

การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม สหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL SECURITY FUND FOR MIGRANT WORKERS FROM  
CAMBODIA, LAOS AND MYANMAR IN THAILAND



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Human and Social Development  
Inter-Department of Human and Social Development  
Graduate School  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2018  
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงาน ต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย
โดย	น.ส.สาทิณี ศิริไพบูลย์
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช

---

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรมนุญ หนูจักร)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวช)	

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาทิณี ศิริไพบุลย์ : การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย . ( SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL SECURITY FUND FOR MIGRANT WORKERS FROM CAMBODIA, LAOS AND MYANMAR IN THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศ. ดร. สุภางค์ จันทวานิช

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ในประเทศไทยช่วยส่งผลดีต่อเศรษฐกิจไทย การให้การคุ้มครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกันสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการ การใช้สิทธิประโยชน์ และวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและข้อมูลสถิติจากสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่าประกันสังคมไทยได้ให้สิทธิแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอย่างครอบคลุมทุกด้านตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (ถึงแม้ว่าเงื่อนไขและผลประโยชน์ที่ได้รับจะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี) และถือเป็นการให้ความคุ้มครองครอบคลุมขั้นต่ำในเรื่องของการเจ็บป่วยที่ไม่ได้สืบเนื่องจากการทำงานและการเจ็บป่วยจากการทำงาน

อย่างไรก็ดีข้อควรทบทวนเรื่องประกันสังคมไทยสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ บางสิทธิมีเงื่อนไขไม่เหมาะสมสำหรับแรงงาน อันได้แก่ สิทธิชราภาพ ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของแรงงานที่เข้ามาทำงานในระยะสั้น และสิทธิว่างงานเพราะเป้าหมายในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากก็เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน การให้สิทธินี้จึงไม่ตอบสนองเป้าหมายการนำเข้าแรงงาน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวสามารถสะสมและโอนผลประโยชน์อันพึงได้รับเพื่อกลับไปปรับสิทธิในประเทศของตนในอนาคตภายใต้ข้อตกลงร่วมระหว่างรัฐบาลเมื่อประเทศต้นทางมีความพร้อม ส่วนสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรเป็นสิทธิที่แรงงานใช้สิทธิมากที่สุด รัฐควรพิจารณาว่าจะให้สิทธิเหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าวและคู่สมรสอย่างไร รัฐควรระบุเงื่อนไขในการขอใช้สิทธิให้ชัดเจนและรัฐควรคำนึงถึงเรื่องผู้ติดตามด้วยว่าสิทธิดังกล่าวจะทำให้มีผู้ติดตามเข้ามาประเทศไทยมากขึ้นหรือไม่

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม  
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5887267820 : MAJOR HUMAN AND SOCIAL DEVELOPMENT

KEYWORD: Social Protection, Social Security, Social Security Benefits, Migrant Workers  
from three neighboring countries

Satinee Siraphaiboon : SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL SECURITY FUND FOR  
MIGRANT WORKERS FROM CAMBODIA, LAOS AND MYANMAR IN THAILAND. Advisor:  
Prof. SUPANG CHANTAVANICH, Ph.D.

Migrant workers from Myanmar, Cambodia and Laos contribute to Thai economy and should be given protection especially the Social Security Fund (SSF) which is essential. This research studies the approach of protection based on the SSF coverage for migrant workers, the SSF management, and the benefit claims. The research uses qualitative research and analyzes statistical data from the Social Security Office. The results have shown that Thai SSF has given rights to migrant workers of the three nationalities according to International Labour Organization (ILO) standard (even though the details of conditions and benefits may vary in different cases). It can provide the protection with a minimum coverage in non-occupational illness and occupational illness.

The study found out that three essential benefits i.e. illness, disability/injury from work, and death compensations are most relevant to all migrant workers. Old age pension and unemployment compensations are not relevant and fully appreciated by workers as they do not fit with the short-term employment in Thailand and the purpose of importing migrant workers to fill the labor shortage. Such benefits should be accumulated and transferred back to the countries of origin under the government-to-government agreement in the future. Benefits for childbirth and child/family support are the most claimed. The claims increased more than double during 2012-2017. These supports need to be revised in relation to the government policy on the permission of accompanying spouses and dependents of migrant workers to stay in Thailand during the employment period.

Field of Study: Human and Social  
Development

Student's Signature .....

Academic Year: 2018

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำที่มีประโยชน์ตลอดการเขียนวิทยานิพนธ์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุภางค์ จันทวานิช ขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวช ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ ที่สละเวลามาเป็นประธานกรรมการและช่วยให้คำแนะนำ รวมถึงช่วยตัดสินและรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยจากอาจารย์ทุกท่าน ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรสหสาขาพัฒนามนุษย์และสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความรู้และแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ และเจ้าหน้าที่หลักสูตรที่ได้ช่วยเหลือผู้วิจัยในการดำเนินเรื่องสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยความสะดวกที่ให้ข้อมูลทุกท่าน ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม ตัวแทนบริษัทนายจ้าง แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ข้อมูลจากทุกท่านเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยชิ้นนี้ ทำให้งานวิจัยนี้มีความครบถ้วนจากทุกฝ่าย

สุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวที่เข้าใจเป็นอย่างดีต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ และให้กำลังใจให้การทำวิทยานิพนธ์สำเร็จไปด้วยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาทิณี ศิริไพบูลย์

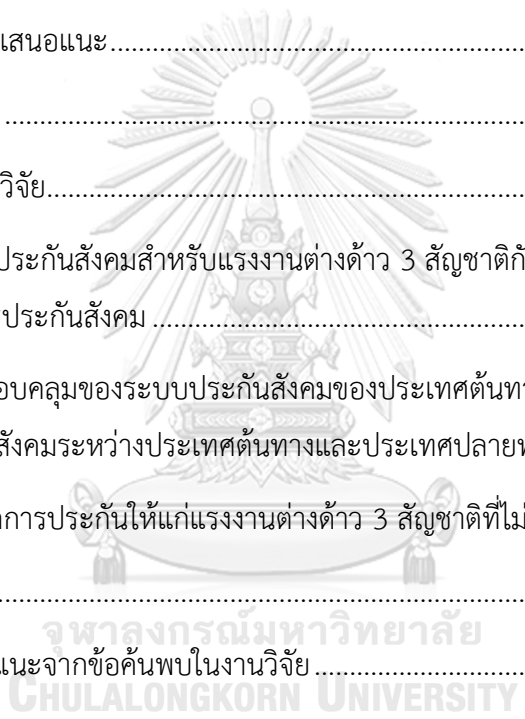
## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์.....	5
1.4 นิยามคำศัพท์.....	5
บทที่ 2.....	7
แนวคิดทฤษฎีในการวิจัย.....	7
2.1 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม.....	7
2.2 แนวคิดการประกันสังคม.....	10
2.2.1 ความหมายการประกันสังคม.....	10
2.2.2 ประวัติความเป็นมาของการประกันสังคม.....	12
2.2.3 มาตรฐานสากลของการประกันสังคม.....	14

2.2.4 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 กับระบบประกันสังคม .....	19
2.3 กฎหมายประกันสังคมของไทย .....	20
บทที่ 3 .....	23
วิธีดำเนินการวิจัย .....	23
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	23
3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล .....	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	25
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	27
บทที่ 4 .....	29
การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษา.....	29
4.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย .....	29
4.2 การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ .....	31
4.2.1 สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย (ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533).....	32
4.2.2 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ฉบับที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม).....	34
4.2.3 การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของไทยกับอนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ .....	50
4.3 การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม และการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ .....	57
4.3.1 การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม .....	57
4.3.2 ผลการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ.....	59
4.3.3 ผลการศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจากข้อมูลภาคสนาม63	



4.4การวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ.....	76
4.4.1การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ .....	76
4.4.2การวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆต่อสิทธิประโยชน์ประกันสังคม .....	96
4.4.3วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่พึงประสงค์สำหรับ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติโดยผู้วิจัย .....	102
บทที่ 5 .....	109
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....	109
5.1สรุปผลการวิจัย .....	109
5.2อภิปรายผลการวิจัย.....	112
5.2.1นโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติกับแนวคิดและมาตรฐานสากล ของการประกันสังคม .....	112
5.2.2ความครอบคลุมของระบบประกันสังคมของประเทศต้นทาง และการประสานกันของ ประกันสังคมระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง .....	113
5.2.3ทางเลือกการประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ไม่เข้าข่ายประกันสังคม.....	116
5.3ข้อเสนอแนะ .....	117
5.3.1ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบในงานวิจัย .....	117
5.3.2ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อไป .....	119
บรรณานุกรม.....	120
ประวัติผู้เขียน.....	124



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถิติการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ปี พ.ศ. 2557-2560 .....	30
ตารางที่ 2 ความคุ้มครองตามการประกันสังคมของไทยและตามอนุสัญญาของ ILO .....	51
ตารางที่ 3 การเทียบเคียงสิทธิประโยชน์ที่เหมือนกันระหว่างการประกันสังคมของไทยกับอนุสัญญาฉบับที่ 102.....	52
ตารางที่ 4 ตารางเปรียบเทียบสิทธิเจ็บป่วยกับการบริการทางการแพทย์และสิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย.....	54
ตารางที่ 5 ตารางเปรียบเทียบสิทธิการคลอดบุตรกับสิทธิประโยชน์การเป็นมารดา .....	55
ตารางที่ 6 ตารางเปรียบเทียบสิทธิการสงเคราะห์บุตรกับสิทธิประโยชน์ครอบครัว.....	55
ตารางที่ 7 ตารางเปรียบเทียบสิทธิตายกับสิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ทดแทนแก่ทายาท .....	56
ตารางที่ 8 จำนวนผู้ประกันตนต่างชาติและไทย พ.ศ. 2557-2560.....	60
ตารางที่ 9 ผู้ประกันตนต่างด้าวจำแนกตามสัญชาติ พ.ศ. 2557-2560 .....	61
ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อนโยบายประกันสังคมเรื่องสิทธิประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ.....	82
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆต่อสิทธิประโยชน์ประกันสังคม.....	97
ตารางที่ 12 การวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองที่พึงประสงค์.....	102

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงระดับการคุ้มครองทางสังคม.....	9
ภาพที่ 2 การขอรับสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ พ.ศ. 2555-2560.....	62



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันการย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อแสวงหาโอกาสการจ้างงานที่มีรายได้สูงขึ้น ในต่างประเทศมีเป็นจำนวนมาก แรงงานมีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานในประเทศที่มีสภาพ เศรษฐกิจที่ดีกว่าดังปรากฏว่ามีประชากร 232 ล้านคนอาศัยอยู่ในประเทศที่ไม่ใช่ประเทศต้นทางของ ตนเอง (International Labour Organization, 2015) กระแสผลักดันจากโลกาภิวัตน์ทำให้เกิด ความต้องการแรงงานย้ายถิ่นเพื่อตอบสนองการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามแรงงานย้าย ถิ่นระหว่างประเทศก็ได้สร้างข้อท้าทายทางด้านความมั่นคงทางสังคมให้เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

ความมั่นคงทางสังคมของแรงงานย้ายถิ่นถือเป็นประเด็นสำคัญ อันเนื่องมาจากแรงงานย้าย ถิ่นมีสถานะและสัญชาติที่แตกต่างจากแรงงานของประเทศปลายทาง จึงทำให้เกิดข้อท้าทายทางด้าน กฎระเบียบและนโยบายในการให้การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานย้ายถิ่น ไม่ว่าจะกฎระเบียบและ นโยบายการให้การคุ้มครองทางสังคมแรงงานย้ายถิ่นจะเป็นอย่างไร แรงงานย้ายถิ่นจำเป็นต้องได้รับ หลักประกันขั้นพื้นฐานเมื่อต้องย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง ซึ่งถือเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน ที่ว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติหรือสัญชาติใด ย่อมมีสิทธิเข้าถึงความมั่นคงทางสังคม ดังเช่นใน หลักการสากลของ Universal Declaration of Human Rights บทที่ 22 ของ The United Nations General Assembly (The United Nation General Assembly, 1948) ที่ได้บัญญัติไว้ว่า “มนุษย์ทุกคนในฐานะส่วนหนึ่งของสังคมมีสิทธิที่จะเข้าถึงความมั่นคงทางสังคม” อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงการรับรองความสำคัญของการเข้าถึงสิทธิความมั่นคงทางสังคมของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะ มีสัญชาติใด หรือ ทำงานอยู่ที่ไหนก็ตาม

ความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับแรงงานย้ายถิ่น แรงงานเมื่อต้องย้ายไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ย่อมต้องเผชิญกับภาวะเสี่ยงต่างๆ เช่น การเจ็บป่วย การบาดเจ็บ ทั้งจากการทำงานหรือไม่ได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงความเสี่ยงในการเกิดภาวะ ทูพพลภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครองทางสังคมมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การให้ความมั่นคงทางสังคม (Social security) คือการวางมาตรการทั้งของภาครัฐและภาค สังคมในการช่วยเหลือ ให้ความคุ้มครอง และจัดเตรียมสิทธิประโยชน์ในด้าน 1)การขาดรายได้จาก

การทำงานทั้งบางส่วนหรือทั้งหมด อันเนื่องมาจากภาวะการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตร บาดเจ็บ จากการทำงาน ว่างงาน ชราภาพ และตาย 2)ขาดการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ 3)ขาดการสนับสนุน ในเรื่องการสงเคราะห์บุตรและผู้พิการ และ 4)ภาวะยากจนและการกีดกันทางสังคม (International Labour Organization, 2011)

ความมั่นคงทางสังคมของแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ธนาคารโลก (World Bank) และธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) ได้ให้ความหมายการคุ้มครองทางสังคมว่า การให้การคุ้มครองทางสังคมแก่กลุ่มสมาชิกในสังคม โดยเน้นไปที่การขจัดความเสี่ยงและลดภาวะเปราะบาง โดยผ่านชุดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการต่างๆ ที่สำคัญ อันได้แก่ การประกันสังคม ซึ่งเป็นเรื่องของการ ป้องกันและขจัดความเสี่ยงให้กับกลุ่มวัยทำงานที่ประสบภาวะ ตั้งครรภ์ คลอดบุตร พิกการ เจ็บป่วย จากการทำงาน ว่างงาน และสูงอายุ เป็นต้น และนอกจากการประกันสังคมแล้ว ยังมีการช่วยเหลือทางสังคม แผนงานนโยบายตลาดแรงงาน กองทุนภาษี โครงการงานสาธารณะ และโครงการอื่นๆ เพื่อให้การคุ้มครองทางสังคม (World Bank, 2016 ; Asian Development Bank, n.d.)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความหมายการให้ความมั่นคงทางสังคม (Social security) และการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) นั้นมีความหมายใกล้เคียงกัน โดยที่การคุ้มครองทางสังคม นั้นมีความหมายกว้างกว่า และการคุ้มครองทางสังคมสามารถใช้แทนความหมายของการให้ความมั่นคงทางสังคมได้ หรืออธิบายอีกนัยหนึ่ง การให้การคุ้มครองทางสังคมก็คือการให้การคุ้มครองโดยผ่านการให้ความมั่นคงทางสังคมในประเด็นของการจัดการความเสี่ยงนั่นเอง (International Labour Organization, 2011)

จากที่กล่าวไปแล้วว่าการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานย้ายถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ โดยนโยบาย หรือโครงการต่างๆที่ให้การคุ้มครองทางสังคมนั้น นโยบายประกันสังคมถือเป็นกลไกสำคัญเป็นอันดับต้นๆในการให้การคุ้มครองแรงงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน แรงงานย้ายถิ่นทั่วโลกมีการเข้าถึงระบบประกันสังคมในระดับที่แตกต่างกัน แรงงานย้ายถิ่นอาจต้องเผชิญปัญหาไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมเทียบเท่ากับแรงงานในประเทศ หรืออาจถูกปฏิเสธการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ หรือการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่จำกัด อันเนื่องมาจากสถานภาพ สัญชาติ นอกจากนี้แรงงานย้ายถิ่นอาจถูกจำกัดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากการพำนักอาศัยอยู่ประเทศปลายทางไม่เพียงพอ และนอกจากการ

ถูกจำกัดสิทธิที่ประเทศปลายทางแล้ว ในประเทศต้นทาง แรงงานย้ายถิ่นอาจต้องเผชิญกับการขาดสิทธิประโยชน์ในประเทศต้นทางของตนเอง จากการหางานไปทำงานต่างประเทศด้วย

การจำกัดสิทธิการเข้าถึงสิทธิประกันสังคมในประเทศปลายทางของแรงงานย้ายถิ่น เกิดจากการเสียผลประโยชน์ของประเทศปลายทางที่แรงงานย้ายถิ่นได้ย้ายเข้าไปทำงาน เพราะเรื่องสิทธิของแรงงานนั้นเป็นด้านหนึ่ง ในอีกด้านหนึ่งคือเรื่องของผลประโยชน์ของประเทศ จึงทำให้ภาครัฐของแต่ละประเทศออกนโยบายด้านประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้ออกนโยบายนั้นว่าได้ใช้มุมมองอย่างไรกับประเด็นเรื่องผลประโยชน์ของชาติกับเรื่องของสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น

ถึงแม้ว่าระบบประกันสังคมที่ให้กับแรงงานย้ายถิ่นจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามก็ได้มีหน่วยงานสากลที่ได้วางมาตรฐานเอาไว้ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในเรื่องการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่น ให้ประเทศต่างๆได้นำไปประยุกต์ใช้ หน่วยงานสากลนี้คือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ซึ่งเป็นองค์กรที่ดูแลในเรื่องของมาตรฐานแรงงานและการพัฒนานโยบาย เพื่อส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีให้กับแรงงานทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ทั้งนี้องค์กรนี้ได้วางหลักการการประกันสังคมของแรงงานย้ายถิ่นไว้ด้วย หลักการที่สำคัญดังเช่น หลักการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและไม่มีแบ่งแยกระหว่างคนในชาติและคนต่างชาติ หลักการรักษาสีทธิ และหลักการจ่ายสิทธิประโยชน์ให้เมื่ออาศัยอยู่ต่างประเทศ เป็นต้น

ในส่วนของประเทศไทยก็ได้เผชิญกับความท้าทายด้านแรงงานย้ายถิ่นเช่นกัน ประเทศไทยได้เปิดรับแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้แรงงานย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งได้เป็นสองระดับ คือ แรงงานระดับบน และแรงงานระดับล่าง ในส่วนของแรงงานย้ายถิ่นระดับบน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการ สถาปนิก วิศวกร ส่วนแรงงานย้ายถิ่นระดับล่าง ได้แก่ กลุ่มงานกรรมกร งานก่อสร้าง งานเกษตรและปศุสัตว์ งานต่อเนื่องการเกษตร งานประมง งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น โดยเฉพาะแรงงานย้ายถิ่นระดับล่างที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 สัญชาติ คือ เมียนมา กัมพูชา และลาว ที่เป็นเช่นนี้ อันเนื่องมาจากประเทศไทยมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า จึงดึงดูดแรงงานจาก 3 สัญชาติเหล่านี้เข้ามาทำงาน ตัวเลข ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 พบว่าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา ลาว) มีจำนวน 2,115,011 คน แบ่งเป็นแรงงานประเภทพิสุจน์สัญชาติจำนวน 1,387,942 คน และแรงงานประเภทนำเข้ามาตาม MOU

จำนวน 727,069 คน (กรมการจัดหางาน, 2561) จำนวนแรงงานเหล่านี้เป็นจำนวนแรงงานที่ถูกกฎหมาย ทั้งนี้ยังไม่นับรวมจำนวนแรงงานที่ผิดกฎหมายที่มีอยู่อีกจำนวนหนึ่ง

ด้วยจำนวนตัวเลขของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่มีอยู่ถึงหลักล้าน แสดงให้เห็นว่าเศรษฐกิจของไทยเรามีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก แบ่งไปตามภาคการผลิตและภาคการบริการต่างๆ ทั้งกิจการก่อสร้าง งานกรรมกร เกษตรและปศุสัตว์ และการให้บริการต่างๆ ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่ที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติทำนั้นจะเป็นงานในลักษณะ 3 Ds อันได้แก่ งานสกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) แรงงานเหล่านี้จะกระจายอยู่ทั่วประเทศไทยทั้งในเขตเมืองและชนบท เช่น จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร ชอนแก่น ระยอง ตราด และตามแนวชายแดน เช่น จังหวัดตาก ระนอง อุบลราชธานี หนองคาย เป็นต้น ตลอดระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา ถือได้ว่าประเทศไทยได้กลายเป็นประเทศปลายทางหรือประเทศจุดหมายหลักของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติก็ว่าได้

การหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา ลาว) เพื่อตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่ในขณะเดียวกันทางด้านสังคมก็จำเป็นต้องให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน แรงงานเหล่านี้เมื่อได้ย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อหางานทำแล้ว ย่อมต้องเผชิญกับภาวะความเปราะบางทางด้านความมั่นคงทางสังคม นอกจากนี้แรงงานเหล่านี้ยังสร้างข้อท้าทายเรื่องความมั่นคงของชาติและการบริหารจัดการแรงงานให้กับทางรัฐบาลไทยด้วย ดังนั้นทางรัฐบาลไทยเราจึงจำเป็นต้องรับมือกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ทั้งในเรื่องของการให้การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงาน และเรื่องที่ต้องดูแลจัดการ จัดระเบียบ วางนโยบายเรื่องของแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม รวมไปถึงการคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศไทยด้วย

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง 3 สัญชาติในประเทศไทย” โดยจะศึกษากการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่เน้นการศึกษาไปที่สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เนื่องจากการประกันสังคมถือเป็นเครื่องมือสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ในการให้การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงาน จึงได้ศึกษาถึงเรื่องดังกล่าว

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จะเน้นศึกษาที่สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) โดยจะวิเคราะห์ถึงเรื่องการให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติว่ามีความเหมาะสมเพียงไร พร้อมให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

## 1.2 คำถามวิจัย

1.การคุ้มครองทางสังคมในเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม และการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นอย่างไร

3.แนวทางการคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติควรเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์

1.เพื่อวิเคราะห์การคุ้มครองทางสังคมในเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย เปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

2.เพื่อศึกษาการจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม และการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

3.เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ และให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

## 1.4 นิยามคำศัพท์

เพื่อประโยชน์ในการอ่านงานศึกษาชิ้นนี้ ผู้ศึกษาจึงขอนิยามคำศัพท์ที่ใช้เขียนในงานศึกษา เพื่อเป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังต่อไปนี้

“แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ” คือ แรงงานที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย สัญชาติ เมียนมา กัมพูชา และลาว

“สิทธิประโยชน์” คือ สิทธิในการรับผลประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะอยู่ในรูปของตัวเงินที่จ่ายให้กับผู้ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคมของไทย สิทธิประโยชน์มีอยู่ด้วยกัน 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

“การคุ้มครองทางสังคม” คือ การให้ความคุ้มครองทางสังคมโดยมีกฎหมายรองรับแก่กลุ่มสมาชิกในสังคม โดยเน้นไปที่การจัดความเสี่ยงและลดภาวะเปราะบาง ผ่านชุดนโยบาย แผนงาน



โครงการและมาตรการต่างๆ ในงานศึกษาวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเน้นการคุ้มครองทางสังคมในเรื่องของการประกันสังคม



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย” ได้มีการค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์การศึกษา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม

#### 2.2 แนวคิดการประกันสังคม

##### 2.2.1 ความหมายการประกันสังคม

##### 2.2.2 ประวัติความเป็นมาของการประกันสังคม

##### 2.2.3 มาตรฐานสากลของการประกันสังคม

##### 2.2.4 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 กับระบบประกันสังคม

#### 2.3 กฎหมายประกันสังคมของไทย

#### 2.1 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม

แนวคิด “การคุ้มครองทางสังคม (Social protection)” ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นการโอนตัวเงินให้แก่กลุ่มคนที่มีความจำเป็นในการได้รับตัวเงินอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ควรจัดผลประโยชน์และจัดสวัสดิการให้กับกลุ่มวัยทำงานที่ประสบกับภาวะการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร พิการ เจ็บป่วยจากการทำงาน ว่างาน และเงินบำเหน็จ/บำนาญสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น การคุ้มครองทางสังคมเพื่อจัดการกับภาวะเหล่านี้สามารถจัดการผ่านโดยการประกันสังคม กองทุนภาษี การบริการช่วยเหลือสังคม โครงการงานสาธารณะ และโครงการอื่นๆที่ช่วยรับประกันความมั่นคงทางรายได้” (World Bank, 2016)

นอกจากนี้ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank - ADB) ได้ให้ความหมายการคุ้มครองทางสังคมไว้ว่า “เป็นชุดนโยบายหรือแผนงานที่ออกแบบมาเพื่อลดภาวะความยากจนและภาวะเปราะบาง โดยการส่งเสริมตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงและส่งเสริมขีดความสามารถเพื่อป้องกันตนเองจากภาวะการสูญเสียรายได้ แผนงานที่สำคัญอันได้แก่ แผนงาน

นโยบายตลาดแรงงาน การประกันสังคม และการช่วยเหลือทางสังคม” (Asian Development Bank, n.d.)

จากความหมายของทั้งสองหน่วยงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การคุ้มครองทางสังคม คือ การให้ความคุ้มครองแก่กลุ่มสมาชิกในสังคมโดยเน้นไปที่การจัดความเสี่ยงและลดภาวะเปราะบาง โดยผ่านชุดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการต่างๆที่สำคัญ อันได้แก่การประกันสังคม ซึ่งเป็น เรื่องของการป้องกันและจัดความเสี่ยงให้กับกลุ่มวัยทำงานที่ประสบภาวะ การตั้งครุภร์ การคลอด บุตร พิกการ เจ็บป่วยจากการทำงาน การว่างงาน และภาวะสูงอายุ เป็นต้น และนอกจากการ ประกันสังคมแล้ว ยังมีการช่วยเหลือทางสังคม แผนงานนโยบายตลาดแรงงาน กองทุนภาษี โครงการ งานสาธารณะ และโครงการอื่นๆ

แนวคิดการคุ้มครองทางสังคมยังแบ่งเป็นระดับ มีนักวิชาการได้แบ่งแนวคิดการคุ้มครองทาง สังคมเป็นมาตรการ 4 ระดับ อันได้แก่ มาตรการส่งเสริม มาตรการป้องกัน มาตรการปกป้อง และ มาตรการแปรเปลี่ยน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Sabates-Wheeler & Waite, 2003)

1) *มาตรการส่งเสริม* (Promotive measures) มุ่งส่งเสริมการเพิ่มรายได้ที่แท้จริงและส่งเสริม ความสามารถของบุคคล โดยอาจใช้มาตรการทางด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค และมาตรการจาก สถาบันและภาคส่วนเพื่อช่วยลดปัญหาความยากจน มาตรการเหล่านี้อันได้แก่ การพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เรื่องของระบบการเงินในระดับจุลภาค (Microfinance) การลดปัญหาโรคติดต่อ รวมไปถึง การอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงที่ดิน และการดูแลเรื่องสุขอนามัย

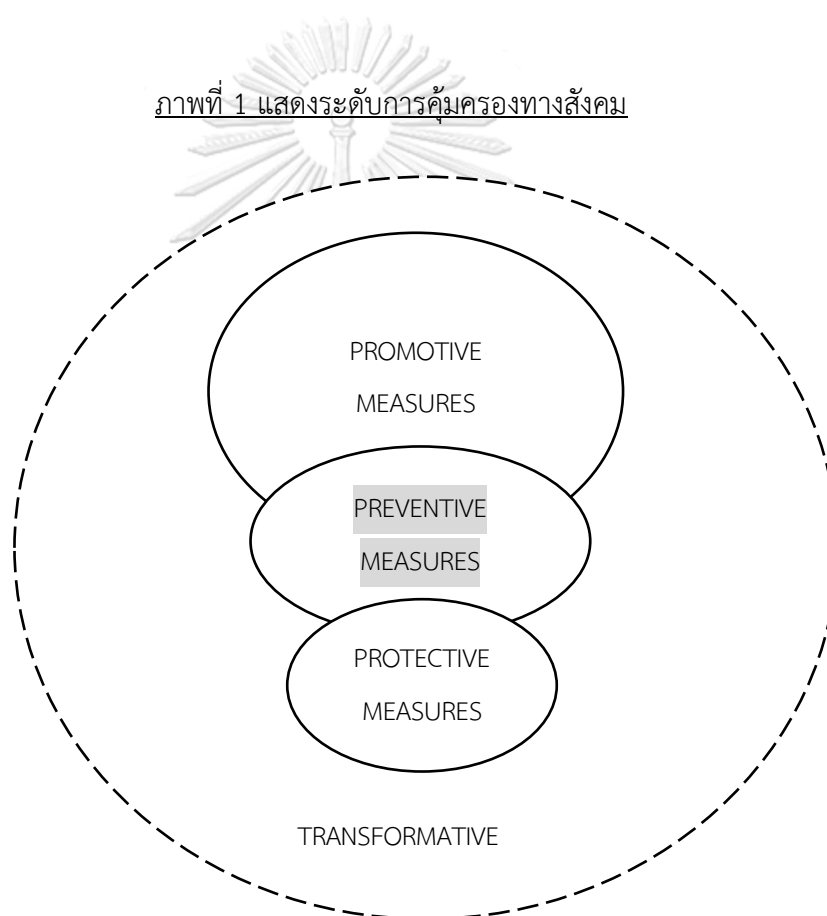
2) *มาตรการป้องกัน* (Preventive measures) เพื่อป้องกันภาวะการณ้ขาดแคลนให้กับกลุ่ม บุคคล โดยผ่านการจัดเตรียมการประกันสังคมทั้งที่เป็นของภาครัฐและไม่ใช่ของภาครัฐ ที่เห็นได้ชัด จากมาตรการนี้ก็คือ ระบบประกันสังคมที่มีในเรื่องของเงินบำเหน็จบำนาญ ประกันสังคมด้านสุขภาพ ผลประโยชน์การตั้งครุภร์และการคลอดบุตร และการประกันการว่างงาน โดยนำเงินมาจากกองทุนที่ เก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐมาจ่ายผลประโยชน์

3) *มาตรการปกป้อง* (Protective measures) เป็นมาตรการที่ช่วยเหลือกลุ่มบุคคลที่ มาตรการการส่งเสริมและมาตรการการป้องกันไม่สามารถครอบคลุมถึง มาตรการปกป้อง อันได้แก่ เงินโอน เงินบริจาค การช่วยเหลือทางกฎหมาย การให้คำปรึกษา การให้ที่พัก และการช่วยเหลือทาง สังคมต่างๆ เป็นต้น

4) *มาตรการแปรเปลี่ยน* (Transformative measures) ซึ่งมุ่งการปรับเปลี่ยนอำนาจต่อรองของบุคคลและกลุ่มบุคคลในสังคม เพื่อสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น กลุ่มบุคคลจะได้รับการปกป้องจากความเสียหายทางสังคมเช่นเรื่องของการแบ่งแยกและการละเมิด มาตรการการแปรเปลี่ยนนี้ได้ขยายแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมไปสู่การคำนึงถึงความยุติธรรม การเพิ่มพลังอำนาจให้กับกลุ่มบุคคล และการคำนึงถึงสิทธิทางสังคม ซึ่งเรื่องเหล่านี้เป็นการให้การคุ้มครองทางสังคมมากไปกว่าเรื่องถ่ายโอนรายได้หรือการประกันสังคม

มาตรการต่างๆข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพให้เห็นถึงระดับการคุ้มครองทางสังคมได้ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 1 แสดงระดับการคุ้มครองทางสังคม



ที่มา :

Wheeler and Waite (2003)

ด้วยมาตรการที่มีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ ทำให้การคุ้มครองทางสังคมเป็นมาตรการที่ให้ความช่วยเหลือที่ครอบคลุมกว้างขวาง เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มที่มีภาวะเปราะบางต่อความมั่นคงทางสังคม ด้วยความช่วยเหลือที่สำคัญจาก 4 มาตรการข้างต้น สามารถแยกเป็นโครงการและนโยบายที่เด่นๆและสำคัญ ได้แก่ 1)การประกันสังคม (Social insurance) เพื่อป้องกันและลดความ

เสี่ยงต่อภาวะเปราะบางจากการเป็นโรคภัย บาดเจ็บ ทูพพลภาพ ตาย เป็นต้น 2) การช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) ซึ่งให้แก่กลุ่มยากจนและด้อยโอกาสในสังคม 3) ความยุติธรรมทางสังคม (Social equity) เพื่อปกป้องสิทธิไม่ให้ถูกละเมิดและการแบ่งแยก และ 4) การส่งเสริมต่างๆ ดังเช่น การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน การลดปัญหาโรคติดต่อ การดูแลเรื่องสุขอนามัย เป็นต้น

การศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง 3 สัญชาติในประเทศไทย” นี้จะเน้นการคุ้มครองทางสังคมไปที่ระดับมาตรการป้องกัน (*Preventive measures*) ในเรื่องของการประกันสังคม ที่เลือกศึกษาเรื่องของการประกันสังคมเนื่องจากการประกันสังคมถือได้ว่าเป็นนโยบายสำคัญและมีความแพร่หลายในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน และเป็นการให้หลักประกันแก่แรงงานในภาวะที่ต้องสูญเสียรายได้จากกรณีต่างๆ ทั้งการเจ็บป่วยประสบอันตราย ทูพพลภาพ คลอดบุตร ว่างงาน สงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในอุปการะ ชราภาพ และตาย เป็นต้น ดังนั้น ประกันสังคมจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นเป็นอันดับต้นๆ ในการให้การคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงาน และถือได้ว่าเป็นนโยบายที่ทั้งภาครัฐและภาคสังคมควรที่จะพิจารณาเป็นอันดับแรกๆ ทางด้านนโยบาย เพื่อช่วยป้องกันความเสี่ยงในการสูญเสียรายได้ให้แก่แรงงานและเพื่อให้แรงงานเกิดความมั่นคงทางสังคมในการดำรงชีวิต

งานศึกษาชิ้นนี้ยังมีความพิเศษตรงที่ว่า ไม่ใช่เป็นการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งมีเรื่องของสัญชาติและสถานะได้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นจึงเป็นเรื่องที่ควรจะวิเคราะห์และเข้าใจในสถานการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์ทางด้านนโยบายการจ้างแรงงาน คำนี้ถึงผลประโยชน์ของประเทศ และในขณะเดียวกันก็ได้คำนึงถึงการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานย้ายถิ่นอย่างเหมาะสมด้วย

## 2.2 แนวคิดการประกันสังคม

### 2.2.1 ความหมายการประกันสังคม

นักวิชาการจากต่างประเทศ Hirose Nikac และ Tamago ได้ให้ความหมายการประกันสังคมไว้ว่า การประกันสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้ความมั่นคงทางสังคมที่มีความแพร่หลายมากในหลายประเทศ โดยกองทุนประกันสังคมนั้นจะได้รับเงินจากการจ่ายเงินสมทบของแรงงานและนายจ้าง นอกจากนี้กองทุนอาจได้รายได้เพิ่มจากการนำเงินกองทุนไปลงทุน และการสนับสนุนจากภาครัฐ ในส่วนสิทธิประโยชน์ที่จ่ายให้กับแรงงานนั้น จะถูกกำหนดเงื่อนไขโดยการ

จ่ายเงินสมทบจากฐานเงินเดือนและระยะเวลาที่แรงงานได้เข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม (Hirose, Nikac, & Tamago, 2011)

ในส่วนของนักวิชาการของไทย นิคม จันทรวิฑูร นักวิชาการด้านแรงงาน ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันให้ประกันสังคมไทยได้เกิดขึ้น ได้ให้ความหมายว่า ประกันสังคมคือโครงการรัฐที่ได้จัดขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ หลักการสำคัญของประกันสังคมอยู่ที่ให้ประชาชนในแต่ละสังคมและแต่ละประเทศร่วมกันเสี่ยงภัยร่วมกันออกเงินสมทบ โดยให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้าสู่กองทุนกลาง ส่วนนายจ้างก็ต้องเข้าร่วมออกเงินสมทบในโครงการบางประเภทด้วย และในบางกรณีรัฐบาลก็เป็นผู้เข้าร่วมเงินสมทบด้วย เมื่อประชาชนผู้ส่งเงินสมทบประสบกับเคราะห์กรรมต่างๆก็จะนำเงินกองทุนนี้จ่ายให้แก่ประชาชน อย่างเช่นในเรื่องของการเจ็บป่วย การว่างงาน การคลอดบุตร การชราภาพ และการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน (นิคม จันทรวิฑูร, 2528)

ในส่วนของนักวิชาการรุ่นปัจจุบัน ญัฐพล ยิ่งกล้า นิตกรชำนาญการ จากกลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความหมายการประกันสังคมไว้ว่า คือการสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่กลุ่มที่สมัครเข้ามาเป็นสมาชิก การประกันสังคมมีลักษณะเป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในสมาชิกด้วยกัน โดยให้ผู้มีรายได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จะทำให้ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมีสิทธิประโยชน์เฉพาะตัว และจะเรียกผู้จ่ายเงินสมทบว่า “ผู้ประกันตน” ส่วนเงินสมทบที่ได้จะนำมาบริหารภายในองค์กร ซึ่งการเก็บเงินสมทบถือเป็นภาษีพิเศษ ดังนั้นจะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ก็เพื่อผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ดังเช่นเรื่องของการรักษาพยาบาล และสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ พร้อมทั้งสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติเมื่อต้องประสบกับภาวะการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตร ตาย ว่างงาน ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร (ญัฐพล ยิ่งกล้า, 2558)

และจากความหมายของสำนักงานประกันสังคมเอง สำนักงานประกันสังคมได้ให้ความหมายการประกันสังคมไว้ว่า การประกันสังคมเป็นโครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวระบบหนึ่ง ที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้น โดยให้ประชาชนผู้มีรายได้มีส่วนช่วยตนเองหรือครอบครัว ด้วยการร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยวิธีการคือนายจ้างและลูกจ้างออกเงินสมทบเข้ากองทุนเรียกว่ากองทุนประกันสังคม และในบาง

ประเทศมีรัฐบาลช่วยออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือดร้อนดังเช่น การเจ็บป่วย ว่างงาน คลอดบุตร ชราภาพ เป็นต้น การประกันสังคมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต แม้มีเหตุการณ์ที่ต้องทำให้ขาดแคลนรายได้ ก็ยังสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข (สำนักงานประกันสังคม, ม.ป.ป)

จากความหมายทั้งสี่แบบข้างต้น สามารถสรุปความหมายประกันสังคมได้ว่า การประกันสังคมคือรูปแบบหนึ่งของการให้ความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชน โดยรัฐเป็นผู้จัดขึ้น ประชาชนผู้มีรายได้จะมีส่วนช่วยตนเองและครอบครัว โดยใช้หลักการการเฉลี่ยความทุกข์สุขระหว่างประชาชนที่เป็นสมาชิกซึ่งเรียกว่า “ผู้ประกันตน” ผู้ประกันตนและนายจ้างจะช่วยออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ นอกจากนี้กองทุนอาจมีรายได้จากการนำเงินกองทุนไปลงทุนและการสนับสนุนจากภาครัฐ ในส่วนของการจ่ายสิทธิประโยชน์ กองทุนนี้จะจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนเมื่อประสบกับความเดือดร้อน เช่น การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตร ตาย ว่างงาน ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร เป็นต้น

## 2.2.2 ประวัติความเป็นมาของการประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม, ม.ป.ป.) ได้อธิบายประวัติความเป็นมาประกันสังคมไว้ว่า แนวคิดการประกันสังคมได้เกิดขึ้นในยุโรป โดยประเทศแรกที่มีความพยายามให้มีการประกันสังคมเกิดขึ้น คือ ประเทศเยอรมัน อันเนื่องมาจากเมื่อย้อนกลับไปราวกลางศตวรรษที่ 18 ประเทศเยอรมันได้เผชิญกับภาวะความตกต่ำทางเศรษฐกิจและภาวะวิกฤตทางสังคม ประชากรในขณะนั้นได้กลายเป็นผู้ไม่มีงานทำ คนขอทาน คนอนาถา และเกิดอาชญากรรมขึ้นมากมาย นอกจากนี้การเกิดขึ้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานถูกกดขี่และมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวขึ้น ในขณะที่ค่าจ้างก็ได้เพียงเล็กน้อย อีกทั้งมีการเกิดขึ้นของความต้องการใช้แรงงานสตรีและเด็กเป็นจำนวนมากอันเนื่องมาจากค่าแรงถูก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานมีการถูกกดขี่และไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่วนในเรื่องของสวัสดิการ ทั้งเรื่องของการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ว่างงาน ชราภาพ ก็ไม่ได้มีความช่วยเหลือใดๆ แรงงานจึงต้องอาศัยญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงหรือองค์กรการกุศลต่างๆ เพื่อขอความช่วยเหลือ ในส่วนของรัฐบาลเอง ถึงแม้จะมีความพยายามแก้ปัญหา แต่ปัญหาก็ก็นำไม่ได้หมดไปหน้าซ้ำยังทวีความรุนแรงขึ้น

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีความพยายามที่จะให้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศเยอรมันเมื่อปี ค.ศ. 1881 ภายใต้การปกครองของ Riech Chancelor Bismarck โดยยึดหลักต้องการให้ลูกจ้างได้รับบำนาญ ด้วยวิธีการคือให้รัฐและนายจ้างร่วมกันรับภาระค่าใช้จ่ายพร้อมกับลูกจ้างในการจ่ายเงินสมทบเรื่องของการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และการได้รับบำนาญ แต่แนวความคิดนี้ได้ถูกต่อต้าน เนื่องจากตัวกฎหมายและภาครัฐดูไม่น่าเชื่อถือ

หลังจากนั้นสองปีต่อมาในปี ค.ศ. 1883 เยอรมันได้มีการตรากฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น โดยให้ความคุ้มครองในเรื่องของการรักษาพยาบาล ยารักษาโรค และประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย โดยมีเงื่อนไขคือ ลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองต้องมีรายได้ไม่เกิน 2,000 มาร์คต่อปี ส่วนวิธีการจ่ายเงินสมทบ ลูกจ้างจ่ายสองส่วน นายจ้างจ่ายเพียงหนึ่งส่วน

และในปี ค.ศ. 1884 การประกันเรื่องประสบอันตรายจากการทำงานก็ได้เกิดขึ้น เพื่อให้ นายจ้างรับผิดชอบลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน การประกันนี้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายของลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการจ่ายบำนาญให้กับลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพ ในส่วนกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต จะมีการจ่ายบำนาญให้กับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง และมีการจ่ายค่าทำศพให้ด้วย

ต่อมาอีกห้าปีให้หลัง ในปี ค.ศ. 1889 มีการบัญญัติกฎหมายการให้ความคุ้มครองเรื่องภาวะทุพพลภาพและชราภาพขึ้น (อายุ 70 ปี) อย่างไรก็ตามก็ไม่มีใครที่อายุครบ 70 ปี ตามที่กำหนด เพราะมักจะต้องกลายเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ก็เสียชีวิตไปเสียก่อนแล้ว ในขณะที่อัตราบำนาญก็ค่อนข้างต่ำ ส่วนการบริหารกองทุนตามกฎหมายนี้ ค่าใช้จ่ายมาจากเงินสมทบจากนายจ้างครึ่งหนึ่ง และลูกจ้างครึ่งหนึ่ง ในขณะที่รัฐบาลให้การอุดหนุนบางส่วนเท่านั้น

ถึงแม้ว่ากฎหมายประกันสังคมของเยอรมันในขณะนั้นจะมีข้อบกพร่องอยู่มาก แต่เยอรมันก็ถือเป็นประเทศแรกที่มีการประกันสังคมเป็นนโยบายทางสังคมที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นระบบ และเป็นประเทศต้นแบบให้ประเทศต่างๆนำไปปรับใช้ในเวลาต่อมาอย่างแพร่หลาย

ในขณะที่ฝั่งเอเชีย ญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกที่ได้นำการประกันสังคมมาใช้ โดยเริ่มที่การประกันการเจ็บป่วยและประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานในปี ค.ศ. 1911 ต่อมาก็ได้ริเริ่มการประกันสุขภาพในปี ค.ศ. 1941 และการประกันการว่างงานในปี ค.ศ. 1947 จึงถือได้ว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าและเป็นผู้บุกเบิกการนำประกันสังคมมาใช้ในเอเชีย ซึ่งต่อมาเมื่อเสร็จ



สิ้นสงครามโลกครั้งที่ 2 แล้ว ประเทศอื่นๆจึงเริ่มทยอยนำระบบประกันสังคมมาใช้ อันได้แก่ อินเดีย พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน ฯลฯ

ส่วนในประเทศไทยการประกันสังคมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกจากการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการประกันสังคมในไทย โดยให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่เกิดประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้กองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ในปีแรกที่ดำเนินการกองทุนเงินทดแทนได้ให้ความคุ้มครองเฉพาะเขตกรุงเทพในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป จากนั้นจึงค่อยๆขยายความคุ้มครองออกไปจนครบทุกจังหวัดในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 และหลังจากนั้นการประกันสังคมได้ขยายสิทธิประโยชน์และเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบเมื่อมีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 นับแต่นั้นลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นรูปแบบ โดยมีการขยายความคุ้มครองเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ครอบคลุมทั้งเรื่องการเจ็บป่วย ทั้งเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ และว่างงาน (สำนักงานประกันสังคม, ม.ป.ป.)

### 2.2.3 มาตรฐานสากลของการประกันสังคม

การประกันสังคมในระดับมาตรฐานสากลได้เกิดขึ้นจากองค์การสากลที่มีชื่อว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) มีตัวแทนจากสามฝ่าย อันได้แก่ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ที่มาจากประเทศสมาชิก ในปัจจุบัน ILO มีสมาชิกทั้งสิ้น 187 ประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งเพื่อกำหนดมาตรฐานแรงงาน พัฒนานโยบาย และริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งแรงงานผู้ชายและแรงงานผู้หญิง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ หรือภูมิหลังทางสังคม (International Labour Organization, n.d.)

ILO ได้วางมาตรฐานสากลไว้มากมายหลายฉบับ ทั้งอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ต่างๆ ที่ส่งเสริมสภาพการทำงานและให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน เช่น เรื่อง ค่าตอบแทน วันหยุด การยกเลิกแรงงานบังคับ เป็นต้น ส่วนในเรื่องของการประกันสังคม ILO ก็ได้วางมาตรฐานไว้เช่นกัน โดยมีฉบับที่สำคัญ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)] ซึ่งเป็น

อนุสัญญาฉบับสำคัญฉบับหลักในเรื่องของการประกันสังคม โดยกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์การประกันสังคมไว้ทั้งหมด 9 กรณี อันได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ (Medical care) การเจ็บป่วย (Sickness) การว่างงาน (Unemployment) ชราภาพ (Old age) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury) ครอบครัว (Family) การเป็นมารดา (Maternity) ทูพพลภาพ (Invalidity) และการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefits) อนุสัญญาฉบับนี้ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานและต้นแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อกำหนดกฎหมายและนโยบายในระดับประเทศของแต่ละประเทศได้ นอกจากนี้ในระดับภูมิภาค อนุสัญญานี้ก็ยังได้เป็นแหล่งอ้างอิงที่สำคัญอีกด้วย The European Code of Social Security และ The European Social Charter ก็อ้างอิงมาตรฐานประกันสังคมมาจากอนุสัญญาฉบับนี้

ในการศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง 3 สัญชาติในประเทศไทย” นี้จะเน้นศึกษาการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งในมาตรฐานสากลของ ILO ก็ได้กำหนดมาตรฐานการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นไว้ด้วยเช่นกัน ฉบับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นที่สำคัญ อันได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)]
2. อนุสัญญาฉบับที่ 118 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการประกันสังคม [Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)]
3. อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการคงไว้ซึ่งสิทธิการประกันสังคม [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)]
4. ข้อเสนอแนะที่ 167 ว่าด้วยการคงไว้ซึ่งสิทธิการประกันสังคม [Maintenance of Social Security Rights Recommendation, 1983 (No. 167)]

อนุสัญญาและข้อเสนอแนะต่างๆข้างต้น ถือได้ว่ามีความสำคัญแก่แรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นมีสถานะพิเศษที่แตกต่างจากแรงงานที่เป็นพลเมือง ดังนั้นอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่น จึงเป็นหลักประกันให้การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้สามารถเข้าถึงการประกันสังคมได้มากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีสัญชาติและสถานะที่แตกต่างจากแรงงานในประเทศปลายทางก็ตาม

มาตรฐานที่เกี่ยวกับการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่สำคัญข้างต้นทั้ง 4 ฉบับ มี 1 ฉบับที่เกี่ยวกับการประกันสังคมทั่วไป ที่ได้ตั้งไว้โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนด

นโยบายการประกันสังคม นั่นคืออนุสัญญาฉบับที่ 102 ในขณะที่ 3 ฉบับที่เหลือ อันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 118 อนุสัญญาฉบับที่ 157 และข้อแนะที่ 167 เป็นมาตรฐานประกันสังคมที่มุ่งเน้นการคุ้มครองไปที่แรงงานย้ายถิ่นให้เข้าถึงการประกันสังคมได้มากขึ้น ส่วนสาระสำคัญของมาตรฐานแต่ละฉบับมีดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 102 [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)]

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้ (International Labour Organization, 1952) คือ การให้การคุ้มครองลูกจ้างและประชาชน เพื่อให้พวกเขามีหลักประกันเมื่อต้องเผชิญกับภาวะสูญเสียรายได้ใน 9 กรณี อันได้แก่

- 1) การบริการทางการแพทย์ (Medical care)
- 2) การเจ็บป่วย (Sickness)
- 3) การว่างงาน (Unemployment)
- 4) ชราภาพ (Old age)
- 5) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury)
- 6) ครอบครัว (Family)
- 7) การเป็นมารดา (Maternity)
- 8) ทูพพลภาพ (Invalidity)
- 9) การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit)

ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้การคุ้มครองตามอนุสัญญาอย่างน้อย 3 กรณี ใน 9 กรณีข้างต้น และจะต้องมีการคุ้มครอง 1 กรณีซึ่งขาดไม่ได้เลือกจากกรณีการว่างงาน (Unemployment benefit) ชราภาพ (Old-age benefit) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit) ทูพพลภาพ (Invalidity benefit) การสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ (Survivors' benefit)

ขอบเขตการครอบคลุมบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญา ประกอบด้วย

1) ลูกจ้างตามที่ระบุไว้ โดยไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของลูกจ้างทั้งหมด รวมไปถึงภรรยา และบุตรของพวกเขาเหล่านั้น หรือ

2) ประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่น้อยกว่า 20 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมทั้งภรรยาและบุตรของพวกเขาเหล่านั้น หรือ

3) ประชาชนตามที่ระบุไว้ โดยไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ หรือ

4) ในกรณีที่ประเทศสมาชิกมีความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและความพร้อมทางการแพทย์ ยังไม่เพียงพอ ประเทศสมาชิกสามารถขอยกเว้นที่จะไม่ทำเต็มมาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้น อย่างน้อยยังต้องให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนลูกจ้างเหล่านั้น รวมไปถึงภรรยาและบุตรของลูกจ้างเหล่านั้นด้วย

5) ประชาชนที่มีรายได้ไม่เกินระดับตามที่กำหนดในระหว่างเกิดสิทธิ เป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด

อนุสัญญาฉบับที่ 118 [The Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)]

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 1962) ได้กำหนดให้อนุสัญญาฉบับที่ 118 นี้ เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานย้ายถิ่นโดยตรง โดยเป็นการคำนึงถึงหลักการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมให้แก่แรงงานที่ไม่ได้มีสัญชาติเหมือนกับพลเมืองของประเทศที่แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานด้วย โดยอนุสัญญานี้กำหนดให้รัฐใดก็ตามที่ให้สัตยาบันจะต้องให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมแก่แรงงานของรัฐอื่นที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้เช่นกัน ทั้งนี้ ขอบเขตการครอบคลุมของอนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมทั้ง 9 กรณีที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 (บริการทางการแพทย์ เจ็บป่วย ว่างาน ชราภาพ ครอบครัว การเป็นมารดา ทูพพลภาพ สงเคราะห์ หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท และ เจ็บป่วยจากการทำงาน) อย่างไรก็ตามรัฐที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้สามารถเลือกผูกมัดกรณีใดกรณีหนึ่งหรือมากกว่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องผูกมัดครบทั้ง 9 กรณี

นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังยึดหลักประโยชน์ต่างตอบแทน (Reciprocity) กล่าวคือ รัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมให้แก่แรงงานของรัฐอื่นที่ไม่ได้ให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมแก่แรงงานของรัฐตน

อนุสัญญาฉบับนี้ยังได้กล่าวถึงรัฐที่เป็นสมาชิก ให้พยายามที่จะเข้าร่วมกับนโยบายเรื่องการคงไว้ซึ่งสิทธิที่ได้มา (Maintenance of acquired rights) และนโยบายการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ด้วย ซึ่งรายละเอียดจะอยู่ในอนุสัญญาที่ 157

อนุสัญญาฉบับที่ 157 [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)]

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 1982) ได้กำหนดอนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสิทธิที่ได้มา (Maintenance of acquired rights) และการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ให้แก่แรงงานย้ายถิ่น โดยครอบคลุมทั้ง 9 กรณีที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 (บริการทางการแพทย์ เจ็บป่วยว่างงาน ชราภาพ ครอบครัว การเป็นมารดา ทูพพลภาพ การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท และ เจ็บป่วยจากการทำงาน) จุดประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้เพื่อที่จะสร้างการประสานงานกันของนโยบายประกันสังคมระหว่างประเทศในเรื่องของการคงไว้ซึ่งสิทธิและการได้มาของสิทธิ

การมีผลบังคับใช้นั้น อนุสัญญาฉบับนี้ได้ระบุไว้ว่าให้ทำเป็นสัญญาทวิภาคีหรือสัญญาร่วมกัน (Mutual agreement) ระหว่างรัฐที่เป็นสมาชิก เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง โดยในสัญญาต้องระบุว่าจะให้การคุ้มครองกรณีไหน คนประเภทไหนที่ได้รับการคุ้มครอง รวมถึงเรื่องของการจ่ายสิทธิประโยชน์ และกฎต่างๆ เพื่อป้องกันการจ่ายเงินสมทบที่ไม่เหมาะสมหรือการให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ เรื่องของการคงไว้ซึ่งสิทธิที่ได้มา (Maintenance of acquired rights) และ เรื่องการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition)

การคงไว้ซึ่งสิทธิที่ได้มา (Maintenance of acquired rights) อนุสัญญาฉบับนี้ให้การคุ้มครองเรื่องการคงไว้ซึ่งสิทธิ ในกรณีของชราภาพ ทูพพลภาพ การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท และการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยสิทธิเหล่านี้ยังคงไว้อยู่ แม้ว่าผู้รับสิทธิประโยชน์จะอยู่

ที่ไหนก็ตาม กล่าวคือ แม้ว่าผู้รับสิทธิประโยชน์จะย้ายออกนอกประเทศไปแล้ว การได้รับสิทธิเหล่านี้ก็ยังคงอยู่

ในเรื่องการได้มาของสิทธิในกรณีที่ออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน (Maintenance of rights in course of acquisition) จะเป็นเรื่องของการคำนวณระยะเวลาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิ (Qualifying period) นั่นคือเรื่องของระยะเวลาในการเข้าประกันสังคม ระยะเวลาในการทำงาน หรือระยะเวลาในการอยู่อาศัยว่าจำเป็นต้องมีระยะเวลานานเท่าใดถึงจะได้สิทธิในประกันสังคม การย้ายไปทำงานในต่างประเทศอาจทำให้แรงงานสูญเสียระยะเวลาเหล่านี้ และจะต้องเริ่มนับระยะเวลาเหล่านี้ใหม่ในประเทศปลายทาง อนุสัญญาฉบับนี้จะให้สิทธิในการคำนวณระยะเวลาเหล่านี้ข้ามประเทศได้ กล่าวคือ เมื่อแรงงานย้ายไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ระยะเวลาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเริ่มนับใหม่ แต่สามารถโอนระยะเวลาข้ามประเทศได้ และสามารถบวกรวมระยะเวลาที่เริ่มนับที่ประเทศปลายทางได้

#### 2.2.4 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 กับระบบประกันสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตระหนักถึงความมั่นคงทางสังคมควบคู่ไปกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โครงการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ของ ILO ได้ตระหนักว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่พอเพียงเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ได้ผล และช่วยให้บุคคลมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ดำรงอยู่ในระบบเศรษฐกิจโลกในอนาคตได้ ซึ่งโครงการนี้เน้นตอบปัญหา 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

- 1)ทำไมบุคคลและกลุ่มสังคมต่างๆจึงขาดความมั่นคงทางสังคมที่เหมาะสม
- 2)โครงการประกันสังคมแบบใหม่ในประเทศสมาชิก สามารถส่งเสริมหรือทดแทนระบบเดิมที่ใช้มานานแล้วได้อย่างไร
- 3)ระบบจัดการและขอบเขตของโครงการให้ความคุ้มครองทางสังคม จะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร
- 4)องค์ประกอบที่สำคัญของการประกันสังคมมีอะไรบ้าง
- 5)เราจะหาความพอดีระหว่างตลาดแรงงานที่ต้องการความคล่องตัวกับการให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

ปัญหา 5 ข้อข้างต้น เป็นปัญหาที่ ILO มุ่งตอบปัญหาและดำเนินการ นอกจากนี้ในปัจจุบัน แนวโน้มที่เกิดขึ้นเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ประชากรที่มีบทบาทที่สำคัญทางเศรษฐกิจจำนวนมากได้ออกมา

ทำงานนอกระบบมากขึ้น ทำให้ต้องการระบบความคุ้มครองทางสังคมแบบอื่นเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบ อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือประชากรที่มีความคล่องตัวได้เปลี่ยนสถานะงานบ่อยขึ้น พัฒนาทักษะเป็นครั้งคราว เข้าและออกจากการทำงานหลายครั้งในช่วงชีวิตจะมีจำนวนมากขึ้น ผู้วางนโยบาย องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง จะต้องทำให้นโยบายของประเทศตอบสนองความคล่องตัวและการประกันสังคมได้ในเวลาเดียวกัน

### 2.3 กฎหมายประกันสังคมของไทย

ประเทศไทยได้มีการประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบ เมื่อมีการผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 กฎหมายฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงจนถึงปัจจุบันเป็นฉบับที่ 4 ในส่วนสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกันตนได้ครอบคลุม 7 กรณี ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน ทั้งนี้สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกันตนนั้นไม่มีแบ่งแยกระหว่างผู้ประกันตนไทยกับผู้ประกันตนต่างด้าว ผู้ประกันตนต่างด้าวมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับคนไทยทุกประการ

ในส่วนรายละเอียด เงื่อนไข และการจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานประกันสังคม, 2561)

#### 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย รวมไปถึงค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีต้องหยุดพักตามคำสั่งแพทย์ หากหมดสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง และไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน

#### 2. กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับค่าคลอดบุตรโดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง แบ่งเป็น

-ผู้ประกันตนหญิง สามารถคลอดบุตรที่สถานพยาบาลใดก็ได้ โดยจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท ไม่จำกัดจำนวนครั้ง รวมไปถึงได้เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 90 วัน ไม่เกิน 2 ครั้ง

-ผู้ประกันตนชาย ที่มีภรรยาจดทะเบียนสมรสหรือมีหญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภรรยา สามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ที่สำนักงานประกันสังคม จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท

### 3.กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือนตลอดชีวิต ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง และได้รับค่าบริการทางการแพทย์

### 4.กรณีตาย

จะได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท และจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายเมื่อเข้าเงื่อนไขต่างๆ

### 5.กรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรแบบเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคน สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย อายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ และได้รับคราวละไม่เกิน 3 คน

### 6.กรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์เงินบำนาญชราภาพหรือบำเหน็จชราภาพ ตามสูตรของสำนักงานประกันสังคม

กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพได้ถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ทายาทจะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับงวดสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

-หมายเหตุ ในพ.ร.บ.ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) ได้เพิ่มเติมให้ “ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทยให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”



## 7.กรณีว่างงาน

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ ดังนี้

-กรณีถูกเลิกจ้าง ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

-กรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

-กรณีไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง 3 สัญชาติ ในประเทศไทย” เป็นงานศึกษาที่ใช้วิธีการวิจัย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมโดยการประกันสังคมสำหรับแรงงานต่าง 3 สัญชาติ ในประเทศไทย” เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) และมีข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นข้อมูลทางสถิติ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

#### 3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลของการศึกษาเรื่องนี้ประกอบไปด้วย 5 กลุ่มหลัก คือ 1)แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจำนวน 8 ราย 2)ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจำนวน 2 ราย 3)นายจ้างจำนวน 5 ราย 4) นักวิชาการจำนวน 2 ราย 5)องค์กรนอกภาครัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (Non Government Organizations) จำนวน 1 ราย รวมทั้งสิ้น 18 ราย

(1) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ประกอบไปด้วยแรงงานสัญชาติ เมียนมา กัมพูชา และลาว การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลนี้ไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่อยู่ในระบบประกันสังคมทั้งหมดได้ เพียงแต่เลือกมาสัมภาษณ์ในเชิงลึกเพื่อสะท้อนให้เห็นประสบการณ์และทัศนคติของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติต่อสิทธิประโยชน์ประกันสังคม การเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้เกณฑ์เลือกแรงงานที่ได้เคยใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านใน 7 กรณี ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน ในช่วงปี 2560-2561 เป็นผู้ใช้สิทธิเจ็บป่วยจำนวน 3 ราย สิทธิคลอดบุตรและสิทธิสงเคราะห์บุตร จำนวน 4 ราย สิทธิชราภาพจำนวน 1 ราย สิทธิตาย (ผ่านทางสิทธิของคู่สมรสและเป็นผู้ใช้สิทธิเจ็บป่วยด้วย) จำนวน 1 ราย นอกจากนี้ได้สัมภาษณ์อดีตแรงงานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการใช้สิทธิประโยชน์จำนวน 1 ราย รวมทั้งสิ้นมีแรงงานเป็นผู้ให้ข้อมูลเจาะลึก 9 ราย

(2) ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม เลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติสามารถให้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ได้แก่

- 1) เลขธิการสำนักงานประกันสังคม
- 2) ผู้ตรวจราชการกรม (อดีตผู้อำนวยการสำนักเงินสมทบ)

(3) นายจ้าง เลือกจากบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติทำงานอยู่ โดยสอบถามความคิดเห็นของตัวแทนบริษัท (จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล) จำนวน 5 บริษัท เพื่อให้ทราบถึงมุมมองของฝ่ายที่เป็นผู้จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาทำงาน

การเลือกบริษัท ผู้วิจัยได้เลือกบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต กระจายไปตามภาคการผลิตต่างๆ โดยใช้วิธีการสุ่มเลือกบริษัทใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากสองจังหวัดนี้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญและมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติมาเป็นกำลังแรงงานในการผลิตเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยได้สุ่มเลือกมา 5 บริษัทจาก 5 อุตสาหกรรมการผลิตที่ได้นำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) แรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มแรงงานที่ถูกกฎหมายจึงสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้อย่างไม่มีปัญหา

บริษัทที่ผู้วิจัยเลือกมาจากอุตสาหกรรมดังต่อไปนี้ (ใช้การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามเกณฑ์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

- 1) การผลิต ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม
  - การผลิตและขายส่งขนม
- 2) การผลิต ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม
  - การผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์
- 3) การผลิต เครื่องจักรและเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้า
  - การผลิตเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้า
- 4) การผลิต เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี
  - ผลิตภัณฑ์เคมี
- 5) การผลิต สิ่งทอ
  - สิ่งทอ

(4) นักวิชาการ เลือกนักวิชาการที่มีคุณวุฒิและมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานอันได้แก่

1) นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ กองนิติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2) นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(5) องค์กรพัฒนาเอกชน เลือกบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีการเก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary data) และแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) มีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลจากเอกสาร เป็นการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากรายงาน บทความ และเอกสารต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ โดยในงานศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงาน บทความ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นของประเทศไทย และการประกันสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่นของต่างประเทศ รวมไปถึงแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานย้ายถิ่น แนวคิดการประกันสังคมในระดับสากลตามมาตรฐาน ILO และตามมาตรฐานของประเทศต่างๆ

ข้อมูลทุติยภูมิเชิงปริมาณที่สำคัญคือ ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากสำนักงานประกันสังคมของไทย อันได้แก่ สถิติการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติระหว่างปี พ.ศ. 2555-2560 สถิติจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมระหว่างปี พ.ศ. 2557-2560 และสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมระหว่างปี พ.ศ. 2557-2560

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการหาข้อมูลเชิงปฐมภูมิ โดยได้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายหลัก 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ 2) ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม 3) นายจ้าง (บริษัท) 4) นักวิชาการ 5) องค์กรพัฒนาเอกชน การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทำในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2561

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานศึกษาครั้งนี้ เป็นงานศึกษาแบบวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นเครื่องมือที่สำคัญคือ ตัวผู้ศึกษาเอง สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกมีประเด็นคำถามสำคัญดังต่อไปนี้

(1) ประเด็นคำถามสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

1) ข้อมูลเบื้องต้นของแรงงานต่างด้าว อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ มีบุตรกี่คน เดินทางมาประเทศไทยมีผู้ติดตามหรือไม่

2) ส่งเงินสมทบประกันสังคมอย่างไรบ้าง ส่งสม่ำเสมอหรือไม่ มีปัญหาการจ่ายเงินสมทบหรือไม่ ทั้งตัวแรงงานและนายจ้างปฏิบัติตามกฎการส่งเงินสมทบได้ครบถ้วนหรือไม่

3) มีความพึงพอใจต่อการคุ้มครองของประกันสังคมมากน้อยแค่ไหน คิดว่าได้รับความคุ้มครองมากน้อยแค่ไหน สิทธิประโยชน์ใดบ้างที่มีความจำเป็นอย่างขาดไม่ได้ และสิทธิประโยชน์ใดบ้างที่คิดว่าไม่ค่อยจำเป็นนัก

4) มีความรู้ด้านการประกันสังคมมากน้อยแค่ไหน และการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมมีปัญหาติดขัดอะไรบ้าง สามารถยื่นขอรับสิทธิได้สะดวกหรือไม่

(2) ประเด็นคำถามสำหรับผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม

1) การบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม การส่งเงินเข้ากองทุนของนายจ้างและลูกจ้าง และการส่งเงินสมทบโดยรัฐ เป็นอย่างไร มีปัญหาการจัดเก็บเงินสมทบอย่างไรบ้าง

2) การเบิกใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ มีปัญหาอย่างไรบ้าง

3) สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ มีความเหมาะสมหรือไม่ สิทธิประโยชน์ใดที่คิดว่าจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว และสิทธิประโยชน์ใดที่คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว

(3) ประเด็นคำถามสำหรับนายจ้าง

1) ตอนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจ่ายอย่างไรและมีอุปสรรคอะไรบ้าง

2) คุณคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวเหมาะสมหรือไม่ ทั้ง 7 กรณี มีกรณีไหนที่ไม่เหมาะสมบ้าง และมีกรณีไหนที่เหมาะสม คุณคิดว่าควรแก้ไขสิทธิประโยชน์อันใดไหม

3) ข้อเสนอแนะต่อการให้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

(4) ประเด็นคำถามสำหรับนักวิชาการ

1) ท่านคิดว่าการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นควรเป็นอย่างไร มีหลักการอะไรที่ควรยึดถือบ้าง และการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำหรืออย่างน้อยที่สุดควรครอบคลุมเรื่องใดบ้าง

2) สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ  
เหมาะสมหรือไม่

3) นอกจากประกันสังคมแล้ว ยังมีวิธีอื่นใดอีกบ้างที่ช่วยให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว  
3 สัญชาติในด้านความมั่นคงทางสังคม

(5) ประเด็นคำถามสำหรับองค์กรพัฒนาเอกชน

1) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ มีปัญหาอะไรที่กำลังเผชิญอยู่บ้าง

2) ประกันสังคมได้ช่วยให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน เรื่องความมั่นคงทางสังคมได้เหมาะสม  
หรือไม่

3) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลทั้งแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการจัดระเบียบข้อมูล เพื่อให้  
ง่ายต่อการวิเคราะห์ จากนั้นแตกข้อมูลออกเป็นหน่วยย่อยๆ จัดกลุ่มให้อยู่ในประเภทข้อมูลเดียวกัน  
ตามประเด็นและหัวข้อของการวิเคราะห์ เพื่อให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มสามารถอธิบายประเด็นหรือหัวข้อ  
การวิเคราะห์ได้อย่างมีความหมาย แล้วทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงประเด็นต่างๆ เข้าด้วยกัน แล้ว  
นำเสนอออกมาเป็นการบรรยายว่าได้ข้อค้นพบอะไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้  
ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ดังรายละเอียด  
ต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของเอกสาร นำเสนอข้อมูลสิทธิประโยชน์ประกันสังคมในระดับ  
สากลและตามกฎหมายไทย จากนั้นวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์  
ในระดับสากลกับตามกฎหมายไทย

นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากสำนักงานประกันสังคม อันได้แก่ สถิติ  
การใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เพื่อดูการใช้สิทธิประโยชน์ของ  
แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติว่าใช้สิทธิประโยชน์ใดมากที่สุด และสิทธิประโยชน์ใ้มน้อยที่สุด เพื่อ  
ประกอบการวิเคราะห์ในงานวิจัย

ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์นั้น ข้อมูลจากกลุ่มแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ วิเคราะห์ให้เห็นถึงผลของการคุ้มครองจากนโยบายประกันสังคมทั้ง 7 กรณี อันได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน

กลุ่มของสำนักงานประกันสังคม วิเคราะห์เพื่อดูการบริหารจัดการกองทุน รวมถึงข้อดีข้อเสียของนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมตามความคิดของกลุ่มจากสำนักงานประกันสังคม

กลุ่มนายจ้าง (บริษัท) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้เห็นถึงมุมมองของฝ่ายที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาทำงาน ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

กลุ่มนักวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้เห็นถึงหลักการในการคุ้มครองแรงงาน ว่ามีหลักการอะไรบ้าง และความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ

องค์กรพัฒนาเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้เห็นถึงปัญหาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เผชิญอยู่ ความมั่นคงทางสังคมของแรงงาน รวมไปถึงความคิดเห็นในเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามความคิดเห็นขององค์กรพัฒนาเอกชน

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษา

ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ แบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทยเปรียบเทียบกับใบอนุญาตขององค์กร แรงงานระหว่างประเทศ การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและการใช้สิทธิประโยชน์ ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ และการวิเคราะห์หาแนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิ ประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 4.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นที่ต้องการของระบบเศรษฐกิจไทย ตัวแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเองก็ต้องการแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า จึงทำให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ หลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และกระจายตัวอยู่ตามภูมิภาคต่างๆของประเทศ ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและแรงงานที่ผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานที่ผิดกฎหมายนั้นจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ยกเว้นว่าจะมาจดทะเบียน และได้รับการผ่อนผันให้อยู่ทำงานได้

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เข้ามาทำงานในไทยมีอยู่ 3 ประเภทตามประเภทและสถานะ ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติดังนี้

1) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่นำเข้ามาตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้าง แรงงานระหว่างรัฐ (MOU) แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย จะได้รับการตรวจลงตรา (Visa) เพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยได้ไม่เกิน 2 ปี และเมื่อเข้ามาในราชอาณาจักรไทยแล้ว แรงงานจะต้องมาขออนุญาตทำงานภายใน 30 วัน แรงงาน กลุ่มนี้เมื่อทำงานครบกำหนด 2 ปีแล้ว สามารถขอยืดต่ออีกได้ไม่เกิน 2 ปี และเมื่อครบ 4 ปีต้อง เดินทางกลับออกไป แรงงานกลุ่มนี้คือกลุ่มที่เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมของประเทศไทย

2) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่เคยจดทะเบียนผ่อนผันมาก่อนและเข้าไปรับการพิสูจน์สัญชาติ ประเทศต้นทางของแรงงานแต่ละสัญชาติ ของกลุ่มนี้จะออกหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) ให้เป็นหลักฐานให้แรงงานสามารถนำไปขอรับการตรวจลงตรา (Visa) โดย วีซ่าที่ได้รับจะเป็นวีซ่าเพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับการประทับตรา ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี และสถานะของแรงงานจะกลายเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูก



กฎหมาย แรงงานสามารถอยู่ทำงานได้ 2 ปี เมื่อครบกำหนด 2 ปีแล้วสามารถขอยุ่ต่อได้อีกไม่เกิน 2 ปี พอครบ 4 ปีต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร

3)แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองมาแต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ทำงานได้ โดยมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงานตัวจดทะเบียนประวัติกับกรมการปกครอง เพื่อขอรับเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร. 38/1) จากนั้นแรงงานต้องไปตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข และมาขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน เมื่อดำเนินการครบขั้นตอนแล้ว แรงงานจะได้รับการผ่อนผันให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ใน 3 กลุ่มนี้ แรงงานกลุ่มที่นำเข้ามาตาม MOU และกลุ่มที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติถือเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายโดยสมบูรณ์ ซึ่งสถิติการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ย้อนหลัง ปี พ.ศ. 2557-2560 แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สถิติการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ปี พ.ศ. 2557-2560

ปี (ณ ธ.ค.)	MOU (ราย)	พิสูจน์สัญชาติ (ราย)	รวม (ราย)
2557	206,168	971,461	1,177,629
2558	279,311	989,374	1,268,685
2559	392,746	897,828	1,290,574
2560	550,188	1,248,611	1,798,799

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2561)

\*หมายเหตุ จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติข้างต้นนี้ไม่รวมยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ศูนย์ One stop service ทั่วประเทศ

จากตัวเลขจำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามตารางข้างต้นที่มีจำนวนเป็นหลักล้าน ซึ่งยังไม่นับรวมแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียน ณ One stop service ที่มีอยู่อีกจำนวนหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าเศรษฐกิจไทยมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวก่อนข้างมาก ความต้องการแรงงานต่างด้าวยังเป็นที่ต้องการของตลาด และแรงงานต่างด้าวได้ส่งผลต่อเศรษฐกิจไทยให้เจริญเติบโตขึ้น ซึ่ง ยงยุทธ แฉล้มวงศ์

(2560) ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้กล่าวถึงตัวเลขที่แรงงานต่างด้าวทำให้จีดีพีของประเทศขยายตัวประมาณ 0.16% ส่งผลดีต่อผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ 5.53 % ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2557 ที่ผ่านมา

ดังนั้นเมื่อประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาทำงานเพื่อตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันทางด้านสังคมก็ต้องให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมายต่างๆ เช่น การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย ปัญหาการค้ามนุษย์แล้ว การให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานต่างด้าวจำนวนนับล้านก็เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องวิเคราะห์ต่อไป

#### 4.2 การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศไทยให้การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ การคุ้มครองหลักๆ ที่สำคัญคือเรื่องของการประกันสังคม ซึ่งประเทศไทยได้ให้สิทธิประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าวเทียบเท่ากับคนไทยทุกประการ ทั้งนี้ประกันสังคมของไทยได้ยึดตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความคุ้มครอง รายละเอียดหน้าที่ของนายจ้าง และรายละเอียดสิทธิของผู้ประกันตนว่ามีอะไรบ้าง

การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย ในที่นี้จะขอวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สำหรับ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 เป็นกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อประโยชน์ต่อผู้ประกันตน ซึ่งผู้ประกันตนในที่นี้คือผู้ประกันตนที่เป็นคนไทยและรวมถึงคนต่างด้าวด้วย ดังนั้นการวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย จะนำกฎหมายฉบับนี้มาดูความคุ้มครองที่ประเทศไทยให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ส่วนอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะนำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ อันประกอบด้วย 4 ฉบับที่สำคัญ ได้แก่ 1) อนุสัญญาฉบับที่ 102 [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)] 2) อนุสัญญาฉบับที่ 118 [Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)] 3) อนุสัญญาฉบับที่ 157 [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)] และ 4) ข้อเสนอแนะที่ 167 [Maintenance of Social Security Rights Recommendation, 1983 (No. 167)]

การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะอธิบายรายละเอียดของกฎหมาย พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และอธิบายรายละเอียดของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศ จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่า พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตรงตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มากน้อยแค่ไหน หรือกล่าวอีกอย่างได้ว่า กฎหมายของไทย ฉบับ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตรงตามมาตรฐานสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตั้งไว้มากน้อยแค่ไหน

#### 4.2.1 สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย (ตามพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533)

สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย เป็นสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมที่เป็นไปตามกฎหมายพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่มีฐานะเป็นผู้ประกันตน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อต้องประสบกับกรณีต่างๆที่ทำให้เกิดการเสียชีวิตหรือเป็นภาระทางค่าใช้จ่ายใน 7 กรณี อันได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งไม่เนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพลาภาพ ตาย ชราภาพและว่างงาน

ความคุ้มครองที่ให้นั้นมาจากหลักการของประกันสังคม ซึ่งคือการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขระหว่างสมาชิกด้วยกัน ให้แรงงานที่มีสถานะลูกจ้างได้มีหลักประกันและความคุ้มครองในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ขาดรายได้หรือเป็นภาระทางค่าใช้จ่ายใน 7 กรณี การดำเนินการนั้นจะให้นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นประจำทุกเดือน และทางฝ่ายรัฐบาลจะร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนด้วยส่วนหนึ่ง เงินกองทุนที่ได้จะนำไปจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีสถานะเป็นผู้ประกันตนเมื่อประสบกับเหตุการณ์ใน 7 กรณี

สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย ดังที่กล่าวรายละเอียดว่าเป็นสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมตามกฎหมาย พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 กฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่เป็นลูกจ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวโดยไม่มี การแบ่งแยก ดังนั้นการวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทย จะใช้กฎหมายฉบับ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในการวิเคราะห์

สำหรับรายละเอียดของ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งเงื่อนไขและการจ่ายสิทธิประโยชน์ มีรายละเอียดดังนี้

##### 1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย รวมไปถึงค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีต้องหยุดพักตามคำสั่งแพทย์ หากหมดสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง และไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน

#### 2) กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับค่าคลอดบุตรโดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง แบ่งเป็น

-ผู้ประกันตนหญิง สามารถคลอดบุตรที่สถานพยาบาลใดก็ได้ โดยจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท ไม่จำกัดจำนวนครั้ง รวมไปถึงได้เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 90 วัน ไม่เกิน 2 ครั้ง

-ผู้ประกันตนชาย ที่มีภรรยาจดทะเบียนสมรสหรือมีหญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภรรยา สามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ที่สำนักงานประกันสังคม จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท

#### 3) กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือนตลอดชีวิต ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง และได้รับค่าบริการทางการแพทย์

#### 4) กรณีตาย

จะได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท และจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายเมื่อเข้าเงื่อนไขต่างๆ

#### 5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรแบบเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคน สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ และได้รับคราวละไม่เกิน 3 คน

#### 6) กรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์เงินบำนาญชราภาพหรือบำเหน็จชราภาพ ตามสูตรของสำนักงานประกันสังคม

กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพได้ถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ทายาทจะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับงวดสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

-หมายเหตุ ในพ.ร.บ.ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) ได้เพิ่มเติมให้ “ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทยให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

#### 7) กรณีว่างงาน

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ ดังนี้

-กรณีถูกเลิกจ้าง ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

-กรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

-กรณีไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวง

สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีข้างต้นเป็นสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายไทยที่ให้แก่ผู้ประกันตนมากถึง 7 กรณี ซึ่งเป็นการให้สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมเกือบทุกด้าน ตั้งแต่เรื่องของเจ็บป่วยที่มนุษย์ต้องเผชิญอยู่เกือบทุกช่วงของชีวิต หรือถ้าร้ายแรงถึงขั้นทุพพลภาพทำงานไม่ได้ ประกันสังคมก็มีการจ่ายเงินให้ไปตลอดชีวิต สำหรับผู้หญิง ประกันสังคมได้ให้สิทธิประโยชน์เรื่องคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร ซึ่งเป็นการดูแลผู้หญิงและลดภาระทางค่าใช้จ่ายให้กับผู้หญิงเมื่อมีบุตร ส่วนสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานก็ถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ให้การประกันทางด้านรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนที่อาจต้องประสบกับการว่างงาน นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์กรณีตาย เมื่อผู้ประกันตนต้องประสบกับเคราะห์ร้ายเสียชีวิตลง และในช่วงท้ายของชีวิต ประกันสังคมก็ได้ให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องของชราภาพ ทำให้ผู้ประกันตนได้มีเงินส่วนหนึ่งในวัยเกษียณ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประกันสังคมของไทย ได้ให้ความมั่นคงแก่ผู้ประกันตน ดูแลผู้ประกันตนตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานไปจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองคนวัยทำงานได้อย่างดีและรอบด้าน แรงแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมื่อได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยและได้สิทธิเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคมของไทย ก็จะได้รับความสะดวกจากประกันสังคมไทยได้อย่างดีและรอบด้านดังที่กล่าว อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับประกันสังคมไทยกับมาตรฐานสากล อาจมีข้อแตกต่างจากมาตรฐานสากล ซึ่งในส่วนถัดไปจะอธิบายถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่ามีเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง จากนั้นจะนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมของไทย เพื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อแตกต่างว่าประกันสังคมของไทยมีความแตกต่างจากระดับมาตรฐานสากลอย่างไรบ้าง

#### 4.2.2 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ฉบับที่เกี่ยวกับประกันสังคม)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นอนุสัญญาที่ว่าด้วยเรื่องของการคุ้มครองแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO ได้เป็นผู้จัดทำขึ้น โดย ILO เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 ประกอบด้วยตัวแทนจากสามฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ที่มาจากประเทศที่เป็นสมาชิก ซึ่งในปัจจุบันมีสมาชิกทั้งสิ้น 187 ประเทศ จุดมุ่งหมายสำคัญของ ILO คือ เพื่อกำหนด

มาตรฐานแรงงาน พัฒนานโยบาย และริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งแรงงานผู้ชายและแรงงานผู้หญิง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ หรือภูมิหลังทางสังคม

อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ของ ILO มีมากมายหลายฉบับ แต่ฉบับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประกันสังคมโดยตรงนั้น ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 102 ซึ่งรายละเอียดความคุ้มครองของอนุสัญญาฉบับนี้มีอยู่ด้วยกัน 9 กรณี ได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ (Medical care) การเจ็บป่วย (Sickness) การว่างงาน (Unemployment) ชราภาพ (Old age) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury) ครอบครัว (Family) การเป็นมารดา (Maternity) ทูพพลภาพ (Invalidity) และการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefits)

นอกจากอนุสัญญาฉบับที่ 102 แล้ว ยังมีอนุสัญญาและข้อเสนอแนะรวมกันอีก 3 ฉบับ ที่ให้รายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องของประกันสังคม ได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 118 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการประกันสังคม [Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)]
2. อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการคงไว้ซึ่งสิทธิการประกันสังคม [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)]
3. ข้อเสนอแนะที่ 167 ว่าด้วยการคงไว้ซึ่งสิทธิการประกันสังคม [Maintenance of Social Security Rights Recommendation, 1983 (No. 167)]

อนุสัญญาและข้อเสนอแนะทั้ง 4 ฉบับนี้ ได้ให้รายละเอียด เงื่อนไข และสิทธิประโยชน์ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องประกันสังคม ซึ่งไม่ใช่การประกันสังคมระดับในประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประกันสังคมในระดับระหว่างประเทศอีกด้วย ดังนั้นความคุ้มครองตามอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศจึงเหมาะสมต่อการอ้างอิงความคุ้มครองให้แก่แรงงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

สำหรับรายละเอียดของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะทั้ง 4 ฉบับ จะอธิบายรายละเอียดอนุสัญญาฉบับที่ 102 อนุสัญญาฉบับที่ 118 และอนุสัญญาฉบับที่ 157 ตามลำดับ (ในขณะที่ข้อเสนอแนะที่ 167 เป็นข้อเสนอแนะในเรื่องของการบริหารจัดการ จึงขอไม่อธิบายรายละเอียดในที่นี้) ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 102 [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)]

อนุสัญญาฉบับที่ 102 หรือชื่อภาษาอังกฤษว่า Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) เป็นอนุสัญญาที่ถือว่าเป็นฉบับสำคัญที่สุดในเรื่องของการประกันสังคม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานทางด้านประกันสังคมไว้ว่ามีกรณีใดบ้างที่กำหนดให้มีความคุ้มครอง ปัจจุบันอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานการประกันสังคมไว้ทั้งหมด 9 กรณี ได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ (Medical care) การเจ็บป่วย (Sickness) การว่างงาน (Unemployment)

ชราภาพ (Old age) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury) ครอบครัว (Family) การเป็นมารดา (Maternity) ทูพพลภาพ (Invalidity) การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefits)

สำหรับรายละเอียดความคุ้มครองทั้ง 9 กรณี มีรายละเอียดโดยสรุป (International Labour Organization, 1952) ดังนี้

#### 1) การให้บริการทางการแพทย์ (Medical care)

ความคุ้มครองกรณีการให้บริการทางการแพทย์ (Medical care) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับของกรณีนี้ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ซึ่งครอบคลุมถึงกรณีเจ็บป่วยไม่ว่าความเจ็บป่วยจะเกิดจากสาเหตุใด รวมไปถึงการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร และผลการรักษา

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กรณีนี้ได้แก่

- ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และภรรยาและบุตรของบุคคลดังกล่าว หรือ

- ประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด และภรรยาและบุตรของบุคคลดังกล่าว หรือ

- ประเภทของผู้มีถิ่นที่อยู่ตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด หรือ

- ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่อำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า และภรรยาหรือบุตรของบุคคลดังกล่าว

สิทธิประโยชน์จะรวมถึง อย่างน้อย คือ

- ในกรณีเกิดความเจ็บป่วย ได้แก่ 1. การรักษาพยาบาลกับแพทย์ทั่วไป รวมถึงการไปพบแพทย์ 2. การรักษาพยาบาลกับแพทย์เฉพาะทางสำหรับผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก และการรักษาพยาบาลกับแพทย์เฉพาะทางดังกล่าวนอกโรงพยาบาล 3. ยารักษาโรคที่จำเป็นตามที่กำหนดโดยแพทย์หรือแพทย์วิชาชีพอื่น ๆ และ 4. การรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีจำเป็น

- ในกรณีการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรและผลดังกล่าว ได้แก่ 1. การคลอดก่อนกำหนด การคลอดบุตร และการรักษาพยาบาลหลังคลอด ไม่ว่าจะโดยแพทย์หรือพยาบาลผดุงครรภ์ และ 2. การรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีจำเป็น

#### 2) สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness benefit)

สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับของกรณีนี้ภายใต้ อนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองซึ่งสูญเสียความสามารถในการ ประกอบอาชีพซึ่งเป็นผลจากความเจ็บป่วย และการสูญเสียรายได้ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือ กฎเกณฑ์ภายในประเทศ

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

-ประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด หรือ

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหลายซึ่งการดำรงชีพในระหว่างได้รับเงินทุนฉุกเฉินไม่เกินกว่าจำนวนที่กำหนด ไว้ในข้อกำหนดตามมาตรา 67 ในอนุสัญญานี้ หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่อำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของลูกจ้าง ตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีกรจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า

สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะจ่ายเป็นงวด โดยคำนวณตามมาตรา 65 หรือ มาตรา 66 หรือมาตรา 67 แล้วแต่ประเภทของผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง

### 3)สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment benefit)

สิทธิประโยชน์การว่างงาน ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับของกรณีนี้ภายใต้ อนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง สิทธิประโยชน์ที่ให้ครอบคลุม รวมถึงการสูญเสียรายได้ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ อันเนื่องจากการไม่สามารถได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมทั้งที่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองนั้นมีความสามารถเพียงพอและ สามารถทำงานดังกล่าวได้

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหลายซึ่งการดำรงชีพในระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เกินกว่าจำนวนที่ กำหนดไว้ในข้อกำหนดตามมาตรา 67 ในอนุสัญญานี้ หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของ



ลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า

สิทธิประโยชน์ที่ให้แกผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะจ่ายเป็นงวด โดยคำนวณตามมาตรา 65 หรือ มาตรา 66 หรือมาตรา 67 แล้วแต่ประเภทของผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง

#### 4)สิทธิประโยชน์ชราภาพ (Old-age benefit)

สิทธิประโยชน์ชราภาพ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับของกรณีนี้ภายใต้ อนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในการจัดให้มีสิทธิประโยชน์ กรณีชราภาพ โดยบุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง อายุตามที่กำหนดจะต้องไม่เกินกว่า 65 ปี หรืออายุ เกินกว่านั้นตามที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงความสามารถในการทำงานของ ผู้สูงอายุในประเทศที่เกี่ยวข้อง

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

-ประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 หรือ

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหลายซึ่งการดำรงชีพในระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เกินกว่าจำนวนที่ กำหนดไว้ในข้อกำหนดตามมาตรา 67 ในอนุสัญญาฉบับนี้ หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของ ลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า

สิทธิประโยชน์ที่ให้แกผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะจ่ายเป็นงวด โดยคำนวณตามมาตรา 65 หรือ มาตรา 66 หรือมาตรา 67 แล้วแต่ประเภทของผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง

สิทธิประโยชน์ที่จะจ่ายให้ในกรณีชราภาพ จะจ่ายให้แก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองที่ได้ ดำเนินการครบตาม Qualifying period ซึ่งอาจจะเป็นการจ่ายเงินสมทบและระยะเวลาการจ้างงาน เป็นระยะเวลา 30 ปี หรือ อาศัยอยู่ในประเทศเป็นระยะเวลา 20 ปี

หรือในกรณีผู้ที่ได้รับความคุ้มครองเป็นประเภทประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ พวกเขาได้ จ่ายเงินสมทบตามที่กำหนด

สิทธิประโยชน์ที่จ่ายให้ เมื่อขึ้นอยู่กับ Qualifying period ผลตอบแทนของสิทธิประโยชน์ อาจลดลง เมื่อการจ่ายเงินสมทบไม่ครบตามที่กำหนดไว้ แต่ยังคงมีการจ่ายให้แก่ผู้ที่ได้รับความ คุ้มครอง ถ้าพวกเขาได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นระยะเวลา 15 ปี

หรือในกรณีผู้ที่ได้รับความคุ้มครองเป็นประเภทประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ ได้จ่ายเงินสมทบตามที่กำหนดไว้

#### 5) สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit)

สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยจากการทำงาน ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับกรณีนี้แห่งอนุสัญญาจะต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน สิทธิประโยชน์จะรวมถึงกรณีของอุบัติเหตุหรือโรคตามที่กำหนดอันเนื่องมาจากการจ้างงาน ได้แก่

-อาการเจ็บป่วย

- การสูญเสียความสามารถในการทำงานซึ่งเป็นผลจากภาวะการทำงานและเกี่ยวกับการสูญเสียรายได้ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ

- การสูญเสียความสามารถในการหารายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ซึ่งอาจเป็นการถาวรหรือเกี่ยวกับการสูญเสียความสามารถในการใช้ชีวิตได้ตามปกติ

- สูญเสียผู้อุปการะทำให้เป็นม่ายหรือเป็นบุตรที่สูญเสียผู้อุปการะ ซึ่งเป็นผลจากการตายของหัวหน้าครอบครัว ในกรณีของหญิงม่าย สิทธิในประโยชน์ทดแทนอาจกำหนดเงื่อนไขในการเข้ารับประโยชน์จากความสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

- ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และสำหรับประโยชน์ทดแทนเนื่องจากความตายของหัวหน้าครอบครัว จะได้แก่ภรรยาและบุตรของบุคคลดังกล่าว หรือ

- ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า และสำหรับประโยชน์ทดแทนเนื่องจากความตายของหัวหน้าครอบครัว จะได้แก่ภรรยาและบุตรของบุคคลดังกล่าว

ในกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนจะต้องเป็นการรักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้  
การรักษาพยาบาล ได้แก่

- แพทย์ทั่วไปและแพทย์เฉพาะทางในการรักษาผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก รวมถึงการนัดพบแพทย์ตามปกติ

- การรักษาฟัน

- การรักษาพยาบาลที่บ้านหรือที่โรงพยาบาลหรือสถาบันทางการแพทย์อื่น ๆ

-การพักรักษาตัวในโรงพยาบาล บ้านพักฟื้น สถานพักฟื้นหรือสถาบันทางการแพทย์อื่น ๆ  
-อุปกรณ์ในการรักษาฟัน ยา หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์หรือการผ่าตัด รวมถึงเครื่องมือเทียม  
ที่ช่วยในการรักษาฟันฟู และแว่นสายตา และ

-การรักษาพยาบาลโดยสมาชิกของวิชาชีพตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วไม่ว่าในเวลาใด ๆ ตามที่  
กฎหมายรับรองว่าให้เป็นวิชาชีพแพทย์ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของแพทย์หรือทันตแพทย์

ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ  
และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ การรักษาพยาบาลจะรวมถึง  
อย่างน้อยที่สุด ได้แก่

-การรักษาพยาบาลทั่วไป รวมถึงการนัดพบแพทย์ตามปกติ

-การรักษาพยาบาลเฉพาะทางที่โรงพยาบาลสำหรับผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก และการรักษา  
เฉพาะทางดังกล่าวอาจมีการรักษานอกโรงพยาบาลได้

-ยารักษาโรคที่จำเป็นตามที่แพทย์หรือผู้ประกอบการวิชาชีพทางการแพทย์กำหนด

-การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีจำเป็น

การรักษาพยาบาลที่จัดให้มีขึ้นตามข้างต้นเป็นไปเพื่อเป็นการบำรุง รักษา หรือพัฒนาสุขภาพ  
ของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองและความสามารถในการทำงานและตรงตามความจำเป็นส่วนบุคคล

องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านการ  
รักษาพยาบาลจะต้องประสานความร่วมมือตามที่เห็นสมควรเพื่อให้บริการการฟื้นฟูสมรรถภาพ  
ร่างกาย เพื่อให้ผู้พิการได้กลับมาประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้

กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศอาจให้อำนาจให้องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐบาล  
ดังกล่าวรับประกันในการจัดให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายของผู้พิการได้

ในกรณีการสูญเสียความสามารถในการประกอบอาชีพ การสูญเสียรายได้ทั้งหมดอาจเป็น  
การถาวรหรือสูญเสียความสามารถในการใช้ชีวิตตามปกติ หรือการถึงแก่ความตายของหัวหน้า  
ครอบครัว ประโยชน์ทดแทนจะต้องมีการจ่ายเป็นงวดคำนวณตามวิธีการในข้อกำหนดตามมาตรา 65  
หรือตามข้อกำหนดในมาตรา 66 ในอนุสัญญาฉบับนี้

ในกรณีการสูญเสียการหารายได้บางส่วน ซึ่งอาจเกิดขึ้นเป็นการถาวรหรือสูญเสีย  
ความสามารถในการใช้ชีวิตตามปกติ หากมีการจ่ายประโยชน์ทดแทน จะต้องจ่ายเป็นงวดตามสัดส่วน  
ที่เหมาะสมตามที่ระบุไว้ในกรณีการสูญเสียความสามารถหารายได้ทั้งหมดหรือสูญเสียความสามารถ  
ในการใช้ชีวิตตามปกติ

งวดการชำระเงินอาจมีการจ่ายค่าชดเชยทั้งจำนวน ได้แก่

-เมื่อระดับการสูญเสียความสามารถมีเพียงเล็กน้อย หรือ

-เมื่อทำให้เป็นที่พอใจแก่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ว่าค่าชดเชยทั้งจำนวนนั้นจะเป็นประโยชน์และเหมาะสม

ประโยชน์ทดแทนตามที่ระบุไว้ในสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อยที่สุดแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองซึ่งเคยได้รับการจ้างงานในดินแดนของประเทศสมาชิกในขณะที่เกิดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยเกิดจากอุบัติเหตุนั้น หรือเป็นโรคที่เกิดจากการจ้างงานดังกล่าว ส่วนการชำระเงินกรณีถึงแก่ความตายของหัวหน้าครอบครัวให้ชำระแก่หญิงม่ายและบุตรของบุคคลดังกล่าว ประโยชน์ทดแทนไม่ต้องจ่ายในช่วงสามวันแรกของการสูญเสียรายได้

#### 6)สิทธิประโยชน์ครอบครัว (Family Benefit)

สิทธิประโยชน์ครอบครัว ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับกรณีนี้แห่งอนุสัญญานี้จะต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ครอบครัว สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมจะต้องให้เพื่อเป็นการอุปการะเลี้ยงดูบุตรตามที่กำหนด

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

-ประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด หรือ

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหลายซึ่งการดำรงชีพในระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เกินกว่าจำนวนที่กำหนด หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า

สิทธิประโยชน์ ได้แก่

-การจ่ายเงินเป็นงวดให้แก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองใดๆที่ได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ที่กำหนด หรือ

-การจัดให้มีแก่หรือเกี่ยวกับบุตรในเรื่องอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การให้ความช่วยเหลือในวันหยุดหรือให้ความช่วยเหลือในครัวเรือน หรือ

-กรณีรวมกันทั้งสองแบบ

สิทธิประโยชน์ที่ให้จะให้แก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองที่ได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ที่กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นการจ่ายเงินสมทบเป็นระยะเวลาสามเดือนหรือการมีถิ่นที่อยู่มาแล้วหนึ่งปี ตามแต่ที่กำหนด

### 7) สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา (Maternity Benefit)

สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับกรณีนี้แห่งอนุสัญญานี้จะต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์การเป็นมารดา สิทธิประโยชน์จะรวมถึงการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และผลการรักษาดังกล่าว และการสูญเสียรายได้ดังกล่าว ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-สตรีทั้งหลายในประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลการคลอดบุตร รวมถึงภรรยาของชายในประเภทลูกจ้างดังกล่าวนี้ด้วย หรือ

-สตรีทั้งหลายในประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลการคลอดบุตร รวมถึงภรรยาของชายในประเภทลูกจ้างดังกล่าวนี้ด้วย หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นสตรีทั้งหลายในประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า และสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลการคลอดบุตร รวมถึงภรรยาของชายในประเภทลูกจ้างดังกล่าวนี้ด้วย

การรักษาพยาบาลรวมถึงอย่างน้อยที่สุด ได้แก่

-การดูแลก่อนคลอด การคลอดบุตร และการรักษาพยาบาลหลังคลอด ไม่ว่าโดยแพทย์หรือพยาบาลผดุงครรภ์ และ

-การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีจำเป็น

-การรักษาพยาบาลตามที่ระบุไว้ จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการบำรุง รักษา หรือพัฒนาสุขภาพของสตรีที่ได้รับความคุ้มครองและความสามารถในการทำงานและตรงตามความจำเป็นส่วนบุคคล

-องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร จะต้องสนับสนุนให้สตรีที่ได้รับความคุ้มครองได้รับผลประโยชน์จากการให้บริการด้านสุขภาพที่จัดให้มีขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรอื่นใดที่รัฐรับรอง ตามวิธีการที่สมควร

ในกรณีการสูญเสียรายได้อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์และการคลอดบุตรและการพักรักษาตัวประโยชน์ทดแทนจะต้องจ่ายเป็นงวดคำนวณตามวิธีการในข้อกำหนดตามมาตรา 65 หรือในข้อกำหนดตามมาตรา 66 ในอนุสัญญานี้ จำนวนการจ่ายเงินเป็นงวดอาจแตกต่างกันตามข้อกำหนดตามอัตราเฉลี่ยดังกล่าวในข้อกำหนดนั้น ๆ

สิทธิประโยชน์ที่ให้ จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อยที่สุดแก่สตรีในประเภทที่ได้รับความคุ้มครองเมื่อได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ตามที่กำหนด รวมถึงให้ความคุ้มครองแก่ภรรยาของชายที่เป็นลูกจ้างในประเภทที่ได้รับความคุ้มครองเมื่อได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ตามที่กำหนด

#### 8)สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ (Invalidity benefit)

สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับกรณีนี้แห่งอนุสัญญานี้ จะต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ

สิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมจะรวมถึงความไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพได้ตามขอบเขตที่กำหนด โดยการไม่สามารถประกอบอาชีพได้นั้นอาจเกิดขึ้นเป็นการถาวรหรือยังคงเกิดขึ้นอยู่หลังจากประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหมดลง

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-ประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนด รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือ

-ประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด หรือ

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหลายซึ่งการดำรงชีพในระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดมาตรา 67 ในอนุสัญญานี้ หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทของลูกจ้างตามที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน 20 คนหรือมากกว่า

สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ได้รับความคุ้มครองจะจ่ายเป็นงวด โดยคำนวณตามมาตรา 65 หรือมาตรา 66 หรือมาตรา 67 แล้วแต่ประเภทของผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง

ประโยชน์ทดแทนตามที่ระบุไว้จะให้ความคุ้มครองอย่างน้อยที่สุด ให้แก่

-บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองเมื่อได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ซึ่งอาจเป็นระยะเวลา 15 ปีของการจ่ายเงินสมทบหรือการจ้างงานหรือการมีถิ่นที่อยู่มาแล้ว 10 ปี ตามที่มีระเบียบกำหนด หรือ

-ในกรณีของบุคคลที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจที่ได้รับความคุ้มครอง จะให้แก่บุคคลที่ได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ซึ่งเป็นระยะเวลาสามปีของการจ่ายเงินสมทบ และจ่ายตามที่กำหนดไว้

สิทธิประโยชน์ที่จ่ายให้ เมื่อขึ้นอยู่กับ Qualifying period ผลตอบแทนของสิทธิประโยชน์ อาจลดลง เมื่อการจ่ายเงินสมทบไม่ครบตามที่กำหนดไว้ แต่ยังคงมีการจ่ายให้แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง ถ้าพวกเขาได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี

หรือในกรณีผู้ที่ได้รับความคุ้มครองเป็นประเภทประชากรที่คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นระยะเวลา 3 ปี และได้จ่ายเงินสมทบตามที่กำหนดไว้

สิทธิประโยชน์ตามที่ระบุไว้จะได้รับผ่านสิทธิประโยชน์หรือจรรยาบรรณจะได้อัตโนมัติสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ

#### 9)สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท(Survivors' benefits)

สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาทเป็นสิทธิประโยชน์สำหรับทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับกรณีนี้แห่งอนุสัญญานี้จะต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท

สิทธิประโยชน์จะครอบคลุมถึงการไร้อุปการะที่เกิดแก่หญิงม่ายหรือบุตรอันเป็นผลมาจากการถึงแก่ความตายของหัวหน้าครอบครัว ในกรณีหญิงม่าย สิทธิที่ได้รับประโยชน์ทดแทนอาจต้องเป็นไปตามเงื่อนไขในการไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ

กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศอาจกำหนดว่า สิทธิประโยชน์ของบุคคลที่มีสิทธิอาจถูกระงับได้ หากบุคคลดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ใด ๆ และประโยชน์ทดแทนอาจถูกหักหากรายได้ของผู้ได้รับประโยชน์เกินกว่าจำนวนที่กำหนด

บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่

-ภรรยาและบุตรของหัวหน้าครอบครัวตามประเภทของลูกจ้างที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือ

-ภรรยาและบุตรของหัวหน้าครอบครัวตามประเภทของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของผู้มีถิ่นที่อยู่ทั้งหมด หรือ

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ที่เป็นหญิงม่ายและบุตรทั้งหมดที่ได้สูญเสียผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวและมีการดำรงชีพในระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดตามมาตรา 67 ในอนุสัญญานี้ หรือ

-ประเทศสมาชิกใดที่ไม่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเพียงพอ และหากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ ให้กำหนดเป็นประเภทภรรยาและบุตรของหัวหน้าครอบครัวของประเภทของลูกจ้างที่กำหนดรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงาน 20 คนหรือมากกว่า

สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะจ่ายเป็นงวด โดยคำนวณตามมาตรา 65 หรือ มาตรา 66 หรือมาตรา 67 แล้วแต่ประเภทของผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง

สิทธิประโยชน์ที่จะจ่ายให้ในกรณีนี้ จะจ่ายให้แก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองที่หัวหน้าครอบครัวได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period ซึ่งอาจจะเป็นการจ่ายเงินสมทบและระยะเวลา การจ้างงานเป็นระยะเวลา 15 ปี หรือ อาศัยอยู่ในประเทศเป็นระยะเวลา 10 ปี

หรือในกรณีภรรยาและบุตรของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ หัวหน้าครอบครัวของพวกเขาได้ดำเนินการครบตาม Qualifying period จ่ายเงินสมทบเป็นระยะเวลา 3 ปี และได้จ่ายเงิน สมทบตามที่กำหนด

สิทธิประโยชน์ที่จ่ายให้ เมื่อขึ้นอยู่กับ Qualifying period ผลตอบแทนของสิทธิประโยชน์ อาจลดลง เมื่อการจ่ายเงินสมทบไม่ครบตามที่กำหนดไว้ แต่ยังคงมีการจ่ายให้แก่ผู้ที่ได้รับความ คุ้มครอง ถ้าหัวหน้าครอบครัวพวกเขาได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี

หรือในกรณีภรรยาและบุตรของประชากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ หัวหน้าครอบครัวของพวกเขาได้ดำเนินการจ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นระยะเวลา 3 ปี และได้จ่ายเงินสมทบตามที่กำหนดไว้

ในกรณีของหญิงม่ายที่ไม่มีบุตรที่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้อาจได้รับสิทธิประโยชน์ โดยอาจ ต้องมีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำของการสมรส

จากรายละเอียดข้างต้น เป็นรายละเอียดของความคุ้มครองทั้ง 9 กรณีของอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่ามีเงื่อนไขและการให้สิทธิประโยชน์อะไรบ้าง และนอกจากรายละเอียดความคุ้มครองทั้ง 9 กรณี ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันให้กับบุคคลที่ไม่ใช่คนในชาติอยู่ด้วย ซึ่งบทบัญญัตินี้ได้เขียนไว้ในมาตรา 68 ในภาคที่ 12 ของอนุสัญญา เรื่อง การ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้มีถิ่นที่อยู่ในไม่ใช่คนในชาติ (Equality of treatment of non-national residents) โดยมาตรา 68 ได้เขียนไว้ว่า

-ผู้มีถิ่นที่อยู่ในไม่ใช่คนในชาติจะต้องมีสิทธิเช่นเดียวกับผู้มีถิ่นที่อยู่ในเป็นคนในชาติ โดย ระเบียบที่เกี่ยวกับบุคคลที่ไม่ใช่คนในชาติและบุคคลในชาติที่เกิดนอกดินแดนของประเทศสมาชิก อาจ มีการกำหนดประโยชน์ทดแทนหรือส่วนของประโยชน์ทดแทนที่ต้องจ่ายทั้งหมดหรือส่วนใหญ่จาก กองทุนภาครัฐตามโครงการเปลี่ยนผ่าน

-ภายใต้แผนประกันสังคมที่เป็นแบบร่วมกันจ่ายเงินสมทบ เพื่อการคุ้มครองลูกจ้าง บุคคลที่เป็นคนของประเทศอื่น (ที่เป็นสมาชิกในอนุสัญญา) ซึ่งประเทศนั้นได้ยอมรับพันธกรณีในภาคใดภาค หนึ่ง (กรณีคุ้มครอง) แห่งอนุสัญญานี้ บุคคลนั้นจะมีสิทธิเช่นเดียวกับคนในชาติ ซึ่งอาจทำเป็น ข้อตกลงแบบทวิภาคีหรือพหุภาคี โดยเป็นข้อตกลงแบบต่างตอบแทน

รายละเอียดข้างต้นในเรื่องของการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้มีถิ่นที่อยู่ในไม่ใช่คนในชาติ (Equality of treatment) เป็นรายละเอียดส่วนหนึ่งในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ซึ่งได้เขียนรายละเอียด



ไว้สั้นๆ เนื่องจากอนุสัญญาฉบับที่ 102 นี้ได้เน้นรายละเอียดเกี่ยวกับความคุ้มครองทั้ง 9 กรณีเป็นหลักมากกว่า อย่างไรก็ตามได้มีอนุสัญญาอีกฉบับหนึ่งที่ได้นั้นเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยตรง ซึ่งก็คือ อนุสัญญาฉบับที่ 118 หรือชื่อภาษาอังกฤษว่า Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No.118) โดยรายละเอียดของอนุสัญญาฉบับที่ 118 จะกล่าวถึงในส่วนถัดไป

อนุสัญญาฉบับที่ 118 [Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)]

อนุสัญญาฉบับที่ 118 เป็นอนุสัญญาที่ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันให้แก่แรงงานย้ายถิ่น กล่าวคือให้ปฏิบัติแก่แรงงานย้ายถิ่นเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ โดยรายละเอียดของอนุสัญญาฉบับนี้โดยย่อสรุป (International Labour Organization, 1962) มีดังนี้

1) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศอาจเลือกยอมรับในพันธกรณีใดพันธกรณีหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งในเรื่องของการประกันสังคมที่มีอยู่ 9 กรณี โดยให้มีผลบังคับตามกฎหมายแก่คนในชาติในดินแดนของประเทศตนเอง การประกันสังคมทั้ง 9 กรณี ได้แก่ 1.การบริการทางการแพทย์ (Medical care) 2.สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness benefit) 3.สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment benefit) 4.สิทธิประโยชน์ชราภาพ (Old-age benefit) 5.สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit) 6.สิทธิประโยชน์ครอบครัว (Family benefit) 7.สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา (Maternity benefit) 8.สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ (Invalidity benefit) 9.สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit)

2) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศภายใต้บังคับอนุสัญญานี้จะต้องอนุญาตให้คนของชาติประเทศสมาชิกอื่นที่อยู่ภายใต้บังคับอนุสัญญานี้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับคนของชาติตนในดินแดนของตน โดยครอบคลุมทั้งการคุ้มครองและสิทธิในสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ในประกันสังคมกรณีต่างๆใน 9 กรณี ตามที่ได้ยอมรับผูกพันตามอนุสัญญานี้

3) ในกรณีของสิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันดังกล่าวจะต้องให้แก่ทายาทหรือผู้อยู่ในอุปการะของหัวหน้าครอบครัวที่เป็นคนของชาติประเทศสมาชิกอื่นตามอนุสัญญานี้ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของทายาทหรือผู้อยู่ในอุปการะ

4) ประเทศสมาชิกไม่จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับคนของชาติประเทศสมาชิกอื่น ถ้าประเทศสมาชิกอื่นไม่ได้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับคนของชาติตน

5) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการให้สิทธิประโยชน์จะไม่คำนึงถึงเงื่อนไขเรื่องถิ่นที่อยู่ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามประกันสังคมด้านเดียวกันนี้มีกฎหมาย

ของประเทศสมาชิกอื่นกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่ของคนในชาติในดินแดนของประเทศสมาชิคนั้น

6) อาจมีการกำหนดเงื่อนไข โดยให้ผู้ที่ได้รับประโยชน์อาศัยอยู่ในดินแดนของประเทศสมาชิก โดยอาศัยกฎหมายบังคับแก่ประโยชน์ทดแทนดังกล่าว หรือในกรณีของสิทธิประโยชน์การสงเคราะห์ หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท ให้เป็นถิ่นที่อยู่ของผู้ถึงแก่ความตายพักอาศัยอยู่ในระยะเวลาดังนี้

ก. ไม่เกินกว่าหกเดือนก่อนการยื่นคำร้องขอประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ข. ไม่เกินกว่าห้าปีติดต่อกันก่อนการยื่นคำร้องขอประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ หรือ โดยทันทีก่อนถึงแก่ความตายกรณีประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท

ค. ไม่เกินสิบปีหลังจากอายุเกิน 18 ปี ซึ่งอาจรวมระยะเวลาห้าปีติดต่อกันก่อนการยื่นคำร้องสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

7) ต้องมีการพิจารณามาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันการสะสมเงินประโยชน์ทดแทนโดยการทำข้อตกลงพิเศษระหว่างประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง หากจำเป็น

8) ตามบทบัญญัติมาตรา 5 ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ได้ยอมรับพันธกรณีเกี่ยวกับกรณีใดกรณีหนึ่งหรือหลายกรณีของประกันสังคมตามอนุสัญญานี้ จะต้องรับรองว่าคนในชาติของประเทศตนและคนของชาติประเทศสมาชิกอื่นที่ได้ยอมรับพันธกรณีใดกรณีหนึ่งหรือหลายกรณีของประกันสังคมตามอนุสัญญานี้เวลาที่พวกเขาอาศัยอยู่ต่างประเทศ ให้รับรองในการจัดให้มีประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท เงินช่วยเหลือกรณีตาย และเงินสงเคราะห์กรณีบาดเจ็บจากการจ้างงานตามมาตรา 8 ในอนุสัญญานี้

9) ตามบทบัญญัติมาตรา 5 ในกรณีมีถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศ บทบัญญัติเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และประโยชน์ทดแทนกรณีการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท ตามแบบประกันสังคมในแบบร่วมกันจ่ายเงินสมทบ อาจอยู่ภายใต้การมีส่วนร่วมของประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องในโครงการรักษาสีทธิ

10) ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ได้ยอมรับพันธกรณีตามอนุสัญญานี้เกี่ยวกับกรณีสิทธิประโยชน์ครอบครัว จะต้องรับรองให้เงินช่วยเหลือทั้งแก่คนของชาติตนและคนของชาติประเทศสมาชิกอื่นที่ได้ยอมรับพันธกรณีตามอนุสัญญานี้ในด้านเดียวกัน ให้แก่บุตรที่อาศัยอยู่ในดินแดนของประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องตามเงื่อนไขที่จำกัดตามข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

11) ประเทศสมาชิกภายใต้บังคับอนุสัญญานี้จะต้องพยายามที่จะมีส่วนร่วมในโครงการการคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights

in course of acquisition) ภายใต้กฎหมายของคนในชาติประเทศสมาชิก ในสิทธิประโยชน์กรณีต่างๆในประกันสังคมที่ประเทศสมาชิกได้ยอมรับผูกพันตามอนุสัญญา

12)โครงการจะประกอบด้วยการรวมกัน (totalisation) ของระยะเวลาของการประกันระยะเวลาของการจ้างงาน ระยะเวลาของการมีถิ่นที่อยู่ และการนับระยะเวลารวมกัน เพื่อให้เป็นไปตามการได้มา การรักษา และการได้กลับคืนของสิทธิ และเพื่อการคำนวณผลประโยชน์ทดแทน

13)ต้นทุนที่เกิดขึ้นจากสิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ กรณีชราภาพ และกรณีการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท อาจร่วมรับภาระกันระหว่างประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง หรืออาจรับภาระโดยประเทศสมาชิกที่ผู้ได้รับประโยชน์อาศัยอยู่ แล้วแต่การตกลงระหว่างประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

14)ประเทศสมาชิกภายใต้บังคับอนุสัญญานี้ อาจกระทำให้พันธกรณีของตนมีผลใช้บังคับตามบทบัญญัติมาตรา 5 และมาตรา 7 ในอนุสัญญานี้ ได้โดยการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาว่าด้วยการรักษาสิทธิในเงินบำนาญของผู้อพยพ ค.ศ. 1935 (พ.ศ. 2478) โดยการใช้นับตามบทบัญญัติของอนุสัญญาดังกล่าวตามข้อตกลงร่วมกันของประเทศสมาชิกโดยเฉพาะ หรือโดยข้อตกลงพหุภาคีหรือข้อตกลงทวิภาคีให้พันธกรณีดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

15)บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ อาจมีการลดทอนลงได้ตามข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิก โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของประเทศสมาชิกอื่น และรักษาไว้ซึ่งสิทธิที่ได้รับมาหรือได้มาตามเงื่อนไขที่อย่างน้อยเป็นคุณทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้

16)บทบัญญัติแห่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับแก่ผู้สัญชาติและคนไร้สัญชาติโดยไม่มีเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนใดๆ

17)อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับแก่โครงการพิเศษสำหรับข้าราชการพลเรือน โครงการพิเศษสำหรับเยื่อสงครามหรือการให้ความช่วยเหลือภาคีรัฐ

18)อนุสัญญานี้ไม่อนุญาตให้ประเทศสมาชิกใช้บังคับบทบัญญัตินี้ต่อบุคคลที่ได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศสมาชิกตามข้อกำหนดในข้อตกลงระหว่างประเทศ

19)ประเทศสมาชิกภายใต้บังคับอนุสัญญานี้จะต้องให้ความช่วยเหลือในการบริหารจัดการแก่ประเทศสมาชิกด้วยกันโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการบังคับใช้อนุสัญญานี้ และเพื่อบังคับการตามกฎหมายประกันสังคมที่เกี่ยวข้องได้

20)อนุสัญญานี้จะมีผลผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่ได้แจ้งจดทะเบียนการให้สัตยาบันแก่ผู้อำนวยการใหญ่

จากรายละเอียดของอนุสัญญาที่ 118 ข้างต้น กล่าวได้ว่าอนุสัญญานี้ 118 นี้ เป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานย้ายถิ่นโดยตรง โดยเป็นการคำนึงถึงหลักการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมให้แก่แรงงานที่ไม่ได้มีสัญชาติเหมือนกับพลเมืองของประเทศที่แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานด้วย

โดยอนุสัญญานี้กำหนดให้รัฐใดก็ตามที่ให้สัตยาบันจะต้องให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมแก่แรงงานของ รัฐอื่นที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้เช่นกัน ทั้งนี้ขอบเขตการครอบคลุมของอนุสัญญานี้ ครอบคลุมทั้ง 9 กรณีที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้ที่ 102 (บริการทางการแพทย์ เจ็บป่วย ว่างงาน ชราภาพ ครอบครัว การเป็นมารดา ทูพพลภาพ การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท และ เจ็บป่วยจากการทำงาน) อย่างไรก็ตามรัฐที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้สามารถเลือกผูกมัดกรณีใด กรณีหนึ่งหรือมากกว่าซึ่งไม่จำเป็นต้องผูกมัดครบทั้ง 9 กรณี

นอกจากนี้อนุสัญญานี้ยังยึดหลัก ประโยชน์ต่างตอบแทน (Reciprocity) กล่าวคือ รัฐไม่ จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมให้แก่แรงงานของรัฐอื่นที่ไม่ได้ให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมแก่แรงงาน ของรัฐตน

อนุสัญญานี้ยังได้กล่าวถึงรัฐที่เป็นสมาชิก ให้พยายามที่จะเข้าร่วมกับนโยบายเรื่องการ คงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และ นโยบายการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ด้วย ซึ่งเป็นการกล่าวรายละเอียดโดยย่อ เท่านั้น เนื่องจากอนุสัญญานี้ที่ 118 เป็นอนุสัญญาที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เท่าเทียม กันให้แก่แรงงานย้ายถิ่นเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดแบบเต็มฉบับของเรื่องการคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และนโยบายการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) จะอยู่ที่อนุสัญญานี้ที่ 157 ซึ่งเป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสิทธิ และการได้มาของสิทธิโดยตรง ซึ่งรายละเอียดของอนุสัญญานี้ที่ 157 จะกล่าวถึงในส่วนถัดไป

อนุสัญญานี้ที่ 157 [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No.157)]

International Labour Organization (1982) ได้กำหนดให้อนุสัญญานี้ที่ 157 เป็น อนุสัญญาที่เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ให้แก่แรงงานย้ายถิ่น โดยครอบคลุมทั้ง 9 กรณีที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้ที่ 102 (บริการทางการแพทย์ เจ็บป่วย ว่างงาน ชราภาพ ครอบครัว การเป็นมารดา ทูพพลภาพ การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท และ เจ็บป่วยจากการ ทำงาน) จุดประสงค์ของอนุสัญญานี้เพื่อที่จะสร้างการประสานงานกันของนโยบายประกันสังคม ระหว่างประเทศในเรื่องของการคงไว้ซึ่งสิทธิและการได้มาของสิทธิ

การมีผลบังคับใช้นั้น อนุสัญญานี้ได้ระบุไว้ว่าให้ทำเป็นสัญญาทวิภาคีหรือสัญญาร่วมกัน (Mutual agreement) ระหว่างรัฐที่เป็นสมาชิก เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง โดยใน สัญญาต้องระบุว่าจะให้คุ้มครองกรณีไหน คนประเภทไหนที่ได้รับการคุ้มครอง รวมถึงเรื่องของการ จ่ายสิทธิประโยชน์ และกฎต่างๆเพื่อป้องกันการจ่ายเงินสมทบที่ไม่เหมาะสมหรือการให้สิทธิประโยชน์ ที่ไม่เหมาะสม

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ เรื่องของการคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และ เรื่องการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition)

การคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) อนุสัญญาฉบับนี้ให้การคุ้มครองเรื่องการคงไว้ซึ่งสิทธิ ในกรณีของชราภาพ ทูพพลภาพ การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท และการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยสิทธิเหล่านี้ยังคงไว้อยู่ แม้ว่าผู้รับสิทธิประโยชน์จะอยู่ที่ไหนก็ตาม กล่าวคือ แม้ว่าผู้รับสิทธิประโยชน์จะย้ายออกนอกประเทศไปแล้ว การได้รับสิทธิเหล่านี้ก็ยังคงอยู่

ในเรื่องการได้มาของสิทธิในกรณีที่ออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน (Maintenance of rights in course of acquisition) จะเป็นเรื่องของการคำนวณระยะเวลาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิ (Qualifying period) นั่นคือเรื่องของระยะเวลาในการเข้าประกันสังคม ระยะเวลาในการทำงาน หรือระยะเวลาในการอยู่อาศัยว่าจำเป็นต้องมีระยะเวลานานเท่าใดถึงจะได้สิทธิในประกันสังคม การย้ายไปทำงานในต่างประเทศอาจทำให้แรงงานสูญเสียระยะเวลาเหล่านี้ และจะต้องเริ่มนับระยะเวลาเหล่านี้ใหม่ในประเทศปลายทาง อนุสัญญาฉบับนี้จะให้สิทธิในการคำนวณระยะเวลาเหล่านี้ข้ามประเทศได้ กล่าวคือ เมื่อแรงงานย้ายไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ระยะเวลาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเริ่มนับใหม่ แต่สามารถโอนระยะเวลาข้ามประเทศได้ และสามารถบวกรวมระยะเวลาที่เริ่มนับที่ประเทศปลายทางได้

อนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับประกันสังคมข้างต้นที่มีอยู่ด้วยกัน 4 ฉบับ อันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 102 อนุสัญญาฉบับที่ 118 อนุสัญญาฉบับที่ 157 และข้อแนะที่ 167 (ข้อแนะที่ 167 ที่เป็นเรื่องของการบริหารจัดการ ขอไม่อธิบายรายละเอียด) เป็นอนุสัญญาที่มีเนื้อหาที่เป็นหลักการสำคัญ สามารถเอามาเป็นแบบอย่างในการออกนโยบายหรือกฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของประเทศต่างๆได้

ในส่วนถัดไปจะนำเอาอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศซึ่งถือเป็นแบบอย่างและเป็นมาตรฐานสากลมาเปรียบเทียบกับนโยบายประกันสังคมของไทย เพื่อที่จะได้ทราบว่าประกันสังคมของไทยมีความแตกต่างจากมาตรฐานสากลมากน้อยแค่ไหน

#### 4.2.3 การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของไทยกับอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประกันสังคมไทยกับอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการเปรียบเทียบให้เห็นถึงสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองว่ามีความเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร สิทธิประโยชน์ที่ให้ตามกฎหมายประกันสังคมของไทยได้ให้ตามมาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศมากน้อยแค่ไหน และมีรายละเอียดอย่างไรบ้าง

การประกันสังคมของไทยนอกจากจะมีกฎหมาย พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นฉบับสำคัญฉบับหลักแล้ว ยังมีกฎหมาย พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 อีกฉบับหนึ่งที่สำคัญสำหรับแรงงานที่เป็นลูกจ้าง โดยกฎหมาย พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะเป็นการประกันสำหรับ

แรงงานในชีวิตประจำวันที่แรงงานสามารถประสบได้ตลอดช่วงชีวิตการทำงานของแรงงาน อันได้แก่ การเจ็บป่วยที่ไม่ได้เกิดจากงาน การว่างงาน สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ และตาย ส่วนกฎหมาย พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ให้การประกันแก่แรงงานทางด้านอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน ซึ่งถือเป็นการคุ้มครองแรงงานโดยตรงจากการทำงาน เมื่อรวมความคุ้มครองของกฎหมายทั้งสองฉบับเข้าด้วยกันทั้ง พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะทำให้แรงงานมีการประกันสังคมที่ครบถ้วนตั้งแต่การประกันในเรื่องของความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน รวมไปถึงการประกันสังคมสำหรับการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงาน

ส่วนอนุสัญญาของ ILO อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องของประกันสังคม คือ อนุสัญญาฉบับที่ 102 หรือชื่อภาษาอังกฤษเต็มว่า Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) ซึ่งมีรายละเอียดการคุ้มครอง 9 กรณี ได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ (Medical care) การเจ็บป่วย (Sickness) การว่างงาน (Unemployment) ชราภาพ (Old age) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury) ครอบครัว (Family) การเป็นมารดา (Maternity) ทูพพลภาพ (Invalidity) และการสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefits)

รายละเอียดของความคุ้มครองของประกันสังคมไทยและของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สามารถสรุปได้เป็นตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความคุ้มครองตามการประกันสังคมของไทยและตามอนุสัญญาของ ILO

ความคุ้มครองตามประกันสังคมของไทย	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับที่ 102
<u>คุ้มครองตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533</u> 7 กรณี ได้แก่ 1) เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย 2) การว่างงาน 3) ชราภาพ 4) สงเคราะห์บุตร 5) การคลอดบุตร 6) ทูพพลภาพ 7) ตาย <u>คุ้มครองตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537</u>	1) การบริการทางการแพทย์ (Medical care) 2) สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness benefit) 3) สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment benefit) 4) สิทธิประโยชน์ชราภาพ (Old-age benefit) 5) สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit) 6) สิทธิประโยชน์ครอบครัว (Family benefit) 7) สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา (Maternity benefit) 8) สิทธิประโยชน์ทูพพลภาพ (Invalidity benefit) 9) สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit)

1)การเจ็บป่วยจากการทำงาน	
--------------------------	--

จากตารางที่ 2 ความคุ้มครองตามประกันสังคมของไทย สามารถแบ่งเป็นความคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และความคุ้มครองตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเมื่อรวมความคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ทั้ง 2 พ.ร.บ. นี้ การประกันสังคมของไทยได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่เป็นลูกจ้าง ครอบคลุม กรณีทั้ง เจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงาน (ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533) และเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน (ตามพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537) และกรณีอื่นๆที่เหลือ อันได้แก่ การว่างงาน ชราภาพ สงเคราะห์บุตร การคลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย

ในขณะที่ความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 มีการให้ความคุ้มครอง ในกรณีของการให้บริการทางการแพทย์ (Medical care) และกรณีของสิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness benefit) ซึ่งทั้ง 2 กรณีนี้สามารถเทียบเคียงได้เป็นกรณีเจ็บป่วยของประกันสังคมของไทยที่ให้ความคุ้มครองทั้งการรักษาพยาบาลและการหยุดงานอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย

นอกจากนี้ชื่อเรียกของความคุ้มครองในอนุสัญญาฉบับที่ 102 อันได้แก่ การบริการทางการแพทย์ (Medical care) สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness benefit) สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment benefit) สิทธิประโยชน์ชราภาพ (Old-age benefit) สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit) สิทธิประโยชน์ครอบครัว (Family benefit) สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา (Maternity benefit) สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ (Invalidity benefit) สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit) จะสังเกตได้ว่าชื่อเรียกเหล่านี้มีบางชื่อที่แตกต่างไปจากชื่อเรียกความคุ้มครองของประกันสังคมไทย แต่อย่างไรก็ตามสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองนั้นเหมือนกัน ซึ่งสามารถเทียบเคียงสิทธิประโยชน์ที่เหมือนกันระหว่างการประกันสังคมของไทยและอนุสัญญาฉบับที่ 102 ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 การเทียบเคียงสิทธิประโยชน์ที่เหมือนกันระหว่างการประกันสังคมของไทยกับอนุสัญญาฉบับที่ 102

สิทธิประโยชน์	ความคุ้มครองตามประกันสังคมของไทย	ความคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับที่ 102
เรื่องเจ็บป่วย	เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย	-การบริการทางการแพทย์ (Medical care) -สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness

		benefit)
เรื่องว่างงาน	การว่างงาน	สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment benefit)
เรื่องชราภาพ	ชราภาพ	สิทธิประโยชน์ชราภาพ (Old-age benefit)
เรื่องสงเคราะห์บุตร	สงเคราะห์บุตร	สิทธิประโยชน์ครอบครัว (Family benefit)
เรื่องคลอดบุตร	การคลอดบุตร	สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา (Maternity benefit)
เรื่องทุพพลภาพ	ทุพพลภาพ	สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพ (Invalidity benefit)
เรื่องตาย	ตาย	สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit)
เรื่องเจ็บป่วยจากการทำงาน	การเจ็บป่วยจากการทำงาน (คุ้มครองตามพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537)	สิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Employment injury benefit)

การประกันสังคมของไทยได้ให้สิทธิประโยชน์ที่เหมือนกับสิทธิประโยชน์ในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ อาจสรุปได้ว่าการประกันสังคมของไทยอันประกอบไปด้วยกฎหมาย พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้ความคุ้มครองตามมาตรฐานของอนุสัญญาฉบับที่ 102 ของ ILO ทุกกรณี ทั้งกรณีการเจ็บป่วยอันไม่เนื่องจากการทำงาน และเนื่องจากการทำงาน กรณีว่างงาน กรณีชราภาพ กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ทั้งหมดนี้ตรงตามมาตรฐานของอนุสัญญาฉบับที่ 102 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ถึงแม้ว่ามีความแตกต่างของเงื่อนไขและผลประโยชน์ที่ให้ในแต่ละกรณี)

สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยได้ให้สิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับอนุสัญญาฉบับที่ 102 ของ ILO แต่ในส่วนของเงื่อนไขและผลประโยชน์ในสิทธิประโยชน์ของแต่ละกรณีได้มีความแตกต่างกันในส่วนของการละเอียดอยู่บ้าง สิทธิประโยชน์อันได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร และ



ตายในประกันสังคมของไทย มีความแตกต่างกับ ILO ในรายละเอียดของเงื่อนไขและผลประโยชน์ ที่เห็นได้ชัดเจน ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 ตารางเปรียบเทียบสิทธิเจ็บป่วยกับการบริการทางการแพทย์และสิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย

สิทธิเจ็บป่วยในประกันสังคมไทย	การบริการทางการแพทย์ (Medical care) และสิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย (Sickness benefit) ในอนุสัญญาฉบับที่ 102
<p>ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาล รวมไปถึงค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ</p>	<p>สิทธิประโยชน์จะรวมถึง อย่างน้อย คือ ในกรณีเกิดความเจ็บป่วย ได้แก่ 1.การรักษาพยาบาลกับแพทย์ทั่วไป รวมถึงการไปพบแพทย์ 2.การรักษาพยาบาลกับแพทย์เฉพาะทางสำหรับผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก และการรักษาพยาบาลกับแพทย์เฉพาะทางดังกล่าวนอกโรงพยาบาล 3.ยารักษาโรคที่จำเป็นตามที่กำหนดโดยแพทย์หรือแพทย์วิชาชีพอื่น ๆ และ 4.การรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีจำเป็น บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่ บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองรวมถึงภรรยาและบุตรของบุคคลดังกล่าวด้วย</p>
<p>ในกรณีที่ต้องหยุดพักตามคำสั่งแพทย์ ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง และไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน</p>	<p>ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองซึ่งสูญเสียความสามารถในการประกอบอาชีพซึ่งเป็นผลจากความเจ็บป่วย และการสูญเสียรายได้ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะจ่ายเป็นงวด</p>

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในกรณีของเจ็บป่วย ประกันสังคมของไทยให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนที่ตัวผู้ประกันตนเท่านั้น ในขณะที่ ILO ได้วางหลักการให้ความคุ้มครองแก่บุคคลผู้ที่ได้รับความคุ้มครองรวมถึงภรรยาและบุตรของบุคคลดังกล่าวด้วย

ตารางที่ 5 ตารางเปรียบเทียบสิทธิการคลอดบุตรกับสิทธิประโยชน์การเป็นมารดา

สิทธิการคลอดบุตรในประกันสังคมไทย	สิทธิประโยชน์การเป็นมารดา(Maternity benefit)ในอนุสัญญาฉบับที่ 102
สิทธิประโยชน์นี้ให้สิทธิแก่ผู้ประกันตนผู้หญิง รวมถึงภรรยาของผู้ประกันตนชาย	สิทธิประโยชน์นี้ให้แก่ผู้หญิงที่มีสิทธิ รวมถึงภรรยาของผู้ชายที่มีสิทธิ
สิทธิการคลอดบุตรในประกันสังคมของไทย จะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนแบบเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท ต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง	สิทธิประโยชน์ที่ให้ออกของ ILO ได้ให้สิทธิในเรื่องของการรักษาพยาบาลตั้งแต่เริ่มการตั้งครรภ์ การคลอด การดูแลหลังคลอด
สิทธิการคลอดบุตรในประกันสังคมของไทย ได้ให้สิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้แก่ผู้ประกันตนหญิงไว้ด้วย	ILO ได้ให้สิทธิเรื่องการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้แก่ผู้มีสิทธิไว้ด้วย โดยจะจ่ายเงินเป็นรายงวดให้แก่ผู้มีสิทธิ

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างประกันสังคมของไทยและมาตรฐานของ ILO ในเรื่องสิทธิการคลอดบุตร ของไทยจะจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แบบเหมาจ่าย ส่วนของ ILO จะให้สิทธิการรักษาพยาบาลตั้งแต่เริ่มการตั้งครรภ์ การคลอด และการดูแลหลังคลอด ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่าการให้สิทธิประโยชน์ของ ILO จะเป็นการวางหลักกว้างๆไว้ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปประยุกต์ในการออกนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ได้

ตารางที่ 6 ตารางเปรียบเทียบสิทธิการสงเคราะห์บุตรกับสิทธิประโยชน์ครอบครัว

สิทธิการสงเคราะห์บุตรในประกันสังคมไทย	สิทธิประโยชน์ครอบครัว(Family benefit)ในอนุสัญญาฉบับที่ 102
สิทธิการสงเคราะห์บุตรในประกันสังคมไทยได้จ่ายสิทธิประโยชน์เป็นแบบเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคน	<p>ในส่วนของสิทธิประโยชน์นี้ทาง ILO ได้แนะนำการให้สิทธิประโยชน์แก่เด็ก 2 แนวทาง</p> <p>1)ให้จ่ายเงินเป็นรายงวด</p> <p>2)อาหาร เสื้อผ้า วันหยุด การช่วยเหลือในครัวเรือน หรืออาจให้สิทธิประโยชน์ทั้งแนวทางที่ 1 และแนวทางที่ 2 รวมกัน</p>

จากตารางข้างต้น มาตรฐานของ ILO ได้เพิ่มทางเลือกการให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องของอาหาร เสื้อผ้า วันหยุด และการช่วยเหลือในครัวเรือน นอกเหนือจากการจ่ายเงินเป็นงวด ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่าการให้สิทธิประโยชน์ของ ILO จะเป็นการวางหลักกว้างๆไว้ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปประยุกต์ในการออกนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ได้

ตารางที่ 7 ตารางเปรียบเทียบสิทธิตายกับสิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท

สิทธิตายในประกันสังคมไทย	สิทธิประโยชน์การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตกทอดแก่ทายาท (Survivors' benefit)
<p>สำหรับสิทธิกรณีตายของประกันสังคมของไทย จะจ่ายสิทธิประโยชน์ใน 2 ลักษณะ อันได้แก่</p> <p>1)ค่าทำศพ 40,000 บาท ให้แก่ผู้จัดการศพ</p> <p>ผู้จัดการศพคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือให้เป็นผู้จัดการศพ</li> <li>-สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</li> <li>-บุคคลอื่นที่มีหลักฐานเป็นผู้จัดการศพ</li> </ul> <p>2)เงินสงเคราะห์กรณีตาย ให้จ่ายแก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือให้เป็นผู้รับเงินสงเคราะห์</li> <li>-ถ้าไม่มีหนังสือให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน</li> <li>-ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 2 เดือน</li> <li>-ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน</li> </ul>	<p>สิทธิประโยชน์จะให้แก่ภรรยาและบุตรของผู้เสียชีวิตที่มีสิทธิ ที่ไม่สามารถเลี้ยงตนเองได้ โดยจะจ่ายให้เป็นงวด</p>

จากตารางข้างต้น ประกันสังคมของไทย ได้จ่ายสิทธิประโยชน์ในเรื่องของค่าทำศพ รวมถึงจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีตายให้แก่ผู้รับประโยชน์ ซึ่งผู้ตายสามารถทำหนังสือระบุว่าจะให้ใครก็ได้ หรือถ้าไม่ได้ระบุไว้ผู้รับประโยชน์จะเป็นสามีภรรยา บิดามารดา บุตรของผู้ตาย

ในขณะที่มาตรฐานของ ILO ได้ตั้งมาตรฐานให้ผู้รับประโยชน์เป็นภรรยาและบุตรของผู้ตายที่ไม่สามารถเลี้ยงตนเองได้ โดยจะจ่ายให้เป็นงวด

ส่วนสิทธิประโยชน์ เจ็บป่วย ว่างาน ชราภาพ ทูพพลภาพ และเจ็บป่วยจากการทำงาน ประกันสังคมของไทยได้ให้สิทธิประโยชน์เหมือนกับมาตรฐานของ ILO แต่ในเรื่องของจำนวนเงินที่ให้มีความแตกต่างกัน ILO ได้กำหนดการจ่ายสิทธิประโยชน์โดยดูจากระดับรายได้ของแรงงานในประเทศนั้นๆ

โดยสรุปความคุ้มครองทางด้านสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยจะเหมือนกับสิทธิประโยชน์ของ ILO แต่ในเรื่องของความคุ้มครองทางด้านการคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 157 [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)] ของ ILO ประเทศไทยยังไม่สามารถพัฒนาในระดับระหว่างประเทศไปถึงขั้นนี้ได้

#### **4.3การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม และการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ**

##### **4.3.1การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม**

สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมมีทั้งหมด 7 กรณี ซึ่งจะให้กับผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อประสบกับความเจ็บป่วย(ไม่เนื่องจากการทำงาน) คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน

ตามกฎหมายไทยได้ให้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีกับผู้ประกันตน โดยไม่มีแบ่งแยกระหว่างคนไทยและคนต่างด้าว ดังนั้นลูกจ้างที่เป็นต่างด้าวก็มีสิทธิที่จะเข้าประกันสังคมของไทย และได้รับสิทธิเท่ากับคนไทยทุกประการ

การจัดการและการดำเนินการประกันสังคมของไทยนั้นดูแลโดยสำนักงานประกันสังคม ซึ่งจะมีกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตน โดยการจ่ายประโยชน์ที่เป็นตัวเงินให้แก่ผู้ประกันตนใน 7 กรณี ทั้งนี้ทางกองทุนจะให้มาขึ้นทะเบียน จ่ายเงินสมทบ เพื่อที่จะได้ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน

การเข้ามาเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคม นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป (ลูกจ้างมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์) ต้องมาดำเนินการขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อม

กับขึ้นทะเบียนลูกจ้างภายใน 30 วัน และถ้ามีลูกจ้างเข้ามาทำงานใหม่ในภายหลัง ต้องแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วัน

หมายเหตุ : กรณีที่ลูกจ้างเป็นต่างด้าว ต้องมีหลักฐานสำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาหนังสือเดินทาง หรือสำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

ประเภทของการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน

กองทุนประกันสังคมมีผู้ประกันตนทั้งหมด 3 ประเภท อันได้แก่

1) ผู้ประกันตนภาคบังคับ (มาตรา 33) ผู้ประกันตนในกลุ่มนี้คือลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป (ลูกจ้างมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์) สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนภาคบังคับจะได้รับมีอยู่ด้วยกัน 7 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและว่างงาน

2) ผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 39) ผู้ประกันตนภาคสมัครใจเป็นบุคคลที่เคยทำงานและเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาก่อน และนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ออกจากงานไม่เกิน 6 เดือน มีความต้องการรักษาสิทธิประกันสังคมไว้ สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 39 ได้ โดยมีเงื่อนไขต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนที่ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งเป็นภาคสมัครใจ จะต้องจ่ายเงินสมทบ 432 บาทต่อเดือน และจะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี อันได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีชราภาพ ต่อเนื่องจากการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

3) ผู้ประกันตนนอกระบบ (มาตรา 40) เป็นบุคคลที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างในบริษัทตามมาตรา 33 และไม่เคยสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ สามารถเลือกการจ่ายเงินสมทบและความคุ้มครองได้ 3 ทางเลือก

-ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 70 บาทต่อเดือน คุ้มครอง 3 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย

-ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 100 บาทต่อเดือน คุ้มครอง 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายและกรณีชราภาพ

-ทางเลือกที่ 3 จ่ายเงินสมทบ 300 บาทต่อเดือน คุ้มครอง 5 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ และกรณีสงเคราะห์บุตร

หมายเหตุ: ผู้ประกันตนทางเลือกที่ 2 และทางเลือกที่ 3 สามารถจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติม (ออมเพิ่ม) ได้ไม่เกิน 1,000 บาทต่อเดือน

เงินสมทบ

เมื่อลูกจ้างเข้ามาเป็นผู้ประกันตน นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นประจำทุกเดือน การคำนวณเงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งคิดในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างต่อเดือน ทั้งนี้ฐานค่าจ้างที่นำมาคำนวณต่ำสุดคือ 1,650 บาท (83 บาท) และสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท (750 บาท)

#### การจัดการสิทธิประโยชน์

สำนักงานประกันสังคมได้จัดการสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน โดยจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน 7 กรณี อันได้แก่ เจ็บป่วย (อันไม่เนื่องมาจากการทำงาน) คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจัดการต่างๆ ทั้งเรื่อง การเก็บเงินสมทบ และการจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน เมื่อนายจ้างนำแรงงานมาขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนและดำเนินการจ่ายเงินสมทบครบตามที่กำหนดไว้ ประกันสังคมจะจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานเมื่อแรงงานประสบกับกรณีต่างๆ ใน 7 กรณี ทั้งนี้ประกันสังคมได้จ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเท่ากันทุกประการ ดังนั้นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเมื่อได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจะได้สิทธิประโยชน์เท่ากับคนไทยทุกประการ

#### **4.3.2 ผลการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ**

ผลการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติไม่น้อยเพียงใด และแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้เบิกใช้สิทธิประโยชน์ไม่น้อยแค่ไหน ทั้งนี้ประเทศไทยได้ให้สิทธิประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอย่างเท่าเทียมกับคนไทย ดังนั้นสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจึงมีทั้งหมด 7 กรณีเหมือนกับแรงงานไทยได้ทุกประการ สิทธิประโยชน์ที่ให้ให้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ว่างงาน ชราภาพ และตาย และการจะได้สิทธิประโยชน์ แรงงานจำเป็นต้องได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนก่อนที่จะได้สิทธิ

ผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม ปัจจุบันนี้มีจำนวนประมาณ 10 ล้านคน เห็นได้จากสถิติ 4 ปีย้อนหลังที่มีผู้ประกันตนเป็นจำนวน ดังนี้

ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด 10,029,777 คน แบ่งเป็นผู้ประกันตนต่างชาติน้อยกว่า 477,249 คน ผู้ประกันตนไทย 9,552,528 คน

ปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด 10,391,761 คน แบ่งเป็นผู้ประกันตนต่างชาติน้อยกว่า 515,748 คน ผู้ประกันตนไทย 9,876,013 คน

ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด 10,511,821 คน แบ่งเป็นผู้ประกันตนต่างชาติน้อยกว่า 494,229 คน ผู้ประกันตนไทย 10,017,592 คน

ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด 10,840,579 คน แบ่งเป็นผู้ประกันตนต่างชาติดังกล่าว 635,003 คน ผู้ประกันตนไทย 10,205,576 คน แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้  
 ตารางที่ 8 จำนวนผู้ประกันตนต่างชาติดังกล่าวและไทย พ.ศ. 2557-2560

ปี	จำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด	จำนวนผู้ประกันตนต่างชาติดังกล่าว	จำนวนผู้ประกันตนไทย	ร้อยละของผู้ประกันตนต่างชาติดังกล่าว
2557	10,029,777	477,249	9,552,528	5
2558	10,391,761	515,748	9,876,013	5
2559	10,511,821	494,229	10,017,592	5
2560	10,840,579	635,003	10,205,576	6

ที่มา : สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม (2561)

จำนวนผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2557 มีผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติทั้งหมด 392,024 คน แบ่งเป็นแรงงานเมียนมา 293,299 คน แรงงานกัมพูชา 86,253 คน และแรงงานลาว 12,472 คน

ปี พ.ศ. 2558 มีผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติทั้งหมด 425,089 คน แบ่งเป็นแรงงานเมียนมา 325,028 คน แรงงานกัมพูชา 87,796 คน และแรงงานลาว 12,265 คน

ปี พ.ศ. 2559 มีผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติทั้งหมด 400,505 คน แบ่งเป็นแรงงานเมียนมา 306,924 คน แรงงานกัมพูชา 79,874 คน และแรงงานลาว 13,707 คน

ปี พ.ศ. 2560 มีผู้ประกันตนต่างด้าว 3 สัญชาติทั้งหมด 534,736 คน แบ่งเป็นแรงงานเมียนมา 402,484 คน แรงงานกัมพูชา 110,767 คน และแรงงานลาว 21,485 คน แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ผู้ประกันตนต่างด้าวจำแนกตามสัญชาติ พ.ศ. 2557-2560

ประจำปี	จำนวนผู้ประกันตน				ร้อยละของผู้ประกันตนต่างด้าวต่อผู้ประกันตนทั้งหมด
	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	รวมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	
2557	293,299	86,253	12,472	392,024	4
2558	325,028	87,796	12,265	425,089	4
2559	306,924	79,874	13,707	400,505	4
2560	402,484	110,767	21,485	534,736	5

ที่มา : สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม (2561)

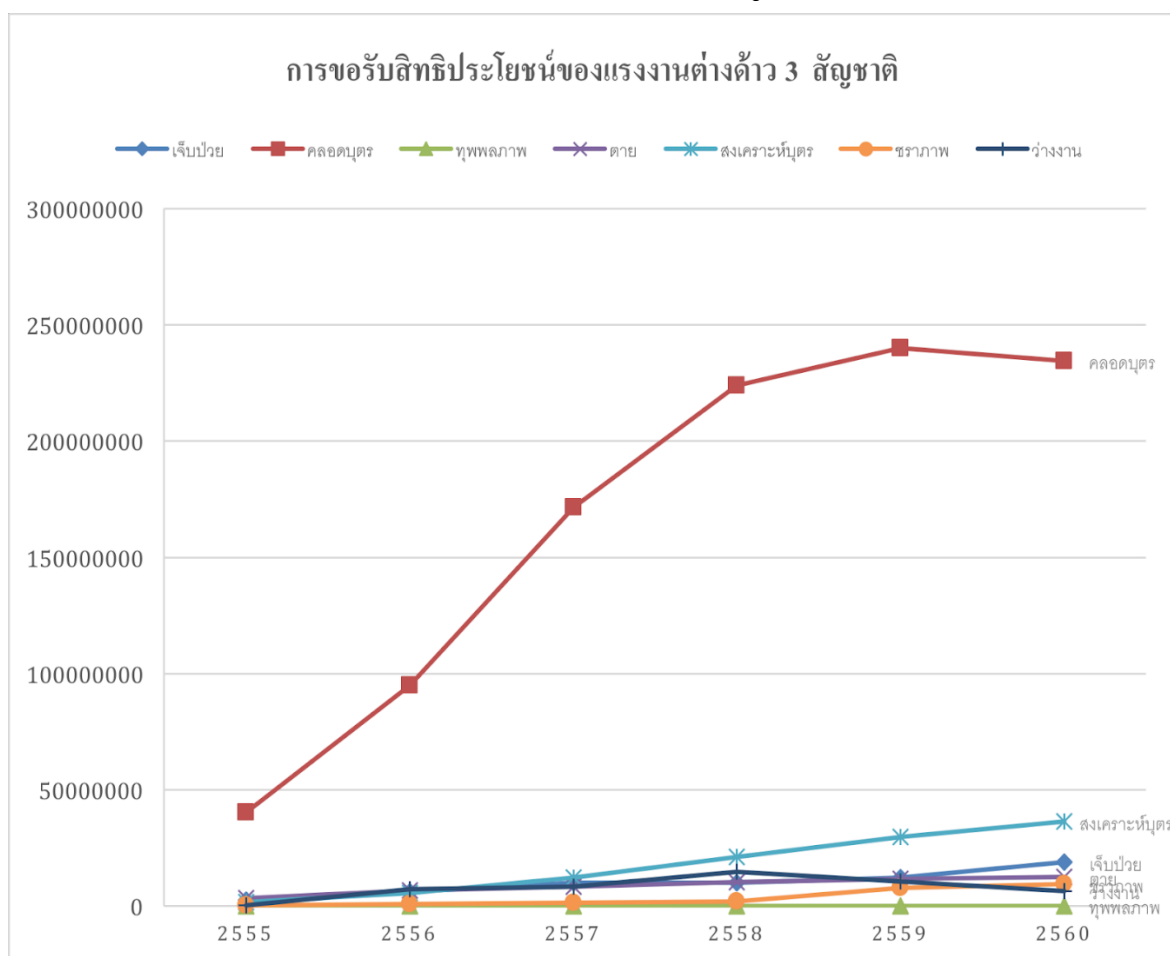
จากข้อมูลข้างต้น ผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จะเห็นได้ว่าสัดส่วนของแรงงานเมียนมามีเป็นจำนวนมากที่สุดใน 3 สัญชาติที่อยู่ในประกันสังคม รองลงมาเป็นแรงงานกัมพูชา และแรงงานลาวที่อยู่ในประกันสังคมเป็นจำนวนน้อยที่สุด

**การใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในช่วงปี พ.ศ. 2555-2560**

ในแต่ละปีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เป็นผู้ประกันตนได้ใช้สิทธิประโยชน์ในกรณีต่างๆ เพื่อเบิกค่าใช้จ่ายเมื่อต้องประสบกับการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน สิทธิประโยชน์เหล่านี้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้เบิกใช้เป็นจำนวนเงินที่แตกต่างกันไป ในแต่ละสิทธิประโยชน์ รายละเอียดของการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ สรุปได้เป็นกราฟดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 การขอรับสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ พ.ศ. 2555-2560



ที่มา : สำนักสิทธิประโยชน์ สำนักงานประกันสังคม (2561)

การขอรับสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมื่อดูจากสถิติที่ผ่านมาแล้ว แรงงานต่างด้าวมาขอรับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในกรณีของคลอดบุตร ที่มีการเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก จากจำนวน 1,597 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2555 เป็น 8,628 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2560 นอกจากนี้กรณีคลอดบุตรยังเป็นกรณีที่มีการจ่ายเงินให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นจำนวนเงินที่มากที่สุด ซึ่งมากกว่ากรณีอื่นๆ (6 กรณี อันได้แก่ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างงาน)หลายเท่าตัว เห็นได้จากจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวกรณีคลอดบุตร ในปี พ.ศ. 2555-2560 อยู่ในช่วงประมาณ 40 ล้าน ถึง 235 ล้านบาท ในขณะที่จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในกรณีอื่น ๆ นั้นไม่ถึง 40 ล้านบาท

รองลงมาคือกรณีสงเคราะห์บุตร ที่มีการจ่ายเงินให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติมากเป็นอันดับ 2 การขอรับสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตรก็ได้เพิ่มขึ้นตามกรณีคลอดบุตร เมื่อแรงงานต่างด้าวใช้

สิทธิกรณีคลอดบุตรก็ยังมีสิทธิที่จะมาขอรับสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตรได้อีกด้วย ในปี พ.ศ. 2560 มีการจ่ายเงินให้แก่แรงงานต่างด้าวกรณีสงเคราะห์บุตรถึงประมาณ 36 ล้านบาท

สำหรับในปี พ.ศ. 2560 มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้สิทธิประโยชน์ในแต่ละกรณีเรียงลำดับจากการเบิกใช้สิทธิมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1)สิทธิคลอดบุตรเบิกใช้สิทธิ 10,301 ครั้ง 234,641,671 บาท 2)สิทธิสงเคราะห์บุตรเบิกใช้สิทธิ 71,161 ครั้ง 36,318,000 บาท 3)สิทธิเจ็บป่วยเบิกใช้สิทธิ 17,446 ครั้ง 18,882,544 บาท 4)สิทธิตายเบิกใช้สิทธิ 302 ครั้ง 12,513,082 บาท 5)สิทธิชราภาพเบิกใช้สิทธิ 478 ครั้ง 9,406,687 บาท 6)สิทธิว่างงานเบิกใช้สิทธิ 2,114 ครั้ง 6,553,965 บาท และ 7)สิทธิทุพพลภาพเบิกใช้สิทธิ 10 ครั้ง 78,863 บาท

#### 4.3.3 ผลการศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจากข้อมูลภาคสนาม

การศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในที่นี้เป็นการแสดงความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในเรื่องเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์รวมถึงความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ 8 รายที่ได้ใช้สิทธิประโยชน์ในกรณีต่างๆ ดังนี้

- 1)เจ็บป่วย 3 ราย
- 2)คลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร 4 ราย
- 3)ชราภาพ 1 ราย
- 4)ตาย 1 ราย (ผ่านทางสิทธิของคู่สมรสและเป็นผู้ใช้สิทธิเจ็บป่วยด้วย)

ทั้งนี้ในส่วนของกรณีทุพพลภาพและกรณีว่างงาน ทางผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติทุกคน เพื่อทราบความคิดเห็นต่อกรณีทุพพลภาพและกรณีว่างงาน

#### กรณีเจ็บป่วย 3 ราย

1)นายทิม (นามสมมติ) เพศชาย โสด อายุ 28 ปี สัญชาติ กัมพูชา อาชีพ ล่ามในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (ทิม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2561)

##### การใช้สิทธิประโยชน์

ทิม ได้ใช้สิทธิประโยชน์ในเรื่องของเจ็บป่วย เป็นไข้หวัด ในส่วนของการจ่ายเงินสมทบทางบริษัทเป็นผู้ดำเนินการให้ โดยหักจากเงินเดือนของทิมเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ่ายเงินสมทบ ทางด้านความรู้ในเรื่องประกันสังคม ทิมรู้เรื่องประกันสังคมเป็นอย่างดี เนื่องจากบริษัทมีการอบรมให้แก่พนักงาน “การจ่ายเงินสมทบทางบริษัทเป็นผู้ดำเนินการให้ได้รับโดยหักจากเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ไม่มีปัญหาอะไรครับ” “มีความรู้เป็นอย่างดีเลยครับ เพราะทางบริษัทเนี่ยจะมีการอบรม ให้ความรู้แก่พนักงานอยู่แล้วครับ”

##### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

### นโยบายโดยรวม

ทีมพอใจกับนโยบายประกันสังคมโดยรวม สิทธิส่วนใหญ่ในประกันสังคมให้ความคุ้มครองดี อยู่แล้ว และจำเป็นสำหรับแรงงาน “พอใจกับนโยบายประกันสังคมของไทยครับ ส่วนใหญ่ดีอยู่แล้ว เรื่องของเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร อะไรพวกนี้ ดีอยู่แล้ว” “คุ้มครองแรงงานดีครับ” “ประกันสังคมของไทยมีความจำเป็นต่อแรงงานครับ”

### กรณีที่ตนเบิกใช้

ทีมได้ใช้สิทธิประโยชน์เจ็บป่วย ด้วยอาการเป็นไข้หวัด ปวดหัว ทีมรู้สึกพอใจ และคิดว่าสิทธิเจ็บป่วยมีความจำเป็นไม่เฉพาะต่อตนเองเท่านั้น แต่จำเป็นต่อแรงงานทุกคน “พอใจกับสิทธิที่ได้รับครับ สิทธิเจ็บป่วยมีความจำเป็นครับ” “จำเป็นครับ ไม่ใช่จำเป็นสำหรับผมคนเดียวครับ ผมคิดว่าสิทธิเจ็บป่วยจำเป็นสำหรับแรงงานทุกคน”

### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ทีม คิดว่าสิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย “เจ็บป่วยจำเป็นสุดครับ”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ว่างานกับชราภาพ เพราะไม่ค่อยได้เบิกใช้ อย่างไรก็ตามทีมได้เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิชราภาพ ทีมอยากได้เงินคืนในส่วนนี้เมื่อตอนกลับประเทศ ซึ่งจะดีกว่า รอจนอายุครบ 55 ปี ถึงจะมาเบิกได้ “ว่างงานกับชราภาพครับ เพราะไม่ค่อยได้เบิกใช้ แต่อยากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมครับ ในส่วนของชราภาพ อยากให้มีการคืนเงิน โอนเงินคืนตอนกลับบ้านน่าจะดีกว่าให้รอจนอายุ 55 ปีถึงจะเบิกได้”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทีมคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ “จำเป็นครับ และคิดว่าสำคัญกับทุกคนเลยครับ สามารถช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตรได้มาก”

สิทธิทุพพลภาพ ทีมคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิตาย ทีมคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

2)นางแดง (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 46 ปี มีบุตร 1 คน สัญชาติ เมียนมา อยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร อาชีพ ช่างเย็บเสื้อ (แดง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2560)

### การใช้สิทธิประโยชน์

แดงได้ใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคม 2 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วยและกรณีตาย (กรณีตายได้ใช้สิทธิประโยชน์จากสิทธิของสามีที่เสียชีวิตลง) ในกรณีเจ็บป่วยแดงได้ใช้สิทธิประโยชน์เจ็บป่วยของตนเอง เมื่อก่อนแดงเคยมีประกันสังคมจากการทำงานที่บริษัทเล็กๆแห่งหนึ่ง แต่ตอนนี้แดงได้เลิกทำงานโรงงานมาเป็นระยะเวลา 5 ปีแล้ว ปัจจุบันประกอบอาชีพเป็นช่างเย็บเสื้อให้คนในหมู่บ้านที่มีชาวเมียนมาอาศัยอยู่ การเบิกสิทธิเจ็บป่วยของแดง แแดงได้เบิกใช้สิทธิเจ็บป่วย ซึ่งเป็นค่าผ่าตัดลำไส้ ในการเจ็บป่วยเมื่อ 5 ปีที่แล้ว

### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

### นโยบายโดยรวม

แต่งคิดว่าประกันสังคมไทยได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี และรู้สึกพอใจในระบบประกันสังคมของไทย สำหรับแต่ง ประกันสังคมถือว่าเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสิทธิเจ็บป่วย “รู้สึกพอใจในระบบประกันสังคมของไทย ซึ่งดูแลแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี โดยเฉพาะสิทธิเจ็บป่วยที่จำเป็นเป็นอย่างมาก”

### กรณีที่ตนเบิกใช้

กรณีเจ็บป่วย แต่งได้ใช้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยจากสิทธิของตนเอง เมื่อครั้งที่ทำงานอยู่ในบริษัทเมื่อ 5 ปีที่แล้ว แต่งได้เบิกใช้เป็นค่าผ่าตัดลำไส้ ถ้าให้จ่ายเองนั้น คงไม่มีเงินไปจ่าย จึงทำให้แต่งรู้สึกพอใจในประกันสังคม และคิดว่าประกันสังคมจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะสิทธิเจ็บป่วย “รู้สึกพอใจในสิทธิเจ็บป่วย และคิดว่าจำเป็นมาก ๆ ขาดไม่ได้เลย เมื่อก่อนตอนทำงาน ได้ใช้สิทธิเจ็บป่วยเบิกเป็นค่าผ่าตัดลำไส้ ถ้าจ่ายเอง คงไม่มีเงินไปจ่าย”

### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

แต่งคิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย “เรื่องเจ็บป่วย สุขภาพ จำเป็นมากที่สุด ขาดไม่ได้เลย อย่างที่บอกค่าผ่าตัดลำไส้ ถ้าไม่มีสิทธินี้ คงไม่มีเงินจ่าย แรงงานต่างด้าวทุกคนควรมีสิทธินี้”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ว่างาน “ว่างงานไม่เห็นมีใครเคยได้เท่าไรเลย และคิดว่า ไม่ค่อยจำเป็น”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร แต่งคิดว่ามีความจำเป็น โดยเฉพาะกับผู้หญิง “ก็จำเป็นอยู่ โดยเฉพาะผู้หญิง”

สิทธิทุพพลภาพ แต่งคิดว่ามีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับสิทธิอื่นๆ

สิทธิตาย แต่งคิดว่ามีความจำเป็นสำหรับครอบครัวของผู้ประกันตน “มีประโยชน์ดี พอที่จะจัดการสิ่งต่างๆ ได้ พี่คิดว่าสิทธินี้จำเป็นต่อครอบครัวของคนในประกันสังคม”

สิทธิชราภาพ แต่งคิดว่าจำเป็นเหมือนกรณีอื่นๆ เช่นกัน แต่ว่าแรงงานต่างด้าวมักไม่ค่อยได้สิทธิประโยชน์นี้ จึงอยากได้เงินส่วนตรงนี้คืน หรือ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนชราภาพ “อันนี้ก็จำเป็น แต่ว่าแรงงานมักไม่ค่อยได้สิทธินี้ อยากได้เงินคืนในส่วนนี้ หรือ ก็ไม่ต้องเก็บเงินในส่วนชราภาพ”

3) **นายเทือน (นามสมมติ)** เพศชาย แต่งงานแล้ว อายุ 28 ปี มีบุตร 1 คน สัญชาติกัมพูชา อาชีพพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง (เทือน (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2561)

### การใช้สิทธิประโยชน์

เทือนได้ใช้สิทธิประโยชน์ในเรื่องของเจ็บป่วย โดยที่ทางโรงงานเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องของเงินสมทบให้ โดยหักจากเงินเดือนของเทือนเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบ ส่วนในเรื่องของความรู้ทางด้านประกันสังคม เทือนมีความรู้ทางด้าน

ประกันสังคมในระดับปานกลาง แต่ถ้ามีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆในการเบิกใช้สิทธิ ทางโรงงานมีความช่วยเหลือให้และจัดการให้ทั้งหมด จึงทำให้การเบิกใช้สิทธิไม่ลำบาก “ผมคิดว่ามีความรู้ในระดับปานกลาง” “เรื่องการเบิกใช้สิทธิไม่ลำบากครับ ทางโรงงานจัดการให้ทั้งหมด”

#### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

##### นโยบายโดยรวม

เพื่อนรู้สึกพึงพอใจมากต่อประกันสังคมของไทย และคิดว่าได้รับการคุ้มครองมากจากประกันสังคมของไทย ส่วนในเรื่องของความจำเป็น เพื่อนคิดว่าประกันสังคมมีความจำเป็นสำหรับแรงงาน “พอใจมากเลยครับ” “ผมคิดว่าได้รับการคุ้มครองมาก” “จำเป็นครับ”

##### กรณีที่ตนเบิกใช้

เพื่อนได้เบิกใช้สิทธิเจ็บป่วย ซึ่งเพื่อนรู้สึกพอใจมากกับสิทธิประโยชน์นี้ เพราะสิทธิประโยชน์นี้ได้ช่วยเพื่อนทางด้านค่ารักษาพยาบาลได้มาก ไม่เหมือนตอนอยู่กับพู่ชาที่เวลาเจ็บป่วย จะลำบากมาก เพราะที่กัมพูชาไม่มีการรักษาฟรี และค่ารักษาก็แพงมาก ดังนั้นเพื่อนจึงคิดว่าสิทธิเจ็บป่วยจากประกันสังคมของไทยสามารถช่วยเหลือเพื่อนได้มาก และมีความจำเป็นมาก “พอใจมากครับ” “เพราะสิทธิเจ็บป่วยที่ให้มาสามารถช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาลได้มากเลยครับ ไม่เหมือนเวลาป่วยที่บ้านลำบากมาก ที่นี้รักษาพยาบาลฟรี ที่กัมพูชาไม่มีครับ ค่ารักษาก็แพงมาก” “จำเป็นมากครับ”

##### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

เพื่อนคิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ สิทธิเจ็บป่วย

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ตาย

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร เพื่อนคิดว่ามีความจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิทุพพลภาพ เพื่อนคิดว่ามีความจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิชราภาพ เพื่อนคิดว่าสิทธิชราภาพไม่มีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน “ไม่จำเป็นครับ คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน และก็ไม่อยากจะจ่ายเงินสมทบในส่วนนี้ด้วยครับ”

สิทธิว่างงาน เพื่อนคิดว่าไม่มีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงาน “ว่างงาน ไม่จำเป็นครับ”

#### **กรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร 4 ราย**

1)นางยี (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 39 ปี มีบุตร 2 คน สัญชาติ เมียนมา อยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร อาชีพ อาสาสมัคร ผู้ช่วยสอนภาษาเมียนมา-ไทย ศูนย์มูลนิธิรักไทย (ยี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2560)

##### การใช้สิทธิประโยชน์

ยี่ได้ใช้สิทธิประโยชน์ 2 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร และกรณีสงเคราะห์บุตร โดยใช้ในกรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรกับบุตรคนเล็ก การส่งเงินสมทบทางมูลนิธิรักษไทยดำเนินการจ่ายเงินสมทบให้ โดยหักจากเงินเดือนของยี่เป็นประจำทุกเดือน การดำเนินการจ่ายเงินสมทบไม่ได้มีปัญหาหรืออุปสรรคแต่อย่างใด ทางมูลนิธิได้จัดการให้ทุกอย่าง สำหรับการใช้สิทธิประโยชน์ ยี่รู้สิทธิประกันสังคมเป็นอย่างดี จึงทำให้การเบิกใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆเป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเมื่อตอนที่เบิกใช้สิทธิประโยชน์ในกรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรทางมูลนิธิก็ได้ช่วยให้ข้อมูลเป็นอย่างดี จึงสามารถขอรับสิทธิประโยชน์คลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรได้อย่างไม่มีปัญหา “ทางรักษไทยจัดการให้ค่า เงินสมทบทางมูลนิธิดูแลให้ทุกอย่าง ไม่ได้มีปัญหาอะไร” “ตอนไปเบิกก็มีคนคอยบอกนะ” “ที่รู้สิทธิเป็นอย่างดี รู้ว่ามีแบบนี้อยู่ ไปขอเบิกได้”

#### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

##### นโยบายโดยรวม

ยี่รู้สึกพอใจประกันสังคมเป็นอย่างมาก และคิดว่าประกันสังคมมีความจำเป็นต่อแรงงานทุกคน นโยบายประกันสังคมสำหรับยี่นั้นดีอยู่แล้ว ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเป็นอย่างดี และอยากให้นโยบายนั้นพัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ เพิ่มความคุ้มครองให้มากขึ้นไปอีก ถึงแม้ว่าตอนนี้จะดีอยู่แล้ว “รู้สึกพอใจประกันสังคมมากๆเลยค่า นโยบายดีมากฯ แรงงานจำเป็นต้องมีนะ และอยากให้ดีขึ้นเรื่อยๆอีก ดีอยู่แล้ว แต่อยากให้ดีขึ้นๆไปอีก เพิ่มความคุ้มครองให้มากขึ้นค่า”

##### กรณีที่ตนเบิกใช้

ยี่ได้ใช้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร โดยได้ใช้สิทธิกรณีเหล่านี้กับบุตรคนเล็ก ยี่ได้เงินในกรณีคลอดบุตรจำนวน 13,000 บาท และได้เงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาท ยี่พอใจเป็นอย่างมากในการได้รับสิทธิเหล่านี้ และด้วยความเป็นผู้หญิง สิทธิเหล่านี้มีความจำเป็น “พอใจมากๆค่า ประกันสังคมดูแลดีมาก เป็นผู้หญิงสิทธิพวกคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรเหล่านี้จำเป็นอยู่แล้ว ช่วยผู้หญิงได้เยอะเลยค่า ทำให้ไม่ต้องกังวลใจเรื่องค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร รู้สึกดีมากๆเลยค่า”

##### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ยี่คิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย “สุขภาพ จำเป็นสุดค่า ต้องมี”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ว่างาน “คิดว่าว่างงานนะกะ การเบิกใช้สิทธิอะไรอย่างนี้ยุ่งยากค่า ไม่ค่อยจำเป็นด้วย”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ยี่คิดว่าจำเป็นต้องมีสำหรับผู้หญิง “คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร พวกนี้จำเป็นสำหรับผู้หญิงค่า”

สิทธิทุพพลภาพ ยี่คิดว่า มีความจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิตาย ยี่คิดว่า จำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิขราภาพ ยึดคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

2)นางเค (นามสมมติ) เพศหญิง แต่งงานแล้ว อายุ 31 ปี มีบุตร 1 คน สัญชาติ เมียนมา อาชีพ ต่อ  
 ด้ายในโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (เค (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2560 )

#### การใช้สิทธิประโยชน์

เคได้ใช้สิทธิประโยชน์ในกรณีคลอดบุตร 1 คน ส่วนในเรื่องการส่งเงินสมทบทางนายจ้าง  
 ของเคเป็นผู้จัดการให้หมด โดยได้หักจากเงินเดือนของเคเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ไม่มีปัญหาหรือ  
 อุปสรรคใดใดในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบ ด้านความรู้ในเรื่องสิทธิประกันสังคม เคมีความรู้เรื่องสิทธิ  
 ประกันสังคมเป็นอย่างดี เนื่องจากทางนายจ้างได้ให้ความรู้เรื่องสิทธิประกันสังคมให้แก่แรงงานทุกคน  
 เมื่อได้เข้ามาทำงาน ส่วนการเบิกใช้สิทธิ เนื่องจากเครู้สิทธิประกันสังคมดีอยู่แล้ว และทางด้านบริษัทก็  
 ได้ให้ความช่วยเหลือต่างๆ จึงทำให้เคเบิกใช้สิทธิได้อย่างไม่มีปัญหา “ทางนายจ้างจัดการให้หมดเรื่อง  
 เงินสมทบจ้า” “ตอนเข้ามาทำงาน ทางบริษัทได้จัดอบรมเรื่องสิทธิให้พี่ อบรมอย่างดีเลยจ้า มีตั้งแต่  
 เรื่องการหักเงินสมทบ หักอย่างไร สิทธิประโยชน์มีอะไรบ้าง ทำให้พี่รู้เป็นอย่างดี”

#### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

##### นโยบายโดยรวม

เคคิดว่านโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวดีอยู่แล้ว ค่ะคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็น  
 อย่างดี และรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และคิดว่าไม่ต้องแก้ไขอะไรเพิ่มเติมแล้ว เนื่องจาก  
 สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวครอบคลุมดีอยู่แล้ว ส่วนในเรื่องความจำเป็นของประกันสังคม  
 เคคิดว่าประกันสังคมมีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวทุกคน “ดีอยู่แล้วจ้า คุ้มครองดี ไม่ต้อง  
 แก้ไขแล้วค่ะ” “คิดว่าครอบคลุมดีแล้วจ้า” “พอใจจ้า ประกันสังคมดูแลพวกเรอดีค่ะ” “พี่คิดว่า  
 จำเป็นสำหรับแรงงานทุกคนจ้า มีไว้เพื่อคุ้มครองพวกเรา”

##### กรณีที่ตนเบิกใช้

เคได้เบิกใช้สิทธิประโยชน์ในกรณีคลอดบุตร 1 คน เป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท เครู้สึก  
 พอใจกับสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรที่ได้รับ และโรงพยาบาลก็ดูแลเป็นอย่างดี ทำให้การคลอดบุตร  
 เป็นไปอย่างราบรื่นไม่มีปัญหา เคคิดว่าสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรมีความจำเป็นสำหรับผู้หญิง  
 “พอใจจ้า ทางโรงพยาบาลก็ดูแลเป็นอย่างดี คลอดลูกได้อย่างไม่มีปัญหาเลย” “คลอดบุตร พี่คิดว่า  
 จำเป็นจ้า อันนี้ผู้หญิงใช้ ให้ผู้หญิงได้รับการดูแล ไปโรงพยาบาลอะไรอย่างนี้ ดูแลได้เป็นอย่างดี”

##### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

เคคิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย “เจ็บป่วยจำเป็นมากที่สุดจ้า เข้ามาทำงาน ก็  
 อยากได้รับความคุ้มครองในส่วนนี้”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ขราภาพ “พี่คิดว่าขราภาพนะ ไม่ค่อยจำเป็นจ้า”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร คิดว่าเป็นสำหรับผู้หญิง “คลอดบุตร พี่คิดว่าจำเป็นจำ อันนี้ผู้หญิงใช้ ให้ผู้หญิงได้รับการดูแล ไปโรงพยาบาลอะไรอย่างนี้ ดูแลได้เป็นอย่างดี” “สงเคราะห์บุตรจำเป็นจำ เหมือนให้เพิ่มเติมอะจำ คู่กับคลอดบุตร”

สิทธิพลาภาพ พี่คิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิตาย พี่คิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิว่างงาน พี่คิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ “พี่คิดว่าจำเป็นจำ เช่น ตอนรองาน หรือเปลี่ยนงาน”

3)นางทิ (นามสมมติ) เพศหญิง แต่งงานแล้ว อายุ 29 ปี มีบุตร 1 คน สัญชาติ เมียนมา อาชีพ ต่อค้า พนักงานคุมเครื่องจักรที่โรงงานแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรปราการ (ทิ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2560)

#### การใช้สิทธิประโยชน์

ทิได้ใช้สิทธิประโยชน์เรื่องคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร 1 คน สำหรับเรื่องการจ่ายเงินสมทบ ทางนายจ้างหรือทางบริษัทได้เป็นผู้จัดการจ่ายเงินสมทบให้แก่ทิ โดยทำการหักจากเงินเดือนของทิเป็นประจำทุกเดือน จึงทำให้การจ่ายเงินสมทบนั้นไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการจ่าย ส่วนเรื่องความรู้ทางด้านประกันสังคม ทิมีความรู้ในระดับหนึ่งเนื่องจากทางด้านบริษัทเป็นผู้จัดอบรมความรู้ให้ ส่วนอันไหนที่ไม่รู้ทางบริษัทจะคอยให้ความรู้ทางด้านข้อมูล นอกจากนี้ทางบริษัทยังช่วยพนักงานในด้านการเบิกสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานอีกด้วย “ทางบริษัททำให้หมดเรื่องจ่ายเงิน ไม่ต้องทำอะไร.” “รู้เรื่องเงินสมทบอยู่ ที่รู้เพราะบริษัทมีการอบรมให้ อันไหนไม่รู้ก็ถามบริษัทได้” “บริษัทมีการช่วยเหลือเรื่องไปเบิกเงินให้ จะมีคนไปเบิกให้ทุกๆเดือน”

#### ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์เรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

##### นโยบายโดยรวม

ทิคิดว่าประกันสังคมของไทยดูแลแรงงานต่างด้าวระดับหนึ่ง รู้สึกพอใจต่อการคุ้มครองของประกันสังคม และคิดว่าประกันสังคมมีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว “คุ้มครองระดับหนึ่ง มาอยู่ที่นี่ก็พอใจกับความคุ้มครองของที่นี่” “คิดว่ามีความจำเป็น แรงงานต้องได้รับความคุ้มครองไม่ว่าจะทำงานที่ไหน”

##### กรณีที่ตนเบิกใช้

ทิได้ใช้สิทธิประโยชน์คลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร 1 คน โดยได้เงินคลอดบุตรเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท และได้เงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาท ทิรู้สึกพอใจกับสิทธิที่ได้รับ ทางโรงพยาบาลที่ไปทำคลอดดูแลเธออย่างดี และไม่มีปัญหาในการทำคลอด อย่างไรก็ตามสำหรับเรื่องของสิทธิสงเคราะห์บุตรทิคิดว่า 400 บาทนั้นไม่ค่อยพอเท่าไรในการสงเคราะห์บุตร แต่ก็พอใจในระดับหนึ่ง ส่วนในเรื่องของความจำเป็น ทิคิดว่าสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรนั้นมีความจำเป็น



แต่ก็ไม่ได้จำเป็นเท่าสิทธิเจ็บป่วย ดังนั้นสำหรับสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรทางรัฐบาลให้หรือไม่ให้แก่แรงงานก็ได้ ถ้าให้ก็ดี แต่ถ้าไม่ให้ก็ไม่ใช่

“ทางโรงพยาบาลที่ทำคลอดดูแลดี รู้สึกพอใจกับสิทธิที่ได้รับ แต่เรื่องเงินค่าสงเคราะห์บุตรที่ให้แค่ 400 บาท คิดว่าไม่ค่อยพอเท่าไร แต่ก็พอใจอยู่นะ” “สิทธิพวกนี้คิดว่าจำเป็น แต่ก็ได้จำเป็นเท่าสิทธิเจ็บป่วยนะ ถ้าให้ก็ดี แต่ถ้าไม่ให้ก็ไม่ใช่”

#### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ที่คิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย “จำเป็นมากที่สุด คิดว่า เจ็บป่วย”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ว่างงาน “ว่างงานนะ คนไม่ทำงานก็กลับบ้าน”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ที่คิดว่าจำเป็น แต่คิดว่าไม่จำเป็นเท่าสิทธิเจ็บป่วย โดยส่วนตัวคิดว่าสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรจะให้หรือไม่ให้สิทธินี้แก่แรงงานก็ได้ “สิทธิพวกนี้คิดว่าจำเป็น แต่ก็ได้จำเป็นเท่าสิทธิเจ็บป่วยนะ ถ้าให้ก็ดี แต่ถ้าไม่ให้ก็ไม่ใช่”

สิทธิทุพพลภาพ ที่คิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ “จำเป็น พวกเจ็บป่วย หรืออะไรที่เกี่ยวข้องกับเจ็บป่วย อย่างทุพพลภาพก็ใช่ จำเป็น”

สิทธิตายที่คิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิชราภาพที่คิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

4)นางวัน (นามสมมติ) เพศหญิง แต่งงานแล้ว อายุ 34 ปี มีบุตร 3 คน สัญชาติ เมียนมา อาชีพ พนักงานตัดหัวปลา บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (วัน (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2560)

#### การใช้สิทธิประโยชน์

วันได้ใช้สิทธิประโยชน์คลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร 1 คน ซึ่งเป็นคนเล็ก การจ่ายเงินสมทบบริษัทที่วันทำงานอยู่ได้จัดการเรื่องเงินสมทบให้กับวัน โดยหักจากเงินเดือนของวันเป็นประจำทุกเดือน จึงทำให้ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการจ่ายเงินสมทบ “บริษัททำเรื่องให้พี่ นำส่งประกันสังคมให้”

#### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

##### นโยบายโดยรวม

วันรู้สึกพอใจในประกันสังคมของไทย เนื่องจากวันได้เบิกใช้สิทธิ สามารถใช้ได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อวัน ซึ่งวันคิดว่าประกันสังคมคุ้มครองแรงงานดี และมีความจำเป็นสำหรับแรงงาน “พอใจไปเบิกใช้ มันใช้ได้จริง เป็นประโยชน์ดี” “คุ้มครองดี เป็นประโยชน์ต่อแรงงาน” “มีความจำเป็นนะ ทำงานแล้วมีความคุ้มครองแบบนี้อยู่ ก็รู้สึกอุ่นใจ”

##### กรณีที่ตนเบิกใช้

วันได้เบิกใช้สิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร 1 คนซึ่งเป็นคนเล็ก โดยได้เงินคลอดบุตรเป็นจำนวนเงิน 13,000 บาท และได้เงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาท วันรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ วันได้รับการเบิกใช้สิทธิและสามารถใช้ได้อย่างไม่มีปัญหาจึงรู้สึกพอใจ ซึ่งวันคิดว่าสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ “พอใจนะ ได้รับการเบิกใช้สิทธิ ใช้ได้ไม่มีปัญหา” “จำเป็น มาทำงานที่นี่สามารถใช้สิทธิคลอดบุตรได้ และยังมีสงเคราะห์บุตรอีก มันเป็นประโยชน์ดีเลย”

#### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

วันคิดว่าสิทธิที่จำเป็นมากที่สุดคือ เจ็บป่วย “น่าจะเจ็บป่วยนะ”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ ชราภาพ และว่างงาน ในส่วนของชราภาพวันอยากจะได้เงินในส่วน of ชราภาพคืน (เพราะอาจอยู่ไม่ถึงจนอายุ 55 ปี) อย่างเช่นได้เงินก้อนกลับบ้าน หรือไม่ก็หักในส่วนเงินสมทบให้จ่ายน้อยลงกล่าวคือในส่วนของชราภาพนั้นไม่ต้องจ่าย “ชราภาพ เพราะคงไม่อยู่ไทยจนแก่ สิทธินี้เหมือนไม่ได้ใช้ ” “อยากได้เงินชราภาพเป็นเงินก้อนกลับบ้าน หรือ ให้ทางเขาหักส่วนนี้ออกไม่ต้องจ่าย” “ว่างงานไม่ค่อยจำเป็นนะ ถ้าไม่มีงาน ก็กลับบ้านเลย”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร วันคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ “จำเป็น มาทำงานที่นี่สามารถใช้สิทธิคลอดบุตรได้ และยังมีสงเคราะห์บุตรอีก มันเป็นประโยชน์ดีเลย”

สิทธิทุพพลภาพ วันคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

สิทธิตาย วันคิดว่าจำเป็นเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ

#### **กรณีชราภาพ 1 ราย**

1) **นายมิว (นามสมมติ)** เพศชาย โสด อายุ 61 ปี มีบุตร 2 คน สัญชาติ เมียนมา อยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร อาชีพ เจ้าหน้าที่ภาคสนาม เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (มิว (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2560)

#### การใช้สิทธิประโยชน์

ปัจจุบันมิวทำงานอยู่ที่เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ เป็นเจ้าหน้าที่ภาคสนาม เมื่อก่อนมิวทำงานอยู่ที่มูลนิธิรักไทย ทำงานพร้อมทั้งส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจนเกษียณอายุ การจ่ายเงินสมทบก็ไม่ได้มีปัญหาเพราะทางมูลนิธิเป็นผู้ดำเนินการจ่ายเงินสมทบให้ โดยหักจากเงินเดือนของมิว เมื่อถึงเวลารับสิทธิประโยชน์ ทางมูลนิธิก็ช่วยเหลือเป็นอย่างดีในเรื่องข้อมูล เพื่อไปขอรับสิทธิประโยชน์ “ทางมูลนิธิได้ดำเนินการเรื่องเงินสมทบให้ผม จัดการให้ทุกอย่าง ไม่มีปัญหาอะไร” “ตอนไปเบิกเงิน เขาก็บอกสิ่งต่างๆ ช่วยเหลือผมเป็นอย่างดี ”

มิวเลือกรับเป็นเงินก้อนหรือที่เรียกว่าเงินบำเหน็จชราภาพแทนการรับเงินแบบบำนาญ ที่เลือกรับเงินแบบบำเหน็จเนื่องจากตอนนั้นคิดว่าจะกลับประเทศของตน แต่ว่าตอนหลังก็ไม่ได้กลับ จึงอยากได้เป็นรายเดือนมากกว่าถ้าย้อนกลับไปได้ แต่ว่าตอนนี้ก็ไม่ได้รู้สึกเสียดายอะไรแล้ว “ที่เลือกรับเป็นเงิน

ก่อน เพราะตอนนั้นผมคิดว่าจะกลับประเทศ แต่ก็ไม่ได้กลับ เมื่อไม่ได้กลับจึงอยากได้เป็นรายเดือนมากกว่า แต่ตอนนี้ก็ไม่ได้คิดอะไรแล้ว”

#### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

##### นโยบายโดยรวม

ผมคิดว่าประเทศไทยให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวดี ถึงแม้ว่าความรู้สึกเมื่อ 15-20 ปีที่แล้ว คิดว่าประกันสังคมหักเงินเยอะไป และคิดว่าก็ไม่ค่อยได้ใช้ จึงไม่ค่อยอยากส่ง แต่พออายุมากขึ้นคิดว่าประกันสังคมมีความจำเป็น เพราะเริ่มเจ็บป่วยมากขึ้น “ประเทศไทยให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวดี ถึงแม้ตอนแรกเมื่อ 15-20 ปีที่แล้ว ผมไม่ค่อยอยากส่ง เพราะคิดว่าคงไม่ค่อยได้ใช้ และประกันสังคมก็หักเงินเยอะไป แต่พออายุมากขึ้นคิดว่าประกันสังคมจำเป็น เพราะเริ่มเจ็บป่วยมากขึ้น”

##### กรณีที่ตนเบิกใช้

ผมรู้สึกพอใจกับเงินบำเหน็จชราภาพที่ได้รับ และคิดว่าเหมาะสมแล้ว ถึงแม้ว่าถ้าย้อนกลับไปได้อาจเลือกรับเป็นแบบบำนาญมากกว่า และคิดว่ากรณีชราภาพมีความจำเป็นต่อแรงงาน

##### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ผมคิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย รองลงมาคือ ทูพพลภาพ “สิทธิที่คิดว่าจำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย รองลงมาคือ ทูพพลภาพ”

สิทธิที่คิดว่าไม่จำเป็นนัก คือ ว่างงาน “ที่ไม่ค่อยจำเป็นนัก คือ ว่างงาน”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร สำหรับผมคิดว่าสิทธิเหล่านี้ไม่ค่อยจำเป็นสำหรับเขาแต่คิดว่าจำเป็นสำหรับคนอื่นๆ โดยเฉพาะผู้หญิง “คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับผม แต่คิดว่าสิทธิเหล่านี้จำเป็นสำหรับคนอื่นๆ โดยเฉพาะผู้หญิง”

สิทธิชราภาพ ผมคิดว่าจำเป็นสำหรับแรงงาน “ชราภาพผมว่าจำเป็น”

สิทธิกรณีตาย ผมคิดว่าสมควรให้แรงงานต่างด้าวเช่นกัน “สิทธิกรณีตายก็คิดว่าแรงงานสมควรจะได้”

#### **กรณีตาย 1 ราย**

1)นางแดง (นามสมมติ) เป็นคู่สมรสของผู้ตาย เพศหญิง อายุ 46 ปี มีบุตร 1 คน สัญชาติ เมียนมา อยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร อาชีพ ช่างเย็บเสื้อ (แดง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม, 2560)

##### การใช้สิทธิประโยชน์

แดงได้ใช้สิทธิประโยชน์นี้ผ่านทางสิทธิของสามี เมื่อก่อนสามีทำงานที่บริษัทพญาฟู้ด ซึ่งเป็นโรงงานปลากระป๋อง สามีได้ทำประกันสังคมไว้ ดังนั้นเมื่อสามีเสียชีวิตลง แแดงจึงได้รับสิทธิประโยชน์กรณีตายของสามี ซึ่งแดงได้รับเป็นจำนวนเงิน 40,000 บาท

#### ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

### นโยบายโดยรวม

แต่งคิดว่าประกันสังคมไทยได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี และรู้สึกพอใจในระบบประกันสังคมของไทย สำหรับแต่ง ประกันสังคมถือว่าเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสิทธิเจ็บป่วย “รู้สึกพอใจในระบบประกันสังคมของไทย ซึ่งดูแลแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี โดยเฉพาะสิทธิเจ็บป่วยที่มีความจำเป็นเป็นอย่างมาก”

### กรณีที่ตนเบิกใช้

แต่งได้เบิกใช้สิทธิประโยชน์กรณีสามีตาย กรณีตาย แต่งได้ใช้สิทธิประโยชน์ผ่านทางสิทธิของสามี ซึ่งแต่งได้รับเงินเป็นจำนวนเงิน 40,000 บาท สำหรับแต่งจำนวนเงินเท่านี้ รู้สึกพอใจแล้ว และคิดว่าเป็นประโยชน์ในระดับหนึ่งหลังจากที่เพิ่งเสียสามีไป และคิดว่าสิทธินี้มีประโยชน์และจำเป็นต่อครอบครัวของผู้ประกันตน ให้พอมีเงินทุนไว้จัดการสิ่งต่างๆหลังจากที่ต้องเสียบุคคลในครอบครัวไป “รู้สึกพอใจในเงิน 40,000 ที่ได้รับ เพียงพอแล้ว และมีประโยชน์ดี พอที่จะจัดการสิ่งต่างๆได้ พี่คิดว่าสิทธินี้จำเป็นต่อครอบครัวของคนในประกันสังคม”

### ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

แต่งคิดว่า สิทธิที่จำเป็นมากที่สุด คือ เจ็บป่วย “เรื่องเจ็บป่วย สุขภาพ จำเป็นมากที่สุด ขาดไม่ได้เลย อย่างที่บอกค่าผ่าตัดลำไส้ ถ้าไม่มีสิทธินี้ คงไม่มีเงินจ่าย แรงงานต่างด้าวทุกคนควรมีสิทธินี้”

สิทธิที่ไม่จำเป็นนัก คือ วางงาน “วางงานไม่เห็นมีใครเคยได้เท่าไรเลย และคิดว่า ไม่ค่อยจำเป็น”

สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร แต่งคิดว่ามีความจำเป็น โดยเฉพาะกับผู้หญิง “ก็จำเป็นอยู่ โดยเฉพาะผู้หญิง”

สิทธิทุพพลภาพ แต่งคิดว่ามีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับสิทธิอื่นๆ

สิทธิตาย แต่งคิดว่ามีความจำเป็นสำหรับครอบครัวของผู้ประกันตน “มีประโยชน์ดี พอที่จะจัดการสิ่งต่างๆได้ พี่คิดว่าสิทธินี้จำเป็นต่อครอบครัวของคนในประกันสังคม”

สิทธิชราภาพ แต่งคิดว่าจำเป็นเหมือนกรณีอื่นๆเช่นกัน แต่ว่าแรงงานต่างด้าวมักไม่ค่อยได้สิทธิประโยชน์นี้ จึงอยากได้เงินส่วนตรงนี้คืน หรือ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนของชราภาพ “อันนี้ก็จำเป็น แต่ว่าแรงงานมักไม่ค่อยได้สิทธินี้ อยากได้เงินคืนในส่วนนี้ หรือ ก็ไม่ต้องเก็บเงินในส่วนของสิทธินี้”

### **บทวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ**

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในเรื่องการใช้สิทธิประโยชน์ สามารถแบ่งความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้เป็น

- 1)ความคิดเห็นต่อนโยบายเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมโดยรวม
- 2)ความคิดเห็นต่อการใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี

3)ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ความคิดเห็นทั้ง 3 ข้างต้น สามารถวิเคราะห์สรุปได้ดังต่อไปนี้

#### **ความคิดเห็นต่อบทบัญญัติเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมโดยรวม**

จากการศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ สามารถสรุปความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้ทำการสัมภาษณ์มาว่า ทุกคนมีความคิดเห็นพอใจต่อบทบัญญัติประกันสังคมโดยรวมทั้งหมด ไม่มีแรงงานที่แสดงความคิดเห็นว่าไม่พอใจ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติทุกคนได้มีความคิดเห็นว่าประกันสังคมมีความจำเป็นต่อแรงงานทุกคน

#### **ความคิดเห็นต่อการใช้สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี**

ในส่วนของความคิดเห็นต่อการใช้สิทธิประโยชน์ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้ใช้สิทธิประโยชน์กรณีต่างๆ มีความพอใจในการใช้สิทธิประโยชน์ของตนเอง เนื่องจากแรงงานต่างก็ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ที่ตนเบิกใช้ พร้อมทั้งการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ก็ไม่ได้มีปัญหา เนื่องจากทางนายจ้างของแรงงานได้ดำเนินการตามกฎหมายนำส่งเงินสมทบให้กับทางประกันสังคม นอกจากนี้ทางนายจ้างของแรงงานบางคนได้ให้ความรู้แก่แรงงานในเรื่องของสิทธิประกันสังคม ทำให้แรงงานมีความรู้ในสิทธิประโยชน์ และถ้าแรงงานขาดอะไร ทางนายจ้างก็อำนวยความสะดวกจัดการปัญหาต่างๆให้

กลุ่มแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติข้างต้นเป็นกลุ่มที่สามารถใช้สิทธิได้อย่างไม่มีปัญหา จึงทำให้มีความพอใจในการใช้สิทธิประโยชน์ของตนเอง อย่างไรก็ตามมีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่มีปัญหาการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ เนื่องจากขาดความรู้ในเรื่องประกันสังคม และทางนายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินสมทบ ทำให้แรงงานไม่ได้รับสิทธิ ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับบริษัทเล็กๆที่ไม่ได้มาตรฐาน (สมชาย (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2560)

ดังนั้นความรู้ในเรื่องประกันสังคมของแรงงาน และการทำตามกฎหมายจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง จึงเป็นปัจจัยในการใช้สิทธิประโยชน์ได้อย่างไม่มีปัญหาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

#### **ลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม**

เมื่อวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ทำให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ในประกันสังคม ว่าสิทธิประโยชน์ใดมีความจำเป็นมากที่สุด และสิทธิประโยชน์ใดที่ไม่ค่อยจำเป็นนักตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ผลปรากฏว่า แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ มีความคิดเห็นต่อกรณีสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

กรณีเจ็บป่วย - แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ทุกคนมีความคิดเห็นว่าการเจ็บป่วยเป็นกรณีที่มีความจำเป็นมากที่สุดในประกันสังคม แสดงให้เห็นว่าการเจ็บป่วยเป็นกรณีที่จำเป็นต้องมีในประกันสังคมอย่างขาดไม่ได้

กรณีทุพพลภาพ - แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ทุกคนมีความคิดเห็นว่าการทุพพลภาพเป็นกรณีที่มีความจำเป็นในประกันสังคม

กรณีคลอดบุตรและกรณีสงเคราะห์บุตร - แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ทุกคนมีความคิดเห็นว่าการคลอดบุตรและกรณีสงเคราะห์บุตรมีความจำเป็นในประกันสังคม โดยเฉพาะแร้งงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิงที่คิดว่าการคลอดบุตรและกรณีสงเคราะห์บุตรจำเป็นสำหรับพวกเขา แต่มีแร้งงานผู้หญิงคนหนึ่งคิดว่าทางรัฐบาลไทยจะให้หรือไม่ให้ก็ได้ในกรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร ซึ่งกรณีเหล่านี้มีความจำเป็นไม่เท่ากับกรณีเจ็บป่วย

กรณีตาย - แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์จำนวน 7 รายจาก 8 ราย มีความคิดเห็นว่าการตายเป็นกรณีที่มีความจำเป็นในประกันสังคม มีเพียง 1 รายเท่านั้นที่คิดว่ากรณีตายไม่มีความจำเป็น

กรณีว่างงาน - แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ มีเพียง 1 รายเท่านั้นที่คิดว่าการว่างงานมีความจำเป็นในประกันสังคม แร้งงานคนนี้คิดว่าสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานมีความจำเป็นเมื่อตอนรองานหรือเปลี่ยนงาน ในขณะที่แร้งงานที่เหลืออีกจำนวน 7 รายจาก 8 ราย มีความคิดเห็นว่าการว่างงานไม่มีความจำเป็นหรือไม่ค่อยมีความจำเป็นในประกันสังคม โดยแร้งงานแต่ละคนให้เหตุผลต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ว่างงานไม่เห็นมีใครเคยได้เท่าไร คนไม่ทำงานก็กลับบ้าน และไม่ค่อยได้เบิกใช้

กรณีชราภาพ - แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ มีอยู่ 4 รายที่คิดว่ากรณีชราภาพมีความจำเป็นในประกันสังคม และอีก 4 รายที่คิดว่ากรณีชราภาพไม่มีความจำเป็นในประกันสังคม แร้งงานที่คิดว่ากรณีชราภาพไม่มีความจำเป็น แต่ละคนได้ให้เหตุผลต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น คงไม่อยู่ไทยจนแก่ สิทธินี้เหมือนไม่ได้ เพราะไม่ค่อยได้เบิกใช้ คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแร้งงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน และในกรณีชราภาพมีแร้งงานจำนวน 4 ราย ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า เมื่อสิทธิชราภาพไม่ค่อยได้เบิกใช้ จึงอยากได้เงินส่วนนี้คืนเมื่อตอนกลับประเทศตนหรือก็ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในสิทธิชราภาพ

### **สรุปการศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติ**

1) แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติทุกรายมีความพอใจต่อประกันสังคมของไทย และคิดว่าประกันสังคมมีความจำเป็นต่อแร้งงานทุกคน

2) แร้งงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ต่างรู้สึกพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนได้รับ เนื่องจากพวกเขาต่างได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ที่ตนได้ และทางนายจ้างของพวกเขาได้

ดำเนินการจ่ายเงินสมทบครบตามกำหนดพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้ ทำให้พวกเขาไม่มีปัญหาในการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ นอกจากนี้มีนายจ้างบางแห่งได้ให้ความรู้แก่แรงงาน ทำให้แรงงานมีความรู้ประกันสังคมเป็นอย่างดี รู้ว่าต้องทำอะไรบ้างจึงจะสามารถเบิกใช้สิทธิประโยชน์ได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นายจ้างที่ทำตามกฎหมายจ่ายเงินสมทบครบตามกำหนด และ แรงงานที่มีความรู้ประกันสังคมเป็นอย่างดี เป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถเบิกใช้สิทธิประโยชน์ได้อย่างไม่มีปัญหา

3) ส่วนแรงงานที่มีปัญหาการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ จะเป็นแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างที่ไม่ค่อยดูแล ทำให้แรงงานไม่มีความรู้ในเรื่องประกันสังคม

4) ในเรื่องลำดับความสำคัญของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม กรณีเจ็บป่วยเป็นกรณีที่แรงงานคิดว่าจำเป็นมากที่สุดในประกันสังคม กรณีทุพพลภาพแรงงานคิดว่ามีความจำเป็นเช่นกัน ส่วนกรณีคลอดบุตรและกรณีสงเคราะห์บุตรแรงงานก็คิดว่ามีความจำเป็น โดยเฉพาะผู้หญิงที่คิดว่าสิทธิเหล่านี้จำเป็นต่อพวกเขา และในกรณีตายส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการตายมีความจำเป็นในประกันสังคม ส่วนกรณีว่างงาน แรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการว่างงานไม่มีความจำเป็นหรือไม่ค่อยมีความจำเป็นในประกันสังคม ส่วนสิทธิชราภาพ มีแรงงานที่คิดว่าจำเป็นและมีแรงงานที่คิดว่าไม่จำเป็น นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นของสิทธิชราภาพ มีแรงงานจำนวนหนึ่งมีความคิดเห็นว่าการว่างงาน สิทธิชราภาพไม่ค่อยได้เบิกใช้ จึงอยากได้เงินส่วนนี้คืนเมื่อกลับประเทศตน หรือ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วน of สิทธิชราภาพ

#### 4.4 การวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

##### 4.4.1 การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จะเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมตามความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ที่ว่าตามความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ก็เพราะว่าความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์นั้นไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องตายตัว แต่เป็นความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ที่คิดว่าความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์นั้นควรเป็นอย่างไรบ้าง

ในที่นี้จะแสดงการวิเคราะห์เรื่องของความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์ในประกันสังคม ตามความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฝ่ายผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม 2) ฝ่ายนายจ้าง (บริษัท) 3) ฝ่ายนักวิชาการ และ 4) ฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)

รายละเอียดของความคิดเห็นต่อนโยบายประกันสังคมในเรื่องความเหมาะสมของสิทธิประโยชน์ ฝ่ายต่างๆ ได้เสนอความคิดเห็น มีรายละเอียดดังนี้

##### ฝ่ายผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม

1) **เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม** มีความคิดเห็นว่า สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีในประกันสังคม ควรให้แรงงานต่างด้าวให้ครบ และไม่ควรเลือกปฏิบัติ “สิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีนี้ ถ้ายึดตามหลักแล้ว เราควรให้แรงงานต่างด้าวให้ครบ และไม่ควรเลือกปฏิบัติ” เลขาธิการยังให้เหตุผลเพิ่มเติมในเรื่องของประเด็นคลอดบุตรและการไม่ได้เสียภาษีของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติว่า “ส่วนในประเด็นที่ว่าแรงงานต่างด้าวไม่เสียภาษี จึงไม่ควรนับรวมแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประกันสังคม ซึ่งจริงๆ แล้วเป็นความคิดที่ผิด การคิดภาษีกับแรงงานต่างด้าวก็คิดฐานเดียวกับคนไทย กล่าวคือ ถ้าแรงงานต่างด้าวฐานเงินเดือนไม่ถึงก็ไม่ต้องเสียภาษี เหมือนกับคนไทยที่ฐานเงินเดือนไม่ถึงก็ไม่ต้องเสียภาษี” “ส่วนเรื่องที่ว่าแรงงานต่างด้าวใช้สิทธิคลอดบุตรเยอะ นั่นก็เป็น nature ของแรงงานต่างด้าวที่มีลูกเยอะกว่าคนไทยอยู่แล้ว ซึ่งเมื่อคุณคลอดแล้วก็ไม่ได้มีลูกเยอะเกินจนผิดปกติ ดังนั้นแล้วเราจะใช้ข้ออ้างว่าต่างด้าวใช้สิทธิคลอดบุตรเยอะเป็นเหตุผลจำกัดสิทธิเขาไม่ได้”

อย่างไรก็ตามมีอยู่สิทธิหนึ่งที่เลขาธิการคิดว่าแรงงานต่างด้าวไม่ค่อยได้ประโยชน์ นั่นคือ สิทธิชราภาพ “อย่างไรก็ตามมีบางสิทธิที่แรงงานต่างด้าวอาจไม่ค่อยได้ประโยชน์ คือ สิทธิชราภาพ ที่แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายเป็นระยะเวลาชานาน และต้องอายุ 55 ปีก่อนถึงจะเบิกได้ ซึ่งส่วนใหญ่คนเหล่านี้ยังไม่ครบก็กลับประเทศตัวเอง ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่ค่อยได้ประโยชน์จากสิทธิชราภาพ

วิธีแก้ไขเงื่อนไขของสิทธิชราภาพนี้ ถ้าตามทฤษฎีแล้ว คือให้การประกันสังคมของประเทศต้นทาง และประเทศปลายทางนั้นมีการพัฒนาในระดับเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานได้เช่น

-เรื่องของการคืนเงินให้เมื่อแรงงานกลับประเทศตนเอง

-สิทธิสามารถ Portable ในเรื่องของระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ และการได้รับสิทธิโดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าแรงงานอยู่ที่ไหน(แม้ว่าจะย้ายประเทศก็ยังได้รับสิทธิอยู่)

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้ว ประเทศไทยยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เนื่องจากว่า การพัฒนาของประกันสังคมของไทยและของประเทศเพื่อนบ้านอันได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว นั้นมีการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน ทำให้การแก้ปัญหาเรื่องสิทธิชราภาพนั้นยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร และถ้าเราแก้ไขเรื่องนี้ไปก่อน เช่น การคืนเงินให้แก่แรงงานต่างด้าวเมื่อกลับประเทศตนเอง ก็จะทำให้เกิดการเสียเปรียบของคนไทยได้ จะเป็นการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทย ดังนั้นการแก้ปัญหา โดยหลักแล้วต้องรอให้ข้อตกลงของประเทศต้นทางและปลายทางเหมือนกัน ใช้หลักเท่าเทียมกัน จึงแก้ปัญหาได้” (เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

2) **ผู้ตรวจราชการกรม (อดีตผู้อำนวยการสำนักเงินสมทบ)** คิดว่าสิทธิประโยชน์มีอยู่ 3 กรณีที่เหมาะสมในประกันสังคม อันได้แก่ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย “ในสิทธิ 7 กรณีของประกันสังคมที่คิดว่าเหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย ซึ่งถือเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวอันสมควรได้รับ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพวกเขา”



ส่วนสิทธิประโยชน์ที่เหลืออันได้แก่ ชราภาพ ว่างงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ผู้ตรวจราชการกรม มีความคิดเห็นว่า

“ส่วนสิทธิกรณี อันได้แก่ ชราภาพ คิดว่าเงื่อนไขที่ให้ไม่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานระยะสั้น และส่วนใหญ่จะอยู่ไม่ถึงจนเกษียณ ว่างงาน คิดว่าแรงงานไม่มีงาน ก็จะต้องกลับไป คลอดบุตร ในทางด้านสิทธิประโยชน์ถือว่าการคุ้มครองอย่างหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติจะทำให้เป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมาคลอดที่เมืองไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากการพัฒนาทางด้านสุขภาพที่ไทยนั้นดีกว่าและแรงงานต่างด้าวยังสามารถใช้สิทธิกรณีคลอดบุตรได้ สงเคราะห์บุตร สิทธินี้ก็มีส่วนในการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาคลอดบุตรในประเทศไทยมากขึ้นเช่นกัน เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวมีสิทธิในระบบประกันสังคมแล้ว เมื่อพวกเขาใช้สิทธิคลอดบุตร ก็จะได้สิทธิสงเคราะห์บุตรด้วย” (ผู้ตรวจราชการกรมของสำนักงานประกันสังคม, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2561)

#### ฝ่ายนายจ้าง

1) **บริษัท A (นามสมมติ)** เป็นบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร การผลิตและขายส่งขนม ตัวแทนจากบริษัทแสดงความคิดเห็นว่าสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมมีความเหมาะสมดีแล้ว สิทธิเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับแรงงาน โดยเฉพาะสิทธิเจ็บป่วยกับคลอดบุตรที่แรงงานเบิกใช้สิทธิกันมาก ยกเว้นว่างงานที่คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงาน นอกจากนี้สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่คิดว่ามีความยุ่งยากเนื่องจากเบิกยากเมื่อแรงงานออกประเทศไปเพื่อกลับบ้าน “คิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวนั้นเหมาะสมดีแล้ว ทั้งในเรื่องของเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร พุพพลภาพ ชราภาพ และตาย สิทธิเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับแรงงาน โดยเฉพาะเจ็บป่วยกับคลอดบุตรที่แรงงานเบิกใช้สิทธิเยอะ และแรงงานต่างด้าวเองก็จ่ายเงินสมทบตามหลักเกณฑ์เหมือนกับคนไทย จึงควรให้สิทธิประโยชน์แก่เขา” “แต่ก็มีอยู่สิทธิหนึ่งนั่นก็คือว่างงานที่คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงาน และตัวแรงงานเองก็ไม่ค่อยรู้สิทธิว่างงานเท่าไรด้วย” “นอกจากนี้ คิดว่ามีปัญหาเรื่องการเบิกใช้สิทธิบางตัวที่คิดว่ายุ่งยาก เช่น ในเรื่องของชราภาพที่เบิกยากเมื่อแรงงานออกประเทศไปเพื่อกลับบ้าน” (ตัวแทนบริษัท A (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2560)

2) **บริษัท B (นามสมมติ)** เป็นบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร การผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ ตัวแทนจากบริษัท B มีความคิดว่าสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมทุกสิทธิมีความเหมาะสมอยู่แล้ว ควรให้สิทธิเท่าเทียมกันระหว่างคนไทยและคนต่างด้าว “ในสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว คิดว่ามีความเหมาะสมอยู่แล้ว การให้สิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างคนไทยและต่างด้าวถือว่าการไม่เลือกปฏิบัติ และไม่แบ่งแยกระหว่างคนไทยและต่างด้าว” (ตัวแทนบริษัท B (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2561)

3) **บริษัท C (นามสมมติ)** เป็นบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า ตัวแทนจากบริษัท C ได้แสดงความคิดเห็นว่ามีสิทธิประโยชน์ 5 กรณีที่คิดว่าเหมาะสม อันได้แก่ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทั้งนี้ตัวแทนของบริษัท C คิดว่าสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร เป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าวสมควรได้รับ ถึงแม้ว่าทางบริษัทมีนโยบายว่าห้ามแรงงานต่างด้าวตั้งครุภักดิ์ “ในเรื่องของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมใน 7 กรณี คิดว่าสิทธิเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย เป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวสมควรได้รับ รวมไปถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรด้วย เพราะแรงงานต่างด้าวมีรายได้น้อย ถึงแม้ว่าทางบริษัทจะมีนโยบายห้ามตั้งครุภักดิ์ แต่ในส่วนของนโยบายยังคิดว่าคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรยังจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวอยู่” (ตัวแทนบริษัท C (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2560)

ส่วนสิทธิประโยชน์ว่างงานและชราภาพ ตัวแทนของบริษัท C คิดว่าสมควรแก้ไข ตัวแทนคิดว่า สิทธิว่างงานไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว และในส่วนของชราภาพควรให้เงินก้อนแก่แรงงานเมื่อแรงงานกลับประเทศตน “แต่คิดว่ามีอยู่ 2 กรณีที่ควรแก้ไข นั่นก็คือ สิทธิว่างงาน คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว และในส่วนของชราภาพควรเปลี่ยนเป็นให้เงินก้อนเขากลับไป”

4) **บริษัท D (นามสมมติ)** เป็นบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์เคมี ตัวแทนของบริษัท D มีความคิดเห็นว่ามีสิทธิประโยชน์ 5 กรณีที่คิดว่าจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ เจ็บป่วย สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย “สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว ในส่วนที่คิดว่าจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวนั้นมี เจ็บป่วย สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย”

ส่วนสิทธิชราภาพและว่างงาน ตัวแทนของบริษัท D คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว เพราะในส่วนของชราภาพ แรงงานเข้ามาทำงานในระยะสั้น ส่วนว่างงานแรงงานไม่ค่อยได้เบิกใช้และไม่ค่อยรู้สิทธิว่างงาน “ส่วนสิทธิประโยชน์ที่คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว คือ ชราภาพ เพราะแรงงานนั้นเข้ามาทำงานในระยะสั้น ส่วนว่างงานนั้นแรงงานไม่ค่อยได้เบิกใช้อยู่แล้ว และจะไม่ค่อยรู้สิทธิเรื่องว่างงาน” (ตัวแทนบริษัท D (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2560)

5) **บริษัท E (นามสมมติ)** เป็นบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอ ตัวแทนของบริษัท E มีความคิดเห็นว่ามีสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมทั้ง 7 กรณี มีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ แต่เงื่อนไขการให้สิทธิของชราภาพกับว่างงานไม่เหมาะสม “คิดว่าสิทธิ 7 กรณีมีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว แต่เงื่อนไขการให้สิทธิ มีบางสิทธิที่คิดว่าไม่เหมาะสมเท่าไร เช่น

ชราภาพ ที่ต้องจ่ายเงินสมทบเป็นระยะเวลาชานาน และอายุครบ 55 ปีก่อน ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ไม่น่าค่อยได้เบิกใช้ เพราะแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในระยะสั้น

ว่างงาน แรงงานต่างด้าวไม่ค่อยได้เบิกใช้

ชราภาพกับว่างงาน เหมือนแรงงานต่างด้าวจ่ายสมทบเงินไปฟรีๆ และไม่คอยได้ใช้สิทธิในสองสิทธินี้ ส่วนสิทธิที่เหลือ อันได้แก่ เจ็บป่วย ตาย คลอดบุตร ทูพพลภาพ สงเคราะห์บุตร แรงงานต่างด้าวใช้สิทธิได้ตามปกติ” (ตัวแทนบริษัท E (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2560)

### ฝ่ายนักวิชาการ

1) **นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบกรมการจัดหางาน** นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ กองนิติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่า สิทธิชราภาพ และสิทธิว่างงาน ไม่ค่อยจะเข้ากับความเป็นจริง “ในเรื่องสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวมีบางกรณีที่คิดว่าไม่ค่อยที่จะเข้ากับความเป็นจริงนักเช่นเรื่อง

สิทธิชราภาพ กว่าแรงงานต่างด้าวจะได้สิทธิซึ่งต้องใช้ระยะเวลาานาน และแรงงานก็เข้ามาทำงานในระยะสั้นและกลับออกไป ดังนั้นเหมือนสิทธินี้เราเก็บเงินแรงงานต่างด้าวฟรี ซึ่งกว่าแรงงานต่างด้าวจะเบิกได้ต้องรอถึงอายุ 55 ปี

สิทธิว่างงาน โดยปกติแล้วรัฐไทยมีหน้าที่หางานให้คนไทยโดยไม่คิดมูลค่า แต่ไม่ได้มีหน้าที่หางานให้แรงงานต่างด้าว รัฐไทยให้เวลาแรงงานต่างด้าว 15 วันในการหางาน ถ้านายจ้างไม่พึงประสงค์ในการจ้างแรงงานหรือแรงงานหางานไม่ได้ก็ต้องกลับออกไป ดังนั้นถ้าแรงงานหางานทำได้อยู่ต่อ ถ้าหางานทำไม่ได้ก็กลับออกไป ซึ่งจะเห็นความไม่เป็นธรรมชาติของสิทธินี้ ดังนั้นสิทธิว่างงานควรตัดออก”

และนักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในกรณีสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรว่า “ส่วนสิทธิประโยชน์เรื่องคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรนั้น เมื่อแรงงานตั้งครรถ์นายจ้างก็ไม่อยากจ้าง เพราะจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานนั้นลดลง ในต่างประเทศเช่นที่สิงคโปร์ได้มีข้อตกลงว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานห้ามแต่งงาน และห้ามตั้งครรถ์ มิฉะนั้นจะถูกส่งกลับ ซึ่งเป็นการตกลงกันทำสัญญากันตั้งแต่แรก แจ้งให้แรงงานรู้ตั้งแต่ต้นทำสัญญากันตั้งแต่ประเทศต้นทาง ซึ่งทำให้ไม่เป็นการละเมิดแรงงาน เพราะได้ทำข้อตกลงไว้ก่อนแล้ว ในขณะที่ประเทศไทยเราไม่ได้ทำสัญญาตกลงไว้ก่อนว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานห้ามแต่งงาน และห้ามตั้งครรถ์ ดังนั้นเราจึงไปตัดสิทธิเขากลางทางไม่ได้ ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานทั้งแบบ MOU และแบบที่เข้ามาก่อนและจดทะเบียนกันภายหลัง จากนั้นจึงนำมาเข้าประกันสังคม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเราไม่ได้ทำข้อตกลงกับแรงงานในเรื่องของการตั้งครรถ์ไว้ก่อน จึงเป็นเรื่องของมนุษยธรรมที่เราจะไปตัดสิทธิเรื่องตั้งครรถ์และคลอดบุตรเขาไม่ได้ เพราะไม่ได้ตกลงทำสัญญาห้ามตั้งครรถ์กันไว้ก่อน”

นอกจากนี้นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบได้มีความคิดเห็นว่า ประเทศไทยไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคม การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวนั้นควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง “ไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคม

ถึงแม้ว่าจะแยกพ.ร.บ.สำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะก็อาจเสี่ยงประมาณในการจัดการกองทุนสำหรับแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ กองทุนประกันสังคมของไทยส่วนหนึ่งนั้นได้รับเงินสนับสนุนมาจากภาษีของคนไทย ดังนั้น ควรจะนำเงินส่วนนี้ไปใช้เพื่อประโยชน์ของคนไทยมากกว่า

ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวนั้น ควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือเอกชนที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ให้นายจ้างทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยทำเป็นสัญญาว่าจะประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นการให้เอกชนรับผิดชอบต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เมื่อได้ประโยชน์จากแรงงานแล้วก็ควรรับผิดชอบแรงงานด้วย เหมือนดังที่สิงคโปร์ที่ให้เป็นที่ของเอกชนในการทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว” (นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบกรมการจัดหางาน, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2561)

2)นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่า สิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว ควรให้สิทธิเท่าเทียมกับคนไทย ไม่ควรแบ่งแยก แต่อย่างไรก็ตามมีบางสิทธิ คือ สิทธิชราภาพและสิทธิว่างงาน ที่โดยสภาพแล้วไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร “สิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว ควรให้สิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับคนไทย ไม่ควรแบ่งแยก แต่อย่างไรก็ตามมีบางสิทธิที่โดยสภาพแล้วไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร

สิทธิการประกันชราภาพ ซึ่งกว่าแรงงานต่างด้าวจะได้สิทธิต้องจ่ายสมทบเป็นระยะเวลาชานหรือต้องรออายุครบ 55 ปี ซึ่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในระยะสั้น ไม่มีโอกาสใช้สิทธินี้

เบี้ยประกันการว่างงาน เมื่อแรงงานไม่มีงานทำ ก็ต้องกลับประเทศ ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์นี้

สิทธิเหล่านี้ที่แรงงานต่างด้าวไม่มีโอกาสได้ใช้ ซึ่งเป็นโดยสภาพ ไม่ใช่การเลือกปฏิบัติ”

ดังนั้นอาจแก้ปัญหาโดยการลดเบี้ยประกันในส่วนที่แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิได้ใช้ เบี้ยประกันควรสอดคล้องกับประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ” (นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2561)

#### ฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)

1)ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) มีความคิดเห็นว่าสิทธิในประกันสังคมมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ทางรัฐบาลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับคนไทย แต่คิดว่ามีอยู่ 1 สิทธิที่มีเงื่อนไขไม่เหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าว นั่นคือ สิทธิชราภาพ เพราะแรงงานต่างด้าวมักไม่ได้ใช้สิทธินี้ “ในสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีในประกันสังคม อันได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ตายว่างงาน และชราภาพ คิดว่ามีอยู่ 1 สิทธิ คือสิทธิชราภาพที่คิดว่าไม่ค่อยเหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักไม่ได้ใช้สิทธินี้ ส่วนในเรื่องของสิทธิอื่นๆ รวมถึงนโยบาย คิดว่าดีอยู่แล้ว

ทางรัฐบาลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับคนไทย” ผู้อำนวยการยังได้แสดงความ  
 คิดเห็นเพิ่มเติมว่า การแก้ไขในเรื่องของสิทธิชราภาพ อยากรให้เปลี่ยนเป็นการให้สิทธิแรงงานต่างด้าว  
 สามารถเรียกเงินคืนได้ “วิธีแก้ไขในเรื่องของสิทธิชราภาพ อยากรให้เปลี่ยนเป็นการให้สิทธิแรงงาน  
 ต่างด้าวสามารถเรียกเงินคืนหรือได้เงินคืนเมื่อสิ้นสุดการทำงานและกลับประเทศของตนเอง เมื่อ  
 เปลี่ยนเป็นแบบนี้จะทำให้แรงงานต่างด้าวอยากมีส่วนร่วมที่จะจ่ายเงินสมทบเข้าประกันสังคม”  
 (ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

จากข้อมูลความคิดเห็นต่อนโยบายประกันสังคมเรื่องสิทธิประโยชน์จากฝ่ายต่างๆข้างต้น  
 สามารถสรุปได้เป็นตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อนโยบายประกันสังคมเรื่องสิทธิ  
 ประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ

ผู้เสนอความคิดเห็น		ความคิดเห็นต่อนโยบายประกันสังคมสำหรับ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	
		สิทธิประโยชน์ที่ เหมาะสม	สิทธิประโยชน์ที่ไม่ เหมาะสม
ผู้บริหารสำนักงาน ประกันสังคม	1)เลขาธิการ สำนักงาน ประกันสังคม	-เจ็บป่วย -ทุพพลภาพ -คลอดบุตร -สงเคราะห์บุตร -ว่างงาน -ตาย	-ชราภาพ (มีความจำเป็นต่อแรงงาน แต่เงื่อนไขไม่เหมาะสม)
	2)ผู้ตรวจราชการ กรม(อดีต ผู้อำนวยการสำนัก เงินสมทบ)	-เจ็บป่วย -ทุพพลภาพ -ตาย	-ชราภาพ -ว่างงาน -คลอดบุตร -สงเคราะห์บุตร (ไม่จำเป็นใน ประกันสังคม)

นายจ้าง	บริษัท A	-เจ็บป่วย -คลอดบุตร -สงเคราะห์บุตร -ทุพพลภาพ -ชราภาพ -ตาย	-ว่างงาน (ไม่จำเป็นใน ประกันสังคม)
	บริษัท B	-เจ็บป่วย -ทุพพลภาพ -คลอดบุตร -สงเคราะห์บุตร -ตาย -ว่างงาน -ชราภาพ	
	บริษัท C	-เจ็บป่วย -ทุพพลภาพ -ตาย -คลอดบุตร -สงเคราะห์บุตร	-ว่างงาน (ไม่จำเป็นใน ประกันสังคม) -ชราภาพ (“ในส่วนของ ชราภาพควรเปลี่ยนเป็น ให้เงินก้อนเขากลับไป”)
	บริษัท D	-เจ็บป่วย -สงเคราะห์บุตร -คลอดบุตร -ทุพพลภาพ -ตาย	-ชราภาพ -ว่างงาน (ไม่จำเป็นใน ประกันสังคม)
	บริษัท E	-เจ็บป่วย	-ชราภาพ

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-ตาย</li> <li>-คลอดบุตร</li> <li>-ทุพพลภาพ</li> <li>-สงเคราะห์บุตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ว่างงาน</li> </ul> <p>(มีความจำเป็นต่อแรงงานแต่เงื่อนไขไม่เหมาะสม)</p>
นักวิชาการ	<p>นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบกรรมการจัดทำงาน</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เจ็บป่วย</li> <li>-คลอดบุตร</li> <li>-สงเคราะห์บุตร</li> <li>-ทุพพลภาพ</li> <li>-ตาย</li> <li>-ชราภาพ</li> <li>-ว่างงาน</li> </ul> <p>“ไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคม”</p> <p>“ควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือเอกชนที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานให้นายจ้างทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ว่างงาน</li> </ul>
	<p>นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เจ็บป่วย</li> <li>-ทุพพลภาพ</li> <li>-คลอดบุตร</li> <li>-สงเคราะห์บุตร</li> <li>-ตาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ชราภาพ</li> <li>-ว่างงาน</li> </ul> <p>(มีความจำเป็นต่อแรงงานแต่เงื่อนไขไม่เหมาะสม)</p>

องค์กรพัฒนา เอกชน	ผู้อำนวยการมูลนิธิ เครือข่ายส่งเสริม คุณภาพชีวิต แรงงาน	-เจ็บป่วย -ทุพพลภาพ -คลอดบุตร -สงเคราะห์บุตร -ตาย -ว่างงาน	-ชราภาพ (มีความจำเป็นต่อแรงงาน แต่เงื่อนไขไม่เหมาะสม)

ข้อมูลจากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ มีความคิดเห็นที่แบ่งออกได้เป็น 3 แนวทางคือ

1)สมควรให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเท่าเทียมกับคนไทย ไม่ควรแบ่งแยกควรให้ครบทั้ง 7 กรณี แต่อาจมีเงื่อนไขของบางสิทธิที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสมควรแก้ไขเหล่านั้นให้ไปเพื่อประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

2)สมควรให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเท่าที่จำเป็นเท่านั้น สิทธิไหนที่ไม่จำเป็นควรตัดออกจากประกันสังคม ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานให้เหมาะสมกับการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงาน

3)ไม่ควรรวมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาในประกันสังคมของไทย ควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการประกันให้แก่แรงงาน

#### ข้อเสนอแนะต่อบทบัญญัติประกันสังคมจากฝ่ายต่างๆ

ในที่นี้เป็นการรวบรวมข้อเสนอแนะต่อบทบัญญัติประกันสังคมของฝ่ายต่างๆ อันประกอบด้วยฝ่าย 1)แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ 2)ฝ่ายผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม 3)ฝ่ายนายจ้าง (บริษัท) 4)ฝ่ายนักวิชาการ 5)ฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)

#### 1)ฝ่ายแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

จากกรณีศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ การสรุปข้อมูลแสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติมีความพอใจในประกันสังคมของไทย สิทธิประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี แต่มีสิทธิประโยชน์อยู่ 1 สิทธิ คือ สิทธิชราภาพ ที่มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจำนวนหนึ่งมีความคิดเห็นว่า สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่ไม่ค่อยได้ใช้

#### ข้อเสนอแนะ



เมื่อสิทธิขราภาพเป็นสิทธิที่ไม่ค่อยได้ใช้ มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจำนวนหนึ่งเสนอแนะให้มีการคืนเงินในส่วนนี้ก่อนกลับประเทศตน หรือ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนของสิทธิขราภาพ

## 2) ฝ่ายผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม

### เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

#### ข้อมูลทั่วไป

เลขาธิการเป็นผู้ที่ยึดหลักไม่เลือกปฏิบัติ โดยได้แสดงความคิดเห็นว่า “ถ้าพูดตามหลักทฤษฎีแล้ว การให้สิทธิทั้ง 7 กรณีแก่แรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะตามหลักทฤษฎีแล้ว สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมตามมาตรฐาน คนทำงานควรได้รับการดูแลให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะพวกเขาจะมีเชื้อชาติใด หรือนับถือศาสนาใดก็ตาม เพราะถือเป็นหลักสากลที่ว่าไม่ควรจะเลือกปฏิบัติ แต่พอถึงภาคปฏิบัติ จะมีเรื่องของความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล เช่น ในเรื่องของความถูกต้องของชื่อ มีการอ้างชื่อผิด ชื่อเปลี่ยนได้ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของ การรับประโยชน์ที่อาจยุ่งยาก เช่น หาทายาทของแรงงานต่างด้าวไม่ได้”

นอกจากนี้เลขาธิการได้กล่าวถึงเรื่องที่มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตกค้างไม่ได้เข้าสู่ประกันสังคมไว้ว่า “ในเรื่องของที่มีแรงงานต่างด้าวตกค้างไม่ได้เข้าสู่ประกันสังคมนั้น เกิดจากที่แรงงานไม่ได้เข้าสู่ระบบตามกฎหมายอย่างสมบูรณ์ วิธีแก้คือ ให้แรงงานเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย เพื่อให้แรงงานสามารถมีสิทธิในประกันสังคมได้ เมื่อแรงงานเข้าระบบก็จะได้ทั้งสิทธิประกันสังคมและสิทธิจากกองทุนเงินทดแทน เป็นการคุ้มครองแรงงานอย่างรอบด้าน แรงงานที่ตกค้างที่ไม่ได้สิทธินั้นเกิดจากการที่แรงงานเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือเคยเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายมาก่อนแล้วค่อยเข้าสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย ซึ่งก็ต้องใช้เวลาระยะหนึ่งกว่าแรงงานจะเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง ดังนั้นจึงทำให้แรงงานบางกลุ่มยังตกค้างไม่ได้สิทธิประกันสังคมอยู่ ซึ่งในอนาคตจะพยายามทำให้ปัญหานี้หมดไปโดยการจะพยายามไม่ให้เกิดการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายอีก โดยจะทำการออกกฎหมายที่เข้มงวดเพื่อป้องกันการกระทำผิด นายจ้างถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างก็ต้องจ้างให้ถูกต้อง ซึ่งในอนาคตจะให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด โดยผ่านทาง MOU”

#### ข้อเสนอแนะ

เลขาธิการมีข้อเสนอแนะว่าสมควรให้สิทธิแก่แรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับคนไทย แต่มีอยู่สิทธิหนึ่งคือ ขราภาพ ที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติไม่ค่อยได้ประโยชน์ เพราะแรงงานส่วนใหญ่อยู่ไม่ครบจึงไม่ได้รับใช้ เลขาธิการได้เสนอแนะให้เป็นเรื่องของการตกลงกันระหว่างประเทศ แต่ตอนนี้ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้

“อย่างไรก็ตามมีบางสิทธิที่แรงงานต่างด้าวอาจไม่ค่อยได้ประโยชน์ คือ สิทธิชราภาพ ที่แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายเป็นระยะเวลาชานาน และต้องอายุ 55 ปีก่อนถึงจะเบิกได้ ซึ่งส่วนใหญ่คนเหล่านี้ยังไม่ครบก็กลับประเทศตัวเอง ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่ค่อยได้ประโยชน์จากสิทธิชราภาพ

วิธีแก้ไขเงื่อนไขของสิทธิชราภาพนี้ ถ้าตามทฤษฎีแล้ว คือให้การประกันสังคมของประเทศต้นทาง และประเทศปลายทางนั้นมีการพัฒนาในระดับเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานได้เช่น

-เรื่องของการคืนเงินให้เมื่อแรงงานกลับประเทศตนเอง

-สิทธิสามารถ Portable ในเรื่องของระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ และการได้รับสิทธิโดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าแรงงานอยู่ที่ไหน (แม้ว่าจะย้ายประเทศ ก็ยังได้รับสิทธิอยู่)

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้ว ประเทศไทยยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เนื่องจากว่า การพัฒนาของประกันสังคมของไทยและของประเทศเพื่อนบ้านอันได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว นั้นมีการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน ทำให้การแก้ปัญหาเรื่องสิทธิชราภาพนั้นยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร และถ้าเราแก้ไขเรื่องนี้ไปก่อน เช่น การคืนเงินให้แก่แรงงานต่างด้าวเมื่อกลับประเทศตนเอง ก็จะทำให้เกิดการเสียเปรียบของคนไทยได้ จะเป็นการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทย ดังนั้นการแก้ปัญหา โดยหลักแล้วต้องรอให้ข้อตกลงของประเทศต้นทางและปลายทางเหมือนกัน ใช้หลักเท่าเทียมกัน จึงแก้ปัญหาได้”

ส่วนประเด็นการแยกกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ เลขาธิการได้เสนอแนะว่า การแยกกองทุนประกันสังคมจะแยกหรือไม่แยกก็ได้ ถ้าแยกก็ต้องยึดหลักไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งยังได้เสนอความคิดเห็นว่าไม่ควรให้นายจ้างเป็นผู้ทำประกันให้แก่แรงงาน เพราะนายจ้างอาจหลบเลี่ยงได้ นอกจากนี้เราควรมองแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ควรปฏิบัติให้เท่าเทียมกับคนไทย

“ส่วนประเด็นเรื่องที่จะแยกกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวออกมาโดยเฉพาะ นั้น คิดว่าจะแยกหรือไม่แยกก็ได้ ถ้าจะแยก กองทุนที่ตั้งขึ้นมาใหม่ก็ต้องยึดถือหลักการไม่เลือกปฏิบัติ แรงงานต่างด้าวควรมีสถานะเหมือนกับคนไทย”

“ประเด็นที่ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ โดยให้นายจ้างทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าวเองนั้น นายจ้างอาจหลบเลี่ยงได้ เพราะขนาดประกันสังคมที่ทุกๆ ยังมีนายจ้างบางส่วนหลบเลี่ยง ถ้าให้นายจ้างทำประกันเอง อาจเกิดการหลบเลี่ยงมากขึ้น”

“เมื่อไทยเรามีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เราก็ควรมองพวกเขาอย่างถูกต้อง ซึ่งแรงงานพวกนี้เขามาช่วยเศรษฐกิจบ้านเรา อย่ามองว่าพวกเขามาสร้างปัญหา และพวกเขาที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง จึงอยากให้มองคนเหล่านี้อย่างถูกต้อง เมื่อพวกเขาจ่ายประกันสังคม ก็ควรให้

สิทธิพวกเขาเท่ากับคนไทย ไม่ควรแบ่งแยก และปฏิบัติให้เท่าเทียมกับคนไทย”(เลขาธิการสำนักงาน  
ประกันสังคม, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

### **ผู้ตรวจราชการกรม (อดีตผู้อำนวยการเงินสมทบ)**

#### ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตรวจราชการกรมเคยเป็นอดีตผู้อำนวยการเงินสมทบมาก่อน จึงรู้เรื่องของการเก็บเงินสมทบ ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บเงินสมทบไว้ว่า “การเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม นายจ้างมีหน้าที่หักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้าง และนำส่งรวมกับส่วนของนายจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม เมื่อมีปัญหาในการจัดเก็บเงินสมทบ อันได้แก่ นายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จะมีการติดตามหนี้เงินสมทบ และเรียกค่าปรับ เพื่อให้สิทธิแรงงานต่างด้าวยังคงเดิม และสามารถเบิกใช้สิทธิได้”

นอกจากนี้ผู้ตรวจการราชการกรมได้ใช้ข้อมูลเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองและการเบิกใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติว่า ประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับคนไทยทุกประการ แต่อาจมีความยุ่งยากในเรื่องของการเบิกใช้สิทธิของแรงงานต่างด้าวในสิทธิประโยชน์กรณีตายที่มีความยุ่งยากของการตามหาตัวทายาท “ในปัจจุบันประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวเทียบเท่ากับคนไทยทุกประการ” “ในเรื่องของความสะดวกในการเบิกใช้สิทธิของแรงงานต่างด้าว ในสิทธิการตาย อาจมีความยุ่งยากในเรื่องของการตามหาตัวทายาท/ผู้มีสิทธิของแรงงานต่างด้าว”

#### ข้อเสนอแนะ

ผู้ตรวจราชการกรมเห็นว่าสิทธิ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย มีความเหมาะสม แต่สิทธิคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานไม่เหมาะสมต่อแรงงาน จึงเสนอแนะให้แยกพ.ร.บ.ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวออกมาโดยเฉพาะ แต่ในทางปฏิบัติอาจทำได้ค่อนข้างยาก “ข้อเสนอแนะ จึงอยากให้แยก พ.ร.บ.ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวออกมาเฉพาะ ไม่ต้องรวมกับของผู้ประกันตนคนไทย กองทุนนี้จะให้สิทธิแรงงานต่างด้าวเท่าที่จำเป็น และเก็บเงินจากแรงงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับสิทธิประโยชน์”

“ในทางปฏิบัติ การแยกพ.ร.บ.อาจทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากต้องดูนโยบายของผู้บริหารและกึ่งนโยบายของประเทศ รวมถึงความต่อเนื่องของนโยบายเมื่อเปลี่ยนผู้บริหารใหม่”(ผู้ตรวจราชการกรม, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2561)

### **3) ฝ่ายนายจ้าง**

#### **บริษัท A (นามสมมติ)**

#### ข้อมูลทั่วไป

บริษัท A บริษัทประกอบกิจการผลิตและขายส่งขนมต่างๆ ซึ่งตัวแทนจากบริษัท A ได้ให้รายละเอียดการดำเนินการในการจ่ายเงินสมทบ พร้อมทั้งให้รายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานของบริษัทว่า

“การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจะจ่ายผ่านธนาคาร ทำให้สะดวกและไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ่าย”

“สวัสดิการเพิ่มเติมที่เป็นของบริษัทที่ให้แก่นักงาน ได้แก่ หอพยาบาล เบี้ยขยัน เงินค่าตำแหน่ง แจกชุดพนักงานปีละ 2 ชุด มีเลี้ยงประจำปี หอพักให้สิทธิแก่แรงงานลาวอยู่ได้ฟรีเก็บเฉพาะค่าน้ำค่าไฟ นอกจากนี้ยังมีเงินช่วยพ่อแม่บุตรที่เสียชีวิต”

#### ข้อเสนอแนะ

ตัวแทนของ A ให้ข้อเสนอแนะว่าเมื่อแรงงานต่างด้าวจ่ายเงินสมทบตามหลักเกณฑ์เหมือนคนไทยก็ควรให้สิทธิประโยชน์แก่เขา สิทธิที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวเหมาะสมคืออยู่แล้ว ยกเว้นว่างงานที่คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงาน (ตัวแทนบริษัท A, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2560)

#### **บริษัท B (นามสมมติ)**

##### ข้อมูลทั่วไป

บริษัท B เป็นบริษัทผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ ตัวแทนจากบริษัท B ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ และการช่วยเหลือแรงงานเรื่องการเบิกใช้สิทธิว่า

“การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ได้ทำการจ่ายผ่านธนาคาร ทำให้การจ่ายเงินสมทบนั้นสะดวก และไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการจ่ายเงินสมทบ”

“เมื่อแรงงานต่างด้าวจะเบิกใช้สิทธิประกันสังคม ทางบริษัทจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น พาไปเบิก หรืออาสาที่จะเบิกให้ นอกจากนี้ยังมีล่ามบริการให้อีกด้วย”

นอกจากนี้ตัวแทนบริษัทได้กล่าวถึงการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ทางบริษัทได้รับเข้าผ่านทาง MOU

“แรงงานต่างด้าวที่นี้รับมาผ่านทาง MOU มีแรงงานสัญญาชาติพม่า และกัมพูชา โดยทางบริษัทรับเข้ามาทำงานในลักษณะของงานไลน์การผลิตชิ้นเนื้อไก่ เช่น การหั่นไก่ การตัดชิ้นเนื้อไก่”

ส่วนสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวของบริษัท บริษัทได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวเท่ากับคนไทย

“นอกจากสิทธิประกันสังคมแล้ว บริษัทยังมีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งจะได้เหมือนกับคนไทย อันได้แก่ หอพยาบาล ข้าวฟรี ชุดพนักงาน รถรับส่ง หอพักพนักงานราคาถูก ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เบี้ยขยัน และงานเลี้ยงปีใหม่”

#### ข้อเสนอแนะ

ทางตัวแทนของ B ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า “อยากให้สถานพยาบาลที่รักษาแรงงานต่างด้าวที่มีบัตรประกันสังคมและประกันสังคม บริการล่าม มีป้ายภาษาของแรงงานต่างด้าว และสื่อต่างๆ ก็ให้มีภาษาของแรงงานต่างด้าวรวมอยู่ด้วย เพื่อสะดวกในการติดต่อ”

ส่วนเรื่องสิทธิประโยชน์ในประกันสังคม ทางตัวแทนให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้สิทธิเท่าเทียมกันระหว่างคนไทยและต่างด้าว (ตัวแทนบริษัท B, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2561)

### **บริษัท C (นามสมมติ)**

#### ข้อมูลทั่วไป

บริษัท C เป็นบริษัทผลิอุปกรณ์ไฟฟ้า ตัวแทนจากบริษัท C ได้ให้รายละเอียดการจ่ายเงินสมทบว่า “การจ่ายประกันสังคม จะทำการจ่ายผ่านธนาคาร เพื่อส่งเงินสมทบเข้าประกันสังคม ทำให้การจ่ายเงินสมทบนั้นสะดวก ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ่าย”

#### ทางด้านของการเบิกใช้สิทธิของแรงงาน

“ในส่วนของแรงงานที่เบิกใช้สิทธิประกันสังคมนั้น ในช่วงแรกๆที่ยังเบิกใช้สิทธิไม่ได้ บริษัทจะสำรองจ่ายให้ก่อน จนกว่าแรงงานจะได้สิทธิประกันสังคม”

“แรงงานต่างด้าวในบริษัทนี้ส่วนใหญ่จะเบิกใช้สิทธิเจ็บป่วย เช่น การเจ็บป่วยทั่วไปและการรักษาทันตกรรม

#### ส่วนสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว บริษัทได้ให้สวัสดิการดังนี้

“สวัสดิการที่ให้เพิ่มเติมแก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นของบริษัทเอง ได้แก่ ห้องพยาบาล รถรับส่งอาหารเช้า อาหารกลางวัน uniform เบี้ยขยัน bonus วันลาพักร้อน งานเลี้ยงปีใหม่ กีฬาสี”

นอกจากนี้ บริษัทนี้มีนโยบายห้ามตั้งครรภ์ แรงงานต่างด้าวที่ตั้งครรภ์จะถูกส่งกลับ

“บริษัทนี้ได้มีนโยบายว่าห้ามแรงงานต่างด้าวตั้งครรภ์ ถ้าตั้งครรภ์จะส่งกลับ เนื่องจากเกรงว่าจะมีปัญหาในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามทางบริษัทก็ได้มีการดูแลแรงงานที่ตั้งครรภ์เบื้องต้นก่อนการส่งกลับ นอกจากนี้ก่อนแรงงานต่างด้าวจะเข้างานก็ได้มีการกำชับไว้แล้วว่าห้ามตั้งครรภ์”

#### ข้อเสนอแนะ

ตัวแทนของบริษัท C ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องของการรักษาด้วยสิทธิของประกันสังคมว่า

“ในส่วนของ การรักษาพยาบาลด้วยสิทธิประกันสังคม คิดว่ายังมีมาตรฐานไม่ดีเทียบเท่ากับการจ่ายเงินเอง มาตรฐานการรักษาจะแตกต่างจากการจ่ายเงินเองให้แก่โรงพยาบาล อยากให้เพิ่มมาตรฐานการรักษาด้วยสิทธิประกันสังคม”

ส่วนในเรื่องประกันสังคม ตัวแทนบริษัทกันยงเสนอว่าสิทธิ 5 กรณีเหมาะสม ส่วนสองสิทธิที่คิดว่าควรแก้ไข คือ สิทธิว่างงาน คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว และในส่วนของชราภาพควรเปลี่ยนเป็นให้เงินก้อนเขากลับไป” (ตัวแทนบริษัท C, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2560)

### **บริษัท D (นามสมมติ)**

### ข้อมูลทั่วไป

บริษัท D เป็นบริษัทผลิต ผลิตภัณฑ์เคมี ตัวแทนจากบริษัท D ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบไว้ว่า

“การจ่ายเงินสมทบ ในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างได้นำส่งไปยังสำนักงานประกันสังคม โดยตรง และก็ได้ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ่าย แต่ช่วงปีหน้าจะเปลี่ยนการจ่ายเป็นการจ่ายผ่านธนาคารแทน”

บริษัท D ได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวเทียบเท่ากับคนไทย ไม่มีการแบ่งแยก โดยให้เป็นตามระดับพนักงาน

“แรงงานต่างด้าวที่นี้จะได้รับสวัสดิการเหมือนกับแรงงานไทย ทั้งเรื่องของการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต รถรับส่ง ชุดพนักงาน ซึ่งถือว่าให้ครอบคลุมในระดับหนึ่ง รวมไปถึงแรงงานยังได้รับการคุ้มครองจากการเข้าประกันสังคมด้วย”

“เพิ่มเติมในส่วนของการให้สวัสดิการในเรื่องของการรักษาพยาบาลของที่นี่ ทางแรงงานต่างด้าวจะได้รับสวัสดิการในเรื่องของประกันสุขภาพด้วย โดยใช้หลัก ถ้าเจ็บป่วยเล็กน้อยจะมีห้องพยาบาล แต่ถ้าจำเป็นต้องเข้าโรงพยาบาล แรกเริ่มจะให้เบิกประกันสุขภาพ ส่วนเกินถึงเบิกประกันสังคม โดยวงเงินของประกันสุขภาพทางบริษัทให้ ค่า IPD 800 และ OPD ค่าห้อง 800 ซึ่งทางบริษัทจะให้สวัสดิการในเรื่องของประกันสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าวเท่ากับแรงงานไทย โดยไม่มีการแบ่งแยก โดยให้เป็นตามระดับพนักงาน”

### ข้อเสนอแนะ

ตัวแทนจากบริษัท D ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “ในเรื่องของประกันสังคมอยากให้เพิ่มวงเงินและการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมโรคต่างๆมากขึ้น”

ส่วนในเรื่องของประกันสังคม ตัวแทนบริษัทเสนอว่าสิทธิ 5 กรณีเหมาะสม ส่วนอีก 2 สิทธิ ได้แก่ สิทธิชราภาพและว่างงาน ตัวแทนของบริษัท D คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว เพราะในส่วนของชราภาพ แรงงานเข้ามาทำงานในระยะสั้น ส่วนว่างงานแรงงานไม่ค่อยได้เบิกใช้และไม่ค่อยรู้สิทธิว่างงาน (ตัวแทนบริษัท D, สัมภาษณ์, 19 ธันวาคม 2560)

### **บริษัท E (นามสมมติ)**

#### ข้อมูลทั่วไป

บริษัท E เป็นบริษัทผลิตสิ่งทอ ตัวแทนจากบริษัท E ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบไว้ว่า “การจ่ายเงินสมทบได้ทำผ่านธนาคาร ทำให้สะดวกและก็ได้ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการจ่ายเงินสมทบ”

ส่วนในเรื่องของสวัสดิการบริษัท E ได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าว ดังนี้ “สวัสดิการเพิ่มเติมที่ให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นของบริษัทเอง ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โบนัสประจำปี ค่า

ครองชีพ เงินรางวัลพิเศษประจำปี หอพัก ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ข้าว ฟรี เงินช่วยเหลือตามวาระต่างๆ เงินกู้สวัสดิการ ดอกเบี้ยต่ำ พักผ่อนตามอายุงาน สูงสุด 10 วัน รถรับส่ง 3 สาย งานเลี้ยงประจำปี 2 ครั้ง เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ Fitness สำหรับพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน ปรับค่าจ้างประจำปี ตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ 1 ครั้ง”

#### ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากประสบการณ์ของตัวแทนของบริษัท E ได้เคยประสบปัญหาเรื่องของการเบิกใช้สิทธิที่มีความยุ่งยาก จึงได้เสนอแนะในเรื่องของหลักฐานและเอกสาร “การเบิกใช้สิทธิมีความยุ่งยาก ต้องใช้หลักฐานหรือเอกสารมากมาย ยกตัวอย่างเช่น กรณีคลอดบุตร เมื่อแรงงานต่างด้าวได้จ่ายเงินสมทบครบ 5 เดือนภายใน 15 เดือน ก่อนคลอดบุตร เมื่อไปเบิก ขั้นตอนการใช้สิทธิค่อนข้างยุ่งยาก ต้องใช้เอกสารใบอนุญาตทำงาน Work permit และหนังสือเดินทาง Passport ในกรณีที่เป็นฝ่ายหญิงไปเบิกใช้สิทธิ ทางสำนักงานประกันสังคมแจ้งว่าต้องใช้เอกสารฝ่ายชายด้วย ทั้งๆที่ฝ่ายหญิงเป็นคนเบิกไม่ใช่ฝ่ายชาย นอกจากนี้การเบิกใช้สิทธิของแรงงานต่างด้าวกับประกันสังคม แต่ละพื้นที่ก็มีมาตรฐานการใช้เอกสารไม่เหมือนกัน เจ้าหน้าที่แต่ละพื้นที่ใช้ดุลพินิจไม่เหมือนกันในการเบิก เช่น แห่งหนึ่งขอคู่มือรับรองสิทธิของคู่สมรส แต่อีกแห่งไม่ต้องใช้บัตรรับรองสิทธิของคู่สมรส”

ตัวแทนจากบริษัท E ที่มีความคิดเห็นว่า การเบิกใช้สิทธิมีความยุ่งยาก จึงอยากเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่า “อยากให้การเบิกใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว มีความรวดเร็วมากกว่านี้ ไม่ต้องมีเอกสารให้ยุ่งยาก อยากให้ใช้แค่หมายเลขพาสปอร์ต และลิงค์ข้อมูลเพื่อเบิกใช้สิทธิได้เลย”

ส่วนทางด้านของประกันสังคม ตัวแทนของบริษัท E มีความคิดเห็นว่าสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมทั้ง 7 กรณี มีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ แต่เงื่อนไขการให้สิทธิของชราภาพกับว่างงานไม่เหมาะสม ชราภาพกับว่างงาน เหมือนแรงงานต่างด้าวจ่ายสมทบเงินไปฟรีๆ และไม่ค่อยได้ใช้สิทธิในสองสิทธินี้ (ตัวแทนบริษัท E, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2560)

#### 4) ฝ่ายนักวิชาการ

##### **นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบกรมการจัดหางาน**

##### ข้อมูลทั่วไป

นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ กองนิติการที่กรมจัดหางาน ได้อธิบายถึงหลักการของการจัดตั้งกองทุน ที่มาของกองทุน และต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการตั้งกองทุน เพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดตั้งกองทุนมีต้นทุน ดังนั้นให้ตั้งกองทุนเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

“กองทุนนั้นตามกฎหมายแล้วตั้งขึ้นมาเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์หนึ่งวัตถุประสงค์ใดตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ไม่สามารถนำเงินส่วนนี้ไปขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้านอื่นได้”

“เงินส่วนหนึ่งที่เข้ากองทุน มาจากการสมทบของรัฐบาล ซึ่งการสมทบของรัฐบาลนั้นก็มาจากเงินภาษีของประชาชน ซึ่งเงินภาษีส่วนนี้สามารถนำไปพัฒนาประเทศด้านอื่นได้ แต่ก็ต้องนำเงินส่วนนี้มาให้คนกลุ่มหนึ่งซึ่งก็คือแรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งไม่ใช่คนทั้งหมดในสังคม”

“การเก็บเงินสมทบทั้งส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้พวกเขาเสียเงินส่วนหนึ่ง ลูกจ้างต้องเสียเงินส่วนหนึ่งแทนที่จะเอาเงินส่วนนี้ไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ส่วนนายจ้างก็ต้องเสียเงินส่วนหนึ่งแทนที่จะเอาเงินส่วนนี้ไปใช้เพื่อขยายกิจการหรือเพิ่มการลงทุน ดังนั้นการตั้งกองทุนถือว่ามีส่วนที่บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องร่วมจ่าย ทางกฎหมายจึงกำหนดให้ตั้งกองทุนเท่าที่จำเป็นเท่านั้น”

#### ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนนั้นย่อมมีต้นทุน นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบจึงได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประกันสังคม ควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างให้เป็นผู้รับผิดชอบ

“ไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคม ถึงแม้ว่าจะแยกพ.ร.บ. สำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะก็อาจเสียงบประมาณในการจัดการกองทุนสำหรับแรงงานต่างด้าวอยู่ดี กองทุนประกันสังคมของไทยส่วนหนึ่งนั้นได้รับเงินสนับสนุนมาจากภาษีของคนไทย ดังนั้นควรจะนำเงินส่วนนี้ไปใช้เพื่อประโยชน์ของคนไทยมากกว่า

“ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวนั้น ควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือเอกชนที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ให้นายจ้างทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยทำเป็นสัญญาว่าจะประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นการให้เอกชนรับผิดชอบต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เมื่อได้ประโยชน์จากแรงงานแล้วก็ควรรับผิดชอบแรงงานด้วย เหมือนดังที่สิงคโปร์ที่ให้เป็นที่ของเอกชนในการทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว” (นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบกรมจัดหางาน, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2561)

#### **นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

##### ข้อมูลทั่วไป

นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ ได้ให้คำแนะนำในเรื่องการวิเคราะห์ประกันสังคมว่ามีความเหมาะสมไหม ให้ระบุหน่วยการวิเคราะห์ พร้อมทั้งให้ดูว่าใช้แนวคิดไหนเป็นฐานในการวิเคราะห์

“เวลาวิเคราะห์ว่าประกันสังคมมีความเหมาะสมไหม หน่วยการวิเคราะห์ให้ระบุไปเลยว่าดีต่อคนกลุ่มไหน เพราะ Unit of analysis ไม่ใช่ต่อประเทศที่รวมคนทั้งหมด ประโยชน์แตกต่างกันไปตามฐานะทางชนชั้นและอาชีพ”

นอกจากนี้แนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ ก็ต้องดูว่าใช้แนวคิดอะไรมาวิเคราะห์ เช่น

-ถ้าเป็นแนวคิดแบบทุนนิยมเสรี จะเป็นแนวคิดที่เน้นให้คนขยันทำงาน เพื่อเก็บเงินสร้างความมั่นคงให้แก่ตัวเอง เพื่อยามเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดเรื่องฉุกเฉินต่างๆ ซึ่งระบบทุนนิยมนี้จะไม่ค่อย



เห็นด้วยกับการให้สิทธิประกันสังคมมากจนเกินไปแก่แรงงาน อย่างที่หม่อมป๋าก็ไม่ค่อยเห็นด้วยกับประกันสังคม เพราะเชื่อว่าจะทำให้คนขี้เกียจ ไม่ขยันทำงาน

-ถ้าเป็นแนวคิดแบบสังคมนิยม จะเน้นหลักประกันทางสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับความเป็นมนุษย์ให้แก่แรงงาน”

#### ข้อเสนอแนะ

นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สิทธิแรงงานไม่ควรแบ่งแยกเพราะเชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยม รสนิยมทางเพศ ทุกคนต้องเท่าเทียมกัน

“ก่อนอื่นต้องเข้าใจก่อนว่า แรงงานในที่นี้ หมายถึง ความเป็นแรงงานที่มีลักษณะสากล สิทธิแรงงานจึงไม่ควรแบ่งแยกตามเชื้อชาติ เมื่อแรงงานเป็นสากล สิทธิประโยชน์ของแรงงานจึงไม่ควรถูกแบ่งแยก เพราะเหตุผลจากเชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยม หรือแม้แต่วรรณกรรมทางเพศ แรงงานถือเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ควรคำนึงถึงมนุษยธรรม ดังนั้นไม่ว่าใครก็ตาม แรงงานเชื้อชาติใดก็ตาม เมื่ออยู่ในราชอาณาจักร ทุกคนต้องเท่าเทียมกัน เวลาเป็นกฎหมายต้องไม่เลือกปฏิบัติ”

นอกจากนี้นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องที่มีบางสิทธิ เช่น สิทธิชราภาพ และว่างงาน ที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติไม่ค่อยมีโอกาสได้ใช้ ให้ทำการลดเบี้ยประกันให้แก่แรงงาน

“อาจแก้ปัญหาโดยการลดเบี้ยประกันในส่วนที่แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิได้ใช้ เบี้ยประกันควรสอดคล้องกับประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ”

นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าไม่ควรผลักภาระการประกันให้แก่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพราะอาจเกิดปัญหาหนี้สินล้นพ้นตัวได้ แต่สุดท้ายแรงงานต้องมีหลักประกันไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชนประกันให้

“ส่วนประเด็นเรื่องผลักภาระให้นายจ้างรับผิดชอบ โดยให้นายจ้างเป็นผู้ทำประกันให้แก่แรงงาน อาจเกิดปัญหาให้นายจ้างหลีกเลี่ยงได้ นายจ้างรายเล็กๆ อาจจะไม่มีการทำประกันภัยเพียงพอ อาจทำให้ไม่ครอบคลุม”

“ประเด็นคือแรงงานต้องมีหลักประกัน ไม่ว่าจะของรัฐหรือเอกชนเป็นผู้ประกันให้”

สุดท้ายนี้นักวิชาการได้ฝากถึงเรื่องขอบเขตการคุ้มครองและประสิทธิภาพของการบังคับใช้

“การประกันก็ยังไม่ครอบคลุม และไม่มีประสิทธิภาพ การรักษาก็ไม่ครอบคลุมโรคบางโรค การรักษาซ้ำอืดอาด”

“อยากฝากในเรื่องของขอบเขตการคุ้มครองและประสิทธิภาพของการบังคับใช้ การบังคับใช้ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ อยากให้เพิ่มประสิทธิภาพบังคับใช้ให้ทั่วถึง เป้าหมายคืออยากให้ทุกคนในสังคมได้รับการประกัน ครอบคลุมถึงผู้ใช้แรงงานอีกหลายประเภทที่ไม่ใช่แค่ลูกจ้าง เช่น แรงงานนอกระบบ”(นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2561)

#### 5)ฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชน

## ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

### ข้อมูลทั่วไป

ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน หรือ LPN ได้กล่าวถึงปัญหาของผู้ประกอบการ ที่ผู้ประกอบการรายใหญ่มักไม่ค่อยมีปัญหา แต่จะมีปัญหาที่ผู้ประกอบการรายย่อยๆ ที่อาจหลีกเลี่ยงไม่คุ้มครองแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

“ปัญหาในส่วนของผู้ประกอบการ คิดว่าผู้ประกอบการรายใหญ่ๆ มักจะไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการคุ้มครองสิทธิให้แก่แรงงานต่างด้าว เนื่องจากผู้ประกอบการรายใหญ่ๆจะมีมาตรฐานความคุ้มครองการทำงานในด้านต่างๆ แต่ที่มีปัญหาจะเป็นผู้ประกอบการรายเล็กๆ ที่อาจมีการหลีกเลี่ยง ไม่ทำตามกฎหมาย และไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว”

ผู้อำนวยการได้กล่าวเพิ่มเติมในเรื่องของแรงงานประมงและแรงงานประเภทบัตรสีชมพูที่ความคุ้มครองไม่เท่ากับแรงงานประเภทอื่น

“ส่วนในเรื่องของแรงงานประมง ที่แรงงานประมงไม่ได้สิทธิเข้าประกันสังคม มีแต่การประกันสุขภาพ จึงทำให้แรงงานประมงได้รับความคุ้มครองทางด้านสุขภาพ แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องของอุบัติเหตุ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานประมงไม่ได้รับความคุ้มครองเท่ากับแรงงานต่างด้าวอื่นๆที่ได้เข้าประกันสังคม ทำให้เห็นถึงการเข้าถึงสิทธิที่แตกต่างกัน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวที่เป็นประมงนั้นอยากเข้าประกันสังคม แต่นายจ้างไม่ยอมให้เข้า

นอกจากแรงงานประมงแล้วยังมีแรงงานต่างด้าวที่เป็นประเภทบัตรสีชมพูที่ไม่สามารถเข้าประกันสังคมได้ แรงงานเหล่านี้ อยากให้สิทธิพวกเขาเข้าประกันสังคมให้หมด เพื่อจะได้ให้พวกเขาได้รับความคุ้มครองเท่ากับแรงงานต่างด้าวประเภทอื่นๆ”

### ข้อเสนอแนะ

ผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าสมควรให้สิทธิแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเท่ากับคนไทย แต่มีบางสิทธิ คือ สิทธิชราภาพที่แรงงานต่างด้าวมักไม่ได้ใช้จึงมีข้อเสนอแนะในเรื่องสิทธิชราภาพว่า

“ในเรื่องของสิทธิชราภาพ อยากให้เปลี่ยนเป็นการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวสามารถเรียกเงินคืนหรือได้เงินคืนเมื่อสิ้นสุดการทำงานและกลับประเทศของตนเอง เมื่อเปลี่ยนเป็นแบบนี้จะทำให้แรงงานต่างด้าวอยากมีส่วนร่วมที่จะจ่ายเงินสมทบเข้าประกันสังคม”

ส่วนประเด็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ประเภทบัตรสีชมพู ผู้อำนวยการได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “วิธีแก้แรงงานต่างด้าวประเภทบัตรชมพู โดยการให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยให้เข้ามาโดยผ่าน MOU ให้หมด เพื่อสามารถเข้าประกันสังคมได้ทั้งหมด ในทางปฏิบัติค่อนข้างทำได้ยาก อย่างไรก็ตามยังมีทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีสิทธิเข้าประกันสังคมซึ่งอาจทำได้โดย

ทำประกันภัยภาคเอกชน บวกกับการทำประกันสุขภาพ ให้ทางเลือกแรงงานต่างด้าวทำประกันตัวเอง ซื่อประกันตัวเอง ถ้าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการจ่าย ก็ควรให้สิทธิเขาทำประกันตัวเอง”

นอกจากนี้ผู้อำนวยการอยากให้ประเทศไทยให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ

“เมื่อไทยเราจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ไทยเราก็ต้องให้พวกเขาอยู่อย่างปลอดภัย มีเอกสารรองรับ ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ อาทิเช่น

ดูแลแรงงานต่างด้าวให้เข้าถึงสิทธิประกันสังคม ไม่ให้มีตกหล่น ซึ่งอาจทำได้โดยการให้ภาครัฐควบคุมผู้ประกอบการให้อาแรงงานต่างด้าวเข้าประกันสังคม ถ้าผู้ประกอบการรายไหน หลีกเลียง ให้สามารถตรวจสอบได้เลย เพื่อจะได้แก้ไข

สามารถเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เช่นสร้าง App ที่ให้แรงงานต่างด้าวสามารถตรวจสอบสิทธิประกันสังคมได้ด้วยตนเอง จะทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สิทธิของตนเองว่าได้รับการคุ้มครองอย่างไรบ้าง

ส่งเสริมแรงงานต่างด้าวให้เข้าถึงข้อมูล เข้าถึงหน่วยงานรัฐ สามารถแจ้งปัญหาต่างๆที่ตนเองประสบได้” (ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

#### 4.4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆต่อสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆต่อสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆต่อสิทธิประโยชน์ร่วมกันสังคม

สิทธิประโยชน์	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม	นายจ้าง	นักวิชาการ	องค์กรพัฒนาเอกชน	ผลการวิเคราะห์
เจ็บป่วย	ควรมีอยู่ในประกันสังคมและจำเป็นที่สุดในการประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคมหรือควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการทำให้แก่แรงงานเรื่องสุขภาพให้แก่แรงงาน	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	เป็นสิทธิที่ทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในส่วนของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ เป็นผู้ใช้สิทธิก็ได้กล่าวว่สิทธิเจ็บป่วยเป็นสิทธิที่จำเป็นที่สุด
ทุพพลภาพ	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคมหรือควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการทำให้แก่แรงงาน	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	เป็นสิทธิที่ทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ
ตาย	เกือบทุกคนที่ได้สัมภาษณ์มา คิดว่าควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	ควรมีอยู่ในประกันสังคมหรือควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการทำให้แก่แรงงาน	ควรมีอยู่ในประกันสังคม	เป็นสิทธิที่เกือบทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

สิทธิประโยชน์	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	ผู้บริหารสำนักงาน	นายจ้าง	นักวิชาการ	องค์กรพัฒนาเอกชน	ผลการวิเคราะห์
ว่างงาน	ไม่มีความจำเป็นหรือไม่ค่อยมีความจำเป็นในประกันสังคม	ความเห็น 2 แนวทาง 1. ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ครบ และไม่ควรรีบทัดปฏิบัติ 2. เกินความจำเป็นสำหรับแรงงานไม่มีงานทำต้องกลับไป	ไม่จำเป็นสำหรับแรงงานหรือแรงงานไม่ค่อยได้เบิกใช้	เกินความจำเป็นสำหรับแรงงานหรือโดยสภาพแล้วไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร	สิทธิว่างงานมีอยู่ในประกันสังคมอยู่แล้ว	ฝ่ายแรงงานและฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเป็นสิทธิที่ไม่ค่อยได้เบิกใช้ ส่วนฝ่ายอื่นๆ มีความเห็นแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1. ไม่ควรรีบทัดปฏิบัติควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 2. สิทธิว่างงานเป็นสิทธิที่เกินความจำเป็น 3. สิทธินี้ไม่ค่อยได้ประโยชน์ตามสภาพ
ชราภาพ	มีทั้งคิดว่าจำเป็นและไม่จำเป็น กรณีที่คิดว่าไม่จำเป็น ได้ให้เหตุผลว่าสิทธินี้เหมือนไม่ได้ เพราะไม่ค่อยได้เบิกใช้ และไม่ได้ข้อเสนอแนะว่า เมื่อไม่ได้เบิกใช้ จึงอยากได้เงินคืนหรือไม่ต้องจ่ายเงินสมทบส่วนนี้	ไม่ควรรีบทัดปฏิบัติ แต่สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติไม่ค่อยได้ประโยชน์ เพราะส่วนใหญ่แรงงานอยู่ไม่ครบ กลับประเทศก่อน หรือสิทธิชราภาพไม่เหมาะสมกับแรงงานที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาสั้น	เงื่อนไขไม่เหมาะสม แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้เบิกใช้ หรือการเบิกสิทธิอาจยุ่งยากเมื่อออกประเทศไปเพื่อกลับบ้าน มีตัวแทนจากบริษัทหนึ่งได้แนะนำว่าควรจ่ายเป็นเงินก้อนให้แรงงานตอนกลับประเทศตน	เกินความจำเป็นสำหรับแรงงานแล้วไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร	ไม่เหมาะสม แรงงานต่างด้าวมักไม่ได้ใช้สิทธิวิธีนี้เท่าที่ควรให้สิทธิแรงงานต่างด้าวสามารถเรียกเงินคืนหรือได้เงินคืนเมื่อกลับประเทศตน	สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เงินไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ซึ่งในส่วนของแรงงานต่างด้าวผู้ใช้สิทธิได้ให้ข้อเสนอแนะว่า อยากได้เงินคืนหรือไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนนี้

สิทธิประโยชน์	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	ผู้บริหารสำนักงาน ประกันสังคม	นายจ้าง	นักวิชาการ	องค์กรพัฒนา เอกชน	ผลการวิเคราะห์
<p>คลอดบุตร</p>	<p>มีความจำเป็นใน ประกันสังคมโดยเฉพาะ แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิง แต่มีแรงงานผู้หญิงคนหนึ่ง คิดว่าจะให้หรือไม่ให้ก็ได้ใน กรณีคลอดบุตร ซึ่งกรณีนี้มี ความจำเป็นไม่เท่ากับกรณี เจ็บป่วย</p>	<p>ความเห็น 2 แนวทาง 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติ สิทธิ คลอดบุตรควรมีอยู่ใน ประกันสังคม 2.ทางด้านสิทธิถือเป็นการ คุ้มครองอย่างหนึ่งแต่ ในทางปฏิบัติจะเป็นการ ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าว มาคลอดที่เมืองไทย เนื่องจากการแพทย์ไทย ดีกว่าและแรงงานสามารถ ใช้สิทธิได้</p>	<p>ควรมีอยู่ใน ประกันสังคม มี บริษัทได้ให้ข้อมูล ว่าสิทธิคลอดบุตร เป็นสิทธิที่แรงงาน ต่างด้าวเบิกใช้ สิทธิเยอะ</p>	<p>ความเห็น 2 แนวทาง 1.ควรให้สิทธิเท่าเทียม กับคนไทย สิทธิคลอด บุตรควรมีใน ประกันสังคม 2.ไม่ควรให้สิทธิคลอด บุตรแก่แรงงาน ควร ให้สิทธิเท่าที่จำเป็น เท่านั้น</p>	<p>สิทธิคลอดบุตรมีอยู่ ในประกันสังคมคืออยู่ แล้ว</p>	<p>ฝ่ายนายจ้างและฝ่าย แรงงานคิดว่าสิทธิคลอด บุตรเป็นสิทธิที่แรงงานต่าง ด้าวได้ใช้ประโยชน์ ส่วน ฝ่ายอื่นมีความคิด แตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1. 'ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรให้ สิทธิคลอดบุตรแก่แรงงาน เพื่อความเท่าเทียม 2.ไม่ ควรให้สิทธินี้แก่แรงงาน ควรให้สิทธิเท่าที่จำเป็น เท่านั้น 3.สิทธินี้อาจเป็น การส่งเสริมให้แรงงานต่าง ด้าวเข้ามาคลอดบุตรที่ เมืองไทย</p>

สิทธิประโยชน์	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ	ผู้บริหารสำนักงาน ประกันสังคม	นายจ้าง	นักวิชาการ	องค์กรพัฒนาเอกชน	ผลการวิเคราะห์
สงเคราะห์บุตร	มีความจำเป็นใน ประกันสังคมโดยเฉพาะ แรงงานต่างด้าวที่เป็น ผู้หญิง แต่มีแรงงาน ผู้หญิงคนหนึ่งที่คิดว่า จะให้หรือไม่ให้ก็ได้ใน กรณีสงเคราะห์บุตร ซึ่ง กรณีนี้มีความจำเป็นไม่ เท่ากับกรณีเจ็บป่วย	ความเห็น 2 แนวทาง 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติ สิทธิสงเคราะห์บุตรควรมีอยู่ในประกันสังคม 2.สิทธิสงเคราะห์บุตรก็ มีส่วนทำให้แรงงานต่าง ด้าวเข้ามาตลอดบุตร มากขึ้น	สิทธิสงเคราะห์ บุตรควรมีอยู่ใน ประกันสังคม	ความเห็น 2 แนวทาง 1.ควรให้สิทธิเท่าเทียมกับ คนไทย สิทธิสงเคราะห์ บุตรควรมีอยู่ใน ประกันสังคม 2.ไม่ควรให้สิทธิสงเคราะห์ บุตรแก่แรงงาน ควรให้ สิทธิเท่าที่จำเป็นเท่านั้น	สิทธิสงเคราะห์บุตร มีอยู่ในประกันสังคม ด้อยอยู่แล้ว	ฝ่ายนายจ้างและฝ่าย แรงงานคิดว่าสิทธิ สงเคราะห์บุตรเป็นสิทธิที่ แรงงานต่างด้าวได้ใช้ ประโยชน์ ส่วนฝ่ายอื่นก็มี ความคิดแตกต่างกันบ้าง ออกเป็น 1.ไม่ควรเลือก ปฏิบัติ ควรให้สิทธิ สงเคราะห์บุตรแก่แรงงาน เพื่อความเท่าเทียม 2.ไม่ ควรให้สิทธินี้แก่แรงงาน ควรให้สิทธิเท่าที่จำเป็น เท่านั้น 3.สิทธินี้ก็มีส่วนทำ ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามา ตลอดบุตรมากขึ้น

จากตารางจะเห็นว่า

เจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย เป็นสิทธิที่เกือบทุกฝ่ายและเกือบทุกคนเห็นว่า ควรให้สิทธิประโยชน์เหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ว่างงาน เป็นสิทธิประโยชน์ที่ฝ่ายนายจ้างและแรงงานที่ได้สัมผัสมาเกือบทุกคนคิดว่า สิทธิว่างงานเป็นสิทธิที่ไม่จำเป็นสำหรับแรงงานหรือแรงงานไม่ค่อยได้เบิกใช้ ส่วนฝ่ายอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 2.สิทธิว่างงานเป็นสิทธิที่เกินความจำเป็น 3.สิทธินี้ไม่ค่อยได้ประโยชน์ตามสภาพ

ชราภาพ เป็นสิทธิที่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เงื่อนไขของสิทธิไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เข้ามาทำงานในระยะสั้น นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญในเรื่องของกรณีชราภาพ ความคิดเห็นสำคัญโดยเฉพาะจากแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เรื่องของกรณีชราภาพที่แรงงานต่างด้าวต้องการได้เงินคืนเมื่อกลับประเทศ อย่างไรก็ตามในทางด้านกฎหมาย ประเทศไทยยังไม่สามารถรองรับในส่วนนี้ได้ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม (เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561) ได้ให้รายละเอียดในส่วนนี้ว่า เนื่องจากการพัฒนาประกันสังคมของประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางมีการพัฒนาที่ไม่เท่ากัน จึงทำให้ไม่สามารถให้สิทธิการคืนเงินได้ ไม่อย่างนั้นจะทำให้คนไทยเสียเปรียบ เป็นการให้สิทธิคนต่างด้าวมากกว่าคนไทย ดังนั้นจะต้องรอให้ข้อตกลงของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางเหมือนกัน ใช้หลักเท่าเทียมกัน จึงแก้ปัญหาได้

สิทธิคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร เป็นสิทธิที่ทางด้านของแรงงานตัวผู้ใช้สิทธิโดยเฉพาะผู้หญิงคิดว่าจำเป็นและมีประโยชน์ต่อแรงงาน ทางฝ่ายนายจ้างผู้ที่ใกล้ชิดแรงงานก็คิดว่าสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรควรมีอยู่ในประกันสังคม มีฝ่ายนายจ้างรายหนึ่งได้ให้รายละเอียดว่าสิทธิคลอดบุตรเป็นสิทธิที่แรงงานเบิกใช้สิทธิมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรเป็นสิทธิที่ในส่วนของผู้ใช้เห็นว่าจำเป็นประโยชน์ ส่วนฝ่ายอื่น ๆ มีความคิดแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรให้สิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรแก่แรงงานเพื่อความเท่าเทียม 2.ไม่ควรให้สิทธินี้แก่แรงงาน ควรให้สิทธิเท่าที่จำเป็นเท่านั้น 3.สิทธิเหล่านี้มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาคลอดบุตรมากขึ้น

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องสิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรที่เกินความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวนั้น มีตัวอย่างของกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ที่ข้อปฏิบัติแนบท้ายใบอนุญาตทำงานระบุไว้ว่า ห้ามมีความสัมพันธ์ด้านชู้สาวหรือมีบุตรกับชาวสิงคโปร์หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่สิงคโปร์แบบถาวร หากเป็นหญิง

ห้ามตั้งครรภ์หรือให้กำเนิดบุตรระหว่างถือใบอนุญาตทำงาน (สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, ม.ป.ป.) ซึ่งการประกันให้แก่แรงงานต่างด้าวของประเทศสิงคโปร์จะให้ความคุ้มครองแค่เรื่อง



ของสุขภาพและกรณีบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน โดยบังคับให้นายจ้างซื้อประกันกับบริษัทเอกชน (สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์, 2559)

ในประเด็นเรื่องตั้งครุฑที่ห้ามแรงงานต่างด้าวตั้งครุฑ นอกจากประเทศสิงคโปร์ที่หากเป็นหญิงห้ามตั้งครุฑหรือให้กำเนิดบุตรระหว่างถือใบอนุญาตทำงานแล้ว ประเทศมาเลเซียก็ได้กำหนดให้การตั้งครุฑเป็นโรคต้องห้ามและจะไม่ได้รับการอนุมัติการจ้างงานด้วย (สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, ม.ป.ป.)

#### 4.4.3 วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมที่พึงประสงค์สำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติโดยผู้วิจัย

การวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ใช้ข้อมูลทางสถิติปี พ.ศ. 2555-2560 ประกอบกับความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ) แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองที่พึงประสงค์

สิทธิประโยชน์	การใช้สิทธิประโยชน์	ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ	วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองที่พึงประสงค์
เจ็บป่วย	สิทธิเจ็บป่วยเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้สิทธิในระดับปานกลาง ในปี 2560 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้เบิกใช้สิทธินี้เป็นอันดับ 3 จำนวนเงิน 18,882,544 บาท	สิทธิเจ็บป่วยเป็นสิทธิที่ทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธิประโยชน์นี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในส่วนของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เป็นผู้ใช้สิทธิก็ได้กล่าวว่าสิทธิเจ็บป่วยเป็นสิทธิที่จำเป็นที่สุด	สิทธิเจ็บป่วยเป็นสิทธิที่ควรมีอยู่ในประกันสังคม เป็นสิทธิที่ทุกฝ่ายเห็นว่าควรให้สิทธิ ตัวแรงงานผู้ใช้สิทธิก็คิดว่าเป็นสิทธิที่จำเป็นที่สุด ดังนั้นสิทธินี้แรงงานควรได้รับความคุ้มครอง

<p><b>คุณภาพ</b></p>	<p>สิทธิคุณภาพเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติแทบไม่ได้เบิกใช้ ในปี 2560 มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้เพียง 78,863 บาท</p>	<p>สิทธิคุณภาพเป็นสิทธิที่ทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ</p>	<p>สิทธิคุณภาพเป็นสิทธิที่ทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธิแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ถึงแม้ว่าดูจากสถิติการใช้สิทธิแรงงานต่างด้าวแทบไม่ได้ใช้ แต่ก็ยังเป็นสิทธิที่จำเป็นในการเข้ามาทำงานของแรงงาน ดังนั้นสิทธินี้แรงงานควรได้รับความคุ้มครอง</p>
<p><b>ตาย</b></p>	<p>สิทธิตายเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าวเบิกใช้ในระดัปลานกลาง ในปี 2560 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้สิทธิตายเป็นอันดับ 4 จำนวนเงิน 12,513,082 บาท</p>	<p>สิทธิตายเป็นสิทธิที่เกือบทุกคนเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ</p>	<p>สิทธิตายเป็นสิทธิที่เกือบทุกฝ่ายเห็นตรงกันว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงาน สถิติการเบิกใช้ ได้มีการเบิกใช้สิทธินี้เรื่อยๆ แสดงให้เห็นว่ามีประโยชน์ต่อแรงงาน และทุกฝ่ายก็เห็นด้วยว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงาน ดังนั้นสิทธินี้แรงงานควรได้รับความคุ้มครอง</p>

<p><b>ว่างงาน</b></p>	<p>จากสถิติการเบิกใช้สิทธิว่างงาน ถึงแม้ว่าปี 2560 จะมีการเบิกใช้น้อยเป็นอันดับรองสุดท้ายด้วยจำนวนเงิน 6,553,965 บาท แต่ในปีก่อนหน้า (ปี 2556-2559) ได้มีการเบิกใช้สิทธินี้เป็นช่วงจำนวนเงิน 7 ล้าน ถึง 14 ล้านบาท แสดงให้เห็นว่ามีการเบิกใช้สิทธินี้มากในระดับหนึ่ง</p>	<p>สิทธิว่างงาน เป็นสิทธิที่ ทางฝ่ายแรงงานและฝ่ายนายจ้าง จากที่ได้สัมภาษณ์มาส่วนใหญ่ เห็นว่า เป็นสิทธิที่ไม่ค่อยได้เบิกใช้ ส่วนฝ่ายอื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรให้สิทธินี้แก่แรงงานต่างด้าว 2.สิทธิว่างงานเป็นสิทธิที่เกินความจำเป็น 3.สิทธินี้ไม่ค่อยได้ประโยชน์ตามสภาพ</p>	<p>จากการสัมภาษณ์ได้เข้าไปสัมภาษณ์แรงงานที่มีงานทำ แรงงานจึงตอบว่าสิทธิว่างงานไม่ค่อยจำเป็นและไม่ค่อยได้ใช้ แต่จากสถิติแสดงให้เห็นว่ามีการเบิกใช้สิทธินี้มากในระดับหนึ่ง ดังนั้นมีแรงงานส่วนหนึ่งได้มีการเบิกใช้ในช่วงที่ไม่มีงานทำ แต่การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นไปเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นสิทธินี้ควรได้รับการทบทวน</p>
-----------------------	--	---	--

<p><b>ชราภาพ</b></p>	<p>จากสถิติการเบิกใช้สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เบิกใช้น้อยเป็นอันดับท้ายๆ ในปี 2560 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้สิทธินี้เป็นอันดับ 5 จำนวนเงิน 9,406,687 บาท</p>	<p>สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เงื่อนไขของสิทธิมีความไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ซึ่งในส่วนของแรงงานต่างด้าวตัวผู้ใช้สิทธิ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าอยากได้เงินคืนหรือไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนนี้</p>	<p>สิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่แรงงานเบิกใช้สิทธิ น้อยเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์กรณีอื่นๆ รวมถึงฝ่ายต่างๆ ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เงื่อนไขของสิทธิไม่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานที่เข้ามาทำงานในระยะสั้น ดังนั้นสิทธินี้ถือว่าไม่เหมาะสม</p>
----------------------	---	---	---

<p><b>คลอดบุตร</b></p>	<p>สิทธิคลอดบุตรเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้สิทธิมากที่สุดเป็นอันดับ 1 และมากกว่าสิทธิอื่นๆ หลายเท่าตัว แรงงานได้สิทธิเป็นเงิน 13,000 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง และไม่จำกัดจำนวนครั้ง ในปี 2560 มีแรงงานมาเบิกใช้สิทธิเป็นจำนวนเงินถึง 234,641,671 บาท</p>	<p>ในส่วนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นฝ่ายที่ใกล้ชิดกับการใช้สิทธิ คิดว่าสิทธิคลอดบุตรเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าวได้ใช้ประโยชน์ ส่วนฝ่ายอื่น ๆ มีความคิดแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรให้สิทธิคลอดบุตรแก่แรงงานเพื่อความเท่าเทียม 2.ไม่ควรให้สิทธินี้แก่แรงงาน ควรให้สิทธิเท่าที่จำเป็นเท่านั้น 3.สิทธินี้อาจเป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาคลอดบุตรที่เมืองไทย</p>	<p>จากสถิติแสดงให้เห็นว่าสิทธิคลอดบุตรเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้ประโยชน์และใช้ประโยชน์มาก แต่รัฐควรพิจารณาทบทวนว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานหรือไม่ ถ้าให้ควรกำหนดให้ชัดเจนว่ามีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง (รัฐควรคำนึงถึงเรื่องผู้ติดตามด้วย)</p>
------------------------	---	--	---

<b>สงเคราะห์บุตร</b>	สิทธิสงเคราะห์บุตร เป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้ เป็นอันดับ 2 เพิ่มขึ้นตามสิทธิคลอดบุตร แรงงานได้สิทธิรับเงินสงเคราะห์บุตรแบบเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคนจนบุตรอายุ 6 ปี และได้รับคร่าวละไม่เกิน 3 คน ในปี 2560 มีแรงงานมาเบิกใช้สิทธิเป็นจำนวนเงินถึง 36,318,000 บาท	ในส่วนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นฝ่ายที่ใกล้ชิดกับการใช้สิทธิ คิดว่าสิทธิสงเคราะห์บุตรเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าวได้ใช้ประโยชน์ส่วนฝ่ายอื่นๆมีความคิดแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 1.ไม่ควรเลือกปฏิบัติควรให้สิทธิสงเคราะห์บุตรแก่แรงงานเพื่อความเท่าเทียม 2.ไม่ควรให้สิทธินี้แก่แรงงานควรให้สิทธิเท่าที่จำเป็นเท่านั้น 3.สิทธินี้ก็มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาคลอดบุตรมากขึ้น เพื่อใช้สิทธิสงเคราะห์บุตรต่อเนื่อง	จากสถิติแสดงให้เห็นว่าสิทธิสงเคราะห์บุตรเป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้ประโยชน์และใช้ประโยชน์มาก แต่รัฐควรพิจารณาทบทวนว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานหรือไม่ ถ้าให้ควรกำหนดให้ชัดเจนว่ามีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง (รัฐควรคำนึงถึงเรื่องผู้ติดตามด้วย)
----------------------	--	--	---

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสถิติการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงาน จะเห็นถึงความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ รวมถึงการใช้สิทธิที่แสดงถึงการใช้ประโยชน์จากประกันสังคมมากน้อยแค่ไหน

นอกจากความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆรวมถึงการใช้สิทธิประโยชน์ การพิจารณากฎหมายของประเทศต่างๆในเรื่องความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทางผู้วิจัยก็ได้เอามาพิจารณา ความคุ้มครองขั้นต่ำที่ประเทศต่างๆได้ให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวต้องมีอย่างน้อย 2 สิทธิ คือ สิทธิเจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงาน และสิทธิเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของประกันสังคมหรือการบังคับประกันภาคเอกชน ส่วนสิทธิอื่นๆ (คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างาน ชราภาพ) บางประเทศได้ให้สิทธิ บางประเทศไม่ได้ให้สิทธิ หรือให้ทำประกันในรูปของภาคสมัครใจ

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ข้อมูลสถิติ และการวิเคราะห์กฎหมายของประเทศต่างๆ ทำให้เห็นถึงข้อดีและข้อควรทบทวนของประกันสังคมไทยสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ข้อดีของประกันสังคมไทยสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ ประกันสังคมไทยได้ให้สิทธิแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้ครอบคลุมทุกด้าน เมื่อเทียบกับมาตรฐานของ ILO ถือว่าให้เทียบเท่ากับมาตรฐาน (ถึงแม้ว่าเงื่อนไขและผลประโยชน์ที่ได้รับจะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี) และถือเป็นการให้ความคุ้มครองครอบคลุมขั้นต่ำในเรื่องของเจ็บป่วยอันไม่เนื่องจากการทำงานและเจ็บป่วยจากการทำงาน สิทธิเรื่องเจ็บป่วยอันไม่เนื่องจากการทำงานและเจ็บป่วยจากการทำงาน แรงงานสมควรได้รับความคุ้มครองในระดับไม่น้อยไปกว่านี้เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่พวกเขา และเป็นสิ่งที่แรงงานสมควรได้รับ

ข้อควรทบทวนของประกันสังคมไทยสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ มีบางสิทธิที่มีเงื่อนไขไม่เหมาะสมสำหรับแรงงาน อันได้แก่ สิทธิชราภาพ ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของแรงงานที่เข้ามาทำงานในระยะสั้น รวมถึงสิทธิว่างงาน ที่เป้าหมายในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมา ก็เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน การให้สิทธินี้ไม่ได้ตอบสนองต่อเป้าหมายในการนำเข้าแรงงาน

ในส่วนของสิทธิคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร เป็นสิทธิที่ในส่วนของแรงงานได้ใช้ประโยชน์จริงเมื่อดูจากสถิติ แต่ก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่พิจารณาว่าจะให้สิทธิเหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าวและคู่สมรสหรือไม่ และอย่างไร ถ้ารัฐบาลต้องการมีนโยบายให้การคุ้มครอง รัฐจะต้องระบุให้ชัดเจนว่ามีเงื่อนไขอะไรบ้างเพื่อขอรับสิทธิ (การให้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร รัฐควรคำนึงถึงเรื่องผู้ติดตามด้วย)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ข้อมูลสถิติ และการวิเคราะห์กฎหมายของประเทศต่างๆ ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นว่า สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติควรมีสิทธิประโยชน์การเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย อยู่ในประกันสังคม ร่วมกับกองทุนเงินทดแทนที่คุ้มครองในเรื่องของเจ็บป่วยจากการทำงาน (ซึ่งถือเป็นการให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมขั้นต่ำที่จำเป็นต้องมีสิทธิเจ็บป่วยอันไม่เนื่องจากการทำงาน และสิทธิเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงาน) การให้สิทธิประโยชน์เหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ถือเป็นการคุ้มครองความเสี่ยงในสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นเมื่อต้องออกมาทำงานที่ต่างประเทศ เป็นการคุ้มครองความเสี่ยงเรื่องของการเจ็บป่วย ความเสี่ยงที่อาจเกิดภาวะทุพพลภาพ หรือแม้กระทั่งเสียชีวิต ครอบคลุมทั้งที่เกิดจากการทำงานและไม่ได้เกิดจากการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การคุ้มครองทางสังคมในเรื่อง สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทยเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ รวมถึงเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติและให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย โดยได้ค้นหาข้อมูลจากเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจากทุกฝ่าย อันได้แก่ แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ นายจ้าง ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม นักวิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้ผลสรุปการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

มีข้อค้นพบ 4 ประการดังนี้

##### 1) การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของประเทศไทยกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

นโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทยได้ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเท่ากับคนไทยทุกประการ สิทธิประโยชน์อันได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ตาย ว่างาน และชราภาพ ที่อยู่ในประกันสังคม เป็นสิทธิที่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจะได้รับเมื่อเข้ามาเป็นผู้ประกันตนในประกันสังคม สิทธิประโยชน์เหล่านี้เมื่อเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ผลปรากฏว่า สิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยที่ให้สิทธิให้แก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ILO หรืออาจกล่าวได้ว่าความคุ้มครองของประกันสังคมของไทยให้ความคุ้มครองเท่ากับมาตรฐานของ ILO ถึงแม้ว่าในด้านของเงื่อนไขของแต่ละสิทธิประโยชน์จะมีบางด้านไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าความคุ้มครองทางด้านสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยจะเหมือนกับสิทธิประโยชน์ของ ILO แต่ในเรื่องของความคุ้มครองทางด้านการคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 157 [Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)] ของ ILO ประเทศไทยยังไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุความร่วมมือในระดับระหว่างประเทศได้ เพราะระบบประกันสังคมของประเทศต้นทางและประเทศไทยยังไม่สอดคล้องกัน



2)การจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและการใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

สำนักงานประกันสังคมได้จัดการสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน โดยจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน 7 กรณี และได้จ่ายเงินสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเท่ากันทุกประการ

การใช้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ผลการศึกษาพบว่าการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะกรณีคลอดบุตรที่มีการเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก จากจำนวน 1,597 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2555 เป็น 8,628 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2560 นับเป็นกรณีที่มีการจ่ายเงินให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นจำนวนเงินที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับกรณีอื่นๆ และมากกว่ากรณีอื่นๆหลายเท่าตัว เห็นได้จากจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวกรณีคลอดบุตรอยู่ช่วงประมาณ 40 ล้านบาทเพิ่มถึงเกือบ 235 ล้านบาทใน 5 ปี (พ.ศ.2555-2560) ในขณะที่จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในกรณีอื่น ๆ นั้นไม่ถึง 40 ล้านบาท

รองลงมาคือกรณีสงเคราะห์บุตร ที่มีการจ่ายเงินให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติมากเป็นอันดับ 2 ในปี พ.ศ. 2560 มีการจ่ายเงินให้แก่แรงงานต่างด้าวกรณีสงเคราะห์บุตรประมาณ 36 ล้านบาท ดังรายละเอียดในภาพที่ 2 (บทที่ 4)

สำหรับในปี พ.ศ. 2560 มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเบิกใช้สิทธิประโยชน์ในแต่ละกรณีเรียงลำดับจากการเบิกใช้สิทธิมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1)สิทธิคลอดบุตรเบิกใช้สิทธิ 10,301 ครั้ง 234,641,671 บาท 2)สิทธิสงเคราะห์บุตรเบิกใช้สิทธิ 71,161 ครั้ง 36,318,000 บาท 3)สิทธิเจ็บป่วยเบิกใช้สิทธิ 17,446 ครั้ง 18,882,544 บาท 4)สิทธิตายเบิกใช้สิทธิ 302 ครั้ง 12,513,082 บาท 5)สิทธิชราภาพเบิกใช้สิทธิ 478 ครั้ง 9,406,687 บาท 6)สิทธิว่างงานเบิกใช้สิทธิ 2,114 ครั้ง 6,553,965 บาท และ 7)สิทธิทุพพลภาพเบิกใช้สิทธิ 10 ครั้ง 78,863 บาท

3)การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจากความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ฝ่ายแรงงาน ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม ฝ่ายนักวิชาการ และฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชน ผลปรากฏว่ามีความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆแบ่งออกเป็น 3 แนวทางคือ

1.สมควรให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเท่าเทียมกับคนไทย ไม่ควรแบ่งแยกควรให้ครบทั้ง 7 กรณี แต่อาจมีเงื่อนไขของบางสิทธิที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสมควรแก้ไขเหล่านั้นให้ เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

2.สมควรให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเท่าที่จำเป็นเท่านั้น สิทธิไหนที่ไม่จำเป็นควรตัดออกจากประกันสังคม ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานให้เหมาะสมกับการใช้สิทธิประโยชน์ของแรงงาน

3.ไม่ควรรวมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาในประกันสังคมของไทย ควรให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการประกันให้แก่แรงงาน

สิทธิประโยชน์ที่มีความเห็นตรงกันว่ามีความจำเป็นในประกันสังคม ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย

สิทธิประโยชน์ได้แก่ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างาน และชราภาพ มีทั้งฝ่ายที่คิดว่าสมควรให้สิทธิเหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อความเท่าเทียมกับคนไทย และฝ่ายที่คิดว่าสิทธิเหล่านี้เกินความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

4)การวิเคราะห์หาแนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ความคิดเห็นของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายประกันสังคมของประเทศต่างๆ วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้ดังนี้

สิทธิเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย เป็นสิทธิที่มีความจำเป็น แรงงานสมควรได้รับความคุ้มครอง เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่แรงงาน

สิทธิว่างงานและชราภาพ เป็นสิทธิที่ไม่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ สิทธิว่างงานไม่ได้ตอบสนองการนำเข้าแรงงานมาเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน ส่วนสิทธิชราภาพเป็นสิทธิที่มีเงื่อนไขไม่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้เข้ามาทำงานในระยะสั้น

ในอนาคตถ้ามีการพัฒนาทางด้านกฎหมาย แรงงานสามารถสะสมและโอนผลประโยชน์อันพึงได้รับเพื่อกลับไปรับสิทธิในประเทศตนได้ภายใต้ข้อตกลงร่วมระหว่างรัฐบาลเมื่อประเทศต้นทางมีความพร้อม หรือในกรณีชราภาพอาจเปลี่ยนเป็นเงินก้อนเมื่อแรงงานกลับประเทศตน

สิทธิคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร เป็นสิทธิที่แรงงานมีการใช้สิทธิมากเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง รัฐควรพิจารณาทบทวนว่าควรให้สิทธินี้แก่แรงงานหรือไม่ ถ้าให้ควรกำหนดให้ชัดเจนว่ามีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง (รัฐควรคำนึงถึงเรื่องผู้ติดตามด้วย)

## 5.2อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยมี 3 ประเด็น ดังนี้

### 5.2.1นโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติกับแนวคิดและมาตรฐานสากลของการประกันสังคม

นโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทยถือเป็นการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน เนื่องจากการลดภาวะความเปราะบางและจัดการความเสี่ยงให้แก่แรงงานซึ่งเป็นการคุ้มครองทางสังคมในระดับมาตรการการป้องกัน Sabates-Wheeler and Waite (2003) ได้แบ่งการคุ้มครองทางสังคมเป็นมาตรการ 4 ระดับ อันได้แก่ มาตรการส่งเสริม มาตรการป้องกัน มาตรการปกป้อง และมาตรการการแปรเปลี่ยน

การประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทยถือเป็นการให้การคุ้มครองแก่แรงงานในระดับมาตรการป้องกัน ที่ระดับนี้จะเป็นการป้องกันภาวะการขาดแคลนให้แก่กลุ่มบุคคล โดยผ่านการจัดเตรียมการประกันสังคมที่มีในเรื่องของเงินบำเหน็จบำนาญ ประกันสังคมด้านสุขภาพ ผลประโยชน์การตั้งครุฑและการคลอดบุตร และประกันการว่างงาน โดยนำเงินมาจากกองทุนที่เก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐมาจ่ายผลประโยชน์

ในด้านนโยบาย ประเทศไทยได้จัดหาประกันสังคมให้แก่แรงงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติจะได้รับความคุ้มครองเท่ากับคนไทย ซึ่งสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยได้ให้สิทธิแก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอยู่ด้วยกัน 7 กรณี อันได้แก่ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างงาน ชราภาพ และตาย การคุ้มครองทั้ง 7 กรณีนี้เมื่อรวมกับการคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน(เจ็บป่วยจากการทำงาน)ถือเป็นการให้การคุ้มครองที่ครอบคลุมและรอบด้านให้กับชีวิตวัยแรงงาน ซึ่งครอบคลุมเทียบเท่ากับมาตรฐานสากลของ ILO เห็นได้จากสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมของไทยมีความเหมือนกันกับสิทธิประโยชน์ตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ของ ILO ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่านโยบายประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของประเทศไทยได้ให้การคุ้มครองสอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทางด้านของสิทธิประโยชน์ (ถึงแม้ว่าเงื่อนไขและผลประโยชน์ที่ให้ จะแตกต่างกันในแต่ละกรณี)

แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าทางด้านสิทธิประโยชน์จะให้ตามมาตรฐานสากลของ ILO แต่ในด้านสิทธิอันได้แก่ การคงไว้ซึ่งสิทธิ (Maintenance of acquired rights) และการได้มาของสิทธิ (Maintenance of rights in course of acquisition) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 157 (International Labour Organization, 1982) ประเทศไทยยังไม่อาจทำข้อตกลงเหล่านี้กับเหล่าประเทศต้นทางได้ เพราะกฎหมายของประเทศต้นทางยังไม่มีความพร้อม

จากรายละเอียดข้างต้นจะเห็นได้ว่าในเรื่องของแนวคิดนั้นประกันสังคมไทยได้ให้ความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติและลดภาวะความเปราะบางให้แก่แรงงาน และได้

ให้สิทธิเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ILO (ถึงแม้ว่าเงื่อนไขและผลประโยชน์ที่ให้จะแตกต่าง) แต่ในภาคปฏิบัติจะต้องดูความเหมาะสมในการคุ้มครอง ให้เหมาะสมกับการเข้ามาทำงานของแรงงาน อย่างเช่นในเรื่องสิทธิชราภาพที่ไม่เข้าข่ายในเรื่องการลดภาวะความเปราะบางให้แก่แรงงานที่ได้เข้ามาทำงานในระยะสั้น การให้สิทธินี้มีเงื่อนไขที่ไม่เหมาะสมต่อการเข้ามาทำงานของแรงงาน ส่วนสิทธิว่างงานในมุมมองของประเทศไทย การให้สิทธินี้ไม่ได้ตอบสนองต่อเป้าหมายในการนำเข้าแรงงานมาเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นสิทธิเหล่านี้อาจต้องมีการทบทวน ทางมาตรฐานของ ILO ในอนุสัญญาฉบับที่ 118 [Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)] ก็ได้มีส่วนหนึ่งที่ระบุว่า “ประเทศสมาชิกไม่จำเป็นต้องให้สิทธิทั้งหมดที่ได้ระบุไว้ในอนุสัญญาแก่ประเทศคู่สัญญา ถ้าประเทศคู่สัญญาก็ไม่ได้ให้สิทธิเหล่านี้” ซึ่งถือหลักความเท่าเทียมกันมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้เป็นเพียงแนวทาง ถ้าประเทศคู่สัญญามีความพร้อมและได้ประโยชน์ร่วมกันจึงสามารถพัฒนาการประกันสังคมให้ไปถึงระดับนั้นได้

## 5.2.2 ความครอบคลุมของระบบประกันสังคมของประเทศต้นทาง และการประสานกันของประกันสังคมระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

การอภิปรายของหัวข้อนี้จะอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาประกันสังคมของประเทศต้นทาง นอกจากนี้จะอภิปรายเรื่องการพัฒนาและการคุ้มครองของประกันสังคมที่แตกต่างกันระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกับการวางนโยบายประกันสังคมในระดับระหว่างประเทศ

การประกันสังคมของประเทศเมียนมา กัมพูชา และลาว มีรายละเอียดดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

### ประกันสังคมของประเทศเมียนมา

ประกันสังคมประเทศเมียนมาให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน ใน 5 ด้าน คือ

1) ระบบการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพ ได้แก่ การรักษาพยาบาลและเงินทดแทนสำหรับผู้เจ็บป่วย การรักษาพยาบาลและเงินทดแทนสำหรับการคลอดบุตร การรักษาพยาบาลสำหรับผู้เกษียณอายุ และค่าทำศพไม่ว่าจะเสียชีวิตด้วยเหตุใดๆ

2) ระบบช่วยเหลือครอบครัว ได้แก่ เงินช่วยเหลือการศึกษาสำหรับบุตรของผู้มีรายได้น้อย เงินช่วยเหลือและการดูแลสุขภาพในเวลาเกิดภัยธรรมชาติ ผลประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับบุคคลในครอบครัวที่อยู่ใต้อุปการะ

3) ระบบประกันสังคมในกรณีทุพพลภาพ เกษียณอายุ และผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่ ได้แก่ ผลประโยชน์ในกรณีทุพพลภาพ เงินบำนาญสำหรับผู้เกษียณอายุ เงินช่วยเหลือสำหรับผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่หลังการเสียชีวิตของผู้หาเลี้ยงครอบครัวที่ไม่ได้ทำงาน

4)ระบบประกันการจ้างงาน ได้แก่ การรักษาพยาบาลสำหรับผู้ว่างงาน และการจ่ายเงินทดแทนกรณีว่างงาน

5)ระบบประกันสังคมอื่น ได้แก่ สิทธิของผู้ประกันตนในการเข้าอยู่อาศัย เช่า ซื้อ หรือใช้ประโยชน์จากโครงการที่อยู่อาศัยของสำนักงานประกันสังคมและการเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ตามที่กระทรวงแรงงานร่วมกับคณะกรรมการประกันสังคมกำหนดโดยอนุมัติของรัฐบาล

รวมถึงลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน จะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีทำงานไม่ได้ชั่วคราว เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพถาวร เงินช่วยเหลือผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่

#### ประกันสังคมของประเทศกัมพูชา

ประกันสังคมของประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย

1)แผนการเกษียณอายุงาน สิทธิประโยชน์ของแผนเกษียณอายุงาน (Pension Scheme) รวมถึงเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุงาน (Old Age Pension) เบี้ยเลี้ยง (Allowance) บำนาญกรณีไม่สามารถทำงานได้ (Invalidity Pension) บำนาญสำหรับผู้อยู่ในความดูแลของสมาชิก (Survivors' Pension) และเบี้ยเลี้ยงต่างๆ (Allowances) บุคคลที่จะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญและสิทธิประโยชน์เบี้ยเลี้ยงต่างๆตามข้อนี้จะต้องอายุครบ 55 ปี

2)สิทธิประโยชน์กรณีสมาชิกไม่สามารถทำงานได้ (Invalidity/Disability Benefit) สมาชิกที่ไม่สามารถทำงานได้เมื่ออายุยังไม่ครบ 55 ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และเบี้ยเลี้ยงกรณีไม่สามารถทำงานได้

3)สิทธิประโยชน์กรณีสมาชิกเสียชีวิตและทายาทที่ยังมีชีวิต (Death Benefit and Survivors' Benefit) ในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิตลงผู้ที่เป็นทายาทของสมาชิกที่เสียชีวิตมีสิทธิได้รับประโยชน์ในกรณีของทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่หรือที่เรียกว่า "Survivors' Benefit"

4)สิทธิประโยชน์กรณีสมาชิกบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Occupational Risk Benefit) การได้รับการรักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน การจัดให้มีเบี้ยเลี้ยงประจำวันแก่ผู้ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวพร้อมทั้งเงินค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีบาดเจ็บด้วย การจัดให้มีบำนาญแก่ผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากทุพพลภาพถาวร การจัดให้มีค่าทำศพและบำนาญสำหรับทายาทของผู้เสียชีวิต

#### ประกันสังคมของประเทศลาว

ประกันสังคมของประเทศลาว ประกอบด้วย

1)สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล (Medical Care Benefits) จะจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนรวมถึงสิทธิประโยชน์นั้นครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตรของลูกจ้างหรือผู้ประกันตนด้วย

2) สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย (Sickness Benefits) เงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีเจ็บป่วย (Sickness Benefits) คือ ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนลาป่วยชั่วคราวหรือเกิดอุบัติเหตุอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง สำนักงานประกันสังคมจะชดเชยค่าจ้างในส่วนต่างของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน

3) สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินชดเชยกรณีคลอดบุตร ในกรณีที่ประสงค์จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรที่เพิ่งคลอดใหม่ ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 12 เดือนขึ้นไปภายใน 18 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยบุตรที่เพิ่งคลอดใหม่จะต้องมีอายุต่ำกว่า 1 ปี โดยลูกจ้างหรือผู้ประกันตนจะได้รับเงินชดเชยร้อยละ 60 ของค่าจ้าง โดยจ่ายให้ครั้งเดียวสำหรับบุตรแต่ละคน

4) สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต (Death Benefits) ในกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนเสียชีวิต ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม กองทุนประกันสังคมจะจ่ายเงินค่าฌาปนกิจสงเคราะห์ให้ทายาทของผู้เสียชีวิต รวมถึงหากคู่สมรสหรือบุตรของผู้ประกันตนเสียชีวิต กองทุนประกันสังคมจะจ่ายเงินค่าฌาปนกิจสงเคราะห์ให้

5) สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment injury or Occupational Disease Benefits) ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน (Compensation Fund) ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์กรณีไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวหรือถาวร สิทธิประโยชน์กรณีค่าทำศพ สิทธิประโยชน์ทายาทของผู้เสียชีวิต

6) สิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุงาน (Retirement Pensions) ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุงานได้นั้นต้องมีอายุถึง 60 ปี ในกรณีที่บุคคลอายุ 55 ปี อาจได้รับเงินบำนาญได้โดยลดอัตราเงินบำนาญลงร้อยละ 0.5 ต่อเดือน ในกรณีที่บุคคลใดทำงานจนเกษียณอายุ 65 ปี ให้เพิ่มเงินบำนาญดังกล่าวอีกร้อยละ 0.5 ต่อเดือน

7) สิทธิประโยชน์สำหรับทายาทของผู้เสียชีวิต (Survivors' Benefits) หากลูกจ้างหรือผู้ประกันตนเสียชีวิตลง ทายาทของผู้เสียชีวิตนั้นจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์

8) สิทธิประโยชน์กรณีสมาชิกไม่สามารถทำงานได้ (Invalidity Benefits) ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้

จากกฎหมายประกันสังคมของประเทศเมียนมา กัมพูชา และลาว จะเห็นได้ว่าในส่วนจากรายละเอียดเงื่อนไขการให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการพัฒนาของการประกันสังคมของแต่ละประเทศนั้นไม่เท่ากัน

หลักการหนึ่งที่สำคัญของการประกันสังคมในระดับระหว่างประเทศคือ หลักการเท่าเทียมกัน ซึ่งก็คือเป็นเงื่อนไขต่างตอนแทน เมื่อยังไม่มีข้อตกลงในการประสานการประกันสังคมระหว่างประเทศ

ต้นทางและประเทศปลายทาง ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติได้ ทั้งในเรื่องของ การคืนเงินให้เมื่อแรงงานกลับประเทศตนเอง และเรื่องสิทธิที่สามารถโยกย้ายได้ (Portable) ในเรื่องของระยะเวลาจ่ายเงินสมทบ และการได้รับสิทธิโดยไม่ต้องคำนึงว่าแรงงานอยู่ที่ไหน (แม้ว่าจะย้ายประเทศ ก็ยังได้รับสิทธิอยู่) เนื่องจากถ้าให้สิทธิเหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จะเป็นการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย รวมถึงการทำข้อตกลงในระดับระหว่างประเทศยังไม่พัฒนาไปถึงระดับนั้น

จะเห็นได้ว่าประกันสังคมของไทยและประกันสังคมของประเทศแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ยังไม่สามารถพัฒนาให้ประสานกันได้ ในกรณีที่มีการประกันสังคมในระดับระหว่างประเทศมีการพัฒนาไปถึงขั้นที่สามารถประสานกันได้ ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางสามารถทำ “ความตกลงประกันสังคม” (Social Security Agreement – SSA) หรือข้อตกลงเอสเอสเอ (SSA) ได้ ข้อตกลงเอสเอสเอเป็นข้อตกลงความร่วมมือกันระหว่างระบบประกันสังคมของ 2 ประเทศขึ้นไป ข้อตกลงนี้จะช่วยให้แรงงานย้ายถิ่นเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้มากขึ้น ถึงแม้ว่าจะต้องย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง เนื่องจากข้อตกลงนี้จะช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์เมื่อต้องย้ายไปทำงานในต่างประเทศ เพราะข้อตกลงได้บรรจุข้อตกลงในเรื่องของ การเคลื่อนย้าย (Portability) การคงไว้ (Preserve) การรักษา (Maintain) และการเคลื่อนย้ายถ่ายโอน (transfer) สิทธิประโยชน์ประกันสังคม โดยไม่ขึ้นอยู่กับสัญชาติ และประเทศที่มีถิ่นพำนัก

หลักการสำคัญของข้อตกลงเอสเอสเอมี 5 ประการ ได้แก่ 1.การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม 2.การส่งออกสิทธิประโยชน์เมื่ออยู่ต่างประเทศ 3.การพิจารณากฎหมายที่เหมาะสม 4.การนับรวมระยะเวลา 5.ความช่วยเหลือในการบริหารจัดการ (บุญวรา สุมะโน เจนพิงพร, 2562) ด้วยหลักการเหล่านี้จะทำให้เกิดการประสานกันของประกันสังคม และทำให้แรงงานย้ายถิ่นได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้มากขึ้นและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

จากเนื้อหาข้างต้นทั้งหมด ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การประสานกันของประกันสังคมระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ยังต้องรอการพัฒนาต่อไปในอนาคต อันสมควรส่งเสริมเพื่อให้การคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ซึ่งเป็นแรงงานย้ายถิ่น เป็นไปตามมาตรฐานสากล

### 5.2.3 ทางเลือกการประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ไม่เข้าข่ายประกันสังคม

แรงงานต่างด้าวที่เข้าประกันสังคมเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในประเภทกิจการที่สามารถมีสิทธิเข้าประกันสังคมได้ ส่วนแรงงานที่ไม่สามารถเข้าประกันสังคมได้เป็นแรงงานที่ทำงานในประเภทกิจการที่ไม่เข้าข่ายประกันสังคม อันได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ได้จ้างตลอดปี ลูกจ้างที่ทำงานเป็นครั้งคราวหรือตามฤดูกาล และลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างประเภทหาบเร่หรือแผงลอย

แรงงานที่ไม่เข้าข่ายในประกันสังคมเป็นแรงงานที่ทำงานในลักษณะที่อาจไม่เหมาะสมในการเข้าประกันสังคม เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่ได้ แต่ยังมีทางเลือกในการคุ้มครองให้แก่แรงงานประเทศไทยได้กำหนดให้แรงงานที่ไม่เข้าข่ายในประกันสังคมซื้อประกันสุขภาพเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองในระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองข้างต้นเป็นทางเลือกหนึ่งในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน อย่างไรก็ตามการให้แรงงานซื้อประกันสุขภาพนั้นแรงงานจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเท่ากับแรงงานที่เข้าสู่ประกันสังคม แรงงานจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องของอุบัติเหตุจากการทำงาน(ในส่วนของกองทุนเงินทดแทน) ซึ่งถ้าเป็นในกรณีร้ายแรงถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิต กรณีเหล่านี้แรงงานสมควรได้รับความคุ้มครอง ดังนั้นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานได้รับความคุ้มครองในสิทธิที่สมควรได้รับ ควรมีการซื้อประกันเพิ่มในเรื่องของการคุ้มครองกรณีทุพพลภาพและเสียชีวิตควบคู่ไปกับการซื้อประกันสุขภาพ

หรืออาจให้แรงงานเข้าสู่กองทุนเงินทดแทนเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองการเจ็บป่วยทุพพลภาพ และตายอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนที่ประกันสุขภาพไม่สามารถคุ้มครองได้ครอบคลุม ดังที่ได้มีการปรับปรุงกฎหมายให้แรงงานภาคเกษตรรวมถึงประมงสามารถเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนได้

สำหรับทางเลือกในการทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้เข้าข่ายในประกันสังคม อาจมีการพิจารณาให้ทางฝ่ายนายจ้างซื้อประกันให้แก่แรงงาน หรือร่วมกันกับแรงงานในการซื้อประกัน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่แรงงาน รวมถึงให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเพื่อประโยชน์ของตน การให้นายจ้างร่วมรับผิดชอบในการซื้อประกันให้ ยังคงต้องรอการศึกษาต่อไปในอนาคตว่าฝ่ายต่างๆเห็นอย่างไรบ้าง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบในงานวิจัย

1)การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในเรื่องของสิทธิประโยชน์ ความคุ้มครองขั้นต่ำอย่างน้อยต้องมีสิทธิเจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงานและเจ็บป่วยจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นรัฐหรือเอกชนเป็นผู้ทำประกันให้แก่แรงงาน

2)สำหรับความคุ้มครองในรูปแบบของการประกันสังคม สิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติควรมี สิทธิเจ็บป่วย สิทธิทุพพลภาพ และสิทธิตาย เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรมีอยู่ในประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว รวมถึงแรงงานควรได้รับความคุ้มครองการเจ็บป่วยจากการทำงานจากกองทุนเงินทดแทนด้วย ความคุ้มครองเหล่านี้เป็นสิ่งที่แรงงานสมควรได้รับ และเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่พวกเขา



3) สิทธิประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อันได้แก่ สิทธิประโยชน์กรณีว่างงานและชราภาพ ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ที่ไม่สอดคล้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

กรณีว่างงาน การให้สิทธินี้ไม่ได้ตอบสนองต่อเป้าหมายที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวมาเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน

กรณีชราภาพ ทางด้านเงื่อนไขไม่เหมาะสมกับสภาพแรงงานที่เข้ามาทำงานในระยะสั้น ในอนาคตถ้ามีการพัฒนาทางด้านกฎหมายอาจเปลี่ยนเป็นการคืนเงินก้อนให้แก่แรงงานเมื่อกลับประเทศ

4) ส่วนกรณีคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตร ซึ่งมีการใช้สิทธิเพิ่มเกินร้อยละร้อย รัฐควรพิจารณาทบทวนการคุ้มครอง ทั้งนี้อาจให้เป็นการตกลงระดับสัญญาจ้างงานระหว่างแรงงานกับนายจ้างว่านายจ้างประสงค์จะจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ตั้งครรภ์และคลอดบุตรหรือไม่

ส่วนการพิจารณาการคุ้มครองของรัฐ รัฐควรพิจารณาการคุ้มครองโดยมีนโยบายที่ระบุให้ชัดเจนว่ามีเงื่อนไขอะไรบ้างในการให้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร รัฐอาจพิจารณาทางเลือกอื่นที่จะคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยพัฒนาการวางแผนการประกันหลายระดับ ในประกันสังคม กล่าวคือ มีแผนการประกันขั้นพื้นฐาน (แผน A) คุ้มครองเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และมีแผนการประกันขั้นที่ 2 (แผน B) ซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มสูงขึ้นเพื่อเพิ่มความคุ้มครองกรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตรให้แก่แรงงาน ยกตัวอย่างเช่น

แผน A ทำประกันคุ้มครอง 3 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทูพพลภาพ และกรณีตาย

แผน B ทำประกันคุ้มครอง 5 กรณี (โดยให้แรงงานจ่ายเงินสมทบเพิ่มจากเดิม) คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทูพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตรและกรณีสงเคราะห์บุตร

ทางเลือกในการประกันนี้ เป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวแรงงานต่างด้าว และเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐของไทย แรงงานสามารถเลือกรูปแบบการประกันที่เหมาะสมกับตัวเอง และไม่ต้องจ่ายเงินให้กับสิทธิประโยชน์ในส่วนที่ไม่ได้ใช้ ในส่วนของภาครัฐก็ได้รับเงินสมทบเพิ่มในกรณีที่แรงงานเลือกรูปแบบการประกันคุ้มครอง 5 กรณี เพื่อนำเงินสมทบไปบริหารจัดการกองทุนต่อไป

5) การให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จากมาตรฐานของ ILO ในอนุสัญญาฉบับที่ 118 [Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)] ก็ได้มีส่วนหนึ่งที่ระบุว่าประเทศสมาชิกไม่จำเป็นต้องให้สิทธิทั้งหมดที่ได้ระบุไว้ในอนุสัญญาแก่ประเทศคู่สัญญา ถ้าประเทศคู่สัญญาก็ไม่ได้ให้สิทธิเหล่านี้ ซึ่งถือหลักความเท่าเทียมกัน จากหลักการดังกล่าวเมื่อยังมีข้อตกลง ที่จะให้สิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันแก่แรงงานระหว่างกัน ดังนั้นประเทศไทยไม่จำเป็นต้องให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยในระยะสั้น

การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้แก่แรงงานต่างด้าว อาจทำได้โดยปรับปรุงกฎหมาย ประกันสังคมของไทย โดยการกำหนดมาตราเพิ่มใน พ.ร.บ.ประกันสังคมเรื่องสิทธิประโยชน์สำหรับ แรงงานต่างด้าว ให้สิทธิประโยชน์เท่าที่จำเป็นแก่แรงงานต่างด้าว โดยยึดหลัก “พึงจ่ายเท่าที่พึงใช้” หรืออาจแยก พ.ร.บ.ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวออกมาโดยเฉพาะ การปรับปรุงกฎหมาย เช่นนี้จะช่วยกำหนดรูปแบบสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับลักษณะการเข้ามาทำงานของแรงงานต่าง ด้าว และแรงงานจะได้ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่สิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้ใช้

6) ถ้าต้องการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวครบทั้ง 7 กรณีในประกันสังคม จะมีบางสิทธิที่มีเงื่อนไข ไม่เหมาะสม ต้องรอการพัฒนาและการประสานกันของประกันสังคมระหว่างประเทศ รวมถึงการทำ ข้อสัญญาทวิภาคี (Bilateral Agreement) เช่น ข้อตกลงเอสเอสเอ (SSA) หรือสัญญาพหุภาคี (Multilateral Agreement) ระดับภูมิภาคอาเซียนต่อไปในอนาคต

7) นอกจากการประกันสังคมแล้ว การประกันในภาคเอกชนก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ความ คุ่มครองขั้นต่ำที่ต้องมีอย่างน้อยคือ สิทธิในเรื่องของเจ็บป่วยอันไม่เนื่องมาจากการทำงานและเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งรวมในเรื่องของทุพพลภาพและตายด้วย อาจให้ความคุ้มครองเหล่านี้แก่ แรงงานโดยการทำประกันในภาคเอกชน ซึ่งอยู่ในรูปของประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุจากการ ทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้ทำประกันให้แก่แรงงานต่างด้าว การประกันในลักษณะนี้ต้องรอ การศึกษาต่อไป ว่าฝ่ายต่างๆ เห็นว่าอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ต้องมีการติดตามผลว่า เมื่อให้นายจ้างเป็น ผู้รับผิดชอบในการประกัน แรงงานจะได้รับการประกันอย่างทั่วถึงหรือไม่

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบ ประกันสังคม อันได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ได้จ้างตลอดปี ลูกจ้างที่ทำงานเป็นครั้งคราวหรือตามฤดูกาล และลูกจ้างที่ทำงาน ให้นายจ้างประเภทหาบเร่หรือแผงลอย

2) ควรมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาข้อตกลงเอสเอสเอ (SSA) หรือความตกลง ประกันสังคม กับประเทศที่แรงงานย้ายถิ่นย้ายเข้ามาทำงานในไทย หรือประเทศที่แรงงานไทยย้าย เข้าไปทำงานด้วย

## บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2561). ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าว [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:

<https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label> [2560, 4 พฤษภาคม].

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:

<http://welfare.labour.go.th/2018/index.php/2014-08-25-08-28-13/50-2015-02-25-07-56-35> [2562, 30 พฤษภาคม].

เค (นามสมมติ). (12 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

ณัฐพล ยิ่งกล้า. (2558). กฎหมายประกันสังคมฉบับใหม่กับสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น. กรุงเทพมหานคร:

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ตัวแทนบริษัท A (นามสมมติ). (9 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

ตัวแทนบริษัท B (นามสมมติ). (18 มกราคม 2561). สัมภาษณ์.

ตัวแทนบริษัท C (นามสมมติ). (7 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

ตัวแทนบริษัท D (นามสมมติ). (19 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

ตัวแทนบริษัท E (นามสมมติ). (12 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

แดง (นามสมมติ). (9 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

ทิ (นามสมมติ). (12 ธันวาคม 2560). สัมภาษณ์.

ทิม (นามสมมติ). (18 มกราคม 2561). สัมภาษณ์.

เทือน (นามสมมติ). (27 เมษายน 2561). สัมภาษณ์.

นักวิชาการจากกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบกรมการจัดหางาน. (22 มกราคม 2561). สัมภาษณ์.

นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (24 มกราคม 2561). สัมภาษณ์.

นิคม จันทรวีฑูร. (2528). การประกันสังคม 30 ปีแห่งการรอคอย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลด์คิมทอง.

บุญวรา สุขะโน เจนพิงพร. (2562). การเคลื่อนย้ายและคงสิทธิประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน. ในการประชุมวิพากษ์ผลงานจัดโดยสำนักงานประกันสังคม

ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 29 เมษายน 2562 ณ ห้องบอลรูม 1 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์.

ผู้ตรวจราชการกรมของสำนักงานประกันสังคม. (12 มกราคม 2561). *สัมภาษณ์*.

ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน. (29 มีนาคม 2561). *สัมภาษณ์*.

มิว (นามสมมติ). (9 ธันวาคม 2560). *สัมภาษณ์*.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2560). *ปัญหาแรงงานต่างด้าว ภาครัฐต้องเข้มงวดเรื่องกฎหมาย* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-77411> [2561, 3 กรกฎาคม].

ยี (นามสมมติ). (9 ธันวาคม 2560). *สัมภาษณ์*.

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม. (26 กุมภาพันธ์ 2561). *สัมภาษณ์*.

วัน (นามสมมติ). (9 ธันวาคม 2560). *สัมภาษณ์*.

สมชาย (นามสมมติ). (10 ธันวาคม 2560). *สัมภาษณ์*.

สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย. (ม.ป.ป.). *ประชาสัมพันธ์คู่มือแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://malaysia.mol.go.th/node/529> [2561, 3 สิงหาคม].

สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์. (2559). *ระบบประกันสังคมประเทศสิงคโปร์* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.mol.go.th/content/52377/1470640336> [2561, 3 สิงหาคม].

สำนักงานแรงงานประเทศสิงคโปร์. (ม.ป.ป.). *กฎหมายแรงงานของประเทศ* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http://singapore.mol.go.th/labour\\_laws\\_en](http://singapore.mol.go.th/labour_laws_en) [2561, 3 สิงหาคม].

สำนักงานประกันสังคม. (2561). *สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [https://www.sso.go.th/wpr/main/custom/custom\\_detail\\_detail\\_1\\_160\\_0/85](https://www.sso.go.th/wpr/main/custom/custom_detail_detail_1_160_0/85) [2561, 25 ธันวาคม].

สำนักงานประกันสังคม. (ม.ป.ป.). *การประกันสังคมในประเทศไทย* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?cat=889> [2560, 4 พฤษภาคม].

สำนักงานประกันสังคม. (ม.ป.ป.). *ความเป็นมาของการประกันสังคม* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.sso.go.th/library/sites/all/themes/library/web\\_content/history/1.pdf](http://www.sso.go.th/library/sites/all/themes/library/web_content/history/1.pdf) [2560, 4 พฤษภาคม].

สำนักงานประกันสังคม. สำนักเงินสมทบ. (2561). *ข้อมูลแรงงานต่างชาติ จำแนกตามสัญชาติ ปี 2555-2560 (รายเดือน)*. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.

สำนักงานประกันสังคม. สำนักสิทธิประโยชน์. (2561). *การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ผู้ประกันตนต่างด้าว*. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ม.ป.ป.). *ILO คืออะไร ILO ทำอะไร* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro->

bangkok/documents/publication/wcms\_098257.pdf [2562, 20 มกราคม].

Asian Development Bank. (n.d.). *ADB' Social Protection Strategy* [online]. Available from: <http://www.adb.org/themes/social-development/social-protection/about> [2017, May 3].

Hirose, K., Nikac, M., & Tamago, E. (2011). *Social Security for Migrant Workers A rights-based approach*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization. (1952). *Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)* [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C102:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C102:NO) [2017, May 7].

International Labour Organization. (1962). *Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)* [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C118:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C118:NO) [2017, May 7].

International Labour Organization. (1982). *Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)* [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C157:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C157:NO) [2017, May 7].

International Labour Organization. (2011). *World social security report: Providing coverage in times of crisis and beyond*. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization. (2015). *Social protection for migrant workers*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization. (n.d.). *About the ILO* [online]. Available from: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> [2017, May 8].

Sabates-Wheeler, R., & Waite, M. (2003). *Migration and Social Protection: A Concept Paper*. Brighton: Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty.

The United Nation General Assembly. (1948). *The Universal Declaration of Human*

*Rights* [online]. Available from: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> [2017, May 3].

World Bank. (2016). *Social Protection & Labor Overview* [online]. Available from: <http://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionlabor/overview#1> [2017, May 5].



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สาทิณี ศิริไพบูลย์
วัน เดือน ปี เกิด	24 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่เกิด	ชลบุรี
วุฒิการศึกษา	จบการศึกษาปริญญาตรี จากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY