอุตสาหกรรม แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะ
 ดำเนินการฟ้องร้องในทางศาลสถิตยุติธรรม หรืออาจจัดตั้งเป็นศาลประกันสังคมขึ้น โดยเฉพาะ
 อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

อย่างไรก็ตาม หลักการประกันสังคมมีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกันไปตามความ
 เหมาะสมของแต่ละประเทศนำไปประยุกต์ใช้ แต่ลักษณะร่วมกันของการประกันสังคมซึ่งนักวิชาการ
 และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้แนวทางไว้มีดังนี้

1. การประกันสังคมจัดดำเนินการโดยรัฐบาล เป็นโครงการบริการทางสังคม
 ของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอันเป็นส่วนรวม ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อการค้า
 หรือหวังผลกำไร
2. การประกันสังคมมีแหล่งเงินทุนจากการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งปกติแล้ว
 จ่ายโดยนายจ้างและลูกจ้าง และรัฐบาลอาจเข้าร่วมจ่ายเงินสมทบหรือให้เงินอุดหนุนในรูปแบบ
 อื่นจากรายได้ภาษีอากร
3. การเข้าร่วมโครงการประกันสังคม ถือเป็นเรื่องการบังคับโดยมีข้อยกเว้น
 น้อยมาก
4. เงินสมทบที่จ่ายนั้น จะนำมาเก็บรวมเป็นกองทุนพิเศษ เพื่อนำมาใช้จ่ายเป็น
 ประโยชน์ทดแทน
5. เงินสมทบส่วนที่เหลือจากการจ่ายประโยชน์ทดแทน จะนำไปลงทุนเพื่อทำ
 รายได้เพิ่มเติมให้กองทุน
6. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามประวัติการจ่ายเงินสมทบโดยไม่
 จำเป็นต้องทดสอบว่าผู้ประกันตนต้องการหรือไม่
7. การจ่ายเงินสมทบและอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์
 กับรายได้ของผู้ประกันตน
8. การประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งปกติจะ
 มีนายจ้างเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่รัฐบาลอาจจะช่วยเหลือสนับสนุน
 ก็ได้

ประเภทของการประกันสังคม

การประกันสังคมที่นานาชาติถือปฏิบัติกันมีประเภทการประกันทั้งหมดรวม 8 กรณี ได้แก่

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

การประกันแต่ละประเภทมีลักษณะที่โดยสรุป ดังนี้

1. การประกันกรณีเจ็บป่วย

การประกันประเภทนี้ ถือหลักที่ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วต้องเจ็บป่วยโดยไม่เลือกเพศและวัย ในการเจ็บป่วยนั้นย่อมกระทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติหรือต้องหยุดงานในระหว่างการเจ็บป่วย ซึ่งจะเป็นสาเหตุกระทำให้ไม่มีงานทำต่อไปด้วย ดังนั้น การประกันกรณีเจ็บป่วยจึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ และค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตนที่ต้องสูญเสียไปอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ และการบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา (Ordinary Sickness) ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อน และกระทบกระเทือนรายได้ในการยังชีพ

ฉะนั้น หลักการของการให้ความคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วยจึงแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ให้ความคุ้มครองในเรื่องเงินรายได้ที่จะต้องสะดุดหยุดลงเพราะการหยุดงานในระหว่างการเจ็บป่วย โดยจ่ายให้เป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ (Cash Compensation For Wage)
2. จัดบริการทางแพทย์ (Medical-care service) ให้ตามความจำเป็น

รวมทั้งการส่งเสริมในด้านสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรค เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ประกันตนหายจากการเจ็บป่วยโดยรวดเร็ว จนสามารถกลับเข้าทำงานมีรายได้ตามปกติโดยเร็ว หรือมีร่างกายสมบูรณ์ปราศจากโรคภัย และทำงานมีรายได้ประจำที่มั่นคงตลอดไป^๑

ประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีเจ็บป่วย

ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. บริการทางการแพทย์ (Medical care Service) อันได้แก่ การตรวจบำบัดรักษาทางการแพทย์ การให้เวชภัณฑ์ การให้เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับส่งตามความจำเป็น

2. เงินทดแทนการขาดรายได้ (Cash compensation for wage) ในระหว่างหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาล^๒

โดยปกติแล้ว จะพบว่า การประกันกรณีเจ็บป่วยมักจะเป็นประเภทที่ถูกนำไปใช้ในแต่ละประเทศที่เริ่มนำการประกันสังคมไปใช้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าเป็นสิ่งที่ใกล้ตัวที่ผู้ประกันตนมองเห็นความจำเป็น และเป็นสิ่งที่ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์โดยตรง จึงทำให้ผู้ประกันตนมักจะเข้าร่วมกับกองทุนประกันสังคม

2. การประกันกรณีคลอดบุตร

การประกันประเภทนี้ มีหลักการคล้ายคลึงกับการประกันกรณีเจ็บป่วย เพียงแต่จะต้องให้การบริบาลทารกคลอดเต็มเต็มขึ้นด้วย โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการประกันกรณีคลอดบุตร เพราะถือว่า การใช้แรงงานสำหรับหญิงที่มีครรภ์จะต้องมีขอบเขตจำกัด และไม่เป็นอันตรายต่อเด็กและมารดาด้วย ดังนั้น การประกันกรณีคลอดบุตรจึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ที่ต้องสูญเสียไป และค่าใช้จ่ายของผู้ประกันหญิงอื่น เนื่องจากการคลอดบุตร โดยเริ่มให้การคุ้มครองค่าใช้จ่ายตั้งแต่ตั้งครรภ์

^๑ ประชาสงเคราะห์, กรม. ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม, หน้า 48-49.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า 58-59.

ในปี พ.ศ. 2462 องค์การแรงงานระหว่างประเทศและประเทศสมาชิกทั้งหลาย จึงได้ให้สัตยาบันว่าด้วยการประกันกรณีคลอดบุตร (Maternity Protection Convention) โดยทั่วกัน

ประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. การบริการทางการแพทย์ เช่น การตรวจรับฝากครรภ์ การให้เวชภัณฑ์ การให้เข้ารับการทำคลอดในสถานพยาบาล ซึ่งรวมทั้งการใช้เครื่องมือทำการคลอดและการผ่าตัดเอาทารกออกทางหน้าท้องด้วย การให้พักรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับส่งตามความจำเป็น

ในกรณีที่เกิดการตั้งครรภ์ถือว่าเป็นการเจ็บป่วย และต้องรับประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีเจ็บป่วยนั้น

2. เงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดงาน

3. การประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

การประกันประเภทนี้ ถือหลักที่ว่า การประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะต้องได้รับการชดเชยจากนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ

ในหลักของการให้ความคุ้มครองเพื่อความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ด้วยกันนั้น ต้องนับว่าอุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงาน (Work Accidents) และโรคอันเกิดจากการทำงาน (Occupational Diseases) ได้รับความสนใจจากประเทศต่าง ๆ มาก่อนหลักการอื่น ๆ โดยประเทศทั้งหลายได้เริ่มใช้หลักแห่งภัยอันตรายเกิดจากการทำงาน (Principle of Occupational Risk) เพื่อให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย ซึ่งมีชื่อเรียกว่ากฎหมายค่าทดแทนลูกจ้าง (Workmen's Compensation Law) และให้ถือว่า ค่าทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต แต่ก็ไม่ผู้จะได้รับผลในด้านความคุ้มครองเต็มที่นัก เพราะมีแต่โรงงานขนาดใหญ่เท่านั้นที่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ส่วนโรงงานขนาด

กลางและขนาดเล็ก มักจะหลีกเลี่ยงโดยใช้วิธีทำความตกลงกับลูกจ้างที่ได้รับความเสียหาย และลูกจ้างก็ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบอยู่ตลอดมา

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการดังกล่าวมาดำเนินการในรูปประกันสังคม อันก่อให้เกิดผลดีแก่ลูกจ้างหลายประการ เช่น จะได้รับบริการทางการแพทย์เป็นพิเศษ ดได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้สูงกว่าอัตราการเจ็บป่วยธรรมดา ได้รับเงินทดแทนความพิการ ทุพพลภาพตามอัตราแห่งการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีบำนาญตกทอดให้แก่ทายาท (Survivor's Pension) ฯลฯ เป็นต้น นับว่าเป็นหลักประกันที่แน่นอนและไม่ถูกเอาเปรียบเปรียบจากนายจ้าง¹⁰ ด้วยเหตุดังกล่าว ความมุ่งหมายของการประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากการประกันกรณีอื่น ๆ เพราะเป็นเรื่องการได้รับเงินหรือบริการเพื่อทดแทนการเจ็บป่วยหรือพิการ ทุพพลภาพ ทำให้สูญเสียอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย จิตใจ และรายได้อันมีสาเหตุมาจากการทำงาน

ประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. บริการทางการแพทย์ ในประกันประเภทนี้จะมีลักษณะพิเศษกว่าประเภทการเจ็บป่วยธรรมดา การให้เวชภัณฑ์ การให้เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการรับส่งตามความจำเป็น
2. เงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาล
3. เงินทดแทนความพิการทุพพลภาพ (Disablement Pension)

เมื่อลูกจ้างต้องประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานจนถึงพิการทุพพลภาพ จะมีการจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายตามส่วนแห่งความพิการทุพพลภาพ ที่กระทำให้สมรรถภาพในการทำงานต้องสูญเสียไป¹¹

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 49-50.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 61.

4. การประกันกรณีชราภาพ

บุคคลเมื่อเข้าสู่วัยชราภาพ ย่อมมีสภาพร่างกายและความสามารถในการทำงาน ลดถอยลงเป็นธรรมดา ถ้าบุคคลนั้น ๆ ประสงค์เลิกประกอบอาชีพ หรือนายจ้างให้ออกจากงาน ก็สมควรจะมีเงินบำนาญสำหรับเลี้ยงชีพให้มีความสุขตามควรแก่สภาพในบั้นปลายชีวิต การประกันสังคมจึงมีหลักการที่จะให้บุคคลที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว และประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเองอยู่นั้น ไม่เกิดความประมาท โดยร่วมกันสะสมเงินรายได้บางส่วนไว้ มีกำหนดระยะเวลา 10-15 ปี เพื่อให้มีเงินมากพอที่จะจ่ายกลับคืนให้เป็นเงินบำนาญชราภาพในภายหลัง ดังนั้น การประกันกรณีชราภาพจึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่ได้ทำงานมาเป็นเวลานาน ต้องสูญเสียรายได้หรือการทำงานต้องลดลงเพราะสมรรถภาพ หรือความสามารถอันเนื่องมาจากความชรา ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ในการยังชีพ โดยให้มีบำนาญเลี้ยงชีพเมื่อผู้ประกันตนประสงค์จะเลิกประกอบอาชีพหรือนายจ้างให้ออกจากงาน เพื่อจะได้ใช้ชีวิตบั้นปลายอย่างสงบสุข

ประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. เงินบำนาญชราภาพ (Old-age pension)
2. บริการทางการแพทย์ ในเมื่อผู้ประกันตนซึ่งกำลังรับบำนาญชราภาพเกิดเจ็บป่วยขึ้นมา ผู้ประกันตนก็มีสิทธิรับบริการทางการแพทย์ได้เช่นเดียวกับผู้ประกันตนทั่วไป หรือถ้าผู้ประกันตนซึ่งกำลังรับบำนาญชราภาพถึงแก่กรรม ทายาทก็มีสิทธิได้รับเงินค่าจัดการศพ และเงินทดแทนการตายเช่นเดียวกัน¹²

5. การประกันกรณีทุพพลภาพ

ความพิการทุพพลภาพตามหลักการของการประกันในประเภทนี้ มีส่วนสัมพันธ์ระหว่างการประกันกรณีเจ็บป่วย กับการประกันกรณีชราภาพ เพราะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การ

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 73.

บาดเจ็บ หรือการประสบอุบัติเหตุอันตรายจากสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ก็อาจกระทำให้ ผู้ประกันตนต้องกลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพได้เช่นเดียวกัน และเมื่อมีการทุพพลภาพจนไม่สามารถจะประกอบอาชีพให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตัวและครอบครัว ก็สมควรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพ ไปจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ชราภาพ ซึ่งจะเปลี่ยนไปรับบำนาญชราภาพแทนต่อไป¹³ ด้วยเหตุดังกล่าว การประกันกรณีทุพพลภาพ จึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตน อันเนื่องมาจากได้กลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพ จนไม่สามารถจะประกอบอาชีพให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้มีรายได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป โดยให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพ

ประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. บริการทางการแพทย์ อันได้แก่ การรักษาพยาบาลและอื่น ๆ เช่นเดียวกับการบริการทางการแพทย์ที่ให้บริการแก่เจ็บป่วยธรรมดา
2. เงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาล
3. เงินเบี้ยเลี้ยงชีพ หรือบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Pension)
4. ความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน การให้แขนขาเทียม เครื่องนุ่งห่ม การจัดหางานให้ ให้เงินทุนประกอบอาชีพ ฯลฯ โดยใช้หลักเดียวกับการประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ส่วนเงินเบี้ยเลี้ยงชีพจะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนจนถึงอายุเข้าเกณฑ์รับบำนาญชราภาพ จึงเปลี่ยนไปรับเงินบำนาญชราภาพแทน¹⁴

6. การประกันกรณีตาย

กรณีตายในที่นี้ หมายถึง การตายของหัวหน้าครอบครัวหรือผู้รับผิดชอบในครอบครัว (Death of the Bread-winner) และต้องเป็นผู้ประกันตนซึ่งประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว เมื่อบุคคลดังกล่าวต้องตายลง บุคคลในครอบครัวย่อมจะได้รับความ

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 60.

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

เดือนร้อน ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดการศพและในด้านการดำรงชีวิตของบุคคลในครอบครัว¹⁵ ดังนั้นการประกันการเสียชีวิตจึงมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองความเดือนร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย และรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตนที่เป็นหัวหน้าครอบครัวให้คงมีรายได้ต่อไป เพราะเมื่อหัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมลงแล้วก็จะเป็นสาเหตุแห่งความเดือนร้อน และกระทบกระเทือนรายได้ของบุคคลในครอบครัวในการยังชีพ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงกำหนดวิธีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวเป็น 2 ประการ คือ ช่วยเหลือในเรื่องเงินค่าจัดการศพและจัดบำนาญให้แก่หญิงหม้ายหรือชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ บุตรกำพร้าและผู้อยู่ในความอุปการะ โดยเรียกว่า Survivor's Pension.

ประโยชน์ทดแทนของการประกันการเสียชีวิต

ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่กรรม ทายาทของผู้ประกันตนผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าจัดการศพ (Funeral Grant) โดยเท่าเทียมกันทุกรายไม่ว่าผู้ประกันตนจะถึงแก่กรรมเพราะอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงาน หรือโดยสาเหตุอื่นใด

2. เงินทดแทนการตาย (Survivor's Pension) จะจ่ายให้ทายาทของผู้ประกันตน¹⁶

7. การประกันการว่างงาน

บุคคลที่ว่างงาน คือบุคคลที่ทำงานแล้วต้องออกจากงาน และขาดรายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความเดือนร้อนทุกข์ยาก จึงจำเป็นจะต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยวิธีการประกันสังคม¹⁷ การประกันการว่างงานจึงมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ขึ้นเนื่องมาจากต้อง

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 52.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 52.

ออกจากงาน เพราะนายจ้างขู่ว่าเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการหรือให้ออกจากงานโดยผู้ประกันตน
 ใจไม่มีความผิด ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน จึงต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้
 สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไป ส่วนการว่างงานในลักษณะอื่น ๆ ไม่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง ของ
 การประกันประเภทนี้

ข้อที่น่าสังเกต คือ การประกันกรณีว่างงานมักจะไม่นำเข้าไปดำเนินการประกัน
 เป็นประเภทแรก โดยปกติจะเริ่มใช้การประกันสุขภาพก่อน (Health Insurance) แล้วจึงจะ
 มีการประกันว่างงานตามมา

ประโยชน์ทดแทนของการประกันกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1. จ่ายเงินชดเชยค่าจ้างได้ในระยะเวลาที่จะสามารถทำงานทำใหม่ได้
2. จัดให้ฝึกอาชีพหรือฝีมือ (Skill Labour) เพื่อให้มีโอกาสทำงานทำง่ายขึ้น
3. จัดหางานให้ทำตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีรายได้ใกล้เคียง
 กับรายได้เดิม¹⁰

8. การประกันกรณีสงเคราะห์ครอบครัว

ในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมแตกต่างกันตาม
 ความรู้ความสามารถ บุคคลที่มีรายได้น้อย อาจจะไม่สามารถให้การเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวได้
 อย่างทั่วถึง หรือบุคคลที่มีรายได้เท่ากันแต่มีภาระทางครอบครัวต่างกัน ก็ย่อมจะมีภาระมากกว่า
 บุคคลที่มีครอบครัวเล็ก ดังนั้น การประกันกรณีสงเคราะห์ครอบครัวจึงมีความมุ่งหมายที่จะช่วยลด
 ภาระในครอบครัวเป็นหลัก โดยเสริมรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตน อันเนื่องมาจากผู้
 ประกันตนมีรายได้น้อย แต่มีภาระต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัวที่มีจำนวนมาก ทำให้รายได้ที่ได้รับอยู่
 ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข โดยกำหนดกฎเกณฑ์
 จำนวนผู้อุปการะหรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะไว้แน่นอน

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

ประโยชน์ทดแทนของการประกันสังคมเคราะห์ครอบครัว

การจ่ายประโยชน์ทดแทนในประเภทนี้ ก็เพื่อให้เป็นหลักประกันในการบำรุงสุขภาพของเด็ก (Assure The Healthy Nurture of Children) ในครอบครัวเป็นประการสำคัญ ดังนั้น ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวจึงยึดถือตามจำนวนบุตรในครอบครัวเป็นเกณฑ์ก่อให้เกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทน เช่น ผู้ประกันที่มีบุตรตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนั้น บุตรคนที่ 5 และคนต่อ ๆ ไปจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินรายเดือนและสิ่งของเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับเด็กตามจำนวนที่กำหนดในกฎหมาย เป็นต้น อย่างไรก็ตามการจ่ายประโยชน์ทดแทนนี้ย่อมมีระยะเวลาสิ้นสุด เช่น เมื่อบุตรคนใดคนหนึ่งบรรลุนิติภาวะ สำเร็จการศึกษาหรือประกอบอาชีพได้ ทางกรมประกันสังคมก็ไม่ต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนของบุคคลดังกล่าวต่อไป แต่ถ้าในระหว่างนั้นมีบุตรเพิ่มขึ้นอีก ก็ถือเกณฑ์บุตร 4 คนเป็นหลัก ถ้าเกินจำนวน 4 คนเมื่อใดก็จ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตรคนที่เกินจากจำนวน 4 คน ให้ตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น¹⁰

อนึ่ง การจ่ายประโยชน์ทดแทนในแต่ละประเภทที่กล่าวมานั้น ประเทศต่างๆ มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม และสภาพความจำเป็นของการขยายขนาดความคุ้มครองผู้ประกันตน แต่ทั้งนี้ ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนเงินกองทุนประกันสังคมที่มีอยู่เป็นสำคัญ

มูลเหตุของการประกันสังคม

1. บทบาทของสถาบันครอบครัวลดน้อยลง
เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรม ทำให้สถาบันครอบครัวซึ่งเดิมมีลักษณะแบบครอบครัวขยาย ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นแบบครอบครัวเดี่ยว การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างญาติพี่น้องมีลดน้อยหรือหมดไป เมื่อบุคคลในครอบครัว ประสบภัยพิบัติไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ก็จำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือ

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 76.

สังคม แต่รัฐบาลไม่สามารถจะรับภาระทั้งหมดได้ จึงจัดให้มีการประกันสังคม โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการช่วยตนเองด้วย

2. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

เมื่อสังคมเปลี่ยนไป การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรม มาสู่ภาคอุตสาหกรรมมีมากขึ้น ประชาชนมีความต้องการทางสังคมจากรัฐเพิ่มขึ้น เช่น ความต้องการด้านการแพทย์ การช่วยเหลือสงเคราะห์อื่น ๆ ทำให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง รัฐจึงต้องจัดให้มีการประกันสังคม โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. ความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม

เมื่อการนิเทศด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ มีการนัดหยุดงาน ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม รัฐจึงต้องจัดให้มีการประกันสังคมเพื่อร่วมเฉลี่ยความเสี่ยงภัยของลูกจ้าง

4. ชาติหลักประกันในการดำรงชีวิต

เมื่อประชาชนต้องพบกับภัยพิบัติในการดำรงชีวิต ที่ทำให้ต้องเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย หรือทำให้เสียทรัพย์สินโดยอาจถึงขั้นเนือประดาตัว ทำให้ต้องด้อยฐานะในทางเศรษฐกิจ เพราะการว่างงานหรือมีงานทำไม่สม่ำเสมอ การมีรายได้ไม่พอกแก่การใช้จ่ายในครอบครัวเช่นนี้ ทำให้รัฐต้องจัดให้มีการประกันสังคม เพื่อช่วยชดเชยรายได้ที่ขาดหายไปไม่ให้เดือดร้อน

ประโยชน์ของการประกันสังคม

เมื่อศึกษาการประกันสังคมอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว จะพบคุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีต่อผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมมากมายหลายประการ ดังจะเรียนให้ทราบดังนี้

1. ประโยชน์ของการประกันสังคมที่มีต่อผู้ประกันตน

1.1 สร้างความมั่นคงด้านรายได้ให้แก่ผู้ประกันตน

การประกันสังคมเป็นโครงการช่วยเหลือผู้ประกันตน ให้มีรายได้เพียงพอต่อการปลดปล่อยความทุกข์ยากจากสาเหตุความไม่มั่นคงทางสังคม^{๒๐} ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เช่น การเจ็บป่วย การคลอดบุตร การว่างงาน การตาย การทุพพลภาพ การชราภาพ มิให้ได้รับความเดือดร้อนเมื่อต้องสูญเสียรายได้ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

1.2 สร้างความมั่นใจในการครองชีพให้แก่ผู้ประกันตน

เมื่อผู้ประกันตนมีความมั่นคงในรายได้เพียงพอต่อการปลดปล่อยความเดือดร้อนทุกข์ยากแล้ว จะทำให้ผู้ประกันตนสิ้นความกังวล เกิดความมั่นใจในการครองชีพ และมุ่งมั่นประกอบภารกิจการงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพส่งผลให้ตำแหน่งหน้าที่การงานเจริญก้าวหน้าขึ้น โดยลำดับ

1.3 สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานขั้นต่ำแก่ลูกจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรืออำนาจต่อรองกับนายจ้าง

การดำเนินงานประกันสังคมบนพื้นฐานของหลักการบังคับให้ลูกจ้างเข้ามาอยู่ภายในบังคับของกฎหมาย โดยนายจ้างต้องร่วมภาระในการจ่ายเงินสมทบนั้น ทำให้ลูกจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรืออำนาจต่อรองกับนายจ้าง ได้รับความมั่นคงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ

1.4 สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ผู้อยู่ในอุปการะ

นอกจากผู้ประกันแล้ว การประกันสังคมยังให้ความคุ้มครอง ความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมไปถึงผู้อยู่ในอุปการะ เช่น สามี ภรรยาและบุตร เป็นต้น

^{๒๐} ประชาสงเคราะห์, กรม. ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม. หน้า 3

2. ประโยชน์ของการประกันสังคมที่มีต่อนายจ้าง

2.1 แบ่งเบาภาระการจัดสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง

การประกันสังคมจะเป็นกระบวนการแบ่งหน้าที่ และลดภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้าง ในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างเฉพาะสถานประกอบการโดยลำพัง

2.2 เพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและการผลิตของนายจ้าง

เมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในรายได้ และความมั่นใจในการครองชีพ จะทำให้ลูกจ้างมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและการผลิตในสถานประกอบการของนายจ้าง

2.3 ลดปัญหาข้อเรียกร้องและข้อพิพาทในเรื่องสวัสดิการแรงงาน

การประกันสังคม มีข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงในการดำรงชีวิตที่เท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดภาวะที่เสมอภาคกันระหว่างลูกจ้างต่างสถานประกอบการ ทำให้ลดปัญหาข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่ประสงค์จะได้สวัสดิการแรงงานเท่าเทียมกับสถานประกอบการอื่น

3. ประโยชน์ของการประกันสังคมที่มีต่อรัฐบาล

3.1 เป็นการช่วยแบ่งเบางบประมาณการจัดสวัสดิการให้ประชาชน

รัฐบาลในฐานะผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานของประชาชนทั่วประเทศ จะถูกแบ่งเบางบประมาณ และลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลในการจัดสวัสดิการให้ประชาชน ซึ่งเท่ากับรัฐบาลสามารถจะปลดเปลื้องภาระในเรื่องดังกล่าวลงไปได้ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3²¹ ส่วนของภาระทั้งหมดที่ต้องรับผิดชอบ

²¹ ประชาสงเคราะห์, กรม. บทความเกี่ยวกับการประกันสังคม, เอกสารลำดับที่ 67 เล่มที่ 4/2514, หน้า 72.

3.2 เป็นแหล่งระดมเงินออมเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศ

การร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง นายจ้างและผู้ประกันตน ฝา ยละส่วนเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น ในส่วนเงินสะสมของกองทุนอาจนำไปให้รัฐบาลกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ฝืดเคือง หรือซื้อพันธบัตรรัฐบาลเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้

3.3 เป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้มีรายได้สูงกับผู้มีรายได้ต่ำ

ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข จะเป็นวิธีการหนึ่งในอันที่จะยกกระดับรายได้ หรือกระจายรายได้ของประชาชน ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างผู้มีรายได้สูง กับผู้มีรายได้ต่ำลดลง

3.4 เป็นการปฏิรูประบบสังคมแบบใหม่^{๕๕}

การประกันสังคมมีแนวคิดที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวม รับผิดชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข และหลักสามฝ่ายร่วมรับภาระมิใช่เพียงแต่รอรับประโยชน์จากรัฐฝ่ายเดียว รัฐคงมีหน้าที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านการบริหาร และด้านการเงินแต่เพียงบางส่วนเท่านั้น อันถือว่าการปฏิรูประบบสังคมแบบใหม่

3.5 เป็นมาตรการช่วยป้องกันการก่ออาชญากรรม

เมื่อประชาชนอยู่ดีกินดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตตามควรแก่ศักยภาพ โดยทั่วหน้ากันแล้ว ก็ไม่มีเหตุจำต้องวิ่งราวหรือกระทำความผิดอื่นใดเพื่อหารายได้มาเลี้ยงชีพ ปัญหาอาชญากรรมก็จะลดลงไปในที่สุด

3.6 เป็นมาตรการรักษาและป้องกันการทำลายความมั่นคงของประเทศ

เมื่อการประกันสังคม บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชนให้มีความอยู่ดีกินดีตามควรแก่ศักยภาพโดยทั่วหน้ากันแล้ว ความพยายาม

^{๕๕} สุวิทย์ แสงทอง, "ระบบการประกันสังคม," วารสารอักษร 13 (มกราคม 2533) : 85.

ของสิทธิการเมืองฝ่ายตรงข้ามกับระบอบประชาธิปไตย ที่จะแทรกซึม ก่อความให้เกิดความไม่สงบ และแตกแยกในกลุ่มประชาชนผู้มีรายได้น้อย ย่อมไม่สัมฤทธิ์ผล

3.7 เป็นการพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชนให้ทัดเทียมกับ อารยประเทศ

การสร้างควมมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน เป็นการสะท้อนให้นานาอารยประเทศทราบว่า ประเทศไทยมีการพัฒนาการประกันสังคมเช่นเดียวกับอารยประเทศ

การบริหารการจัระบบประกันสังคม

1. การจัดรูปแบบการประกันสังคม

โดยทั่วไปการจัดรูปแบบการประกัน มีอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่

1.1 การประกันตนโดยบังคับ (Compulsory Insurance)

โดยปกติระบบงานที่กำหนดให้ประชาชนที่จะเข้าประกันตนกับกองทุนประกันสังคม ต้องออกเงินสมทบอันเป็นส่วนของตนเองด้วยนั้น ไม่ค่อยจะได้รับความสนใจจากประชาชนเหมือนระบบงานที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนโดยวิธีให้เปล่า^{๕๖} ดังนั้นการนำระบบประกันสังคมเข้ามาดำเนินการในระยะเริ่มแรกของประเทศต่าง ๆ จึงใช้รูปแบบการประกันตนโดยบังคับกับลูกจ้างที่มีรายได้อีก่อน

ผลดีของการประกันตนโดยบังคับ

1. ครอบคลุมผู้ประกันตน ได้อย่างกว้างขวาง
2. ผู้ประกันตนมีจำนวนแบ่ง ในความเสี่ยงมาก
3. ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม
4. เป็นรูปแบบของการเฉลี่ยความเสี่ยงที่แท้จริง
5. สะดวกต่อการดำเนินงาน

^{๕๖} ประชาสงเคราะห์, กรม. ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม, หน้า 57

ผลเสียของการประกันตนโดยบังคับ

1. ผู้ประกันตนไม่ค่อยเต็มใจเข้าร่วมประกัน
2. ถ้าผู้ประกันตนไม่มีรายได้ประจำ สม่่าเสมอ จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

1.2 การประกันตนโดยสมัครใจ (Voluntary Insurance)

เมื่อรูปแบบการประกันตนโดยบังคับ ได้ดำเนินการไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกันตนจนเป็นที่พอใจ ประชาชนโดยทั่วไปเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการประกันสังคมแล้ว จึงขยายจำนวนผู้ประกันตนให้เพิ่มขึ้นด้วยรูปแบบการประกันตนโดยสมัครใจ

ผลดีของการประกันตนโดยสมัครใจ

1. ผู้ประกันตนมีความเต็มใจเข้าร่วมประกัน
2. ผู้ประกันตนมีความตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่เป็นอย่างดี

ผลเสียของการประกันตนโดยสมัครใจ

1. ผู้ประกันตนที่มีความเสี่ยงสูง (High Risk) จะเข้ามาสู่ระบบการประกันมาก
2. จำนวนผู้เข้าร่วมประกันมักจะมีน้อย
3. จึงทำให้อัตราเงินสมทบเพิ่มมากขึ้น
4. ส่งผลให้ผู้มีฐานะยากจนหรือไม่อาจรับภาระในการนำส่งเงินสมทบ ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการประกัน
5. เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคมมากขึ้น

สำหรับการจัดรูปแบบการประกันตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีลักษณะการจัดรูปแบบการประกันทั้ง 2 รูปแบบ กล่าวคือมีลักษณะการประกันตนโดยบังคับในระยะ 4 ปีแรก สำหรับกลุ่มลูกจ้างที่มีรายได้ประจำ สม่่าเสมอ และการประกันตนโดยสมัครใจสำหรับ

บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ลูกจ้าง ได้เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2537 หลังจากที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ใช้บังคับครบ 4 ปีแล้ว

2. การกำหนดอัตราเงินสมทบ

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราเงินสมทบ อาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีคือ

2.1 วิธีกำหนดอัตราเสมอภาค (Flat Rate)

วิธีนี้กำหนดให้ผู้ประกันตนทุกคนออกเงินสมทบในอัตราเท่ากันหมด โดยไม่คำนึงถึงเงินรายได้ของผู้ประกันตนแต่ละคนที่แตกต่างกัน การกำหนดอัตราเงินสมทบด้วยวิธีกำหนดเป็นอัตราเสมอภาคนี้ จึงไม่สอดคล้องกับหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของการประกันสังคม ที่จะให้ผู้มีรายได้มากช่วยเหลือนผู้มีรายได้น้อย หรือผู้มีฐานะร่ำรวยช่วยเหลือนผู้มีฐานะยากจน การกำหนดอัตราเงินสมทบด้วยวิธีนี้ จึงต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย และลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำประกอบการพิจารณา ปกติเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวิธีกำหนดเช่นนี้จะมีจำนวนไม่มากนัก ภาระในการออกเงินสมทบจึงตกไปเป็นหน้าที่ของนายจ้างและรัฐบาลที่จะต้องออกเงินสมทบในอัตราสูง เพื่อให้กองทุนมีจำนวนเงินเพียงพอแก่การใช้จ่ายในการดำเนินงานประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้นำวิธีกำหนดเป็นอัตราเสมอภาคมาใช้ในการกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับการประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 40 โดยให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบตามอัตราเสมอภาคในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา

2.2 วิธีกำหนดอัตราตามกลุ่มชั้นเงินรายได้ (Class Wage Rate)

วิธีนี้ กำหนดให้ผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราตามกลุ่มชั้นเงินรายได้ของผู้ประกันตน ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มชั้นเงินรายได้ออกเป็น 5 กลุ่ม หรือ 10 กลุ่ม หรือมากกว่านั้นตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ โดยในแต่ละกลุ่มจะกำหนดให้ออกเงินสมทบในอัตราที่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ได้จัดแบ่งกลุ่มชั้นเงินรายได้ไว้ 12 กลุ่ม โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีรายได้เดือนละ 500 บาท ขึ้นไปถึงเดือนละ 999 บาท เป็นกลุ่มที่ 1 และเพิ่มชั้นกลุ่มละ 500 บาท เรื่อยไปจนถึงรายได้เดือนละ 6,000 บาท เป็นกลุ่มที่ 12 ส่วนการออกเงินสมทบในแต่ละกลุ่มจะกำหนดให้มีจำนวนเท่ากัน เช่น กลุ่มที่ 1 กำหนดให้ลูกจ้างออกไม่เกิน

เดือนละ 25 บาท นายจ้างออกเดือนละ 20 บาท และรัฐบาลออกเดือนละ 12.50 บาท กลุ่มอื่นก็จะออกเงินสมทบเพิ่มขึ้นตามกลุ่มรายได้ที่เพิ่มขึ้น

วิธีกำหนดอัตราตามกลุ่มชั้นเงินรายได้ ถึงแม้จะสะดวกในทางปฏิบัติอยู่มากก็ตาม แต่ผู้ประกันตนจะรู้สึกว่ายังไม่เป็นการเหมาะสม เพราะผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยที่สุดของแต่ละกลุ่มชั้นเงินรายได้จะต้องออกเงินสมทบในอัตราที่คิดเป็นร้อยละของเงินรายได้แล้ว สูงกว่าผู้ประกันตนที่มีรายได้สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน

2.3 วิธีกำหนดอัตราเป็นร้อยละของเงินรายได้ (Percentage Rate)

วิธีนี้กำหนดให้ผู้ประกันตนทุกคนออกเงินสมทบเป็นอัตราร้อยละของเงินรายได้ประจำเดือนของแต่ละคน ส่วนนายจ้างและรัฐบาลจะกำหนดให้ออกเป็นอัตราส่วนของเงินสมทบที่ผู้ประกันตนแต่ละคนจะต้องออก วิธีกำหนดอัตราเป็นร้อยละของเงินรายได้นี้ นับว่าเป็นวิธีที่ให้ความเป็นธรรมแก่สังคมมากที่สุด กล่าวคือผู้มีรายได้มากก็ออกเงินสมทบมาก ผู้มีรายได้น้อยก็ออกเงินสมทบน้อย ลดหลั่นกันไปตามส่วนและยังเป็นวิธีที่สอดคล้องกับหลักการเฉลี่ยความรับผิดชอบของการประกันสังคม

สำหรับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้นำวิธีกำหนดอัตราเป็นร้อยละของเงินรายได้มาใช้ในการกำหนดอัตราเงินสมทบโดยให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

ส่วนการประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

3. การจัดระบบบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข

โดยทั่วไปการจัดระบบบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีอยู่ 2 ระบบ คือ

3.1 การจัดระบบโดยให้มีโครงสร้างการให้บริการของตนเอง (Direct System)

ระบบนี้ การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขจะมีสถานพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาล คลินิก ซึ่งดำเนินงานโดยทางการประกันสังคมเอง นับว่าเป็นการจัดระบบบริการด้าน

การแพทย์และสาธารณสุขตามระบบประกันสังคมที่ดีที่สุด

ผลดีของการจัดระบบโดยให้มีโครงสร้างการให้บริการของตนเอง

1. สามารถควบคุมการจัดบริการให้เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ
2. สามารถขยายขอบเขตของบริการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ
3. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและป้องกันการรั่วไหลของเงินกองทุน

ผลเสียของการจัดระบบโดยให้มีโครงสร้างการให้บริการของตนเอง

1. เสียค่าใช้จ่ายสูงในระยะเริ่มต้น เช่น การก่อสร้างสถานพยาบาลหรือสถานฟื้นฟูสมรรถภาพ
2. เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม เนื่องจากผู้ที่อยู่นอกระบบประกันสังคม จะไม่ได้รับบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขจากการจัดระบบบริการนี้

3.2 การจัดระบบโดยใช้โครงสร้างการให้บริการภายในประเทศที่มีอยู่

(Indirect System)

ระบบนี้ การให้บริการด้านการแพทย์ และสาธารณสุขจะใช้ระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขที่มีอยู่แล้วทั้งในภาครัฐและเอกชนในการให้บริการแก่ผู้ประกันตน

ผลดีของการจัดระบบโดยใช้โครงสร้างการให้บริการภายในประเทศที่มีอยู่

1. ลดค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสถานพยาบาล หรือสถานฟื้นฟูสมรรถภาพ
2. มีสถานพยาบาลกว้างขวางครอบคลุมทั่วประเทศได้มากกว่า

ผลเสียของการจัดระบบโดยใช้โครงสร้างการให้บริการภายในประเทศที่มีอยู่

1. ยากต่อการควบคุมในด้านต้นทุนการจ่ายค่าตอบแทนสถานพยาบาล
2. ยากต่อการควบคุมในด้านคุณภาพของการให้บริการ

สำหรับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การจัดระบบบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขใช้โครงสร้างการให้บริการภายในประเทศที่มีอยู่ทั้งในภาครัฐและเอกชน (มาตรา 59) ซึ่งสถานพยาบาลโครงการประกันสังคมปี พ.ศ. 2537 มีสถานพยาบาลของรัฐบาลและเอกชนที่อยู่ในโครงการประกันสังคมกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ จำนวน 1,477 แห่ง โดยแยกเป็นสถานพยาบาลหลัก 177 แห่ง และสถานพยาบาลในเครือข่าย 1,300 แห่ง²⁴ ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสถานพยาบาลลงได้เป็นอย่างมาก ส่วนปัญหาในด้านต้นทุนการจ่ายค่าตอบแทนสถานพยาบาลนั้น สามารถควบคุมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพราะใช้รูปแบบการเหมาจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัว (fee for capitation)

4. การจ่ายค่าตอบแทนสถานพยาบาล

โดยทั่วไปการจ่ายค่าตอบแทนสถานพยาบาล อาจแบ่งกว้าง ๆ ได้เป็น 2 รูปแบบคือ

4.1 การจ่ายค่าตอบแทนตามรายการ (fee for service)

รูปแบบนี้ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่สถานพยาบาลหรือแพทย์ ตามรายการหน่วยย่อยของการให้บริการ เช่น ค่าตรวจเลือด ค่าผ่าตัด ค่าทำคลอด ค่าตรวจวินิจฉัยในห้องทดลอง เป็นต้น

ผลดีของการจ่ายค่าตอบแทนตามรายการ

1. ผู้รับบริการมักจะได้รับการที่มีคุณภาพที่ดี
2. ผู้ให้บริการหมดความกังวลถึงด้านต้นทุนของการให้บริการ

ผลเสียของการจ่ายค่าตอบแทนตามรายการ

1. ผู้รับบริการและผู้ให้บริการมักจะมีพฤติกรรมแนวโน้มใช้บริการเพิ่มมากขึ้นโดยไม่จำเป็น เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินความจริง ทุ่มเงิน มีการทุจริตซึ่งยากต่อการควบคุมต้นทุนของการให้บริการ ก่อให้เกิดผลเสียต่อกองทุน

²⁴ ประกันสังคม, สำนักงาน. "การประกันสังคม," 1 ปี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ม.ป.ท., (กันยายน 2537), หน้า 64

2. ต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่อตรวจสอบใบสำคัญในการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ (ประเทศไทย ผู้ประกันหนึ่งคนจะเจ็บป่วยเข้า OPD. โดยเฉลี่ยปีละ 2 ครั้ง)

4.2 การเหมาจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัว (fee for capitation)

รูปแบบนี้ เป็นการเหมาจ่ายค่าตอบแทนให้แก่สถานพยาบาลหรือแพทย์เป็นรายหัว ตามจำนวนผู้ประกันตนที่สถานพยาบาลหรือแพทย์รับผิดชอบดูแลในระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะผู้ประกันตนนั้นจะได้เข้าใช้บริการหรือไม่ก็ตาม เป็นรูปแบบที่ใช้ในประเทศเดนมาร์ก อังกฤษ และเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น

ผลดีของการเหมาจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัว

1. ใช้กำลังเจ้าหน้าที่จำนวนน้อย โดยไม่ต้องมาคอยตรวจสอบใบสำคัญ
2. ป้องกันปัญหาการทุจริต การสมยอม ระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการ

การควบคุมต้นทุนของการให้บริการ

ผลเสียของการเหมาจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัว

1. ผู้รับบริการมักจะได้รับบริการที่มีคุณภาพต่ำ
2. ผู้ให้บริการมักจะมีพฤติกรรมแนวโน้มประหยัดต้นทุนของบริการ หรือให้

บริการน้อยที่สุด

สำหรับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การจ่ายค่าตอบแทนสถานพยาบาลใช้รูปแบบการเหมาจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัว กล่าวคือ สถานพยาบาลจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนของผู้ประกันตนที่สถานพยาบาลนั้นรับผิดชอบในระยะเวลาหนึ่ง ๆ ตามที่ตกลงกันระหว่างสถานพยาบาลกับกองทุนประกันสังคมในอัตราเหมาจ่าย 800 บาท/คน/ปี จึงสามารถควบคุมในด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายของการให้บริการได้เป็นอย่างดี แต่ขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาในด้านคุณภาพของการให้บริการอยู่บ้าง



มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม

แรงงาน นับว่าเป็นทรัพยากรและปัจจัยในการเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลของทุกประเทศจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานและถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องจัดให้มีการคุ้มครองและจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ในระดับมาตรฐานตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้เพื่อความมุ่งหมายที่จะให้เกิดความเป็นธรรมทางสังคมยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้ใช้แรงงาน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลหรือประเทศชาติอื่น เป็นส่วนรวม

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) รับรองไว้ระหว่างสมัยประชุมที่ 1-81 ปี พ.ศ. 2462-2537 มีจำนวน 357 ฉบับ แยกเป็นอนุสัญญา 176 ฉบับ และข้อเสนอแนะ 182 ฉบับ ซึ่งการประกันสังคมได้รับการรับรองกำหนดเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศรวมอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะหลายฉบับ โดยเฉพาะอนุสัญญาลำดับที่ 102 ปี ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) ได้วางมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคมครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. อนุสัญญา ฉบับที่ 102 มาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันเป็นสมัยที่สามสิบห้า เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1952 และได้มีมติรับรองข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอยู่ในระเบียบวาระการประชุมที่ 5 และได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้มีมติเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน ค.ศ. 1952 รับรองอนุสัญญาต่อไป ซึ่งอาจเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952^{๒๕}

^{๒๕}International Labour Organization. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981, 1982:533.

ส่วนที่ 1 บทบัญญัติทั่วไป

ในอนุสัญญานี้ :

ก) คำว่า "บัญญัติ" หมายถึง การกำหนดภายใต้กฎหมายหรือระเบียบภายในประเทศ

ข) คำว่า "อาศัย" หมายถึง การอาศัยอยู่ภายในประเทศ และคำว่า "ผู้อาศัย" หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ภายในประเทศ

ค) คำว่า "ภรรยา" หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการอุปการะเลี้ยงดูจากสามี

ง) คำว่า "หญิงหม้าย" หมายถึง หญิงซึ่งเคยได้รับการอุปการะเลี้ยงดูจากสามี จนกระทั่งสามีเสียชีวิต

จ) คำว่า "บุตร" หมายถึง บุตรซึ่งอยู่ในวัยศึกษาภาคบังคับ หรือ มีอายุไม่เกิน 16 ปีบริบูรณ์

ฉ) คำว่า "คุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิ" หมายถึง ระยะเวลาจ่ายเงินสมทบ ระยะเวลาทำงานหรือระยะเวลาอาศัยอยู่ภายในประเทศอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน²⁶

ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้ จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 3 ประเภท โดยเลือกจาก การรักษาพยาบาล ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบนันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร ทูณภพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และจะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภท โดยเลือกจาก ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบนันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ทูณภพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ²⁷

ส่วนที่ 2 การบริการทางการแพทย์

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 60% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร หรือ

²⁶ Convention No.102 Minimum Standards of Social Security, Art 1.

²⁷ Ibid, Art 2.

2. ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศรวมทั้งภรรยาและบุตร หรือ

3. ประเภทของประชาชนในประเทศตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ

4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป รวมทั้งภรรยาและบุตร^{๒๐}

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. กรณีเจ็บป่วย อย่างน้อยจะได้รับ

1.1 การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไปรวมทั้งการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน

1.2 การรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งในกรณีของผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก และการรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถจัดหาได้นอกโรงพยาบาล

1.3 เวชภัณฑ์ที่จำเป็น ตามที่อายุรแพทย์หรือแพทย์ที่มีคุณสมบัติกำหนด

และ

1.4 การนักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น^{๒๑}

2. กรณีตั้งครรภ์ และคลอดบุตร อย่างน้อยจะได้รับ

2.1 การรักษาดูแลในช่วงก่อนคลอด ขณะคลอด และหลังคลอด โดยอายุรแพทย์ หรือผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติ และ

2.2 การนักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น

3. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่เข้ารับการรักษายาบาล ยกเว้นกรณีเจ็บป่วย ซึ่งอาจจะได้รับแค่ 26 สัปดาห์ สำหรับการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง เว้นแต่กรณีเจ็บป่วยเรื้อรัง และถ้ายังคงได้รับเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ ก็จะได้รับ การรักษาพยาบาลต่อ

^{๒๐} Ibid, Art 9.

^{๒๑} Ibid, Art 10.1

4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ ผู้ประกันตนเองอาจจะได้รับการรักษาพยาบาลนานแค่ 13 สัปดาห์สำหรับการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง³⁰

ส่วนที่ 3 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

2. ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ

3. ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ

4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป³¹

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประเภทของลูกจ้าง หรือประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด จะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย

2. ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด จะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้อง

³⁰ Ibid, Art 12.

³¹ Ibid, Art 16

คล้อยตามมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด³²

3. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่เจ็บป่วย แต่ระยะเวลาที่จะได้รับเงินทดแทนอาจจะจำกัดแค่ 26 สัปดาห์ สำหรับการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาเกิน 3 วัน

4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ ระยะเวลาที่ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนจะถูกจำกัด ดังนี้

4.1 จำนวนทั้งหมดที่มีการจ่ายเงินทดแทนในแต่ละปีไม่น้อยไปกว่า 10 เท่าของจำนวนคนที่ได้รับการคุ้มครองโดยเฉลี่ยของปีนั้น ๆ หรือ

4.2 ได้รับจำกัดแค่ 13 สัปดาห์สำหรับการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาเกิน 3 วัน³³

ส่วนที่ 4 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

2. ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ

3. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองคือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป³⁴

³² Ibid, Art 16.

³³ Ibid, Art 18.

³⁴ Ibid, Art 21.

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย
2. ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด จะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด^{๓๕}
3. ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ว่างงาน แต่ระยะเวลาที่ได้รับอาจจะถูกจำกัด ดังนี้
 - 3.1 ได้รับแค่ 13 สัปดาห์ภายในช่วง 12 เดือน ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้
 - 3.2 ได้รับแค่ 26 สัปดาห์ภายในช่วง 12 เดือน ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด
4. ถ้ากฎหมายหรือระเบียบกำหนดว่า ระยะเวลาที่ได้รับประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ และ/หรือขึ้นอยู่กับประโยชน์ทดแทนที่เคยได้รับภายในระยะเวลาที่กำหนด ถ้าระยะเวลาที่จะได้รับสิทธิโดยเฉลี่ย คือ อย่างต่ำ 13 สัปดาห์ ภายในช่วง 12 เดือน ถือว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดเอาไว้ในข้อ 3.1
5. ผู้ประกันตนอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนในช่วง 7 วันแรกที่รอการเกิดสิทธิสำหรับการขาดรายได้ในแต่ละครั้ง โดยจะนับจำนวนวันที่ว่างงานก่อนและหลังการทำงานชั่วคราว ซึ่งมีระยะเวลาไม่เกินที่กำหนดไว้ เป็นส่วนหนึ่งของการขาดรายได้ในครั้งเดียวกัน
6. ในกรณีของแรงงานตามฤดูกาล ช่วงระยะเวลาที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนและช่วงระยะเวลาการเกิดสิทธิ จะได้รับการปรับให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานของแรงงานประเภทนี้^{๓๖}

^{๓๕} Ibid, Art 22.

^{๓๖} Ibid, Art 24.

ส่วนที่ 6 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ
2. ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ภายในประเทศ หรือ
3. ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ
4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป³⁷

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในลักษณะของการจ่ายเป็นรายงวด ซึ่งคำนวณได้ดังนี้
 - 1.1 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้าง หรือประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด จะคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย
 - 1.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ในช่วงที่เกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด จะคำนวณให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด³⁸
2. บุคคลที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนด คือ
 - 2.1 ผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนด เช่น จ่ายเงินสมทบหรือทำงานมาแล้ว 30 ปี หรืออาศัยอยู่ภายในประเทศ

³⁷ Ibid, Art 27.

³⁸ Ibid, Art 28.

ครบ 20 ปี ก่อนที่จะว่างงาน หรือ

2.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนที่มีรายได้ทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กำหนด และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับจำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนดไว้

3. ถ้าประโยชน์ทดแทนตามที่กล่าวในข้อ 2 ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ หรือระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนลดส่วน คือ

3.1 ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบหรือทำงานมาแล้ว 15 ปี ก่อนที่จะว่างงานและเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด หรือ

3.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนที่มีรายได้ทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กำหนด และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนครั้ง โดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนดไว้³⁹

4. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปจนกระทั่งเสียชีวิต⁴⁰

ส่วนที่ 6 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร สำหรับประโยชน์ทดแทนจากการเสียชีวิตของบุคลากรเลี้ยงครอบครัว หรือ

2. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวน

³⁹ Ibid, Art 29.1

⁴⁰ Ibid, Art 30.

ลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป รวมทั้งภรรยาและบุตรสำหรับ ประโยชน์จากการเสียชีวิตของผู้หาเลี้ยงครอบครัว⁴¹

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ในกรณีของการเจ็บป่วย ผู้ประกันตนจะได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่ง ประกอบด้วย

- 1.1 การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งในกรณีของผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก รวมทั้งการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน
- 1.2 บริการทันตกรรม
- 1.3 การดูแลโดยพยาบาล ที่บ้าน ที่โรงพยาบาล หรือที่สถานพยาบาล
อื่น ๆ

1.4 การพักรักษาในโรงพยาบาล ในสถานพักรักษา ในสถานพักรักษาตัว สำหรับคนไข้หรือในสถานพยาบาลอื่น ๆ และ

1.5 อุปกรณ์ทางด้านทันตกรรม เวชภัณฑ์ การรักษาพยาบาล และการ ผ่าตัดรวมทั้งอวัยวะเทียมพร้อมอุปกรณ์ซ่อมแซม และแว่นสายตา

2. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความ ไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ อย่างน้อยที่สุดผู้ประกันตน จะได้รับบริการทางการแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การรักษาพยาบาลโดยแพทย์ทั่วไป รวมทั้งการตรวจเยี่ยมอาการ
ที่บ้าน

2.2 การรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งในกรณีของผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก และการรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถ จัดหาได้นอกโรงพยาบาล

2.3 เวชภัณฑ์ที่จำเป็น ตามที่อายุรแพทย์หรือแพทย์ที่มีคุณสมบัติกำหนด
และ

⁴¹Ibid, Art 33.

2.4 การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่เป็น⁴²

3. ในกรณีของการไว้สมรรถภาพในการทำงาน การสูญเสียความสามารถในการหารายได้โดยสิ้นเชิงอย่างถาวร หรือการสูญเสียความสามารถในลักษณะเดียวกัน หรือการเสียชีวิตของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย

4. ในกรณีของการสูญเสียความสามารถในการหารายได้เพียงบางส่วนอย่างถาวร หรือการสูญเสียความสามารถในลักษณะเดียวกัน ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งมีมูลค่าเป็นสัดส่วนกับการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด

5. ผู้ประกันตนอาจจะได้รับประโยชน์ทดแทนที่จ่ายเป็นเงินก้อนในกรณี

5.1 สูญเสียความสามารถในการทำงานเพียงเล็กน้อย

5.2 พนักงานเจ้าหน้าที่เห็นว่าผู้ประกันตนสามารถนำเงินก้อนไปใช้ได้
อย่างเหมาะสม⁴³

6. ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด ไปตลอดช่วงระยะเวลาที่สูญเสียรายได้ ยกเว้นในกรณีของการไว้สมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ประกันตนจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนในช่วง 3 วันแรกของการสูญเสียรายได้แต่ละครั้ง⁴⁴

ส่วนที่ 7 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

2. ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ

⁴² Ibid, Art 34.1

⁴³ Ibid, Art 38.

⁴⁴ Ibid, Art 38.

3. ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด หรือ

4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป⁴⁵

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ คือ

1.1 ผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนครบถ้วน จะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด หรือ

1.2 ประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตร อยู่ในรูปของอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่ อาศัย วันหยุด หรือการช่วยงานในบ้าน หรือ

1.3 ข้อ 1.1 และ 1.2 รวมกัน⁴⁶

2. บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด คือ ผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นการจ่ายเงินสมทบหรือการทำงานครบ 3 เดือน หรือการอาศัยอยู่ในประเทศครบ 1 ปี⁴⁷

3. มูลค่าทั้งหมดของประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับคือ

3.1 3% ของค่าจ้างสำหรับแรงงานชายโดยทั่วไป 1 คน คูณกับจำนวนบุตรทั้งหมดของผู้ประกันตนทุกคน หรือ

3.2 1.5% ของค่าจ้างสำหรับแรงงานชายโดยทั่วไป 1 คน คูณกับจำนวนบุตรทั้งหมดของประชาชนทุกคนที่อาศัยอยู่ภายในประเทศ⁴⁸

4. ในกรณีที่ประโยชน์ทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือ⁴⁹

⁴⁵ Ibid, Art 41.

⁴⁶ Ibid, Art 42.

⁴⁷ Ibid, Art 43.

⁴⁸ Ibid, Art 44.

⁴⁹ Ibid, Art 45.

ส่วนที่ 8 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างหญิงตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาของผู้ประกันตนสำหรับบริการทางการแพทย์ หรือ
2. ประเภทของประชาชนหญิงที่มีรายได้ตามที่กำหนดโดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมทั้งภรรยาของผู้ประกันตนชาย สำหรับบริการทางการแพทย์ หรือ
3. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ประเภทของลูกจ้างหญิงตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป รวมทั้งภรรยาของผู้ประกันตนชายสำหรับบริการทางการแพทย์⁵⁰

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ในขณะที่ตั้งครรรภ์ คลอดบุตร และหลังคลอดอย่างน้อยที่สุดผู้ประกันตน จะได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 การพยาบาลดูแลในช่วงก่อนคลอด ขณะคลอด และหลังคลอด โดยอายุรแพทย์ หรือผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติ
 - 1.2 การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น⁵¹
2. ในกรณีของการสูญเสียรายได้เนื่องจากการตั้งครรรภ์ การคลอด และการพักผ่อนหลังคลอด ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย โดยอาจมีมูลค่าแตกต่างกันไปในแต่ละช่วง⁵²

⁵⁰ Ibid, Art 48.

⁵¹ Ibid, Art 49.

⁵² Ibid, Art 50.

3. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ลาคลอด ยกเว้นกรณีของการจ่ายเป็นรายงวด ซึ่งอาจจะได้รับเพียงแค่ 12 สัปดาห์ แต่ถ้าจำเป็นต้องพักงานนานกว่านั้น หรือภายใต้กฎหมายหรือระเบียบกำหนดให้พนักงานได้งานได้นานกว่านั้นก็จะได้รับนานกว่า 12 สัปดาห์ แต่ไม่เกินระยะเวลาที่จำเป็นหรือระยะเวลาที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด⁵³

ส่วนที่ 9 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ
2. ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20% ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ
3. ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ
4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองคือ ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป⁵⁴

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณได้ดังนี้
 - 1.1 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประเภทของลูกจ้างหรือประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด จะคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย

⁵³ Ibid, Art 52.

⁵⁴ Ibid, Art 55.

1.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองคือ ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด จะคำนวณให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด⁵⁶

2. บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด คือ

2.1 ผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนด เช่น จ่ายเงินสมทบหรือทำงานมาแล้ว 15 ปี หรืออาศัยอยู่ในประเทศครบ 10 ปี ก่อนที่จะทุพพลภาพ หรือ

2.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนที่มีรายได้ทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับจำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนด

3. ถ้าประโยชน์ทดแทนตามที่กล่าวในข้อ 2 ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ หรือระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนแบบลดส่วน คือ

3.1 ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบหรือทำงานมาแล้ว 5 ปี ก่อนที่จะทุพพลภาพ และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

3.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนที่มีรายได้ทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนด⁵⁶

4. ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ทุพพลภาพ หรือจนกระทั่งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ⁵⁷

⁵⁶ Ibid, Art 56.

⁵⁶ Ibid, Art 57.1-2

⁵⁷ Ibid, Art 58.

ส่วนที่ 10 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

ก. ขอบเขตการคุ้มครอง

บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย

1. ภรรยาและบุตรของประเภทลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ
2. ภรรยาและบุตรของประเภทประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 20 % ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ
3. ภรรยาหม้ายและบุตรของประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ
4. ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองคือ ภรรยาและบุตรของลูกจ้างตามที่กำหนด โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 50% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป^{๕๑}

ข. ประโยชน์ทดแทน

1. ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนเป็นการจ่ายรายงวดซึ่งคำนวณได้ดังนี้คือ
 - 1.1 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือประเภทของลูกจ้าง หรือประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่กำหนด จะคำนวณให้สอดคล้องกับรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หรือค่าจ้างของแรงงานชาย
 - 1.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับที่กำหนด จะคำนวณให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด^{๕๒}
2. บุคคลที่ได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนด คือ
 - 2.1 บุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งมีผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่ระเบียบที่กำหนด เช่น จ่ายเงินสมทบหรือทำงานมา

^{๕๑} Ibid, Art 61

^{๕๒} Ibid, Art 62.

แล้ว 15 ปี หรืออาศัยอยู่ในประเทศครบ 10 ปี

2.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ภรรยาและบุตรของประชาชน ที่มีรายได้อันทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ บุคคลในความอุปการะของผู้หาเลี้ยงครอบครัวซึ่งจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับจำนวนครั้ง โดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนดไว้

3. ถ้าประโยชน์ทดแทนตามที่กล่าวในข้อ 2 ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ หรือระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองบางส่วน คือ

3.1 บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมีผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่จ่ายเงินสมทบหรือทำงานมาแล้ว 5 ปี และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

3.2 ถ้าบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง คือ ภรรยาและบุตรของประชาชน ที่มีรายได้อันทุกคน ผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ บุคคลในความอุปการะของผู้หาเลี้ยงครอบครัวซึ่งจ่ายเงินสมทบ 3 ปี และในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ ได้จ่ายเงินสมทบในแต่ละปี โดยมีจำนวนครั้งที่จ่ายเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนครั้ง โดยเฉลี่ยต่อปีที่กำหนดไว้^{๑๐}

4. ผู้ที่อยู่ในความอุปการะจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กำหนดไปตลอดช่วงระยะเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือ^{๑๑}

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{๑๐} Ibid, Art 63.1-2

^{๑๑} Ibid, Art 64.

1.4 มาตรฐานการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นรายงวด^{๑๒}

ชนิดของประโยชน์ทดแทน	ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน	อัตราร้อยละของเงินทดแทนจากรายได้
1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	สามี ภรรยา และบุตร 2 คน	45
2. กรณีว่างงาน	สามี ภรรยา และบุตร 2 คน	45
3. กรณีชราภาพ	สามี และภรรยาที่อยู่ในวัยรับเงินบำนาญ	40
4. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน		
- ไร้สมรรถภาพในการทำงาน	สามี ภรรยา และบุตร 2 คน	60
- ทักษะพลภาพ	สามี ภรรยา และบุตร 2 คน	50
- อยู่ในอุปการะ	ภรรยาหม้าย และบุตร 2 คน	40
5. กรณีคลอดบุตร	ผู้ประกันตนหญิง	45
6. กรณีทุพพลภาพ	สามี ภรรยา และบุตร 2 คน	40
7. กรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ	ภรรยาหม้าย และบุตร 2 คน	40



^{๑๒} Ibid, p. 549.

2. ปรากฏาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม

ในส่วนของปรากฏาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อันเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมนั้น ปรากฏอยู่ใน ข้อ 22 และข้อ 25 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 22 บุคคลทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม มีสิทธิได้รับหลักประกันความมั่นคงทางสังคมและมีสิทธิทำให้เกิดการยอมรับทางสังคม เพื่อให้บรรลุถึงสิทธิในทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อันขาดเสียมิได้ในเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ อาศัยความเพียรพยายามของรัฐ และทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นสำคัญ

ข้อ 25 (1) บุคคลทุกคน มีสิทธิได้รับมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมเพื่อสุขภาพ ความผาสุกของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล และการบริการทางสังคมที่จำเป็น ตลอดจนมีสิทธิได้รับหลักประกันว่างงาน เจ็บป่วยทุพพลภาพ เป็นหม้าย ชราภาพ หรือขาดการดำรงชีพอื่น ๆ ในพฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจการควบคุม

(2) มารดาและเด็กมีสิทธิได้รับการดูแลรักษา และการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งหลายไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรส จะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน

การประกันสังคม ให้ความสำคัญในเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยไม่จำกัดว่าจะมีเชื้อชาติ สีผิวหรืออยู่ในประเทศใด ดังนั้น กฎหมายที่เกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างประเทศ จะกำหนดไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติของพลเมือง ในชาติและให้รวมถึงผู้ซึ่งอพยพมาทำงานทำด้วย^{๑๖}

อนุสัญญาและข้อเสนอนานาชาติซึ่งที่ประชุมใหญ่ของ ILO รับรองไว้ระหว่างสมัยประชุมที่ 1-81 ปี พ.ศ. 2462-2537 มีจำนวน 357 ฉบับ แยกเป็นอนุสัญญา 176 ฉบับ และข้อเสนอนานาชาติ 182 ฉบับ ในจำนวนนี้เป็นอนุสัญญาที่รัฐบาลไทยในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้สัตยาบันแล้ว 11 ฉบับ และข้อเสนอนานาชาติที่รัฐบาลได้รับรองแล้ว 10 ฉบับ

^{๑๖}นิคม จันทรวิทุร, "กฎหมายประกันสังคมระหว่างประเทศ," รายงานไทยเพื่อชีวิตที่ดีกว่า, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ ฟอร์ดริช-เอแบรท, 2534), หน้า 99

สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ค.ศ. 1952 (พ.ศ. 2495) รัฐบาลไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน การที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบัน อนุสัญญา 11 ฉบับ และรับรองข้อเสนอแนะ 10 ฉบับ คงจะเป็นเพราะรัฐบาลไม่อยากจะให้มีพันธะ หรือเพราะยังไม่คิดที่จะให้การแรงงานของไทยเป็นไปตามมาตรฐานสากล ที่ประเทศสมาชิกของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ ถึงยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญา^{๑๔} หรือรับรองข้อเสนอแนะอื่นอีก

ส่วนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ ผู้แทนรัฐบาลไทยได้ร่วมอยู่ในที่ประชุม และมี มติให้ความเห็นชอบร่างปฏิญญาดังกล่าวด้วย

จุดกำเนิดของการประกันสังคมและการประกันสังคมในต่างประเทศ

สืบเนื่องจากวิกฤตการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในประเทศเยอรมัน เป็น มูลเหตุ เจ้าชายบิสมาร์ค (Bismarck) ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้นำวิธีการ ประกันสังคมมาใช้เป็นมาตรการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนชั้น เบื้องแรกในโลก โดยประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ ออกมาเป็นกฎหมายฉบับแรก เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2426 และจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำ งานในปี พ.ศ. 2427

สาเหตุสำคัญที่เจ้าชายบิสมาร์คได้นำวิธีการประกันสังคมเข้าไปใช้ในประเทศเยอรมัน นั้น มีอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. หลังจากประเทศเยอรมัน ได้ยุติการทำศึกสงครามกับประเทศฝรั่งเศสในสงคราม แปร่ง โกวริสเซีย ได้ไม่นานนัก ประเทศเยอรมันก็ได้รัฐเยอรมันทั้งหลายที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไป เข้าเป็นอาณาจักร และต้องเข้ารับภาระในด้านเศรษฐกิจและสังคมด้วย จึงได้เริ่มมีการปรับปรุง พื้นฟูและบูรณะเป็นการใหญ่ ซึ่งเท่ากับอยู่ในระยะของการพัฒนาประเทศเท่านั้น ประชาชนจึงอยู่ใน สถานะที่จะต้องพึ่งรัฐหรือได้รับความช่วยเหลือสงเคราะห์จากรัฐ

^{๑๔} ไนศิษฐ์ นิลพัฒนกุล, "กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ," วารสารกฎหมาย

2. การพัฒนาของประเทศเยอรมันในระยะนั้น มุ่งที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างขนานใหญ่และเอาจริงเอาจัง อันเป็นเหตุให้กิจการในด้านนี้ขยายตัวก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และประชาชนก็จำต้องอาศัยเครื่องจักรทำมาหาเลี้ยงชีพ ประกอบกับภาวะการค้าของประเทศเยอรมันได้ตกต่ำติดต่อกันมาหลายปี ดุลย์การค้าระหว่างประเทศอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ สภาพทางเศรษฐกิจจึงทรุดหนักลงตามลำดับ ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนถึงภาวะทางสังคม ประชาชนเยอรมันต้องประสบกับปัญหาความยากจนขั้นแค้น และเดือดร้อนโดยทั่วไป เหตุการณ์ต่าง ๆ มีแต่จะสร้างความระส่ำระสายให้แก่ประเทศชาติอยู่โดยตลอด

3. จากภาพแห่งความเดือดร้อน ทุขุขยากและประชาชนไม่อยู่ในฐานะที่จะช่วยตัวเองได้นี้ได้ก่อให้เกิดการแทรกแซงทางการเมือง พรรคการเมืองโซเชี่ยลลิสม์ (National Socialist) อันเป็นพรรคตรงข้ามกับพรรครัฐบาล โดยได้เข้าไปปลุกปั่นและสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ในหมู่ประชาชนคนงานที่หาเลี้ยงชีพด้วยการใช้แรงงานทางร่างกาย และลัทธิดังกล่าวนี้ได้แพร่หลายออกไปอย่างรวดเร็วจนรัฐบาลไม่สามารถจะสกัดกั้นไว้ได้ ซึ่งในระยะเวลา 5 ปี ของความระส่ำระสาย คือในระหว่างปี พ.ศ. 2415-พ.ศ. 2420 ได้มีประชาชนสมัครเข้าเป็นสมาชิกของพรรคการเมืองนี้เพิ่มขึ้นจากจำนวน 125,000 คน เป็นจำนวนถึง 500,000 คน หรือเพิ่มขึ้นอีก 3 เท่าตัว และได้มีการก่อความวุ่นวายเสถียรภาพของรัฐบาลด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนพยายามเร่งเร้าให้รัฐบาลเปลี่ยนแปลงภาวะทางสังคมอยู่ตลอดเวลา

เหตุการณ์ดังได้กล่าวมาแล้ว ย่อมนำความยุ่งยากและหนักใจมาสู่เจ้าชายนิสเมิร์ค ในฐานะผู้รับผิดชอบต่ออาณาจักรในขณะนั้นเป็นอย่างยิ่ง และจากแนวความคิดของเจ้าชายนิสเมิร์คในหลักที่ว่า รัฐจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสวัสดิภาพของประชากรทั้งชาติ และจะต้องระงับยับยั้งความคิดเห็นรุนแรงของบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างใดแก่ประเทศชาติให้หมดสิ้นไป จึงได้ตัดสินใจตกลงให้ปฏิรูปการเศรษฐกิจของประเทศเยอรมันตามความคิดเห็น และเริ่มนำระบบประกันสังคมเข้ามาใช้พร้อมกันโดยทันที^{๑๕}

^{๑๕} ประชาสงเคราะห์, กรม. ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม, หน้า 35-36

การประกันสังคมของประเทศเยอรมันได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ หลักการประกันสังคมถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของประชาชน โดยได้รับการรับรองจากพันธบัตรรัฐธรรมนูญที่ประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ. 2488

ปัจจุบัน การประกันสังคมได้กำหนดไว้ในกฎหมาย 4 ฉบับ คือ กฎหมายว่าด้วยการประกันสุขภาพและบำนาญสำหรับคนงาน พ.ศ. 2454 กฎหมายว่าด้วยบำนาญสำหรับคนงานที่ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2454 กฎหมายว่าด้วยบำนาญสำหรับคนงานเหมืองแร่ พ.ศ. 2486 และกฎหมายว่าด้วยการประกันการว่างงาน พ.ศ. 2470

หลังจากเยอรมันใช้การประกันสังคมเป็นมาตรการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์โดยทั่วไปแล้ว ประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรป ก็ได้นำวิธีการประกันสังคมมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของประเทศ ซึ่งก็ได้รับผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

ทวีปอเมริกา

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลง ความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของพลเมือง และการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ส่งผลให้แรงงานชนบทละทิ้งฐานเคลื่อนย้ายไปทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น แหล่งชุมชนซึ่งมีขนาดเล็กได้ขยายพื้นที่เป็นเมืองขนาดใหญ่ ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมประมาณปี พ.ศ. 2463 บางมลรัฐได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการสงเคราะห์ หรือช่วยเหลือแก่เด็กกำพร้า หญิงหม้าย คนยากจนและคนตาบอด แต่เป็นการจัดทำภายในเฉพาะมลรัฐ โดยไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐบาลกลางจึงไม่บังเกิดผลมากนัก

ในปี พ.ศ. 2473 เกิดภาวะวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ คนงานซึ่งดำรงชีพอยู่กับนายจ้างต้องประสบความเดือดร้อนทุกข์ยากจากการทำงาน ค่าจ้างต่ำและขาดสวัสดิการ เกิดสภาวะขยายตัวทางการว่างงาน ความอดอยากยากจน ประกอบกับระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของครอบครัวลดน้อยลง อันเป็นผลให้ปัญหาความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตของพลเมือง อันเนื่องจากการเจ็บป่วย ทูพลาภาพ ชราภาพ ว่างงานและมรณะกรรมได้รับการเร่งเร้าให้มีการแก้ไขโดยฉับพลัน

ต่อมาเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2476 แฟรงกลิน ดีลาโน รูสเวลล์ ได้รับเลือกตั้งเข้าดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา ก็ได้เข้าแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวโดยได้นำเสนอ

ถึงมาตรการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่พลเมืองด้วยวิธีการประกันสังคม ต่อสภา Congress เมื่อ 8 มิถุนายน พ.ศ.2477 โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (The Committee of Economic Security) เพื่อศึกษาปัญหาและให้ข้อเสนอแนะในการพิจารณากร่างกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม (Economic Security Bill) เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2477 และจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการชุดนี้ สหรัฐอเมริกา จึงได้ตรากฎหมายประกันสังคมฉบับแรกออกมาใช้บังคับ เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ.2478 ซึ่งมีชื่อเรียกว่า Social Security Act 1935 (รัฐบัญญัติความมั่นคงทางสังคม พ.ศ.2478)

ในปัจจุบันโปรแกรม OASDHI* มีขอบข่ายการคุ้มครองเกือบจะกลายเป็นกรณีทั่วไป กล่าวคือ คนงานในทุกภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายเดือน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระต่าง ๆ ก็อยู่ภายใต้การคุ้มครองนี้^{๑๐๐}

เมื่อการประกันสังคมสามารถช่วยจัดความเดือดร้อนทุกข์ยากให้แก่พลเมืองสหรัฐอเมริกา ดังเป็นที่ประจักษ์โดยทั่วไปแล้ว ประเทศแคนาดา บราซิล เม็กซิโก ฯลฯ ก็ได้นำการประกันสังคมไปปรับใช้ในประเทศของตนบ้าง

ทวีปออสเตรเลีย

เมื่อปี พ.ศ. 2441 ประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ได้จัดให้มีการประกันสังคมขึ้น และในปัจจุบัน ได้ขยายขอบเขตการดำเนินงานจนมีความก้าวหน้าทัดเทียมประเทศในทวีปยุโรป และอเมริกา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* OASDHI หมายถึง ชื่อย่อของโปรแกรมการจัดกลุ่มประเภทประโยชน์ทดแทน โดยโปรแกรมนี้จะรู้จักกันภายใต้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Old - age, Survivors, Disability and Health Insurance

^{๑๐๐} ศักดิ์ศรี นริบาลบรรพตเขตต์, ระบบความมั่นคงทางสังคม (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535), หน้า 116

ทวีปแอฟริกา

ถึงแม้ว่าประเทศในทวีปแอฟริกาส่วนมากจะเคยตกเป็นเมืองขึ้น และได้รับเอกราชเมื่อไม่นานมานี้ก็ตาม ในหลายประเทศก็ได้จัดให้มีการดำเนินงานประกันสังคมขึ้น เช่น ประเทศคองโก ตูนิเซีย มาลากาซี โมร็อกโก และประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เป็นต้น

ทวีปเอเชีย

นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง สหรัฐอเมริกาในฐานะประเทศผู้ชนะสงคราม จึงมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้กับประเทศญี่ปุ่น ญี่ปุ่น จึงเป็นชาติแรกในแถบเอเชีย ที่จัดให้มีการดำเนินงานประกันสังคม โดยเริ่มจากการตรากฎหมายว่าด้วย การประกันอุบัติเหตุและโรครันเกิดจากการทำงาน พ.ศ. 2454 การประกันสุขภาพ พ.ศ. 2465 การประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2481 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2510 การประกันสวัสดิการบำนาญ พ.ศ. 2484 ปัจจุบันใช้กฎหมายอยู่ 3 ฉบับคือ กฎหมายประกันสวัสดิการบำนาญ พ.ศ. 2497 และกฎหมายประกันบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. 2502 และกฎหมายประกันการว่างงาน พ.ศ. 2490 ซึ่งเป็นการประกันประเภทสุดท้ายที่ประเทศญี่ปุ่นจัดให้มีการดำเนินงานตามกฎหมาย ^{๑๗}

วิวัฒนาการของการประกันสังคมในประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม มาตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อปี พ.ศ. 2475 โดยผู้มีหน้าที่ร่างแผนเศรษฐกิจได้ร่าง "แผนงานประกันสังคม" รวมไว้ในแผนเศรษฐกิจฉบับนั้น แต่แนวความคิดดังกล่าวได้ถูกปฏิเสธอย่างสิ้นเชิง ^{๑๘} แต่ด้วยความ

^{๑๗} วิจิตร ระวังวงศ์ และคณะ, "ศึกษาแนวคิดเปรียบเทียบด้านกฎหมาย," การประกันสังคมในประเทศไทย : แนวทางในการจัดทำดำเนินการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529 หน้า 10.

^{๑๘} อัครเมธี ทองนวล, "กฎหมายประกันสังคม : ความพยายามที่สำคัญของรัฐบาลและรัฐสภา," รัฐสภาสาร 36 (มีนาคม 2531) : 33.

สำคัญของการประกันสังคม รัฐบาลต่อๆ มายังคงนำแนวความคิดเกี่ยวกับการประกันสังคมกลับมาพิจารณาอีกครึ่งหนึ่ง โดยจะแบ่งช่วงเวลาในการศึกษาวิวัฒนาการของการประกันสังคมในประเทศไทย ดังนี้

1. สมัยของรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม (พ.ศ. 2495-2500)

การประกันสังคมได้เริ่มมีบทบาทเข้ามาสู่ประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2495 โดยในสมัยนั้นรัฐบาลได้มีนโยบายที่จะทำนุบำรุงประชาชน ให้มีการกินดีอยู่ดี และมีหลักประกันอันมั่นคงในสังคมโดยทั่วไป คณะรัฐมนตรีจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่ง มีชื่อเรียกว่า "คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์" เพื่อให้มีหน้าที่พิจารณาวิธีดำเนินการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนในด้านสวัสดิการ

ในการประชุมคณะกรรมการสังคมสงเคราะห์ เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2495 ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนให้มีหลักประกันอันมั่นคงที่แน่นอนและสม่ำเสมอตลอดไปนั้น จำเป็นจะต้องให้การสงเคราะห์ด้วยวิธีการประกันสังคม จึงได้มีมติที่จะดำเนินงานสงเคราะห์ประชาชนตามวิธีการประกันสังคม เพื่อให้ความคุ้มครองและหลักประกันอันมั่นคงแก่ประชาชนในยามที่ต้องประสบความเดือดร้อน หรือเหตุวิบัติ อาทิ การมีบุตรมาก การคลอดบุตร การเจ็บป่วย การพิการ ทุพพลภาพ การชราภาพ และการมรณะกรรม ในหลักการที่จะให้ประชาชนแต่ละคนได้ช่วยตัวเองและช่วยครอบครัว จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่ง เพื่อให้มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักการและวิธีดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการสังคมสงเคราะห์

คณะกรรมการได้ประชุมพิจารณา กำหนดวิธีการประกันสังคมเสร็จสิ้นลง เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2495 และได้เสนอความเห็นต่อประธานกรรมการสังคมสงเคราะห์ พร้อมกับเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมและร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

เมื่อถึงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 71 ตอนที่ 11 ก็ได้ลงประกาศพระราชบัญญัติ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2497 เพื่อจัดตั้งกรมประกันสังคมในสังกัดกระทรวงการคลัง

การเตรียมงานต่าง ๆ ได้แล้วเสร็จและพร้อมที่จะบังคับใช้กฎหมายได้ใน กลางปี พ.ศ. 2499 ในระหว่างนั้นได้มีบริษัทประกันภัย องค์กร และรัฐวิสาหกิจได้แสดงการคัดค้านไม่เห็นด้วยกับการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม อันเป็นเหตุให้คณะรัฐมนตรีต้องใช้ดุลพินิจในเรื่องนี้อย่างหนัก

ในที่สุดได้มีการเดินขบวนเพื่อให้ระงับการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม ซึ่งจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ในสมัยนั้นก็จำต้องยินยอม และสั่งให้ระงับการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมโดยไม่มีกำหนด^{๑๑}

2. สมัยของรัฐบาล จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (พ.ศ. 2501-2508)

วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2500 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำรัฐประหารล้มรัฐบาลโดยการนำของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม ลง รัฐบาลที่ได้จัดตั้งขึ้นภายหลังการรัฐประหารก็ได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2501 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2501 ให้ยุบกรมประกันสังคม

อย่างไรก็ดี ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้โอนงานกองวิชาการ กรมประกันสังคม พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ที่มาสังกัดทางกรมประชาสัมพันธ์ โดยให้เปลี่ยนชื่อเป็น "กองความมั่นคงทางสังคม" เพื่อให้มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และเตรียมงานต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะดำเนินงานประกันสังคมต่อไป

3. สมัยของรัฐบาล จอมพลถนอม กิตติขจร (พ.ศ. 2507-2516)

เมื่อจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ถึงแก่อสัญกรรมปลายปี พ.ศ. 2508 จอมพลถนอม กิตติขจร เข้าดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีสืบแทน

คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้วอีกวาระหนึ่ง และได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2507 คณะรัฐมนตรีได้มีมติมอบให้

^{๑๑} ประชาสงเคราะห์, กรม. การประกันสังคมในประเทศไทย ศาลประกันสังคมในประเทศอังกฤษ บำนาญชราภาพในระบบความมั่นคงทางสังคม, เอกสารลำดับที่ 69 เล่มที่ 1/2516, หน้า 9.

สภาวิจัยแห่งชาติศึกษาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป⁷⁰

คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ ได้เสนอรายงานการวิจัยในปี พ.ศ. 2508 สรุปความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมที่กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย เสนอให้รัฐบาลพิจารณาเลือกปฏิบัติเป็น 2 วิธี คือ

1. งดการตรวจร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ไว้ก่อนจนกว่าจะถึงเวลาอันควรในกาลภายหน้า

2. ขียนยอมให้ใช้ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเป็นการทดลอง คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508 ลงมติให้ปฏิบัติตามวิธีที่ 1

การดำเนินงานประกันสังคม จึงจำต้องยุติการเคลื่อนไหวลงตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ในปี พ.ศ. 2516 รัฐบาลได้มองเห็นความจำเป็น โดยเฉพาะการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่จะต้องได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2516 กำหนดให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานว่าด้วยเงินทดแทน โรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายกองทุนเงินทดแทนที่กล่าวมานี้ นับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประกันสังคม แต่ยังไม่เต็มรูปแบบ

4. สมัยของรัฐบาล ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช (พ.ศ. 2517-2520)

การประกันสังคมได้เริ่มรื้อฟื้นขึ้นอีกครั้งหนึ่งเมื่อรัฐบาล ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช ได้เสนอพระราชบัญญัติประกันสังคมเข้าสู่สภา แต่ไม่ทันได้ปรากฏผล รัฐบาล ม.ร.ว.คึกฤทธิ์

⁷⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.



ปราโมช ได้ประกาศยุบสภาผู้แทนราษฎรในขณะนั้นเสียก่อน ในยุครัฐบาลของ รัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียร การดำเนินงานประกันสังคมก็ยังไม่มีการเคลื่อนไหวใด ๆ เพียงแต่มีมติเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2519 ให้คงสภาพของคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลชุดก่อนแต่งตั้งไว้ต่อไป

5. สมัยของรัฐบาล พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ (พ.ศ. 2521-2523)

ประธานคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมแห่งชาติได้เสนอกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2521 ขออนุมัติหลักการแห่งการดำเนินงานประกันสังคมเพื่อเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณา รับหลักการเสียก่อน แล้วจึงจะพิจารณาข่างพระราชบัญญัติประกันสังคมต่อไป กระทรวงมหาดไทยได้เสนอขออนุมัติหลักการดังกล่าวไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2521 ลงมติสั่งให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์วิจัยว่า ควรให้มีการประกันสังคมในประเทศไทยเพียงใดหรือไม่ ทั้งนี้ให้ศึกษาระบบประกันสังคมที่ใช้อยู่ในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ในฐานะใกล้เคียงกับประเทศไทย นำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาที่จะให้มีการประกันสังคมในประเทศไทยต่อไปด้วย⁷¹

6. สมัยของรัฐบาล พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (พ.ศ. 2523-2531)

เมื่อพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้รับความสนับสนุนจากรัฐสภา ให้เข้ารับตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีแล้ว ในวันแรงงานแห่งชาติ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2523 พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้กล่าวปราศรัยต่อผู้ใช้แรงงานและให้คำมั่นว่า "รัฐบาลจะเริ่มพิจารณาระบบโครงการประกันสังคมในรูปแบบต่าง ๆ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อวินิจฉัยว่าจะเริ่มกันอย่างไรและมีความรับผิดชอบในแต่ ละฝ่ายเพียงไรบ้าง อันจะเป็นหลักประกันชีวิตทางหนึ่ง"⁷²

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และกฎหมายที่เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนให้เหมาะสม ตลอดจนเตรียมงานในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะดำเนินการประกันสังคมได้โดยทันที

⁷¹ อัครเมศร์ ทองนวล, รัฐสภาสาร, หน้า 39.

⁷² สยามรัฐ, (2 พฤษภาคม 2523) : หน้า 2

คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมได้พิจารณารายละเอียด และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของคณะอนุกรรมการทั้ง 4 คณะดังกล่าว ตลอดจนได้พิจารณาโครงการประกันสังคมของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รายงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจเรื่องการประกันสังคม และรายงานโครงการประกันสุขภาพของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ แล้วจึงได้เสนอเรื่องให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ในระหว่างที่ยังไม่มีการประกันสังคมอยู่นี้ กระทรวงการคลังได้พยายามส่งเสริมให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 ทั้งนี้ เพื่อให้ นายจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นด้วยความสมัครใจ โดยมีเงินสมทบจากทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนหนึ่งเมื่อออกจากงาน⁷³

การดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยต้องหยุดชะงักลง เพราะการยุบสภาในเดือนเมษายน พ.ศ. 2531 เป็นเหตุให้ร่างพระราชบัญญัติของพรรคการเมืองนั้นตกไปและร่างกฎหมายประกันสังคมที่ผ่านการอนุมัติของรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ต้องยุติลงด้วยผลของการเปลี่ยนรัฐบาล

7. สมัยของรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ (พ.ศ. 2532-2533)

แม้จะอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล แต่คณะกรรมการกฤษฎีกาก็ยังคงดำเนินงานต่อโดยตรวจร่างพระราชบัญญัติของรัฐบาลจนแล้วเสร็จทันเวลาเสนอกลับมายัง กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำเสนอรัฐบาลชุดใหม่ ภายใต้การนำของ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ซึ่งก็ได้ให้การสนับสนุนนำร่างกฎหมายประกันสังคมเสนอสภาผู้แทนราษฎรในสมัยประชุมครั้งแรก เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 สภาผู้แทนได้พิจารณาร่าง พ.ร.บ. กองทุนสวัสดิการแรงงานที่คณะรัฐมนตรีเสนอพร้อมทั้งพิจารณาร่าง พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม อีก 6 ฉบับ

⁷³ วิชัย โสสุวรรณจินดา, "เมื่อวานและวันนี้ของกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533," ประชาชาติธุรกิจ 34 ชุดที่ 1, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2534), หน้า 8.

ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบในหลักการให้รับร่าง พ.ร.บ. ทั้ง 6 ฉบับ โดยเฉพาะร่าง พ.ร.บ. เกี่ยวกับการประกันสังคมนั้นให้นำมาพิจารณารวมกัน โดยตั้งคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรขึ้นพิจารณาและให้แปรญัตติให้เสร็จภายใน 15 วัน

คณะกรรมการวิสามัญของสภาผู้แทนราษฎรได้ประสานแนวความคิด และหลักการของทั้ง 6 ร่าง เข้าไว้ด้วยกัน ในชื่อว่า พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. และสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรับรองวาระ 3 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 เมื่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภา ปรากฏว่าในวาระที่ 1 วุฒิสภามีมติรับหลักการ แต่ในวาระที่ 2 มีการแก้ไขจนเนื้อหาแตกต่างไปจากเดิมมาก จึงต้องตั้งคณะกรรมการร่วม 2 สภา ขึ้นพิจารณาตามขั้นตอนของรัฐธรรมนูญ ซึ่งคณะกรรมการร่วมได้แก้ไขกลับคืนสู่ร่างเดิมของสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้น เมื่อร่างกฎหมายฉบับนี้กลับสู่การพิจารณาของวุฒิสภาในวาระที่ 3 วุฒิสภาได้มีมติไม่รับด้วยคะแนนเสียง 105 ต่อ 56 แต่สภาผู้แทนราษฎรมีมติรับรอง และมีมติยืนยันผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมด้วยคะแนนเสียง 330 ต่อ 0 เป็นเอกฉันท์เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 และด้วยคะแนนเสียงยืนยันเกินกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด ทำให้ร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย⁷⁴ เรียกพระราชบัญญัตินี้ว่า "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533" ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁷⁴ วิชัย โทสุวรรณจินดา, ประชาชาติธุรกิจ'34 ชุดที่ 1, หน้า 8-10

สาระสำคัญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2537

หลักการ

สร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน ซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง

เหตุผล

เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมยังไม่อำนวยให้นำกฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันนี้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้างจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และเนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีข้อขัดข้องและมีปัญหาในทางปฏิบัติเกิดขึ้นหลายประการ ทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่สมควร เจตนาของกฎหมาย นอกจากนั้นวิธีปฏิบัติบางเรื่องในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนเกิดภาระแก่นายจ้าง และไม่เอื้ออำนวยประโยชน์และการให้บริการแก่นายจ้างและผู้ประกันตน สมควรแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 นี้

สาระสำคัญ

1. วันใช้บังคับ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 และเริ่มเก็บเงินสมทบครั้งแรกโดยใช้ฐานค่าจ้างเงินเดือนมีนาคม พ.ศ. 2534 กำหนดส่งภายใน 15 เมษายน พ.ศ. 2534

2. ขอบเขตการใช้บังคับ ใช้บังคับแก่ผู้มีฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภท กิจการและในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ซึ่งนายจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมายความว่ารวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้ หมายความว่ารวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำ แทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วยแต่ไม่ใช่บังคับแก่

(1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราว รายชั่วโมงของส่วนราชการกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น แต่ไม่ยกเว้นการใช้บังคับแก่ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน⁷⁶

(2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และประจำทำงานในต่างประเทศ

(4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน

(5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็น ลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล

(6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกายกเว้นการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมแก่ลูกจ้างอีก 5 ประเภท คือ

(1) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย

(2) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ตามความหมายของคำว่า "รัฐวิสาหกิจ"

ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

(3) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

(4) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล⁷⁶

⁷⁶ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 3.

⁷⁶ พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2534, มาตรา 3.

(5) ลูกจ้างของสถาบันจุฬารักษ์⁷⁷

3. ขนาดของกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

ในระยะแรกให้ใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 ได้ใช้บังคับคลุมถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

4. การบริหาร

4.1 มีคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในสัดส่วนที่เท่ากัน 5:5:5 และมีผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้แต่งตั้ง⁷⁸ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน และมาตรการในการประกันสังคมและอื่น ๆ

4.2 มีคณะกรรมการการแพทย์ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้แต่งตั้ง⁷⁹ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน

4.3 มีคณะกรรมการอุทธรณ์ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายทางการแพทย์ ทางระบบงานประกันสังคมและทางแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการซึ่งทั้งคณะรวมกันไม่เกิน 30 คน คณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533⁸⁰ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

⁷⁷ พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 3.

⁷⁸ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 5.

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 6.

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 33.

4.4 สำนักงานประกันสังคม* มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ กองทุนและจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการประกันสังคม จัดทำทะเบียนนายจ้าง และผู้ประกันตน ซึ่งส่งเงินสมทบเข้ากองทุน และอื่น ๆ ที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

๕. การเป็นผู้ประกันตน มี 2 ประเภทคือ

- (1) ผู้ประกันตนโดยบังคับ คือ ลูกจ้าง
- (2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ คือ ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ได้แก่ เกษตรกรผู้ไม่ ได้ทำงานในฐานะลูกจ้าง หรือบรรดา ส.ส. ทั้งหลายซึ่งดำเนินการประกันส่วนนี้ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537 ซึ่งหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนโดยสมัครใจนี้ ได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

6. การเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 หลังจากสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ

ในกรณีที่ลูกจ้างเคยเป็นผู้ประกันตนโดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้าผู้นั้นยังประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน^๑ ความเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 จะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

* เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 สำนักงานประกันสังคมก็ได้โอนมาอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 12.

- (1) ตาย
- (2) ได้เป็นผู้ประกันตนโดยกฎหมายบังคับอีก
- (3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม
- (4) ไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน
- (5) ภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน^{๑๒}

7. เงินสมทบ

ให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่าๆ กันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ ซึ่งกำหนดดังนี้

- (1) ไม่เกินฝ่ายละ 1.5% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร
- (2) ไม่เกินฝ่ายละ 3% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ
- (3) ไม่เกินฝ่ายละ 5% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

8. ประโยชน์ทดแทน มี 7 ประเภทคือ

- 8.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
- 8.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- 8.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
- 8.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
- 8.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
- 8.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
- 8.7 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 13.

โดยลำดับที่ 8.1-8.4 ได้ดำเนินการในปีแรกที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ใช้บังคับ

โดยลำดับที่ 8.5-8.6 จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่า วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541^{๑๑} ส่วนลำดับที่ 8.7 จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

8.1 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้าง

ถ้าภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน^{๑๒} ดังนี้

(1) ค่ารักษาพยาบาล หากเป็นสถานพยาบาลตามที่กำหนดในบัตรรับรองสิทธิ หรือเป็นเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ จนถึงสุดการรักษา

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เป็นโรคเรื้อรัง ซึ่งสูงสุดไม่เกิน 365 วัน

8.2 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กับตัวกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด เมื่อผู้ประกันตนไม่มีภริยา ถ้าภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง^{๑๓} ดังนี้

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 37.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 24.

กรณีผู้ประกันตนหญิง

(1) ค่าคลอดบุตร เท่าจ่าย 4,000 บาท ต่อครั้ง

(2) เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตร เท่าจ่ายอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วัน^{๑๑}

กรณีผู้ประกันตนชาย

ค่าคลอดบุตร เท่าจ่าย 4,000 บาท ต่อครั้ง สำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรส หรือหญิงที่อยู่กินฉันท์สามีภรรยาโดยเปิดเผย

8.3 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
ถ้าภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน^{๑๗} ดังนี้

(1) ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต

(2) เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตลอดชีวิต^{๑๘}

ถ้าผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายจะได้รับ

(1) ค่าทำศพ 20,000 บาท

(2) เงินสงเคราะห์แก่ทายาท ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนตาย

ดังนี้

2.1 ส่งเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครึ่ง

2.2 ส่งเงินสมทบมา 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 25 และมาตรา 26.

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 27.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 28.

8.4 ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้าง ถ้าภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ได้รับประโยชน์ทดแทน^{๑๑} ดังนี้

(1) ค่าทำศพ 20,000 บาท

(2) เงินสงเคราะห์แก่ทายาท ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนเสียชีวิต ดังนี้

2.1 ส่งเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครึ่ง

2.2 ส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน

8.5 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน ดังนี้

(1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร

(2) ค่าเล่าเรียนบุตร

(3) ค่ารักษายามาลบุตร

(4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

8.6 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี โดยระยะเวลาการจ่ายไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกันและผู้ประกันตนต้องมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งจะจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพให้โดยคำนวณตามส่วนแบ่งจำนวนและระยะเวลาการส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

8.7 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงานและต้องเป็นผู้ที่

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 30.

อยู่ในเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดซึ่งจะจ่ายให้ตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงาน จากการทำงานกับ นายจ้างรายสุดท้ายตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑. การอุทธรณ์ นายจ้าง ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใด ได้รับคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้วไม่พอใจคำสั่งนั้น มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว^{๑๐}

ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ เป็นที่สุด

หลักประกันความมั่นคงของกองทุนต่าง ๆ ที่สำคัญ

แม้ว่ากองทุนประกันสังคมจะสร้างหลักประกันและให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและสำหรับกรณีว่างงาน ซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 ซึ่งล่าช้ากว่าบางประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น ประเทศมาเลเซีย นิธิปินส์ และสิงคโปร์ แต่ก็ได้ให้ความหมายว่าก่อนหน้านั้นลูกจ้างจะขาดหลักประกันความมั่นคงทางสังคมเลยเสียทีเดียว ในช่วงระยะเวลา 30 กว่าปีที่ผ่านมา มีแนวความคิดและการพัฒนาหลักการประกันความมั่นคงทางสังคมในลักษณะของกองทุนต่าง ๆ ที่สำคัญหลายอย่างเกิดขึ้นซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการประกันสังคม อาทิเช่น กองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 33.

1. กองทุนเงินทดแทน

1.1 ที่มา

ในปี พ.ศ. 2517 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้น ในกรมแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2516 และเมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้โอนสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมาสังกัดสำนักงานประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 ตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2533 ต่อมาได้มีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน จึงได้ตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ขึ้นมาใช้บังคับเป็นกฎหมายเฉพาะ ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

1.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

กองทุนเงินทดแทน ให้ความคุ้มครอง ดูแลลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป^{๐๑} ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตลอดจนถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานหรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน ยกเว้นในกิจการต่อไปนี้

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ
- (3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
- (4) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ^{๐๒}

^{๐๑} ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ, ข้อ 2.

^{๐๒} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 4.

1.3 อัตราเงินสมทบ

กองทุนเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างฝ่ายเดียว โดยมีอัตราเงินสมทบอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2-2.0 ของค่าจ้างตลอดทั้งปี ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงภัยในการประกอบการของแต่ละประเภทกิจการ^{๑๓} ลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 บาทต่อปี ค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบสำหรับลูกจ้างนั้น ให้คำนวณเพียง 240,000 บาท แต่ถ้าลูกจ้างทำงานไม่ถึง 1 ปี การคำนวณเงินสมทบให้ลดลงตามส่วน^{๑๔}

1.4 ประโยชน์ทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษานายาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ ดังนี้

1.4.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะได้รับ

- (ก) เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันเกิน 3 วัน ซึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี^{๑๕}
- (ข) ค่ารักษานายาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท^{๑๖}

^{๑๓} ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ, ข้อ 3 และข้อ 7.

^{๑๔} เรื่องเดียวกัน, ข้อ 7.

^{๑๕} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, มาตรา 18(1)

^{๑๖} กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, ข้อ 1.

1.4.2 กรณีสูญเสียอวัยวะ จะได้รับ

- (ก) เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะ ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ซึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสีย แต่ไม่เกิน 10 ปี^{๑๗}
- (ข) ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท

1.4.3 กรณีทุพพลภาพ จะได้รับ

- (ก) เงินทดแทนการทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายได้ ซึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ ไม่เกิน 15 ปี^{๑๘}
- (ข) ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท

ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอ จะได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 50,000 บาท ตามลักษณะความรุนแรงที่กำหนด^{๑๙}

ในกรณีจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น^{๑๐๐} ดังนี้

- (ก) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์และอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาท
- (ข) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท^{๑๐๑}

^{๑๗} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, มาตรา 18(2)

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, มาตรา 18(3)

^{๑๙} กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, ข้อ 5.

^{๑๐๐} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, มาตรา 15.

^{๑๐๑} กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, ข้อ 3.

1.4.4 กรณีตาย

- (ก) ทายาทจะได้รับเงินทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนซึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท เป็นระยะเวลา 8 ปี¹⁰²
- (ข) ค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน¹⁰³

1.5 การบริหารงาน

การบริหารงานกองทุนเงินทดแทนนั้น ประกอบด้วย

- 1.5.1 คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ในสัดส่วนที่เท่ากับ 6:3:3 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้แต่งตั้ง¹⁰⁴ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุน และการจ่ายเงินทดแทนและอื่น ๆ¹⁰⁵
- 1.5.2 คณะกรรมการการแพทย์ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้แต่งตั้ง¹⁰⁶ โดยมีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่คณะกรรมการและสำนักงานประกันสังคม¹⁰⁷
- 1.5.3 สำนักงานประกันสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนและจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง ปฏิบัติงานธุรกิจของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และอื่น ๆ ที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน¹⁰⁸

¹⁰² พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 18(4).

¹⁰³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 18.

¹⁰⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 31.

¹⁰⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 32.

¹⁰⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 38.

¹⁰⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 40.

¹⁰⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 28.

2. กองทุนสงเคราะห์

2.1 ที่มา

กองทุนสงเคราะห์ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2518 โดยพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ในกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสงเคราะห์และให้สวัสดิการแก่ครูใหญ่และครู ต่อมาเพื่อเป็นการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้วให้มีบทบัญญัติที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันยิ่งขึ้น จึงได้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 ขึ้นใช้บังคับเป็นกฎหมาย เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2525

2.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

กองทุนสงเคราะห์ให้ความคุ้มครองดูแลครูใหญ่และครู ในสถานศึกษาหรือสถานที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป¹⁰⁶ ที่เจ็บป่วย คลอดบุตรหรือออกจากงาน ตลอดจนการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของครูใหญ่และครู ยกเว้นในสถานศึกษาต่อไปนี้

(1) สถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร หรือราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้น

(2) สถานศึกษาที่มีได้สอยตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่กระทรวงศึกษาธิการ ทบวง กรม หน่วยงาน หรือองค์การของรัฐจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเฉพาะอย่างตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงาน หรือองค์การของรัฐนั้น

(3) สถานศึกษาที่คณะสงฆ์จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความศึกษาอบรม และสั่งสอนพระธรรมวินัย

(4) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน¹¹⁰

¹⁰⁶ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525, มาตรา 4.

¹⁰⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

2.3 อัตราเงินสมทบ

กฎหมายกำหนดให้ครูใหญ่หรือครู ผู้รับใบอนุญาต* และรัฐบาลออกเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายนี้ ดังนี้

- (1) ครูใหญ่หรือครู ออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนรายเดือน ที่ครูใหญ่หรือครูแต่ละคนได้รับ
- (2) ผู้รับใบอนุญาต ออกเงินสมทบเป็นจำนวนเท่ากับเงินสมทบที่ครูใหญ่หรือครูออกเป็นรายคน
- (3) รัฐบาล ออกเงินสมทบเป็นจำนวนสองเท่าของเงินสมทบที่ครูใหญ่หรือครูออกเป็นรายคน¹¹¹

2.4 ประโยชน์ทดแทน



2.4.1 กรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร

ให้ครูใหญ่และครูซึ่งมีวันทำงานมาแล้ว 30 วัน นับแต่วันที่ออกเงินสมทบมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อตนเอง คู่สมรส บิดามารดาหรือบุตร** (ไม่จำกัดจำนวนบุตร) ป่วยและเข้ารับการักษาพยาบาลเป็นคนไข้ของสถานพยาบาล
- (2) เมื่อตนเองหรือคู่สมรสคลอดบุตร (ไม่จำกัดจำนวนครั้งที่คลอด) และเข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นคนไข้ของสถานพยาบาล¹¹²

*ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

¹¹¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 68.

**บุตร หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอยู่ในความอุปการะและมีอายุไม่เกินสิบปีบริบูรณ์ แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นแล้ว

¹¹²ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร พ.ศ. 2526, ข้อ 4.

ซึ่งการจ่ายเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
อัตรา ดังนี้

(1) ถ้าผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้ง
ประเภทผู้ป่วยภายนอกหรือผู้ป่วยภายใน ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง
เว้นแต่

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรครวมทั้งค่าซ่อมแซม
เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด (มี 57 ประเภท)

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด (รวม
กันไม่เกินวันละ 600 บาท ทุกสถานพยาบาล)

(2) ถ้าผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้
ป่วยภายใน ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ดังนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อม
แซม ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้เช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของ
ทางราชการ

(ข) ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ เช่น ค่ายา ค่าเลือด ค่าตรวจ
วิเคราะห์โรค ค่าอาหารทางสายยาง ค่าออกซิเจน ฯลฯ เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไป
จริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท ต่อการป่วยภายในระยะเวลา 30 วัน

ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน 30 วัน เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจํ
นวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินวันละ 100 บาท¹¹³

ในกรณีที่บุคคลในครอบครัวมีสิทธิหรือได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วย
งานอื่นแล้ว หรือได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลจากผู้อื่นแล้ว ผู้นั้น ไม่มีสิทธิได้รับ
เงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ เว้นแต่ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าสินไหมทด
แทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้น ต่ำกว่าเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่มีสิทธิจะ
ได้รับตามระเบียบนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเฉพาะส่วนที่ขาด
อยู่¹¹⁴

¹¹³ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 6.

¹¹⁴ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 5.

2.4.2 กรณีออกจากงาน

ให้ครูใหญ่หรือครูมีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพ ดังต่อไปนี้

(1) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 คือ เงินที่ครูใหญ่หรือครูจะได้รับเมื่อออกจากงานทุกกรณีเป็นจำนวนเท่ากับเงินที่ครูใหญ่หรือครูส่งสมทบไว้ พร้อมทั้งดอกเบี้ยที่ได้รับจากธนาคารพาณิชย์ที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

(2) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 คือ เงินที่กองทุนสงเคราะห์จ่ายให้ครูใหญ่หรือครูเป็นจำนวนเท่ากับเงินสมทบในส่วนของผู้นับใบอนุญาตและส่วนของรัฐบาลรวมกัน โดยไม่มีดอกเบี้ย ซึ่งครูใหญ่หรือครูไม่มีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 เมื่อออกจากงานก่อนมีเวลาทำงานครบ 5 ปีบริบูรณ์ หรือออกจากงานโดยมีความผิด เว้นแต่เป็นการออกจากงานเพราะตาย เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่า ไม่สามารถประกอบอาชีพครูต่อไปได้ หรือเพราะโรงเรียนเลิกกิจการ หรือเลิกกิจการบางระดับการศึกษา หรือเลิกกิจการที่ละชั้นเรียนจนหมดทั้งระดับการศึกษา¹¹⁵

2.4.3 กรณีเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของครูใหญ่และครู ซึ่งกฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดระเบียบขึ้นได้ กล่าวคือ

ให้ครูใหญ่และครูซึ่งมีวันทำงานมาแล้ว 30 วัน นับแต่วันที่ออกเงินสมทรมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรได้ไม่เกิน 3 คน ตามลำดับการเกิด ไม่ว่าจะเป็นการสมรสครั้งใดหรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ก็ตาม

¹¹⁵ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน เป็นเงินทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2527, ข้อ 4.

¹¹⁶ บุตร หมายความว่า บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกินสิบห้าปีในวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม และบุตรซึ่งบิดามารดา ได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น

ในกรณีที่มีบุตรเกิน 3 คน และต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนนั้นตายลงก่อนมีอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตายนั้น โดยให้กับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน¹¹⁶

ซึ่งการจ่ายเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประเภทและอัตรา ดังนี้

(1) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยอนุโลม*

(2) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชน ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยอนุโลม**

(3) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยอนุโลม*** แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง¹¹⁷

¹¹⁶ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.2528, ข้อ 4.

*ดูเพิ่มเติมที่ หนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่สี่ ที่ กค 0528.5/ว 59 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2539.

** ***ดูเพิ่มเติมที่ หนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่สี่ ที่ กค 0528.5/ว 42 ลงวันที่ 3 เมษายน 2539.

¹¹⁷ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.2528, ข้อ 5.

การใช้สิทธิขอรับเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

(1) ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสต่างก็เป็นครู ให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินสงเคราะห์แต่เพียงฝ่ายเดียว

(2) ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นครู ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินสงเคราะห์เฉพาะสำหรับบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

(3) ในกรณีที่คู่สมรสมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรจากทางราชการหรือหน่วยงานอื่นแล้ว ครูไม่มีสิทธิขอรับการสงเคราะห์ตามระเบียบนี้ เว้นแต่สิทธิที่คู่สมรสได้รับจากทางราชการหรือหน่วยงานอื่นต่ำกว่าสิทธิที่จะได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ ก็ให้ผู้มีสิทธิใช้สิทธิเบิกเพิ่มได้เท่าจำนวนที่ยังขาดอยู่¹¹⁸

(4) ในกรณีที่คู่สมรสได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ครูฝ่ายที่ปกครองบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินสงเคราะห์เฉพาะสำหรับบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

2.4.4 กรณีเงินช่วยเหลือบุตร*

สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของครูใหญ่และครู ซึ่งกฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดระเบียบขึ้นได้ กล่าวคือ

ให้ครูใหญ่และครูซึ่งมีวันทำงานมาแล้ว 30 วัน นับแต่วันที่ออกเงินสมทบ มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร เดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน ได้ไม่เกิน 3 คน ตามลำดับการเกิดไม่ว่าจะเป็นการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ก็ตาม

¹¹⁸ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 6.

*บุตร หมายความว่า บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกินสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น บุตรซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจปกครอง และบุตรซึ่งมีอายุไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส

ในกรณีที่มียุติกรรม 3 คน และต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนนั้นตายลงก่อนมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่ากับจำนวนบุตรที่ตายนั้น โดยให้กับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน¹¹⁰

การใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

(1) ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสต่างก็เป็นครู ให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตรแต่เพียงฝ่ายเดียว

(2) ในกรณีที่คู่สมรสซึ่งต่างก็เป็นครูได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่ โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

(3) ในกรณีที่คู่สมรสมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรจากทางราชการ หรือหน่วยงานอื่นแล้ว ครูไม่มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตรตามระเบียบนี้ เว้นแต่เงินช่วยเหลือบุตรที่คู่สมรสได้รับต่ำกว่าเงินช่วยเหลือบุตรที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ ก็ให้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตรเฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่ได้

(4) ในกรณีที่คู่สมรสได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์หรือจากทางราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานที่ต้นสังกัด ตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน¹²⁰

2.4.5 กรณีเงินทดแทน

เนื่องจากอาชีพครูในสถานศึกษาเอกชน เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนราษฎร์ เป็นเงินทดแทน พ.ศ. 2519 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา

¹¹⁰ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน เป็นเงินช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2530, ข้อ 4.

¹²⁰ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 5.

โดยผู้รับใบอนุญาตไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

เมื่อครูใหญ่หรือครูประสบอันตรายถึงกับเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย หรือสูญเสียอวัยวะ เนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียนหรือเนื่องจากโรคอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานนั้น ครูหรือทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทน เงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ จากกองทุนสงเคราะห์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน และเรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน¹²¹ ดังนี้

1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะได้รับ

1.1 ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30,000 บาท¹²²

1.2 เงินทดแทนรายเดือน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี¹²³

2) กรณีสูญเสียอวัยวะ

2.1 ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

2.2 เงินทดแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด แต่ไม่เกิน 10 ปี¹²⁴

¹²¹ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนราษฎร์ เป็นเงินทดแทน พ.ศ. 2519, ข้อ 4.

¹²²ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 10), ข้อ 3.

¹²³ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9), ข้อ 2(1).

¹²⁴เรื่องเดียวกัน, ข้อ 2(2).

3) กรณีทุพพลภาพ

3.1 ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน

30,000 บาท

3.2 เงินทดแทนรายเดือน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด แต่ไม่เกิน 10 ปี¹²⁵

ในกรณีจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด โดยจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 20,000 บาท¹²⁶

4) กรณีตาย

4.1 ทายาทจะได้รับค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือน ซึ่งไม่ต่ำกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท¹²⁷

4.2 เงินทดแทนรายเดือน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลา 5 ปี¹²⁸

อนึ่ง ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ ตาย เงินทดแทนจะต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 8,000 บาท¹²⁹

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹²⁵ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 2(3).

¹²⁶ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 10), ข้อ 3.

¹²⁷ เรื่องเดียวกัน.

¹²⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9), ข้อ 2(4).

¹²⁹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน (ฉบับที่ 2), ข้อ 2.

2.5 การบริหารงาน

การบริหารงานกองทุนสงเคราะห์นั้น ประกอบด้วย

2.5.1 คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ โดยการแต่งตั้งของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน¹³⁰ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบและวิธปฏิบัติ งานของกองทุนสงเคราะห์ รวมทั้งสวัสดิการและส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพครู ตลอดจนควบคุม และตรวจสอบให้การดำเนินการของกองทุนสงเคราะห์เป็นไปตามระเบียบ¹³¹

2.5.2 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 10 คน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนฝ่ายผู้รับใบอนุญาตและผู้แทนฝ่ายครูจำนวนฝ่ายละเท่ากันอย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ¹³² มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์หรือข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่หรือครูกับผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ และอื่น ๆ ตามที่กฎหมายข้อบังคับหรือระเบียบกำหนดไว้¹³³

3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1 ที่มา

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นกองทุนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีกระทรวงการคลังเป็นหลัก เริ่มแรกกระทรวงการคลังได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (2526) ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพชั้น ใช้บังคับตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่ม

¹³⁰ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2527, ข้อ 16.

¹³¹ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 17.

¹³² พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2526, มาตรา 77.

¹³³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 78.

วันที่ 1 มกราคม 2527 จากนั้น กระทรวงการคลังจึงได้เสนอให้มีการใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2530¹³⁴ เป็นต้นมา

3.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้ความคุ้มครองดูแลลูกจ้างที่ได้ร่วมตกลงกับนายจ้างจัดตั้งกองทุนขึ้น¹³⁵ และได้ขอลดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อนายทะเบียน¹³⁶ ณ กองนโยบายและสถาบันการเงินสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน

3.3 อัตราเงินสมทบ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน แต่ข้อบังคับนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันให้จ่ายเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้โดยอนุมัติของรัฐมนตรีได้¹³⁷

3.4 ประโยชน์ทดแทน

เมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ เพราะสาเหตุจากการตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุนโดยไม่คำนึงถึงสาเหตุของการสิ้นสมาชิกภาพ ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่

¹³⁴ วิชัย โภสุวรรณจินดา, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2533), หน้า 2.

¹³⁵ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530, มาตรา 5.

¹³⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 6.

¹³⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 10.

ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน โดยจะต้องจ่ายรวมทั้งหมดครั้งเดียวภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ¹³⁸

3.5 การบริหารงาน

การบริหารงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ประกอบด้วย

3.5.1 คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นองค์กรทวิภาคีประกอบด้วย ผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้ง มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการโดยทั่วไปของกองทุน และให้มีอำนาจตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก¹³⁹

3.5.2 ผู้จัดการกองทุน มีหน้าที่จัดทำบัญชีและรายงานแสดงยอดเงินสะสมของลูกจ้างเงินสมทบของนายจ้าง พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่ลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับ¹⁴⁰

3.5.3 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังหรือเจ้าหน้าที่ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้แต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่กำกับและดูแลโดยทั่วไป ตลอดจนตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการและผู้จัดการกองทุน¹⁴¹

เปรียบเทียบกองทุนประกันสังคมกับกองทุนต่าง ๆ ที่สำคัญ

ในการเปรียบเทียบกองทุนประกันสังคมกับกองทุนต่าง ๆ ที่สำคัญนั้น จะเปรียบเทียบถึงที่มา ขอบเขตการคุ้มครอง อัตราเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทน และการบริหารงานของกองทุนประกันสังคมกับกองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีข้อสาระสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

¹³⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23.

¹³⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 11.

¹⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 16, 18, 19.

¹⁴¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 30.

1. ที่มา

- ก. กองทุนเงินทดแทน : จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ปัจจุบันยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- ข. กองทุนสงเคราะห์ : จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 ปัจจุบันยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525
- ค. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : จัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลังออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปัจจุบันยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530
- ง. กองทุนประกันสังคม : จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ปัจจุบันยึดถือปฏิบัติตามประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

2. ขอบเขตการคุ้มครอง

- ก. กองทุนเงินทดแทน : ให้ความคุ้มครอง ตูแผลลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
- ข. กองทุนสงเคราะห์ : ให้ความคุ้มครอง ตูแผลครูใหญ่และครู ในสถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป
- ค. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : ให้ความคุ้มครอง ตูแผลลูกจ้างที่เข้าร่วมตกลงกับนายจ้าง จัดตั้งกองทุนขึ้น และได้ขอจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อนายทะเบียน ณ กองนโยบายและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
- ง. กองทุนประกันสังคม : ให้ความคุ้มครอง ตูแผลลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งมีอายุแรกเข้าเป็นผู้ประกันตนระหว่าง 15-60 ปีบริบูรณ์

3. อัตราเงินสมทบ

- ก. กองทุนเงินทดแทน : นายจ้างส่งเงินสมทบ ซึ่งมีอัตราเงินสมทบอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2 - 2.0 ของค่าจ้างตลอดทั้งปี โดยจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินปีละ 240,000 บาท

- ข. กองทุนสงเคราะห์ : ครูใหญ่หรือครูส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือน
 : ผู้รับใบอนุญาต ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือน
 ครูใหญ่หรือครู
 : รัฐบาล ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือนครู
 ใหญ่หรือครู

ค. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : ลูกจ้างและนายจ้าง ส่งเงินสะสมและเงินสมทบตาม
 อัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ซึ่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

ง. กองทุนประกันสังคม : ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ออกฝ่ายละเท่า ๆ กัน
 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ ซึ่งกำหนดดังนี้

- (1) เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ
 ตาย และคลอดบุตร ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
- (2) เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ส่งเงินสมทบ
 ในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
- (3) เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5
 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

4. ประโยชน์ทดแทน

- ก. กองทุนเงินทดแทน : ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้
- (1) กรณีประสบอันตรายหรือป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง
 - (2) กรณีสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง
 - (3) กรณีทุพพลภาพเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง
 - (4) กรณีตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง
- ข. กองทุนสงเคราะห์ : ครูใหญ่หรือครูมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้
- (1) กรณีเจ็บป่วย (รวมทั้งคู่สมรส บิดามารดาและบุตร)
 - (2) กรณีคลอดบุตร (รวมทั้งคู่สมรส)
 - (3) กรณีออกจากงาน
 - (4) กรณีเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
 - (5) กรณีเงินช่วยเหลือบุตร



(6) กรณีเงินทดแทน ได้แก่

6.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียน

6.2 กรณีสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียน

6.3 กรณีทุพพลภาพเนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียน

6.4 กรณีตายเนื่องจากการทำงานให้แก่โรงเรียน

ค. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

(1) กรณีตาย

(2) กรณีออกจากงาน

(3) กรณีลาออกจากกองทุน

ง. กองทุนประกันสังคม : ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

(1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(2) กรณีคลอดบุตร

(3) กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(4) กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(5) กรณีสงเคราะห์บุตร

(6) กรณีชราภาพ

(7) กรณีว่างงาน

5. การบริหารงาน

ก. กองทุนเงินทดแทน : การบริหารงานประกอบด้วย

(1) คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

(2) คณะกรรมการการแพทย์

(3) สำนักงานประกันสังคม

ข. กองทุนสงเคราะห์ : การบริหารงานประกอบด้วย

(1) คณะอนุกรรมการกองทุนสงเคราะห์

(2) คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน

ค. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : การบริหารงานประกอบด้วย

(1) คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- (2) ผู้จัดการกองทุน
 - (3) นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่
- ง. กองทุนประกันสังคม : การบริหารงานประกอบด้วย
- (1) คณะกรรมการประกันสังคม
 - (2) คณะกรรมการการแพทย์
 - (3) คณะกรรมการอุทธรณ์
 - (4) สำนักงานประกันสังคม

สรุป

เมื่อเปรียบเทียบกองทุนประกันสังคมกับกองทุนต่าง ๆ ที่สำคัญ พบว่า กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่างก็มีหลักการที่จะสร้างหลักประกันและความมั่นคงทางสังคมให้ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างด้วยกันทั้งสิ้น สำหรับกองทุนประกันสังคมยังให้ความคุ้มครองกว้างไปถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ที่มา

นับแต่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508 ให้งดการตรวจร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ไว้ก่อนจนกว่าจะถึงเวลาอันควร กองทุนเงินทดแทนตามประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จึงเป็นกองทุนแรกที่สร้างหลักประกันและความมั่นคงทางสังคมให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ยังไม่มีกฎหมายประกันสังคมอยู่ นี้ กระทรวงการคลัง ได้ส่งเสริมให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2526 ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 สภาผู้แทนราษฎรมีมติ รับรองและยื่นขึ้นผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นในสำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

สำหรับกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 โดยการส่งเสริมของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ขอบเขตการคุ้มครอง

กองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่างก็เป็นกองทุนที่ให้ความคุ้มครอง ดูแลลูกจ้างหรือครูใหญ่และครูทุกคนที่อยู่ภายใต้บังคับบัญญัติของกฎหมายแต่ละฉบับนั้น โดยไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุแรกเข้าและประเภทของผู้ประกันตนที่จะได้รับความคุ้มครอง

สำหรับกองทุนประกันสังคมนั้น ได้กำหนดอายุผู้ประกันตนแรกเข้าต้องมีอายุระหว่าง 15-60 ปี โดยลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายชั่วโมงของส่วนราชการไม่อยู่ในขอบเขตการบังคับให้เป็นผู้ประกันตนด้วย

3. อัตราเงินสมทบ

กองทุนเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างฝ่ายเดียวส่งเงินสมทบเข้ากองทุน โดยมีอัตราเงินสมทบอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2 - 2.0 ของค่าจ้างตลอดทั้งปี ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายให้ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง

สำหรับกองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูนั้น กฎหมายกำหนดให้ 3 ฝ่าย รวมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ดังนี้

(1) กองทุนประกันสังคม อัตราส่วน 9.5 : 9.5 : 9.5

(2) กองทุนสงเคราะห์ อัตราส่วน 3 : 3 : 6

4. ประโยชน์ทดแทน

ถ้าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน และถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

ในกรณีเจ็บป่วย กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ให้ประโยชน์ทดแทนรวมถึงคู่สมรส บิดามารดาและบุตรด้วย ส่วนกองทุนประกันสังคมให้ประโยชน์ทดแทนเฉพาะผู้ประกันตนเท่านั้น

ในกรณีคลอดบุตร กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ให้ประโยชน์ทดแทนรวมถึงคู่สมรส โดยไม่จำกัดจำนวนครั้งที่คลอด ส่วนกองทุนประกันสังคมให้ประโยชน์ทดแทนรวมถึงคู่สมรสเช่นกัน แต่จำกัดให้แต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง

ในกรณีตาย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ทายาท โดยไม่คำนึงถึงสาเหตุแห่งการตายนั้น ส่วนกองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู และกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนหรือทายาทไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการตายนั้น เกิดขึ้น เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดชั้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดชั้น

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของบุตร และเงินช่วยเหลือบุตร กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ได้บัญญัติความหมายคำว่า "บุตร" ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนไว้ในกฎหมาย โดยบุตรจะได้รับการสงเคราะห์จำนวนไม่เกิน 3 คน ตามลำดับ ตลอดจนสามารถใช้สิทธิแทนที่ในกรณีที่บุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนนั้นตายลง ส่วนกองทุนประกันสังคมมีบัญญัติความหมายคำว่า "บุตร" ไว้ อีกทั้งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน โดยมีบัญญัติถึงการใชสิทธิแทนที่ในกรณีที่บุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสองคนนั้นตายลงไว้

สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ถ้าลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพ เพราะสาเหตุจากการตายออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน จึงจะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน

5. การบริหารงาน

ทั้งกองทุนเงินทดแทน กองทุนสงเคราะห์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนประกันสังคม ต่างก็ดำเนินงานบริหารกองทุนในรูปของคณะกรรมการ โดยมีกระทรวงต้นสังกัดของแต่ละกองทุนเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล

สำหรับกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย