



ปัญหาว่าด้วยการขายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

โดย

นายชัยฉริ อภิทวีวัฒน์กุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ปัญหาว่าด้วยการขยายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนแบบสมัครใจ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

**THE PROBLEM OF EXPANDING THE SCOPE OF THE
RIGHT OF VOLUNTARILY INSURED PERSONS**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS
GRADUATE SCHOOL OF LAW
ASSUMTION UNIVERSITY**

NOVEMBER 2010

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ปัญหาว่าด้วยการขยายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน
ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ
(THE PROBLEM OF EXPANDING THE SCOPE OF THE
RIGHT OF VOLUNTARILY INSURED PERSONS)

ชื่อผู้เขียน : นาย ชัยสรี ลิขิตวิวัฒน์กุล
ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขากฎหมายธุรกิจ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ฐพงศ์ โปษะบุตร | กรรมการ |
| 3. นาย เสถียรภาพ นาคหลวง | กรรมการ |

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต


..... ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ฐพงศ์ โปษะบุตร)

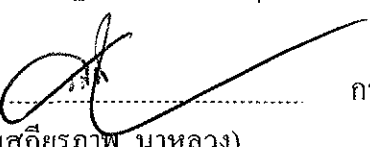
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ (พิเศษ) วิชัย อริยะนันทะกะ)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ฐพงศ์ โปษะบุตร)


..... กรรมการ
(นายเสถียรภาพ นาคหลวง)

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ปัญหาว่าด้วยการขยายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน
ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ
ชื่อผู้เขียน : นายชัยสิริ ลิขิตวิวัฒน์กุล
ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขากฎหมายธุรกิจ)
ปีการศึกษา : 2553
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ธีรพงศ์ โปษะบุตรกรรมการ
3. นายเสถียรภาพ นาคหลวง กรรมการ

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัญหาในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นบทบัญญัติในเรื่อง การสมัครเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ โดยศึกษาในเรื่องการขยายความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ พร้อมทั้งศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดและหลักเกณฑ์ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ สมาคมประกันสังคมระหว่างประเทศ และ กฎหมายต่างประเทศโดยเฉพาะ ประเทศอเมริกา ญี่ปุ่น ไชปรัส และ ฟิลิปปินส์

ผลจากการศึกษาพบว่า เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ในการได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม และเพื่อเสนอแนะแนวทางตลอดจนการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคม ตามมาตรา 40 แห่ง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมุ่งหวังว่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยเหลือให้ผู้ใช้แรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระได้มีโอกาสที่จะสามารถเข้าสู่ระบบความคุ้มครองประกันสังคมได้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับระบบสากล

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยการขยายขอบเขตประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจจาก 3 กรณี คือประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร และประโยชน์ทดแทนกรณีตายเป็น 5 กรณี คือเพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย และประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ส่วนการจ่ายเงินสมทบนั้นสมควรที่จะมีการปรับปรุงให้มีการจ่ายเงินสมทบโดยคำนึงถึงรายจ่ายที่จะต้องจ่ายไปและรายได้ของ

ผู้ประกันตนแบบสมัครใจมาเป็นฐานในการคำนวณ และควรมีการแก้ไขจากการส่งเงินสมทบจากรายปี ปีละ 3,360 บาท มาเป็นรายเดือนโดยการเปลี่ยนรูปแบบการจัดเก็บจากรูปแบบอัตราคงที่เป็นอัตราเสมอภาค เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและสภาพเศรษฐกิจของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีการแข่งขันสูงในสังคมปัจจุบัน รวมทั้งยังทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพอิสระเกิดความสนใจในการได้รับความคุ้มครองและอยู่ในระบบการประกันสังคมมากขึ้น อันก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและประเทศที่ยั่งยืนต่อไป



Thesis Title : The Problem of Expanding the Scope of the Right of Voluntarily Insured Persons

Author Name : Mr. Chaisiri Likitvivatkul

Degree : Master of Laws (Business Law)

Academic Year : 2010

Advisory Committee :

1. Prof. Kasemsant Vilavan	Chairperson
2. Assoc.Prof. Nattapong Posakabutra	Member
3. Mr. Sthianrapab Naluang	Member

ABSTRACT

The objective of this thesis is to study and analyze the problem related to Article 40 of Social Security Act B.E. 2533. This Article provides that the status of an insured person under the Social Security Act will be application for a voluntarily insured person. As well as, a comparative study of system in foreign countries, especially America Japan Cyprus and Philippines, so as to identify possible solutions for any defects in the Thai Social Security Laws.

The researcher holds that under Article 40 social security law inappropriately determines benefits, criteria for being insured, and the contribution rates for voluntarily insured persons. Benefits are granted in only three cases. These cases are childbirth, infirmity and death. However, the law does not provide for health insurance and old age benefits in spite of the fact that these are inseparable from being properly insured. This state of affairs creates problems for those voluntarily insured in view of life contingencies. Moreover, there are a number of problems involved in the enforcement of this law involving provisions which result in unequal treatment of recipients of benefits.

With the above problems, the author is of the opinion that the Social Security Act could be improved by expanding the scope of the right of voluntarily insured persons to become similar to those of compulsorily insured persons, also payment of contributions should be adjusted in similar ways, so that both the compulsorily and voluntarily insured persons would

obtain benefits at similar rates. This should be considered and calculated based on the expenditure and incomes earned by voluntarily insured persons. With a view that it be more fair to insured persons and consistent with the present economic conditions. As a result, the insured persons would acquire more protection and retain their membership in the Fund.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เพราะความเมตตากรุณาและความช่วยเหลือจากท่านอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาและความกรุณาของท่านศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ที่ท่านได้ให้คำสอน วิธีคิดและการวิเคราะห์ในหลายแง่มุมในขณะที่ผู้เขียนได้ศึกษากับท่านในชั้นเรียนและเมื่อท่านได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียนท่านยังได้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษากับผู้เขียนด้วยความเมตตากรุณาและได้สละเวลาของท่านในการตรวจอ่านวิทยานิพนธ์อย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่ ทำให้ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านได้กรุณารับเป็นประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนและความเมตตาของท่านที่มีต่อผู้เขียนในช่วงเวลาภายหลังการสอบวิทยานิพนธ์

นอกจากนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ (พิเศษ) วิชัย อริยะนันท์ทกะ ท่านศาสตราจารย์ ฌัฐพงศ์ โปษะบุตร และท่านอาจารย์เสถียรภาพ นาหลวง ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาของท่านในการรับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และการให้คำแนะนำ ชี้แนะที่มีประโยชน์ต่อผู้เขียนในช่วงเวลาภายหลังการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะนิติศาสตร์ที่ได้ให้ความรู้กับผู้เขียนตลอดช่วงระยะเวลาที่ผู้เขียนได้ศึกษาอยู่ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ นิติกร และ เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ที่กรมประกันสังคมที่ได้ช่วยให้ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และรวมถึงเพื่อนๆ ร่วมรุ่นภาควิชากฎหมายธุรกิจที่ทำให้ผู้เขียนเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากขึ้นและรู้สึกดีทุกครั้งที่ได้อยู่ในห้องเรียน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ช่วยนัดหมายเวลาให้กับผู้เขียน

ประการสุดท้ายที่สำคัญยิ่งคือ ผู้เขียนขอขอบพระคุณในความรักและความห่วงใยของบิดามารดาที่ได้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เขียนมาโดยตลอด และทำให้ผู้เขียนมีวันนี้ได้ในชีวิตทุกวัน

ประโยชน์อันใดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณความดีดังกล่าวให้บิดามารดา ครูอาจารย์ที่ได้ให้การศึกษาและอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน แต่ทั้งนี้หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ชัยศิริ ลิขิตวิวัฒน์กุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฑ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.4 สมมติฐานการศึกษา.....	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 ประวัติความเป็นมา แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความคุ้มครองผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	6
2.1 ความหมาย.....	6
2.2 ความเป็นมาของกฎหมายประกันสังคม.....	8
2.2.1 ความเป็นมาของการประกันสังคมในต่างประเทศ.....	8
2.2.2 ความเป็นมาของการประกันสังคมในประเทศไทย.....	10

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3	แนวความคิดทางทฤษฎี.....	14
2.3.1	แนวคิดและหลักการทางด้านสังคม.....	14
2.3.2	แนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์.....	15
2.4	หลักการของการประกันสังคม.....	16
2.4.1	หลักการบังคับ.....	16
2.4.2	หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข.....	16
2.4.3	หลักการส่งเงินสมทบแบบไตรภาคี.....	16
2.4.4	หลักการจ่ายตามความสามารถของแต่ละคน.....	17
2.4.5	ผู้ประกันตนจะได้รับการบริการเหมือนกัน.....	17
2.5	การเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ.....	17
2.5.1	การสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน.....	18
2.5.2	ความสิ้นสุดของผู้ประกันตน.....	18
2.5.3	สิทธิประโยชน์ทดแทน.....	18
2.5.4	เงื่อนไขการหมดสิทธิที่จะได้รับเงินประกันสังคม.....	18
2.6	ข้อแตกต่างของการเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับกับแบบสมัครใจ.....	19
2.6.1	ประเภทผู้ประกันตน.....	19
2.6.2	สิทธิของผู้ประกันตน.....	21
2.6.3	ความสิ้นสุดของผู้ประกันตน.....	26
2.7	โครงการบัตรสุขภาพ.....	28
2.8	แหล่งที่มาของเงินกองทุนประกันสังคม.....	30
2.8.1	อัตราการจัดเงินสมทบผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33.....	30
2.8.2	อัตราการจัดเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ.....	30
2.9	การบริหารงบประมาณเงินกองทุนประกันสังคม.....	32
2.9.1	การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม.....	33
2.9.2	รูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ.....	34
2.10	การประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40.....	39
2.10.1	การประชุมครั้งที่ 1/2551.....	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.10.2 การประชุมครั้งที่ 2/2551.....	41
2.10.3 การประชุมครั้งที่ 3/2551.....	43
2.10.4 การประชุมครั้งที่ 4/2551.....	45
2.11 การปรับปรุงประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	46
บทที่ 3 หลักกฎหมายประกันสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ.....	49
3.1 ความหมายของผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามอนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) และสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (ISSA).....	49
3.2 การประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศสหรัฐอเมริกา	52
3.2.1 การส่งเงินสมทบ.....	55
3.2.2 กรณีโครงการหรือแผนการประกันการเจ็บป่วยและการประกัน ทดแทนรายได้.....	55
3.2.3 ปัญหาของการประกันตนแบบบังคับ.....	57
3.3 การประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศญี่ปุ่น.....	58
3.3.1 การประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) หรือ EHI.....	59
3.3.2 การประกันสุขภาพแห่งชาติ.....	60
3.3.3 การประกันบำนาญ (Pension Systems).....	61
3.3.4 กรณีการเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ.....	62
3.4 การประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศ สาธารณรัฐไต้หวัน.....	63
3.4.1 ขอบเขตของความคุ้มครอง.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4.2 การจ่ายเงินสมทบ.....	65
3.4.3 กรณีประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน.....	68
3.4.4 โครงสร้างประโยชน์ทดแทน.....	74
3.5 กฎหมายการประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของ ประเทศฟิลิปปินส์.....	74
3.5.1 โครงการประกันสังคม (the Social Security Program).....	74
3.5.2 โครงการประกันสุขภาพ (the Medicare Program).....	75
3.5.3 โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการ ทำงาน.....	75
3.5.4 การส่งเงินสมทบ.....	76
3.5.5 ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน.....	76
บทที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาการประกันสังคมของประเทศไทย กรณีการกำหนดประโยชน์ ทดแทน และรูปแบบการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่ไม่ เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสากล.....	79
4.1 ปัญหาในการกำหนดประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ.....	79
4.2 ปัญหาทางการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตน แบบสมัครใจ.....	92
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 บทสรุป.....	95
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	96
5.2.1 ด้านกฎหมาย.....	96
5.2.2 ด้านผู้ประกันตน.....	97

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.2.3 ด้านการบริหาร.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	102
ก. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	103
ข. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.....	141
ค. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.....	144
ง. พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภท ของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีไข้ถูกจ้าง พ.ศ. 2537.....	146
ประวัติผู้เขียน.....	153

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1. ตารางที่ 1	การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนแรงงานในระบบกับ แรงงานนอกระบบ.....	2
2. ตารางที่ 2	เปรียบเทียบผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40.....	31
3. ตารางที่ 3	แสดงผลการสรุปผลการบริหารกองทุนประกันสังคม ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2552.....	34
4. ตารางที่ 4	รูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	38
5. ตารางที่ 5	(ร่าง) ประเภตประโยชน์ทดแทน การจ่ายเงินสมทบ และผู้มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ตามมาตรา 40 (ใหม่).....	47
6. ตารางที่ 6	การเปรียบเทียบประโยชน์ตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	81
7. ตารางที่ 7	แสดงจำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2551.....	82
8. ตารางที่ 8	เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยกับต่างประเทศ.....	87
9. ตารางที่ 9	ประเภตประโยชน์ การจ่ายเงินสมทบและผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ ตามมาตรา 40.....	90
10. ตารางที่ 10	การแสดงประโยชน์ทดแทนตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภตของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537.....	94

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคม หรือ (สปส) ที่เข้ามามีบทบาทหน้าที่เพื่อการจัดปัญหา และเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต จึงทำให้เกิดการศึกษาและพัฒนาแนวคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบความมั่นคงในสังคม¹ ที่ซึ่ง ระบบสวัสดิการสังคมเป็นระบบความมั่นคงทางสังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดขึ้นมาเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล ครอบครัว และการรักษามาตรฐานในการดำรงชีวิตตาม ควรแก่สุขภาพ การเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ชราภาพ ดาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตร ทำให้เกิดปัญหาความทุกข์ยาก โดยเฉพาะผู้มีฐานะยากจนที่ไม่สามารถสร้างความมั่นคงได้ ดังนั้น การบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนที่ดีที่สุดก็คือ การให้สมาชิกในสังคมร่วมมือกับรัฐบาลในการสร้างหลักประกันให้แก่สังคมที่ตนเป็นสมาชิก โดยยอมเสียสละเงินจำนวนเล็กน้อยในขณะที่ยังสามารถทำงานได้ เป็นเงินกองทุนโดยมอบให้รัฐเป็นผู้จัดการดูแลเพื่อนำมาใช้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจาก การเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ชราภาพ ดาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตร ซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคม และหมู่คณะ อันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมในรูปของการประกันสังคม²

กฎหมายการประกันสังคม เป็นกฎหมายที่มุ่งทำให้สังคมมีความมั่นคงกำหนดสิทธิพึงมีพึงได้ของประชาชน เกี่ยวกับความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์จากสังคมส่วนรวมโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขจัดปัดเป่าความเดือดร้อน ทุกข์ยาก และเสริมสร้างความสมบูรณ์พูนสุขให้ตามควรแก่สภาพ โดยทั่วถึงกัน ซึ่งรวมตลอดไปถึงบุคคลที่อยู่ในความอุปการะหรือบุคคลในครอบครัวนั้นด้วยหลักสำคัญของการสร้างความมั่นคงทางสังคมที่รัฐจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวมมีดังนี้คือ หลักการประกันหรือการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.

¹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, ระบบความมั่นคงทางสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535), หน้า 2-3.

² สุชาติ วิวงศ์, “การประกันสังคม,” วารสารกฎหมายคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3, 23 (13 มีนาคม 2535): 97.

2533 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542) อันเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือประชาชนและเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายพัฒนานาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ³

ปี	แรงงานในระบบ (ล้านคน)	ร้อยละ	แรงงานนอกระบบ (ล้านคน)	ร้อยละ
2548	13.8	37.9	22.5	62.1
2549	13.68	38.54	21.81	61.44
2550	13.8	37.3	23.3	62.7

จากผลสำรวจล่าสุดในปี พ.ศ.2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ในจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด 37.1 ล้านคน มีกลุ่มแรงงานนอกระบบอยู่ถึง 23.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.7 ในขณะที่แรงงานในระบบมีอยู่เพียง 13.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 37.3 นั้นหมายความว่าแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากราคาสินค้าอุปโภค บริโภคแพงขึ้นนั้นมหาศาล

ซึ่งระบบประกันสังคมในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมกลุ่มคนยากจนและแรงงานที่มีรายได้น้อยไม่แน่นอนเนื่องจากเป็นเศรษฐกิจที่รัฐบาลไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบที่มาที่ไปของการรับหรือจ่ายเงินในทางบัญชีได้นั้นจึงส่งผลทำให้เกิดแรงงานอิสระขึ้น โดยถึงแม้ว่ายังไม่มีการจัดเก็บสถิติอย่างเป็นทางการ แต่จากการประเมินพบว่าขนาดของเศรษฐกิจดังกล่าวของไทยมีขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้นไปกว่านั้น แรงงานนอกระบบของไทยมีจำนวนกว่า 2 ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งครอบคลุมประชากรถึง ร้อยละ 95 ของประชากรทั้งประเทศ แต่ยังคงขาดหลักประกันสุขภาพและหลักประกันการว่างงานถึงร้อยละ 67 เพราะกองทุนประกันสังคมในปัจจุบันมีสมาชิกเพียง 8.2 ล้านคนเท่านั้น ขณะที่กำลังแรงงานในประเทศไทยมีถึง 36 ล้านคน⁴

ปัญหาที่ตามมาคือ แรงงานนอกระบบมักเป็นกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน แต่กลับไม่ได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองจากรัฐทั้งด้านกฎหมายแรงงานและประกันสังคม เนื่องจากรัฐบาลไม่มีฐานข้อมูลของคนกลุ่มนี้ ทำให้กำหนดมาตรการช่วยเหลือลงไปถึงคนกลุ่มนี้ได้ยาก

³ ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2550.

⁴ “เสียงจากแรงงานนอกระบบ,” มติชน สุดสัปดาห์ (30 มกราคม -5 กุมภาพันธ์ 2552): 70.

ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การที่คนจนส่วนใหญ่อยู่ในฐานะผู้ใช้แรงงาน แต่กลับไม่มีโอกาสได้รับ เชื้อช่วยชาติ 2,000 บาท เนื่องจากมิได้มีข้อมูลอยู่ในกองทุนประกันสังคม ที่ผ่านมารัฐบาลจึงไม่สามารถกำหนดนโยบายแก้ปัญหาความยากจนที่เจาะกลุ่มเป้าหมายได้ เพราะรัฐบาลรู้แต่ข้อมูลเฉพาะแรงงานที่ขึ้นทะเบียนจากฐานข้อมูลของระบบประกันสังคม แต่คนจนตัวจริงนั้นรัฐบาลไม่มีข้อมูลเลย ดังนั้นนโยบายของรัฐบาลเพื่อช่วยเหลือคนจนที่ผ่านมาจึงเป็นลักษณะเหวี่ยงแห คือให้เท่าเทียมกันกับทุกคนในประเทศ เช่น นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ซึ่งผลตามมาก็คือนอกจากคนยากจนจะได้ประโยชน์ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยแล้ว ภาครัฐยังมีการระบายจ่ายมากขึ้นอีก

ดังนั้น เพื่อสร้างระบบการดูแลคุ้มครองกลุ่มแรงงานดังกล่าวอย่างครอบคลุมและทั่วถึง โดยเฉพาะในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผู้มีรายได้น้อยรัฐบาลจึงจำเป็นต้องเร่งออกมาตรการเรื่องนี้ ซึ่งมี 2 ปัจจัยที่ผลักดันให้รัฐบาลต้องสร้างระบบเพื่อช่วยเหลือประการแรก คือ แรงกดดันจากกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจอีกประการ คือ แรงจูงใจในด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลเอง เพราะรัฐบาลทราบอยู่แล้วว่าการอัดฉีดเงินไปที่คนจนโดยตรงเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจที่ให้ผลเร็ว เพราะคนกลุ่มนี้เมื่อได้เงินมาก็จะใช้จ่ายทันที ดังนั้น ในยามวิกฤติรัฐบาลซึ่งมีความจำเป็นต้องกระตุ้นเศรษฐกิจ จึงพยายามหาช่องที่จะแจกเงินแก่คนกลุ่มนี้ โดยเร่งสร้างระบบเพื่อให้เงินกระจายลงไปหาคนกลุ่มนี้ให้เร็วที่สุด และจากผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการขยายการประกันสังคมผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ซึ่งสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ ทีดีอาร์ไอ พบว่า ช่องว่างที่สำคัญของการสร้างหลักประกันทางสังคมให้กลุ่มแรงงานอิสระ คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่แม้จะเปิดโอกาสให้กลุ่มแรงงานอิสระ สมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ตามมาตรา 40 แต่เงื่อนไขสิทธิประโยชน์ยังไม่สอดคล้อง ทั้งกรณีผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ต้องเป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว ปีละ 3,360 บาท ขณะที่ได้รับสิทธิประโยชน์ เพียง 3 กรณี คือ 1. คลอดบุตร 2. ทูพพลภาพ และ 3. ดาย ซึ่งแตกต่างอย่างมากจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสนใจ และตัดสินใจสมัครเข้าสู่ระบบความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ตามมาตรา 40 โดยเฉพาะคำนิยามผู้ประกันตนสิทธิประโยชน์ การจ่ายเงินสมทบรวมถึงปัญหาอุปสรรคและความต้องการได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคม เพื่อหาข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคม เพื่อนำไปสู่การขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาและเปรียบเทียบแนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศไทยและของต่างประเทศ
2. ศึกษาแนวความคิดและบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศไทยตลอดจนแนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังกล่าว
3. วิเคราะห์การขยายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 40 ผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่จะนำมาใช้ในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการสร้างความมั่นคงของประเทศไทย

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการทำการศึกษาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของประเทศไทยโดยเฉพาะในส่วนของสิทธิในการได้รับประโยชน์ของผู้ประกันตนเอง เปรียบเทียบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายประกันสังคม (Social Insurance Act) ของต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับสาขาอื่นอีก ซึ่งได้แก่เศรษฐศาสตร์แรงงาน

1.4 สมมติฐานการศึกษา

เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542) นั้นไม่เหมาะสมและเพียงพอในการแก้ไขปัญหาของสิทธิผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่มีสิทธิได้รับประโยชน์เพียง 3 กรณีเท่านั้นคือ 1. คลอดบุตร 2. ทูพพลภาพ และ 3. ตาย ซึ่งแตกต่างจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขยายประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น โดยมีการกำหนดการจัดเก็บเงินสมทบจากความช่วยเหลือของภาครัฐและเอกชนให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ เพื่อเป็นหลักประกันว่า ชีวิตจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นในสังคม เพราะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการศึกษาโดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาตามขอบเขตของการศึกษา โดยการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอันประกอบด้วย ตำรากฎหมาย วารสาร บทความ เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) ทั้งของต่างประเทศและของในประเทศ ตลอดจนความเห็นของนักกฎหมาย และนำข้อมูลความรู้ที่ได้ทั้งหมดมาทำการศึกษาและวิเคราะห์เทียบเคียงเปรียบเทียบถึงผลดีและผลเสียในการนำแนวทางต่าง ๆ มาใช้อย่างรอบคอบ และศึกษาวิเคราะห์ถึงกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในการให้ฝ่ายบริหารออกกฎหมายในการขยายขอบเขตความคุ้มครองของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ต่อผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงหลักแนวความคิดของกฎหมายประกันสังคม แบบภาคสมัครใจได้อย่างถูกต้อง
2. ทำให้สามารถนำเสนอแนวคิด และบทบัญญัติที่เหมาะสมในการนำกฎหมายประกันสังคมมาปรับใช้แก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้มีความสามารถประเมินความเหมาะสมและความพร้อมในการดำเนินการในเชิงรุก
4. ทำให้มีการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตภายใต้ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง
5. ทำให้ฝ่ายภาครัฐ สามารถกำหนดทิศทางการนโยบายในการให้ความคุ้มครองหลักประกันในการดำรงชีวิตของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

ประวัติความเป็นมา แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ ความคุ้มครองผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533

ในการดำรงชีวิตของมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในแต่ละสังคม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาของสังคมให้มีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น ซึ่งจากความต้องการความเป็นอยู่ที่มีความสะดวกสบาย และมีความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในด้านร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ต้องการให้ตนปราศจากภัยอันตราย ความเจ็บป่วย หรือโรคภัยไข้เจ็บ มนุษย์จึงมีความต้องการความมั่นคงของชีวิตโดยมีหลักประกันว่าการตอบสนองทางกายจะคงอยู่ตลอดไป จึงต้องหาทางป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายที่จะเกิดขึ้น การประกันสังคม ถือว่าเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ในแง่ของการสร้างหลักประกันว่าปัจจัยสี่นั้นคงอยู่แม้ตนเองจะเจ็บป่วยทุพพลภาพหรือทำงานไม่ได้ด้วยกรณีใดๆก็ตาม ในขณะที่มนุษย์ได้ใช้ชีวิตในช่วงการทำงาน

2.1 ความหมาย

ในเรื่องความหมายของการประกันสังคม มีผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

กรีซ เกตุแก้ว กล่าวไว้ว่า การประกันสังคม คือ วิธีการให้ประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคคลผู้มีอาชีพบางประเภทและครอบครัว ในยามที่มีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้น ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ เช่น ในยาม ว่างาน ป่วยเจ็บ พิกการ ทุพพลภาพ ชราภาพ เป็นเหตุให้ขาดรายได้ โดยผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการนี้ จะต้องเสียสละรายได้ของตนบางส่วน ในระหว่างที่ทำมาหากินได้เก็บไว้ในเงินสมทบทุนส่วนกลาง ทำนองเดียวกับเงินสะสมเมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น ก็จะได้รับเงินประกันสังคมเป็นรายเดือน รายงวด แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องมีการสอบสวนว่ามีความจำเป็นหรือไม่ เพราะถือว่าเป็นสิทธิของผู้ประกัน⁵

นิคม จันทรวิทุร ได้ให้นิยามการประกันสังคมว่า เป็นโครงการที่รัฐได้จัดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้จากประชาชน

⁵ กรีซ เกตุแก้ว, การประกันสังคมมีประโยชน์อย่างไร(พระนคร: กรมประชาสงเคราะห์, 2503), หน้า 9.

ที่มีรายได้ประจํานำมาสมทบรวมกันเป็นกองทุนกลาง โดยรัฐบาลและนายจ้างออกเงินสมทบด้วย กองทุนกลางนี้นำไปใช้ในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย พิกการ ทูพพลภาพ กรณีตงงาน และชราภาพ⁶

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิกล่าวไว้ว่า ประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐบาลดำเนินการขึ้นเพื่อสร้างประกัน และความมั่นคงในชีวิตให้แก่ประชาชน โดยเน้นการจัดเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้ประจํารวมเป็นกองทุนกลาง โดยนายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบด้วย เพื่อนำไปจัดสรรช่วยเหลือประชาชนกรณีประสบเคราะห์กรรมต่างๆ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เช่น กรณีประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย พิกการ หรือตาย เป็นต้น⁷

วิชัย โสสุวรรณจินดากล่าวไว้ว่า การประกันสังคม คือ ระบบที่มีทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนรวมกันดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นของลูกจ้าง ทั้งนี้ ทั้งสามฝ่ายร่วมสมทบเข้ากองทุนมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้ กองทุนจะมีบริหารในรูปแบบที่ทั้งสามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนประเภทของการประกันอาจครอบคลุมไปถึง การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย พิกการ ทูพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ การว่างงาน ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ⁸

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ให้คำจำกัดความของระบบประกันสังคม ว่า คือระบบให้การประกันค่อนุคคลในสังคมที่มีปัญหา หรือได้รับความเดือดร้อนทางด้านการเงิน อันเนื่องมาจากการประสบภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือกันระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกันและเฉลี่ยความเสี่ยง หรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัย หรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่า ประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ หรือด้านการเงินในระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้ เนื่องจากการต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ อันส่งผลกระทบต่อกรดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ ซึ่งประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกัน ได้แก่ ผู้ที่ส่งเงินเข้าสมทบร่วม

⁶ นิคม จันทรวิทุร, กฎหมายประกันสังคม 35 ปีแห่งการฝ่าฟันจน “ฝันที่เป็นจริง” (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยามรัฐ, 2533), หน้า 3.

⁷ บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “แนะนำกองทุนประกันสังคมไทย,” ใน เร่ร่กรรัฐประกันการว่างงาน (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมาภพสงศ์พจน์, 2541), หน้า 20.

⁸ วิชัย โสสุวรรณจินดา, กฎหมายประกันสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2533), หน้า 3.

เป็นกองทุนซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง หรือได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้น⁹

กล่าวโดยสรุป การประกันสังคมจึงเป็นการบริการทางสังคมที่รัฐบาลได้จัดขึ้นและดำเนินการโดยรัฐบาล โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ประกันตนในสถานประกอบและที่สมัครใจ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนในช่วงเวลาของชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงเจตนารมณ์ของการประกันสังคมที่ยึดถือผลประโยชน์ของผู้ประกันตนเป็นสำคัญ ดังเช่นที่ประเทศไทยได้รับเอาหลักการดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในกฎหมายประกันสังคมเช่นเดียวกับหลายๆ ประเทศทั่วโลก

2.2 ความเป็นมาของกฎหมายประกันสังคม

เนื่องจากความต้องการของมนุษย์เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยเฉพาะความต้องการความมั่นคงของชีวิต จึงได้มีการพัฒนารูปแบบของกฎหมายในรูปแบบการประกันสังคม ซึ่งมีวิวัฒนาการดังนี้

2.2.1 ความเป็นมาของการประกันสังคมในต่างประเทศ

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 หลายประเทศในยุโรป เริ่มตระหนักถึงปัญหาของแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่สามารถสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของตนเอง ครอบครัว ตลอดจนความล้มเหลวของวิธีการสร้างหลักประกันทางรายได้อื่นๆ แก่บุคคลที่มีอยู่ในสังคม

เริ่มจากรัฐต่างๆ ในประเทศเยอรมันหลายรัฐได้มีการจัดตั้งกองทุนการเจ็บป่วยขึ้นในปีค.ศ.1850 จากนั้นปี ค.ศ. 1883 รัฐบาลสาธารณรัฐเยอรมัน ภายใต้การนำของเจ้าชายบิสมาร์ต (Bismarck) นายกรัฐมนตรี ได้นำเอาหลักประกันภัยมาบังคับใช้เป็นประเทศแรก โดยในระยะแรกเป็นเพียงการที่รัฐบาลกลางให้ความช่วยเหลือรัฐบาลท้องถิ่น เนื่องจากระยะเริ่มแรกไม่ได้รับเงินทุนประเดิม เจ้าชายบิสมาร์ตจึงได้ขอความร่วมมือจากสมาคมอาชีพ ซึ่งมีอยู่ในขณะนั้นทั้งหมด 8 ประเภท และต่างก็เป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน ให้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนการเจ็บป่วยขึ้น โดยบังคับให้ลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ และบริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประกันสังคม คือมุ่งหมายให้ลูกจ้างผู้ประกันตนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรัฐบาลมีหน้าที่

⁹ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม, หลักกฎหมายประกันสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538), หน้า 15-16.

ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด จึงเป็นหลักการของการประกันสังคมตั้งแต่นั้นมา การประกันการเจ็บป่วยจากการทำงานดำเนินการโดยสมาคมนายจ้าง การประกันทุพพลภาพและชราภาพบริหารโดยองค์การระดับจังหวัด

การประกันสังคมจึงเริ่มใช้เป็นครั้งแรกในประเทศเยอรมัน โดยกฎหมายฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติประกันสังคมเกี่ยวกับการเจ็บป่วย ใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 1883 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องการรักษาพยาบาล ข้าราชการโรค และให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหากลูกจ้างผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ โดยลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองจะต้องมีค่าจ้างหรือรายได้ไม่เกิน 2,000 มาร์คต่อปี และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการด้วย 2 ส่วน ในขณะที่นายจ้างจ่ายเพียง 1 ส่วน ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด¹⁰

หลังจากนั้นต่อมาอีกหนึ่งปี การประกันการประสบอันตรายก็ได้เกิดขึ้นโดยตราเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคมเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงาน ค.ศ. 1884¹¹ แต่เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐสภาในด้านการเงิน การประกันสังคมในระยะแรกจึงสามารถทำกันได้ในเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานกันในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น การประกันประเภทนี้จะให้ความคุ้มครองในเรื่องของค่าใช้จ่ายในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง รวมไปถึงการจ่ายบำนาญให้ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพและจ่ายบำนาญให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะในกรณีที่ลูกจ้างเคราะห์ร้ายเสียชีวิต ซึ่งจะรวมถึงการจ่ายค่าทำศพด้วย ซึ่งปรากฏว่าได้ผลดี ทำให้สังคมสงบสุขและมั่นคงขึ้น

ภายหลังจากนั้นอีกห้าปีต่อมา จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายให้การคุ้มครองแก่ผู้ทุพพลภาพและคนชราขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจ่ายบำนาญให้คนงานที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำ ซึ่งสูญเสียความสามารถในการทำงานและจ่ายเงินบำนาญให้แก่ผู้ที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามไม่มีคนงานใดก็ตามที่จะมีอายุอยู่ถึง 70 ปี ตามที่กำหนด เพราะมักจะกลายเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ก็เสียชีวิตไปก่อน ส่วนอัตราเงินบำนาญในขณะนั้นค่อนข้างต่ำมาก และเป็นที่น่าสังเกตว่าในสมัยนั้นการบริหารงานตามกฎหมายฉบับดังกล่าวจะมีองค์การบริหารเป็นของตนเอง โดยมีผู้แทนจากนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้บริหาร ค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้จ่ายจะมาจากเงินสมทบของนายจ้าง

¹⁰ นิดา ดิสุตจิต, “แนวทางการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2545), หน้า 33-34.

¹¹ นิรมล เชื้อไทย, “แนวทางการพัฒนากระบวนการจ่ายประโยชน์ทดแทน กองทุนประกันสังคม: ศึกษากรณีสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุพรรณบุรี,” (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 24.

เครื่องหนึ่งถูกจ้างเครื่องหนึ่งโดยมีรัฐบาลให้การอุดหนุนบางส่วนเท่านั้น จากนั้นปี ค.ศ. 1889 ก็นำมาสู่การสร้างหลักประกันของผู้เกี่ยวข้องทั้งสามส่วน คือ คนงาน นายจ้าง และรัฐบาล ภายใต้หลักการประกันเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ในสังคม โดยแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในเวลาที่เขาต้องการความช่วยเหลือ

ถึงแม้ว่ากฎหมายประกันสังคมของประเทศเยอรมันในขณะนั้น จะยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก แต่อย่างไรก็ตามการประกันสังคมของประเทศเยอรมันถือเป็นนโยบายทางสังคมที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นระบบเป็นประเทศแรกของโลก หลังจากประเทศเยอรมันได้นำระบบการประกันสังคมเข้าไปใช้เพื่อแก้ไขวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองจนประสบความสำเร็จเป็นผลดีการประเทศชาติแล้ว ต่อมาประเทศออสเตรียก็ได้้นำระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมันไปปรับปรุงใช้บ้างก็ได้รับผลดีแก่ประชาชนและประเทศชาติ ทำให้ประเทศต่างๆ ได้นำหลักและวิธีการประกันสังคมไปปรับปรุงและดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ในประเทศของตน ซึ่งก็ประสบผลดีเช่นเดียวกัน

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้ยุติลง ประเทศทั้งหลายในทวีปยุโรปได้รับการกระทบกระเทือนทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทุกประเทศต่างประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และปัญหาสังคมยุ่งยากโดยทั่วกัน ระบบการประกันสังคมจึงได้แพร่หลายเข้าสู่ประเทศเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว อาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันทุกประเทศในทวีปยุโรป มีระบบประกันสังคมโดยทั่วถึงกันแล้ว¹²

2.2.2 ความเป็นมาของการประกันสังคมในประเทศไทย

การประกันสังคมนั้นมีความมุ่งหมายให้ผู้ประกันมีความมั่นคงในเรื่องรายได้สำหรับตนเองและครอบครัวในยามที่ขาดรายได้เพราะภัยสังคมต่างๆ เช่น เจ็บป่วย พิกัด ขราภาพ ว่างาน ทำมาหากินไม่ได้เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการสร้างหลักประกันทางสังคม คือการใช้เครื่องมือทางสังคมเพื่อป้องกันบุคคลจากมาตรฐานการเป็นอยู่ที่ต่ำ ทั้งนี้ไม่ว่าอยู่ในสภาพดังกล่าวเป็นแบบถาวรหรือชั่วคราวก็ตาม

การสร้างหลักประกันสังคมเกิดขึ้นในสมัย จอมพล ป.พิบูลสงคราม เมื่อ พ.ศ. 2495 ซึ่งมีนโยบายให้ประชาชนได้อยู่ดี กินดี มีหลักประกันความมั่นคงในสังคม จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาดำเนินการ และยังให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์สวัสดิการ

¹² บุญชู ชาวเชียงขวาง, “การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่อการรับบริการประกันสุขภาพในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดสุพรรณบุรี,” (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541), หน้า 139-143.

ประชาชน เรียกว่า คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์ โดยมีจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นประธานและมีกรรมการอีก 11 คน กรรมการชุดนี้ได้ประชุมกันวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2495 เห็นว่าการให้ความช่วยเหลือประชาชนให้มีหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนและตลอดไปจำเป็นต้องใช้วิธีการประกันสังคมจึงมีมติให้มีการดำเนินงานสงเคราะห์ประชาชน ตามวิธีการประกันสังคมเพื่อให้ความคุ้มครองและหลักประกันอันมั่นคงแก่ประชาชนในยามประสบความเดือดร้อนหรืออุบัติเหตุต่างๆ

หลักการที่จะให้ประชาชนแต่ละคนได้ช่วยตัวเองและครอบครัวจึงได้ตั้งอนุกรรมการขึ้นทำหน้าที่กำหนดหลักการวิธีการดำเนินงาน ซึ่งเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ.2495 ได้เสนอความเห็นพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติการประกันสังคมและให้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2497 ด้วยเหตุผลที่ว่า การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ย่อมเกิดขึ้นแก่บุคคลทุกรูปทุกนาม และนำความเดือดร้อนมาสู่บุคคลนั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยแล้วแต่กรณีจึงสมควรจัดระบบความช่วยเหลือขึ้นเพื่อความผาสุกและสวัสดิภาพอันเป็นหลักประกันร่วมกันในความ เป็นอยู่แห่งชีวิตของประชาชน การคลอดบุตร การมีบุตร เจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ชรา และตาย

ต่อมาได้มีการจัดตั้งกรมประกันสังคมขึ้นมาในสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อรองรับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ในรัฐบาลของ จอมพล ป.พิบูลสงคราม ก็ประสบปัญหาแบบเดียวกับรัฐบาลของเจ้าชายบิสมาร์ต แห่งเยอรมันและประธานาธิบดี รูสเวลท์ แห่งสหรัฐอเมริกาประสบมาแล้ว คือ ถูกคัดค้านอย่างหนักจากบริษัทประกันภัย องค์กรและรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนการโจมตีจากหนังสือพิมพ์และประชาชนที่ไม่เข้าใจอย่างรุนแรง ภายหลังในปี พ.ศ. 2497 จอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงสั่งระงับใช้กฎหมายฉบับนี้โดยไม่มีกำหนด จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2504 คณะปฏิวัติโดย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ยุบกรมประกันสังคมและมีดำริให้ยกเลิกกฎหมายประกันสังคม แต่ถูกยับยั้งโดย ดร. ปกรณ์ อังศุสิงห์ อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ในขณะนั้น และ ดร. มาลัย หุวะนันทน์ รองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ จึงได้ชี้แจงความจำเป็นที่ยังต้องมีการขอให้มีการรักษาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ไว้ก่อน โดยมีหัวหน้ากองความมั่นคงทางสังคมคนแรก คือ นายนิคม จันทรวิทุร ซึ่งมีบทบาทอย่างสูงในเรื่องประกันสังคมของไทยในเวลาต่อมา

49506 ๒.4

ในปี พ.ศ. 2507 กระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 เสียใหม่ เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว จึงได้มีมติให้สภาวิจัยแห่งชาติศึกษาข้อเท็จจริง และเสนอความเห็นเพื่อประกอบในการพิจารณา สภาวิจัยแห่งชาติได้เสนอรายงานในปี พ.ศ. 2508 ระบุว่า การประกันสังคมที่ให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเองนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของทางราชการได้ แต่ประชาชนที่ยังยากจนจะต้องเดือดร้อนจากการเสียเบี้ยประกันส่วนที่มีรายได้มาก ก็ใช้บริการทางการแพทย์ได้ตามความต้องการอยู่แล้ว ซึ่งอาจไม่เห็นความจำเป็น

ในส่วนของนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเป็นสองเท่าของลูกจ้าง เป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตปรับราคาสินค้า ซึ่งจะทำให้ประชาชนเดือดร้อนได้ สภาวิจัยแห่งชาติได้เสนอรัฐบาล ถ้าจะให้กฎหมายนี้ จะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง กรณีที่ลูกจ้างได้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดจากการทำงาน อันจะถือว่า เป็นอีกวิธีหนึ่งของประกันสังคม กองทุนทดแทนนี้ได้เก็บเงินสมทบเฉพาะนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในอัตราร้อยละ 0.2 ถึงร้อยละ 4.5 ตามประเภทกิจการของนายจ้าง ทั้งนี้ มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนซึ่งเริ่มดำเนินการปี พ.ศ. 2517 เป็นองค์การที่รับผิดชอบในการบริหารงานขึ้นกับกรมแรงงาน

การประกันสังคมถูกนำมาพิจารณาอีกครั้ง ในปี พ.ศ. 2518 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของกรมประชาสัมพันธ์ ให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้น โดยมีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นประธาน¹³

ปี พ.ศ. 2522 คณะกรรมการเฉพาะกิจ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับใหม่ พร้อมทั้งรายงานการเตรียมการประกันสังคม หลักการที่จะเสนอในครั้งนี้มีสาระ คือ ในระยะแรกควรเริ่มจากโครงการประกันสุขภาพก่อน โดยเฉพาะการให้ประโยชน์ด้านการเจ็บป่วย และการคลอดบุตร ส่วนประเภทอื่นๆ อาทิเช่น ชราภาพ พิกัด ทูพพลภาพ และการว่างงาน ถือว่าเป็นประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว ยังไม่อาจที่จะให้ข้อมูลเพียงพอได้ สำหรับกองทุนเงินประกันสังคมก็ให้เก็บจากสามฝ่าย รวมกันให้อัตราร้อยละ 4.5 อันเป็นอัตราที่คำนวณแล้ว ซึ่งสามารถครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายได้ทั้งหมด และในระยะแรกให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้บริหารเงินกองทุนไปก่อน ต่อไปก็ให้มีหน่วยงานอิสระ ประกอบด้วยผู้แทนสามฝ่าย เป็นผู้บริหารกองทุนและกิจการที่ใช้กฎหมายนี้บังคับในระยะแรกกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงอีกห้าจังหวัด

กระทรวงมหาดไทย ได้นำเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติให้รอไว้เสนอรัฐบาลชุดต่อไป รัฐบาลชุดต่อมา มีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติรับหลักการประกันสังคมในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2523 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมไว้ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 มี

¹³ โครงการวิทยาลัยการเมือง, รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (นันทบุรี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548), หน้า 51.

ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานคณะกรรมการอีก 4 คณะ ประกอบด้วยด้านการแพทย์ กฎหมาย การเงิน และการบริหาร โดยพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497¹⁴

คณะกรรมการได้สรุปผล เสนอต่อคณะรัฐมนตรีผ่านกระทรวงมหาดไทยว่า การประกันสังคมควรเริ่มดำเนินการกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปใน 10 จังหวัด ระยะแรกจะประกันการเจ็บป่วยที่ต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล การทุพพลภาพ การคลอดบุตร และการตาย และจะขยายไปสู่การให้บริการคนไข้นอก ส่วนเงินสมทบนั้น ให้จัดเก็บในอัตราส่วนร้อยละ 1.5 ของรายได้ลูกจ้างที่มีสำนักงานประกันสังคม อยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการการประกันสังคม ซึ่งเป็นไตรภาคีเป็นผู้บริหาร และมีข้อยกเว้นให้ลูกจ้างที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้สูงกว่า หรือให้บริการดีกว่าที่กฎหมายกำหนดใช้ที่กฎหมายไว้ยังมีสิทธิคงเดิม

คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการที่เสนอในเดือนกันยายน พ.ศ. 2525 แต่ให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และระเบียบราชการแผ่นดินพิจารณารายละเอียดก่อน และได้ให้ความเห็นว่า ควรจะขยายขอบเขตของงานกองทุนทดแทนออกไปให้ทั่วถึงทุกจังหวัดก่อน เพื่อเป็นการวางรากฐานของการประกันสังคม ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2527 ให้ขยายกองทุนออกไปทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2528 ขณะที่สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้เสนอ เรื่อง การขยายเงินกองทุนทดแทน โดยการจัดตั้งระบบของการประกันสังคมในรูปแบบกองทุนสุขภาพ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2528 คณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการเรื่อง กองทุนสุขภาพ และมอบให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณา

ในระหว่างที่ยังไม่มีการบังคับใช้ระบบประกันสังคมอยู่นี้ กระทรวงการคลังได้พยายามส่งเสริมให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 ตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้าง ได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นด้วยความสมัครใจ โดยมีเงินสมทบจากทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนหนึ่งเมื่อออกจากงาน ในปี พ.ศ. 2530 คณะรัฐมนตรีก็ได้เสนอพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสภาได้มีมติรับหลักการแต่ก็มีข้อท้วงติงจากหลายฝ่ายว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีขอบเขตที่แคบเกินไป และอาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการประกันสังคม¹⁵

ต่อมาในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2530 กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอเรื่องการประกันสังคมให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง โดยครั้งนี้คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการ โดยให้กระทรวงมหาดไทยร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมให้ครอบคลุมทุกประเภทของการประกัน

¹⁴ โครงการวิทยาลัยการเมือง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 51.

¹⁵ โครงการวิทยาลัยการเมือง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 52.

แล้วส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2530 ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้วเสร็จใน เดือนสิงหาคมให้ใช้ชื่อว่า ร่างพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการแรงงาน คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบร่างที่คณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2530 ให้นำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรต่อไปและคณะกรรมการวิสามัญได้ประสานแนวคิด และหลักการทั้ง 5 ร่างเข้าไว้ด้วยกัน ในชื่อว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ..... และในสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรับรองวาระ 3 ในวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 เมื่อร่างพระราชบัญญัตินับนี้ได้เข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภา ปรากฏว่า ในวาระที่ 1 วุฒิสภามีมติรับหลักการ แต่ในวาระที่ 2 มีการแก้ไขจนเนื้อหาแตกต่างจากเดิมมาก จึงต้องตั้งคณะกรรมการร่วม 2 สภาขึ้นมา เพื่อพิจารณาให้เป็นไปตามขั้นตอนของรัฐธรรมนูญซึ่งคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบ แต่แล้วสภาผู้แทนราษฎรก็ได้มีมติรับรองยืนยันให้ผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขึ้นด้วยคะแนนเสียง 330 ต่อ 0 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ทำให้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 และมีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2537 และนำมาใช้ถึงปี พ.ศ. 2542 จึงได้ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2542 เป็นต้นไป เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎเกณฑ์บางประการให้สอดคล้องกับแนวโน้มนโยบายของรัฐ¹⁶

2.3 แนวความคิดทางทฤษฎี

หลักการแนวความคิดที่สำคัญของการประกันสังคม มีดังนี้

2.3.1 แนวคิดและหลักการทางด้านสังคม

มนุษย์ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างน้อยจะต้องมีสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เป็นสิ่งรองรับ กล่าวคือ จะต้องมียาอาหารสำหรับบริโภค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค แต่สิ่งเหล่านั้นจะจัดหาได้ก็ต้องอาศัยเงินเป็นหลักในการซื้อหา และเงินที่จะหามาเพื่อจัดหาสิ่งจำเป็นแก่ชีวิตเพื่อการยังชีพส่วนใหญ่จะต้องมาจากการประกอบอาชีพและมีรายได้¹⁷

นอกจากจะต้องมีสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่จะทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีพอยู่ได้แล้ว สังคมก็มีส่วนทำให้ความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จนทำให้สิ่งจำเป็นพื้นฐานมี

¹⁶ โครงการวิทยาลัยการเมือง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 52.

¹⁷ กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย, “เรื่อง ความมั่นคง และประกันสังคม, เอกสารลำดับที่ 64 เล่มที่ 1/2514,” 2522, หน้า 20-21.

ความแตกต่างกันออกไปตามสภาพของความเจริญของสังคม งานทำให้เกิดรายได้ และมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของความเป็นคน และมีประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐที่มีต่อประชาชนเกี่ยวกับการรักษาความสงบและสันติสุขภายในนั้น แต่เดิมมีความเชื่อว่ารัฐจะมีหน้าที่การรักษากฎหมายให้มีผลบังคับ เพื่อให้สังคมมีความเรียบร้อย แต่ต่อมาได้มุ่งถึงความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้ามามีส่วนเข้าไปช่วยเหลือโอบอุ้มประชาชนที่ยากจนให้อยู่ดีกินดี มีสุขภาพที่ดี โดยรัฐเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในเรื่องมาตรฐานคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจอันเป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคงของประเทศ โดยจัดทำเป็นการบริการด้านสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคม (Social Welfare) หมายความว่า สภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคมซึ่งได้รับการช่วยเหลือและส่งเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของความจำเป็นที่จะอยู่ในสังคมอย่างทัดเทียมกัน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำหรับวิธีการที่ประเทศต่างๆ นำมาใช้อย่างแพร่หลาย คือ การวางหลักประกันในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชนด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพื่อชดเชยรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นหรือการทดแทนรายได้ที่ต้องสูญเสียไป วิธีการเหล่านี้เรียกว่า การประกันสังคม

2.3.2 แนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

เป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือการประยุกต์กับการประกันสังคม คือ การแสวงหาวิธีที่ทำให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อปริมาณเงินกองทุนที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยแบ่งได้ 3 แนวทางดังต่อไปนี้

1. แนวทางเศรษฐศาสตร์สวัสดิการ (Welfare Economics) คือ การกระจายรายได้จากคนรวยไปให้คนจน ในลักษณะของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข กล่าวคือ การใช้สวัสดิการของผู้ประกันตนคนใดคนหนึ่งไม่ทำให้ผู้ประกันตนในระบบเกิดความพอใจน้อยลง

2. แนวทางอรรถประโยชน์สูงสุด (the Utility Theory) ซึ่งหมายถึง ความพอใจที่ผู้บริโภคได้รับในยามที่เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ เช่น กองทุนประกันสังคมที่สามารถให้อรรถประโยชน์สูงสุดยามที่ผู้ประกันตนได้รับความเดือดร้อน

3. แนวความคิดความเจริญเติบโต คือ การเปลี่ยนแปลงของอัตราการออมต่อรายได้หรืออัตราการเพิ่มของประชากร การออมที่สูงขึ้นส่งผลทำให้มีปริมาณทุนมากขึ้น ทำให้มีความมั่นคงเพื่อที่จะนำมาช่วยเหลือผู้ที่ส่งเงินสมทบได้อย่างเพียงพอ เพราะกองทุนมีเงินปริมาณมากนั่นเอง

จากแนวความคิดทั้งหมด ทำให้ในหลายๆ ประเทศในปัจจุบันต่างจัดให้มีการดำเนินงานประกันสังคมแล้วเป็นส่วนมากก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเรื่องที่ยากอันเนื่องมาจากศักยภาพใน

การบริหารงานของประเทศแต่ละประเทศ และลำดับความสำคัญของนโยบายการบริหาร อีกทั้งความยากจนที่เป็นอุปสรรคสำคัญทำให้ยากที่จะจัดให้ความคุ้มครองในรูปแบบเดียวกัน และประการสุดท้ายประโยชน์ทดแทนบางกรณีให้ประโยชน์ทดแทนได้เฉพาะบางกลุ่ม เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สามารถให้ความคุ้มครองผู้ประกอบอาชีพอิสระได้

2.4 หลักการของการประกันสังคม

หลักของการประกันสังคมมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประชาชนทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานได้รับความคุ้มครองโดยทั่วถึงจากการที่ไม่สามารถทำงานได้หรือต้องออกจากงานเมื่อพ้นวัยทำงาน และคุ้มครองไปถึงครอบครัว ซึ่งนโยบายประกันสังคมที่ประเทศต่างๆ ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีหลักการที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประกันสังคมเป็นโครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวอีกระบบหนึ่งที่รัฐได้จัดตั้งขึ้นโดยให้ประชาชนที่มีรายได้มีส่วนช่วยตนเอง ในการร่วมกันเลี้ยงภัยหรือช่วยเหลือความเดือดร้อนระหว่างผู้มีรายได้ไม่น้อยด้วยตนเองด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุน เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมี นายจ้าง ลูกจ้าง และ รัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยกองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ที่ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือดร้อน อาทิ เช่น กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีว่างงาน และ กรณีชราภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญดังต่อไปนี้

2.4.1 หลักการบังคับ

โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้าอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย ซึ่งมีข้อยกเว้นที่น้อยกว่าแบบสมัครใจ

2.4.2 หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข

ซึ่งลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูงแม้ว่าจะได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมน้อย ก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคม เพื่อเฉลี่ยให้แก่ผู้ที่มีรายได้น้อย ที่ได้รับความเดือดร้อนและมีความเสี่ยงที่สูงกว่า

2.4.3 หลักการส่งเงินสมทบแบบไตรภาคี

ที่ให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐมีส่วนรับภาระ เพราะเป็นผู้ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง

2.4.4 หลักการจ่ายตามความสามารถของแต่ละคน

ไม่ใช่วิธีเก็บในอัตราเท่าเทียมกัน โดยใช้ฐานรายได้ของลูกจ้างเป็นเกณฑ์

2.4.5 ผู้ประกันตนจะได้รับการบริการเหมือนกัน

เว้นแต่ จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับมากน้อยเท่าไรขึ้นอยู่กับอัตราฐานค่าจ้างของแต่ละคน¹⁸

จากหลักการสำคัญของการประกันสังคมในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การประกันสังคมจะเริ่มต้นด้วยการออกกฎหมายเพื่อใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีรายได้ประจำก่อน จนเมื่อโครงการมีความพร้อมที่ดีแล้ว จึงจะขยายไปสู่โครงการประกันสังคมในรูปแบบสมัครใจต่อไป

2.5 การเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 มีเจตนารมณ์เพื่อที่ขยายฐานการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมให้รวมถึงบุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง แนวคิดนี้มีได้เป็นแนวความคิดใหม่ เพราะกฎหมายประกันสังคมฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็ยังบัญญัติเรื่องนี้ไว้ด้วย และการนำบุคคลที่มีใช้ลูกจ้างเข้ามาสู่ระบบประกันสังคมนี้ เป็นการสอดคล้องกับหลักการของการประกันสังคมอย่างแท้จริง เพราะการประกันสังคมมุ่งดูแลคนจำนวนมากหรือคนส่วนใหญ่ในสังคม ในปัจจุบันประเทศมีกำลังแรงงานที่เป็นลูกจ้างนอกระบบจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะให้บุคคลเหล่านี้เข้าร่วมในโครงการประกันสังคม อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้สามารถที่จะมีรายได้นำมาเป็นเงินสมทบ เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ตนเองเป็นการแก้ปัญหาค่าความเดือดร้อน และเจตนารมณ์ของกฎหมายมาตรานี้ มิได้มุ่งประสงค์ต่อประชาชนที่สามารถช่วยตนเองได้หรือมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ เพราะบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะเลือกเข้าประกันในลักษณะอื่นๆ ได้

ดังนั้น สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้ตรา พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิ และประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ขึ้นดังต่อไปนี้

¹⁸ กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย , เรื่องเดียวกัน, หน้า 77-78.

2.5.1 การสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน

1. อายุระหว่าง 15 – 60 ปี
2. ไม่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 เพราะได้รับความคุ้มครองอยู่แล้ว
3. เป็นผู้ที่ทำงานในประเทศไทย
4. ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ
5. ต้องมาขึ้นแบบด้วยตนเองต่อสำนักงานประกันสังคม ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบ

คุณสมบัติของผู้สมัคร

2.5.2 ความสิ้นสุดของผู้ประกันตน

1. ตาย
2. ลาออก
3. แฉ่ง หรือรับรองคุณสมบัติอันเป็นเท็จ
4. ได้เป็นผู้ประกันตน ตาม มาตรา 33 คือเป็นลูกจ้าง
5. ไม่ส่งเงินสมทบตามกำหนด

2.5.3 สิทธิประโยชน์ทดแทน

1. กรณีคลอดบุตร
2. กรณีตาย
3. กรณีทุพพลภาพ

2.5.4 เงื่อนไขการหมดสิทธิที่จะได้รับเงินประกันสังคม

1. กรณีที่ผู้ประกันตนกระทำความผิดวินัยตักกรรม หรือให้คนอื่นฆ่าตนเอง
2. กรณีเป็นลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

จากเงื่อนไขต่างๆ ที่กล่าวมานั้น เป็นเงื่อนไขที่คณะกรรมการของสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดไว้ ส่วนใหญ่จะเป็นหลักการเดียวกับลูกจ้างผู้ประกันตน แต่การให้ความคุ้มครองในพระราชกฤษฎีกานี้ไม่รวมกรณี เจ็บป่วยนอกงาน โดยมีเหตุผลว่า กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนโดยตรงอยู่แล้ว กล่าวคือ มีการให้บริการใน 2 รูปแบบ คือ การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่สังคมควรเกื้อกูลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และประการที่สอง คือ การให้บริการการรักษาพยาบาลตามโครงการบัตรประกันสุขภาพ ซึ่งเปิดให้แก่ประชาชนทั่วไปสามารถเลือกประกันสุขภาพได้โดยสมัครใจด้วยการจ่ายเงินสมทบ เพียง 500 บาทต่อรายต่อปี ก็จะได้รับความสะดวกถึงสมาชิกใน

ครอบครัวถึง 5 คน โดยมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุนให้อีก 500 บาทต่อราย ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดเป้าหมายให้ครอบคลุมประชาชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มที่มีอาชีพอิสระต่อไปด้วย

ดังนั้น หากสำนักงานประกันสังคมกำหนดให้ความคุ้มครองการประกันกรณีเจ็บป่วยแก่ผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 นี้แล้ว จะไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการบริหารงานในด้านการประกันสุขภาพ ซึ่งเป็นการประหยัดบุคลากรและงบประมาณที่รัฐจะต้องจ่ายซ้ำซ้อนให้แก่ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานประกันสังคม และกระทรวงสาธารณสุข และค่าใช้จ่ายในกรณีเจ็บป่วยที่สำนักงานประกันสังคมเหมาะจ่ายให้แก่สถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมจะสูงกว่า ค่าใช้จ่ายของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งรวมค่าใช้จ่ายกรณีฉุกเฉิน และกรณีรักษาพยาบาลโดยแพทย์เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะทาง นอกจากนี้ สถานพยาบาลยังมีแนวโน้มจะขอให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินเหมาจ่ายในอัตราที่สูงขึ้นทุกปี และยิ่งไปกว่านั้น คณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตีความแล้วว่า รัฐไม่มีหน้าที่ในการออกเงินสมทบให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรานี้ จึงมีความเหมาะสมที่ผู้ประกันตนจะต้องไปใช้สิทธิตามโครงการบัตรสุขภาพโดยสมัครใจของกระทรวงสาธารณสุข

2.6 ข้อแตกต่างของการเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับกับแบบสมัครใจ

2.6.1 ประเภทผู้ประกันตน

ตามความหมายของผู้ประกันตน ตามมาตรา 5 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม อาจแบ่งออกได้เป็น

1. ผู้ประกันตนแบบบังคับ (Compulsory Insured Persons) โดยแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป¹⁹ หรือผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ตามพระราชบัญญัติ²⁰

¹⁹ ตามพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป.

²⁰ ผู้ประกันตนมาตรา 33 ได้แก่ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

ประการที่สอง ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 38 (2) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติแล้วให้ผู้นั้นมีสิทธิต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

2. ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ (Voluntary Insured Persons) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง ผู้ประกันตนตามมาตรา 39²¹ ได้แก่ ผู้ประกันตนที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับมาแล้ว ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง และได้มาสมัครเป็นผู้ประกันตนต่อ

การต่ออายุเริ่มจากการที่ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงหรือสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง และได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทนแล้ว ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร และตายแล้วได้สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อไปอีก 12 เดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนผู้นั้นได้สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง และในการจะขอรับประโยชน์ทดแทนต่างๆ ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 หรือ มาตรา 39 ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

ประเภทที่สอง ผู้ประกันตนตามมาตรา 40²² ได้แก่ บุคคลที่มีได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 และมาสมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป.

²¹ มาตรา 39 ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมากลายเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ตามมาตรา 38(2).

²² มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา.

ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ถือว่าเป็นกลุ่มเศรษฐกิจนอกระบบที่มีความสำคัญที่สุดในประเทศไทย ได้แก่ เกษตรกร ชาวประมง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน คนขับรถรับจ้าง หาบเร่ แผงลอย และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เช่น แพทย์ และ ทนายความ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ข้อแตกต่างระหว่างผู้ประกันตนตามมาตรา 33 กับมาตรา 40 นั้น มีข้อแตกต่างอยู่ตรงที่การเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 นั้น เป็นลักษณะบังคับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เมื่อบุคคลใดเป็นลูกจ้างที่ประกอบการในสถานประกอบการ และมีลูกจ้างตามกฎหมายที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดย่อมจะเป็นผู้ประกันตนทั้งสิ้น ส่วนการเข้าเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 40 นั้นเป็นไปโดยสมัครใจ สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระและบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ลูกจ้าง

2.6.2 สิทธิของผู้ประกันตน

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อมีการขึ้นทะเบียนสังคมแล้ว ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบัตรประกันสังคมจากสำนักงานประกันสังคม หากเมื่อประสบภัยตามที่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดแล้วก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบที่ได้ประกันไว้ ซึ่งเป็นไปตาม มาตรา 54 ที่ผู้ประกันตนมีสิทธิ โดยแยกพิจารณาดังนี้

1. สิทธิของผู้ประกันตนตามมาตรา 33

1) ประโยชน์ทดแทนในกรณี ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (2) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาล
- (5) ค่ารถพยาบาลรับส่ง
- (6) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดไว้ ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย²³

²³ มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับ สำหรับการคลอดบุตรเกินสองครั้ง ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาในสถานพยาบาล
- (6) ค่าบริการและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (7) ค่ารพพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของกรรมการ

ส่วนผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ได้รับเงินสงเคราะห์ การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย²⁴

กรณีตามมาตรา 67 คือ ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการ เหมาจ่ายในอัตราครึ่งละร้อยละห้าสิบของค่าตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาล
- (5) ค่ารพพยาบาล

(2) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

(4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์.

²⁴ มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

(1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์

(2) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์.

(6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพ

(7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของกรรมการ ตามมาตรา 72 ซึ่งกำหนดค่าทดแทนจากการขาดรายได้ร้อยละ ห้าสิบ ของค่าจ้าง ตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต²⁵

4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ดังต่อไปนี้

(1) เงินค่าทำศพ อัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้แก่บุคคลตามลำดับต่อไปนี้ บุคคลที่ผู้ประกันตนระบุไว้เป็นหนังสือให้เป็นผู้จัดการมรดก หรือคู่สมรส บิดามารดา หรือบุตร ซึ่งมีหลักฐานว่าเป็นผู้จัดการศพ

(2) เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุชื่อไว้ แต่ถ้าไม่ระบุไว้ให้นำมาแบ่งแก่คู่สมรส บิดามารดา และบุตร

5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

(1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร

(2) ค่าเล่าเรียนบุตร

(3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร

(4) ค่าสงเคราะห์อื่น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง²⁶ ซึ่งผู้ประกันตนมีสิทธิสำหรับตนเองและภรรยา ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภรรยา โดยมีสิทธิเบิกค่าทำคลอดเหมาจ่ายในโรงพยาบาลใดก็ได้เป็นจำนวนเงิน 4,000 บาท²⁷

²⁵ มาตรา 70 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

(1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค

(2) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์

(4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

(5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ.

²⁶ มาตรา 75 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

(1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร

(2) ค่าเล่าเรียนบุตร

(3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร

(4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพให้จ่ายโดยคำนวณตามส่วนแบ่งจำนวนและระยะเวลาการส่งเสริมสมทบ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงปัจจุบันยังไม่ได้กำหนด

7) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงาน และได้ขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานโดยรายงานตัว ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การว่างงานมิได้เกิดจากการทุจริตหน้าที่ หรือการกระทำความผิดทางอาญา หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันติดต่อกัน หรือต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่โทษความผิดฐานประมาท เป็นต้น

(3) ต้องไม่ใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

2. สิทธิของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

จากกรณีประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ได้รับการประกันตนจนครบทั้งหมด 7 ประเภทตามประโยชน์ประกันตนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 40 นั้นมีสิทธิที่ได้รับประโยชน์ทดแทนได้เฉพาะ 3 ประเภทดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

ซึ่งตามประกาศของสำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้ คือ เมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าเก้าเดือนติดต่อกัน จะได้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตร หรือของภรรยาที่จดทะเบียนสมรสจะได้ค่าคลอดบุตร จำนวน 4,000 บาท ต่อการคลอดบุตร 1 ครั้งแต่ไม่เกิน 2 ครั้ง²⁸

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง.

²⁷ สำนักงานประกันสังคม, ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดจำนวนเงินค่าทดแทนบริการทางการแพทย์, 30 มีนาคม พ.ศ. 2538.

²⁸ สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องการประกันตนโค่นสมัครใจ ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533”, ม.ป.ป.

สรุป ได้ว่าการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ จะเป็นการhemajay ไม่มีการแยกราชเลียดดั่งแบบบังคับ จึงมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนที่แบบบังคับยังมีสิทธิตามมาตรา 67 อีกประการหนึ่ง

2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(1) ค่าใช้จ่ายการรักษาอันเนื่องมาจากการบรรเทาจากการทุพพลภาพ รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์

(2) เงินทดแทน ในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราสูงสุดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ได้รับเป็นเวลาสิบห้าปีนับแต่เดือนที่ทุพพลภาพ

ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพให้เป็นอันระงับในงวดถัดไป²⁹

การที่จะได้รับประโยชน์ประเภทนี้ต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีติดต่อกัน จะได้รับการคุ้มครอง ดังนี้

(3) ค่ารักษาพยาบาล เดือนละไม่เกิน 1,000 บาท โดยเบิกได้ตามที่จ่ายจริง

(4) ได้รับเงินทดแทน เป็นเวลา 15 ปี ในอัตราร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ฉะนั้น ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แบบบังคับมีขอบเขตให้ความคุ้มครองที่มากกว่าแบบสมัครใจดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น

3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตายภายหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตนได้ออกเงินสมทบให้บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิในกรณีตายเป็นค่าปลงศพเป็นจำนวนหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่กฎหมายกำหนด แก่บุคคลต่อไปนี้

(1) บุคคลที่ระบุไว้เป็นหนังสือให้เป็นผู้จัดการศพ

(2) คู่สมรส บิดามารดา หรือบุตร

(3) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้ประกันตน

กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายเพราะอุบัติเหตุให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนทันที³⁰ กล่าวได้ว่า ในการเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ และแบบบังคับนั้น

²⁹ พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537, มาตรา 14.

ผลประโยชน์ทดแทนในกรณีตายจะไม่แตกต่างกัน แต่การคำนวณแบบบังคับจะพิจารณาถึงค่าจ้างที่ได้รับและระยะเวลาการส่งเงินสมทบเป็นเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาแล้วจะได้คำนวณเงินทดแทนที่จะได้นั้นคำนวณจากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรายวันสูงสุดเท่านั้น

จากการศึกษาตามประเภทของการประกันสังคมทั้ง 7 ประเภท สิทธิของผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 จะสามารถเกิดสิทธิได้ทันทีเมื่อมีการขึ้นทะเบียนประกันสังคม แต่ในกรณีของมาตรา 40 เมื่อการขึ้นทะเบียนประกันสังคมแล้ว ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง คือ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ และประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเท่านั้น³¹ ซึ่งมีสิทธิของการเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 40 จะได้รับความคุ้มครองน้อยกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนถึง 7 ประเภทด้วยกันคือ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพและกรณีการว่างงาน

2.6.3 ความสิ้นสุดของผู้ประกันตน

กรณีความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนเป็นไปตาม มาตรา 38 คือ กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย และการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ประกันที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างตามการสิ้นสุดสภาพการจ้าง ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิแล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติต่อไปอีก หกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง (มาตรา 38)

นอกจากนี้ ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 (2) คือ หมายถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดคราวเป็นผู้ประกันตน (มาตรา 39)

³⁰ พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีลูกจ้าง พ.ศ. 2537, มาตรา 56.

³¹ พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537, มาตรา 40.

จากที่กล่าวมาโดยอาศัยหลักพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 38 และมาตรา 39 จะเห็นได้ว่าความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงมี 2 กรณีตามมาตรา 39 คือ ตายและสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งการตายนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตนโดยธรรมชาติและโดยกฎหมาย ส่วนการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตนตามกฎหมาย กล่าวคือ การที่จะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือการเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับนั้น จะต้องเป็นลูกจ้างเมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนอกจากตายแล้วจะทำให้การเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไป โดยไม่สามารถหักค่าจ้างเข้าเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมได้

ทางออกของการสิ้นสุดของผู้ประกันตนตามมาตรา 38(2) คือ การสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก็โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามมาตรา 39 คือ จะต้อง

1. เคยเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33
2. จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน
3. ถ้าประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตาม

ระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

การจ่ายเงินสมทบดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรา 46 วรรคสอง กล่าวคือให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายจะต้องออกตามที่กำหนด

ส่วนกรณีการสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมนั้น เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้างได้กำหนดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจสิ้นสุดลงตามมาตรา 10 แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวคือ

1. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
2. ได้เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
3. ความปรากฏต่อสำนักงานว่า ผู้ประกันตนแจ้งข้อความหรือแสดงหลักฐาน

เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ

กล่าวโดยสรุป ความสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนทั้งแบบสมัครใจและแบบบังคับมีที่เหมือนกันก็คือ การตายซึ่งเป็นผลโดยตรงของกฎหมายอยู่แล้ว แม้ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมของการเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจและพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ.

2537 จะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม แต่ส่วนที่แตกต่างกันก็คือ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดของการประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33 จะมีการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่ความเป็นผู้ประกันตนแบบอิสระตามมาตรา 40 จะสิ้นสุดลงในกรณีลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และผู้ประกันตนได้แสดงหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ

2.7 โครงการบัตรสุขภาพ

โครงการบัตรสุขภาพเป็นโครงการประกันสุขภาพโดยความสมัครใจ ซึ่งได้ดำเนินงานโดยกระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในยุคที่กิจกรรมสาธารณสุขขั้นมูลฐานได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ และถือว่าเป็นรูปธรรมในการพัฒนาในรูปของการระดมทุนเพื่อพัฒนาสาธารณสุขในประเทศกำลังพัฒนา การเกิดขึ้นของนโยบายประกันสุขภาพในระยะเริ่มแรก มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด 2 ประการ คือ การมุ่งเน้นการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน และความพยายามในการพัฒนาระบบการส่งต่อ เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ครบวงจรทั้งในส่วนของผู้คนและระบบบริการสาธารณสุข³² ต่อมาในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2526 กรมอนามัยได้จัดตั้งโครงการกองทุนพัฒนาอนามัยแม่และเด็กซึ่งเป็นจุดริเริ่มในโครงการบัตรสุขภาพโดยมีแนวคิดขั้นพื้นฐาน 3 ประการคือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งมีปรัชญาที่สำคัญ คือ การที่ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองได้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายที่เกี่ยวข้องในระบบสาธารณสุข คือ การให้ชุมชนมีบทบาทในการริเริ่มการช่วยเหลือตนเองมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองบประมาณบางส่วนแก่สถานบริการ ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐมีบทบาทในด้านวิชาการ
3. แนวคิดในด้านการรักษาพยาบาล ในการรักษาพยาบาลนี้จะต้องเริ่มจากระดับหมู่บ้าน และมีการส่งต่อไปถึงระดับอำเภอและจังหวัด และด้วยแนวคิดนี้โครงการบัตรสุขภาพ จึงได้จัดให้มีระบบส่งต่อและกลั่นกรองผู้ป่วยจากระบบช่องทางด่วนขึ้น โดยผู้ถือบัตรสุขภาพต้องเริ่มรับบริการที่กองทุนยาในระดับหมู่บ้านและส่งต่อไปในสถานพยาบาลระดับสูงต่อไปเมื่อเกินขีดความสามารถ จนในปี พ.ศ. 2527 โครงการบัตรสุขภาพ จึงได้เริ่มดำเนินการโดยขยายพื้นที่

³² เทียนฉาย กิระนันท์, การประเมินผลโครงการบัตรประกันสุขภาพ (กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2531), หน้า 2.

ดำเนินการพร้อมทั้งได้ปรับปรุงรายละเอียดบางประการเกี่ยวกับประเภทนิราคาของบัตรสุขภาพ เงื่อนไขสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองบางประการเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินงาน³³

ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ได้เริ่มกล่าวถึงหลักการของการประกันสุขภาพควบคู่กับหลักการของสาธารณสุขมูลฐานไปพร้อมๆกันโดยหลักการสำคัญของการประกันสุขภาพนี้ถือว่าเป็นมาตรการทางการเงินการคลังด้านสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้น และให้มีโครงการประกันสุขภาพโดยความสมัครใจ ปรากฏในแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ซึ่งจัดไว้ในแผนงานบริหารสาธารณสุขและได้มีการปรับเปลี่ยนอีกครั้งหนึ่งในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 7 โดยกำหนดให้ การประกันสุขภาพโดยความสมัครใจ เป็นส่วนหนึ่งของงานประกันสุขภาพ แผนงานสวัสดิการสาธารณสุขภายใต้แผนงานบริการสาธารณสุขและให้การประกันสุขภาพเป็นแนวคิดหลักของโครงการอย่างแท้จริง โดยมีการคำนึงถึงการขยายโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ความคุ้มครองของราคาบัตร และความอยู่รอดทางการเงินของโครงการเป็นสำคัญ³⁴

จากหลักการดังกล่าวนี้ สืบเนื่องจากประชากรของประเทศร้อยละ 40 ยังไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ใดๆ และจะเป็นประชากรเป้าหมายหลักของการประกันสุขภาพโดยสมัครใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครัวเรือนที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมในชนบทที่ไม่มีบัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย ซึ่งครัวเรือนเหล่านี้ไม่ใช่ว่าจะมีรายได้สูงและสามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้คราวละหลายๆ ส่วน ครัวเรือนที่มีรายได้สูงนั้นไม่ใช่เป็นประชากรเป้าหมาย เนื่องจากสามารถช่วยเหลือตนเองได้³⁵

แต่อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานของโครงการบัตรสุขภาพในแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 6 นั้นปรากฏว่ามีผู้ใช้ลดลงและไม่มีแนวโน้มในการขยายตัว เนื่องจากการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมมีความชัดเจน และมีการขยายตัวอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการคุ้มครองและบริการ ซึ่งมีความแตกต่างกับบัตรสุขภาพที่ประชาชนในเขตชนบทแม้จะมีบัตรสุขภาพก็ยังคงเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลอยู่เช่นเดิมเพราะปริมาณของผู้ป่วยมักจะถูกกลั่นกรองไว้ที่โรงพยาบาลระดับอำเภอค่อนข้างมาก การรับผิดชอบตกอยู่กับโรงพยาบาลระดับ

³³ อุทัย สิริธัตถานันต์, โครงการบัตรสุขภาพโดยความสมัครใจ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บัตรสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2531), หน้า 3.

³⁴ สมโภช มนเทียรอาสน์, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง โครงการบัตรสุขภาพ สถานการณ์ และแนวโน้ม, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (ม.ป.ท., 2536), หน้า 1.

³⁵ คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, “เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการประกัน,” ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการประจำปี (ม.ป.ป., 6 กันยายน พ.ศ. 2534,) หน้า 214.

อำเภอ ทำให้ปัญหาที่ตามมาได้แก่ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลและสถานีนามัย อาจทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาและไม่เชื่อถือในความสามารถของสถานีนามัยและโรงพยาบาลประจำจังหวัด อนึ่ง โครงการบัตรสุขภาพนี้มีแนวคิดมาจากการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน คือ การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ในระดับเบื้องต้น และหากเจ็บป่วยรุนแรงก็จะต้องใช้ระบบส่งต่อ โดยเริ่มต้นตั้งแต่สถานีนามัย อันเป็นการยุ่งยากในการบริการ โดยเฉพาะในเขตเมือง

2.8 แหล่งที่มาของเงินกองทุนประกันสังคม

เงินสมทบ หมายถึง เงินที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันจ่ายสมทบเข้ากองทุนเพื่อจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนเมื่อเกิดกรณีและเข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดอันเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตน โดยแบ่งตามประเภทของผู้ประกันตนดังต่อไปนี้

2.8.1 อัตราการจ่ายเงินสมทบผู้ประกันตนแบบบังคับตามมาตรา 33

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดอัตราการจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง โดยกำหนดไว้ดังนี้คือ ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

2.8.2 อัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น ได้กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 โดยกำหนดไว้ดังนี้ คือ

อัตราเงินสมทบตามท้ายพระราชกฤษฎีกา

เงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพและกรณีตาย

ปี พ.ศ. 2537	ถึง พ.ศ. 2538	ปีละ 2,880 บาท
ปี พ.ศ. 2539	ถึง พ.ศ. 2540	ปีละ 3,110 บาท
ปี พ.ศ. 2541	ถึง พ.ศ. 2542	ปีละ 3,360 บาท
ปีต่อไป		ปีละ 3,360 บาท

จากอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ ตามมาตรา 33 จะจ่ายเงินเป็นอัตราส่วนตามร้อยละของค่าจ้างของผู้ประกันตน ส่วนผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 40 การจ่ายเงินสมทบ จะเป็นอัตราเหมาจ่ายดังที่ได้ยกมาอ้างข้างต้น

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40

รายการ	มาตรา 33	มาตรา 39	มาตรา 40
1. ขอบเขตความคุ้มครอง	ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ประกันตนแบบบังคับ	บุคคลผู้เคยเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ประกันตนแบบสมัครใจ	บุคคลนอกจากมาตรา 33 และ 39 หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ประกันตนแบบสมัครใจ
2. เงินสมทบ			
2.1 ผู้ประกันตน	4.5% ของค่าจ้าง	432 บาทต่อเดือน(9% ของ4,800)	3,360 บาทต่อปี
2.2 นายจ้าง	ชงค่าจ้าง 4.5% ของค่าจ้าง ยกเว้น (ว่างงาน)5%	(ไม่ต้องส่งเงินสมทบ)	(ไม่ต้องส่งเงินสมทบ)
2.3 รัฐบาล	ชงค่าจ้าง 2.5%ของค่าจ้าง ยกเว้น (ว่างงาน)5% ของค่าจ้าง	120 บาทต่อเดือน (2.5% ของ4,800)	(ไม่ต้องส่งเงินสมทบ)
3. ประโยชน์ทดแทน			
3.1 เจ็บป่วย	คุ้มครอง	คุ้มครอง	
3.2 คลอดบุตร	คุ้มครอง	คุ้มครอง	คุ้มครอง
3.3 ทูพพลภาพ	คุ้มครอง	คุ้มครอง	คุ้มครอง
3.4 ตาย	คุ้มครอง	คุ้มครอง	คุ้มครอง
3.5 ทุราภาพ	คุ้มครอง	คุ้มครอง	
3.6 สงเคราะห์บุตร	คุ้มครอง	คุ้มครอง	
3.7 ว่างงาน	คุ้มครอง		

2.9 การบริหารงบประมาณเงินกองทุนประกันสังคม

การบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม จะอยู่ในรูปของคณะกรรมการซึ่งตามกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้มีคณะกรรมการต่างๆ ดังนี้

คณะกรรมการกองทุนประกันสังคมเป็นกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานที่มีปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ได้ไม่เกิน 5 คน ผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการคลัง และสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน โดยมีเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ให้คำแนะนำเสนอ นโยบายและมาตรการในการประกันสังคมต่อรัฐมนตรีและพิจารณาให้ความเห็นในการตราพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ ตลอดจนการร่างระเบียบเกี่ยวกับการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม

คณะกรรมการการแพทย์ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ มีจำนวนรวมกันไม่เกิน 16 คน ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคมเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์และกำหนดหลักเกณฑ์อัตราประโยชน์ทดแทน การรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนด การเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคมเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง การบริการทางการแพทย์ รวมถึงการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ แก่คณะกรรมการอุทธรณ์และสำนักงานประกันสังคม

คณะกรรมการอุทธรณ์ ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการ มีจำนวนรวมกันไม่เกิน 13 คน ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย การแพทย์ทางระบบงานประกันสังคมและทางแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน และมีผู้แทนจากสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์กรณีที่นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลที่ไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่สั่งการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งผู้ไม่พอใจในคำสั่งดังกล่าวได้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

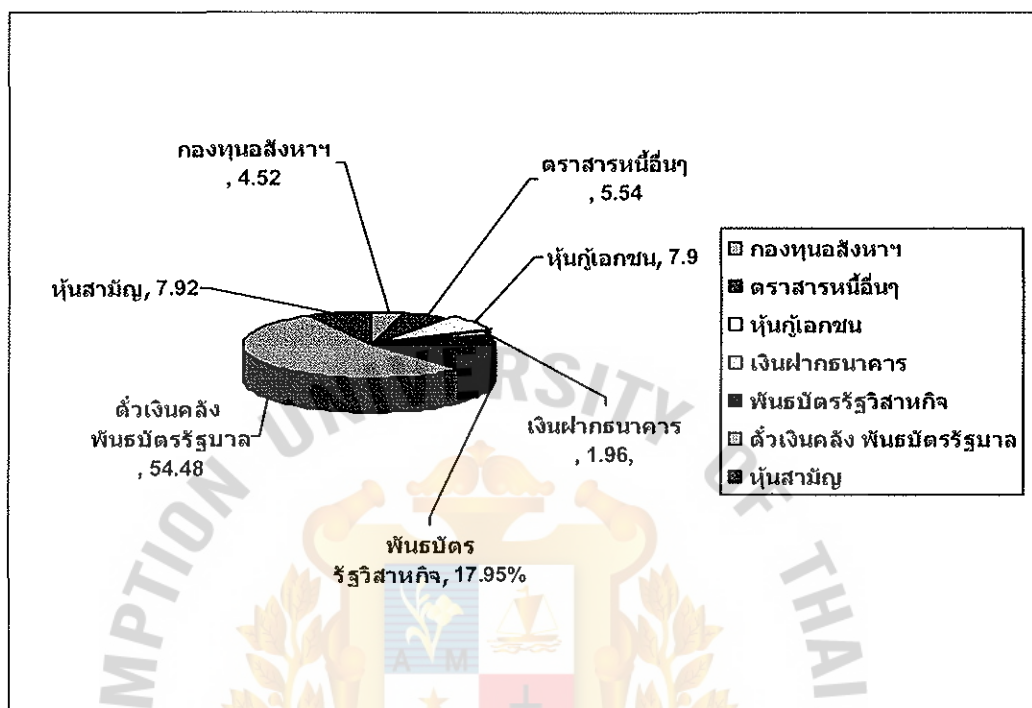
2.9.1 การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม

การนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนเพื่อจัดหาผลประโยชน์เป็นตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนประกันสังคมว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนประกันสังคมเป็นผู้บริหารจัดการ และ ส่วนที่จัดสรรให้กับบริหารจัดการกองทุนนำเงินไปลงทุน ทั้งนี้ การลงทุนทั้ง 2 ส่วนจะต้องอยู่ภายใต้กรอบการลงทุนที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนด เรื่อง กรอบและสัดส่วนการลงทุนของกองทุนประกันสังคม กรณีสำนักงานประกันสังคมนำเงินไปจัดหาผลประโยชน์ ดังนี้

1. การลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง ลงทุนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุน
2. การลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยง ลงทุนได้ไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของเงินกองทุน
3. การลงทุนทางสังคมเพื่อประโยชน์ทางอ้อมแก่ผู้ประกันตน และผู้ใช้แรงงาน ลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินกองทุน

ผลตอบแทนจากการ นำเงินไปลงทุน การลงทุนทั้งหมดของกองทุนประกันสังคม เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2549 ซึ่งกำหนดให้กองทุนประกันสังคมลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของเงินกองทุน และลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยง ได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินกองทุน

ตารางที่ 3 แสดงผลการสรุปผลการบริหารกองทุนประกันสังคม ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2552³⁶



2.9.2 รูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ

1. แบบราคาเดียว (Flat Contribution)

การเรียกเก็บเงินสมทบ เป็นมูลค่าจำนวนเดียวกันทุกคนเท่ากัน เช่น 3,360 บาท ต่อปีต่อคน การจัดเก็บรูปแบบราคาเดียวใช้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 ได้บัญญัติว่า บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา อัตราเงินสมทบท้ายพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2537 กำหนดเงินสมทบ เพื่อรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย

ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือ บุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39 และได้สมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม หรือ เรียกกลุ่มนี้ว่า แรงงานนอกระบบที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะขยายการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงบุคคลทั่วทั้งประเทศ ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบราคาเดียวปีละ 3,360 บาท โดยไม่คำนึงถึงว่า ผู้ประกันตนจะมีรายได้มากหรือมีรายได้น้อยขึ้นอยู่กับความสมัครใจของ

³⁶ ที่มา สำนักงานบริหารการกองทุน สำนักงานประกันสังคม พ.ศ.2552.

ผู้ประกันตน การเก็บในลักษณะนี้ ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย จะมีภาระในการจ่ายเงินสมทบมาก เนื่องจากไม่มีนายจ้างและรัฐบาลให้ความช่วยเหลือในเงินสมทบ ฉะนั้น การเรียกเก็บเงินแบบราคาเดียว จึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้ได้รับความสนใจ จากกลุ่มแรงงานนอกระบบ ปัจจุบันจึงมีผู้ประกันตน โดยสมัครใจตามมาตรา 40 น้อยมาก

การจัดเก็บลักษณะนี้มีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

1. เป็นธรรมที่สุด เพราะมีรากฐานการจัดเก็บมาจากหลักที่ว่า หากประโยชน์ทดแทนโดยเฉลี่ย ที่แต่ละคนได้รับเท่ากัน เงินสมทบที่แต่ละคนจะต้องจ่ายก็ความจะเป็นราคาเดียวกัน

2. ง่ายต่อการบริหารจัดการ

ข้อเสีย

1. สำหรับผู้ที่มีรายได้น้อยแล้ว จะเป็นภาระมาก

2. ประโยชน์ทดแทนบางลักษณะ เช่น เงินทดแทนการขาดรายได้ ซึ่งมักจะคิดตามอัตราร้อยละของรายได้ นั้น แต่ละคนจะได้รับไม่เท่ากัน ดังนั้น การจัดเก็บแบบราคาเดียวจึงสร้างความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้มีรายได้สูงอย่างแน่นอน

2. แบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate)

การประกันสังคมเป็นมาตรการหนึ่งของการกระจายรายได้ ดังนั้น การเรียกเก็บแบบอัตราเสมอภาคจึงเป็นที่นิยมกัน การเรียกเก็บวิธีนี้ กฎหมายจะกำหนดอัตราเรียกเก็บเงินขึ้นมา เช่น ร้อยละ 5 ของรายได้ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ใช้แบบอัตราเสมอภาค ซึ่งอัตรานี้จะใช้กับทุกคน มีกฎกระทรวง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2538 บัญญัติว่า ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 3 แต่ละคน ให้กำหนดเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่าเดือนละหนึ่งพันหกร้อยห้าสิบบาทและไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นไปจนถึงปัจจุบัน

การจัดเก็บเงินสมทบตามมาตรา 33 นายจ้างมีหน้าที่หักเงินสมทบนำส่งกองทุน ลูกจ้างร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง นายจ้างร้อยละ 4.5 ของค่าจ้าง รัฐบาลร้อยละ 2.5 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ มีนายจ้างและรัฐบาลช่วยออกเงินสมทบเข้ากองทุน การจัดเก็บเงินแบบเสมอภาคนี้ เห็นว่า ผู้ประกันตนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประกันสังคมอย่างแท้จริง อันเป็นวิธีการที่จะจัดให้สมาชิกแต่ละคนช่วยตัวเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในสังคม เนื่องจากผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยก็ส่งน้อย ส่วนผู้มีรายได้มากก็ส่งมาก ลดหลั่นกันไปตามสัดส่วน จึงเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขและกระจายความช่วยเหลือในรูปประโยชน์ทดแทน ตามหลักการจ่ายเงินสมทบตามความสามารถของสมาชิก

ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ซึ่งผู้ประกันตนมีหน้าที่ส่งเงินสมทบด้วยตนเองเดือนละครั้ง ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน ในอัตราร้อยละ 9 ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท และรัฐบาลร้อยละ 2.5 ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท ผู้ประกันตนที่จะสมัครใจเข้าประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราเดียวกัน

ข้อดี

1. ลดภาระของผู้มีรายได้ต่ำ
2. ง่ายต่อการบริหารจัดการ

ข้อเสีย

สำหรับผู้มีรายได้สูงซึ่งจ่ายเงินสมทบสูงกว่า อาจไม่ได้รับความเป็นธรรม ในแง่ของมูลค่าประโยชน์ทดแทนบางประการ เช่น การเจ็บป่วย ซึ่งให้บริการทางการแพทย์เท่ากัน

การกำหนดอัตราเงินสมทบ ให้ผู้ประกันตนทุกคนออกเงินสมทบเป็นอัตราเท่ากันหมด โดยไม่คำนึงถึงเงินรายได้ของผู้ประกันตนแต่ละคนที่แตกต่างกัน เงินสมทบที่จะได้รับจากผู้ประกันตนตามวิธีนี้ จึงมีจำนวนไม่ผู้จะมากนัก ภาระในการออกเงินสมทบ ก็จะต้องเป็นหน้าที่ของรัฐบาล ในอันที่จะต้องออกเงินสมทบในอัตราสูงเพื่อให้สามารถช่วยเหลือเงินกองทุนประกันสังคมให้มีจำนวนเพียงพอแก่การใช้จ่าย

3. แบบขั้นเงินรายได้ (Class Wage Rate)

วิธีนี้กำหนดให้ผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราตามกลุ่มขั้นของรายได้ของผู้ประกันตน ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มขั้นเงินรายได้เป็น 5 กลุ่ม หรือ 10 กลุ่ม หรือมากกว่านี้ก็ได้ สุดแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละประเทศ แต่เท่าที่เคยมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ได้จัดแบ่งกลุ่มขั้นของรายได้ไว้ 12 กลุ่ม โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีรายได้เดือนละ 500 บาทขึ้นไปถึงเดือนละ 1,499 บาท เป็นกลุ่มที่ 2 ตั้งแต่เดือนละ 1,500 บาทขึ้นไปถึงเดือนละ 6,000 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่ 12

การออกเงินสมทบในแต่ละกลุ่ม จะกำหนดให้มีจำนวนเท่ากัน เช่น กลุ่มที่ 1 กำหนดให้ลูกจ้างออกไม่เกินเดือนละ 25 บาท นายจ้างออก 20 บาท และรัฐบาลออก 12.50 บาท กลุ่มที่ 2 ลูกจ้างออก 50 บาท นายจ้างออก 40 บาท และรัฐบาลออก 25 บาท กลุ่มที่ 3 ลูกจ้างออก 75 บาท นายจ้างออก 60 บาท และรัฐบาลออก 37.50 บาท เรื่อยไปจนถึงกลุ่มที่ 12 ลูกจ้างออก 300 บาท นายจ้างออก 180 บาท และรัฐบาลออก 150 บาท

การกำหนดอัตราการออกเงินสมทบตามวิธีนี้ ถึงแม้ว่าจะได้รับความสะดวกในทางปฏิบัติอยู่มากก็ตาม แต่ตามความรู้สึกของผู้ประกันตน เห็นว่ายังไม่เหมาะสม เพราะผู้ประกันตนที่มีรายได้ต่ำที่สุดของแต่ละกลุ่มขั้นเงินรายได้ต้องออกเงินสมทบในอัตราที่คิดเป็นร้อยละของเงินรายได้แล้ว จะสูงกว่าผู้ประกันตนที่มีรายได้สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน เช่น ผู้ประกันตน

มีรายได้เดือนละ 500 บาท ของกลุ่มเงินรายได้กลุ่มที่ 1 จะต้องออกเงินสมทบเดือนละ 25 บาท หรือเท่ากับร้อยละ 5 ของเงินรายได้

ดังนั้น ในบางกรณีรัฐจะออกแบบการประกันสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถในการส่งเงินสมทบ ตลอดจนสภาพการทำงานของคนกลุ่มนี้ขึ้นเป็นการเฉพาะ โปรแกรมดังกล่าว จะต้องใช้รูปแบบการเรียกเก็บเงินสมทบตามขั้นตอนของรายได้เป็นเกณฑ์ ในทางปฏิบัติค่าจ้าง (หรือรายได้) รายวันจะถูกกำหนดขึ้นเป็นหลายช่วงชั้น และในแต่ละช่วงชั้นนั้นจะกำหนดไว้ว่าจะต้องจัดส่งเงินสมทบเป็นจำนวนเท่าใด ในลักษณะนี้ จึงเป็นลักษณะที่ผสมของแบบที่ 1 และ 2 คือ คนที่มีค่าจ้างรายวันมาก จะต้องส่งเงินสมทบมากกว่าที่ได้ค่าจ้างรายวันน้อย ในแต่ละช่วงชั้นจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นแบบราคาเดียวกันทุกคน

ข้อดี

1. ลดภาระของผู้ที่มีรายได้น้อย
2. การจัดเก็บตามขั้นของรายได้ รายได้มากส่งมาก รายได้น้อยส่งน้อย

ข้อเสีย

1. เป็นการระแกว่าผู้ที่มีรายได้มาก
 2. การจัดเก็บเงินสมทบยุ่งยากซับซ้อน
4. การเรียกเก็บในอัตราก้าวหน้า (Progressive Contribution)

การเรียกเก็บเงินสมทบ อาจกระทำคล้ายคลึงกับการจัดเก็บภาษี โดยเรียกเก็บในอัตราที่ก้าวหน้าตามรายได้ของผู้ประกันตน คือ อัตราที่เก็บจะเพิ่มสูงขึ้นสำหรับผู้ที่มีรายได้ยิ่งสูง

ข้อดี ผู้มีรายได้มากจ่ายมาก ผู้มีรายได้น้อยก็จ่ายน้อย

ข้อเสีย

1. ไม่เป็นธรรมสำหรับผู้มีรายได้มาก
2. การจัดเก็บเงินสมทบยุ่งยากซับซ้อน

5. แบบผสม

แบบผสมอาจจะใช้วิธีการจัดเก็บแบบราคาเดียว (Flat Contribution) กับแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate)

ข้อดี

ลดภาระแก่ผู้มีรายได้น้อย

ข้อเสีย

1. ไม่เป็นธรรมแก่ผู้มีรายได้มาก
2. การจัดเก็บเงินสมทบยุ่งยากซับซ้อน

ตารางที่ 4 รูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. 2533

ผู้ประกันตน	มาตรา 33	มาตรา 39	มาตรา 40
การจัดเก็บเงิน สมทบ	แบบอัตราเสมอภาค ลูกจ้าง นายจ้าง และ รัฐบาล ส่งฝ่ายละร้อยละ 9.5 ของค่าจ้าง กำหนดให้ไม่ต่ำกว่า เดือนละ 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท	แบบอัตราเสมอภาค ผู้ประกันตนส่งร้อยละ 9 ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท รัฐบาล ร้อยละ 2.5 ของฐาน ค่าจ้าง 4,800 บาท	แบบราคาเดียว ผู้ประกันตนส่งปี ละ 3,360 บาท

จากการจัดเก็บเงินสมทบในรูปแบบต่างๆ ดังรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าในแต่ละรูปแบบต่างมีทั้งข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป หากจะพิจารณาถึงการจัดเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยมาตรา 47 ได้กำหนดให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบตามบัญชีค่าจ้างของแต่ละราย ตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2538 กำหนดจำนวนไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท มีการคำนวณหักเงินสมทบตามฐานค่าจ้างที่แท้จริง ซึ่งผู้ที่มีรายได้น้อยจะส่งเงินสมทบน้อยด้วย แต่การได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้จะน้อยตามฐานค่าจ้าง ซึ่งแตกต่างจากผู้มีรายได้มาก หากส่งเงินสมทบมาก จะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้มากตามฐานค่าจ้าง เห็นว่า การเก็บแบบอัตราเสมอภาค จึงเป็นวิธีที่เป็นธรรมที่สุดสำหรับผู้ประกันตน

ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 นั้นเห็นว่า การจัดเก็บแบบอัตราเสมอภาคเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดกว่าวิธีอื่นแม้ว่าอาจจะไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ที่มีรายได้ไม่แน่นอน รายได้ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากผู้ประกันตนไม่มีนายจ้าง ไม่มีฐานค่าจ้าง หรือฐานเงินเดือนในการคิดคำนวณเงินสมทบ ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศฟิลิปปินส์ โดยผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบร้อยละ 8.40 ของรายได้เดือนสุดท้ายและรัฐบาลสมทบในกรณีมีเงินไม่พอจ่าย ทั้งนี้ ใช้จำนวนเงินค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบ คือ รายได้เดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่า 1,000 เปโซ ต่อเดือน ประเทศไทยไม่สามารถจะใช้รูปแบบการจัดเก็บแบบประเทศฟิลิปปินส์ได้ เนื่องจากเป็นการยากที่จะใช้ฐานค่าจ้างเดิม ขณะที่ผู้ประกันตนพ้นสภาพลูกจ้าง หากขณะพ้นสภาพมีฐานเงินเดือนมาก ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมากไปด้วย หรือจะใช้วิธีเก็บเงินสมทบแบบราคาเดียวกันทุกคน

และจ่ายเป็นเงินก้อนเหมือนมาตรา 40 ย่อมเป็นภาระแก่ผู้ประกันตนมากกว่าการผ่อนจ่ายรายเดือน การเรียกเก็บตามชั้นของรายได้ หรือเก็บในอัตราก้าวหน้า เป็นวิธีการคิดฐานค่าจ้างที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยผู้ประกันตนจะต้องมาให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้แก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งบางรายไม่สามารถกำหนดเป็นรายเดือนได้ เนื่องจากผู้ประกันตนไม่มีบัญชีค่าจ้างนี้เองรัฐจึงได้ออกประกาศกฎกระทรวง³⁷ กำหนดให้ใช้ฐานค่าจ้างเป็นจำนวนเดือนละ 4,800 บาท ใช้บังคับสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการคิดฐานเงินสมทบ และได้กำหนดให้ผู้ประกันตนทุกคนออกเงินสมทบเป็นอัตราเท่ากันหมดด้วย โดยไม่คำนึงถึงเงินรายได้ของผู้ประกันตนแต่ละคนที่แตกต่างกัน ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ซึ่งจัดเก็บแบบอัตราเดียวปีละ 3,360 บาทเท่ากันทุกคน โดยไม่คำนึงถึงว่า ผู้ประกันตนนั้นจะมีรายได้มากหรือรายได้น้อย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้ประกันตน นับว่าเป็นภาระแก่ผู้ที่มีรายได้น้อย หรือมีรายได้ไม่แน่นอน การเก็บแบบครั้งเดียวเป็นเงินก้อนยิ่งทำให้ผู้ประกันตนเกิดความลังเลใจในการจ่ายเงินสมทบ อีกทั้งไม่มีนายจ้างและรัฐบาลให้ความช่วยเหลือในการส่งเงินสมทบ การรับประโยชน์ทดแทนทั้ง 3 กรณีไม่คุ้มค่าที่จะลงทุน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โครงการนี้ไม่ได้รับความสนใจจากผู้ใช้แรงงานนอกระบบ หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

2.10 การประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40

คณะกรรมการประกันสังคมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคม
2. พัฒนารูปแบบและแนวทางการดำเนินงานในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประกันสังคมให้ทราบทุกระยะ

³⁷ กฎกระทรวง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2538 ว่าด้วยจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน.

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการประกันสังคมมอบหมาย³⁸

ผู้ขอรับการประเมินศึกษาเอกสารรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ครั้งที่ 1/2551 และครั้งที่ 2/2551 และเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 3/2551 และครั้งที่ 4/2551 ซึ่งการประชุมทั้ง 4 ครั้งได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 และได้มีการพิจารณาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแก้ไขพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องกับการขยายความคุ้มครองประกันสังคม การจัดตั้งกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ และรายละเอียดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อนำเสนอความเห็นให้กับคณะกรรมการประกันสังคมให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประกันสังคม เพื่อนำไปสู่การขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนี้

2.10.1 การประชุมครั้งที่ 1/2551

เมื่อวันจันทร์ที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 สำนักงานประกันสังคม มติที่ประชุมให้

1. ดำเนินการเร่งรัดการศึกษาการเพิ่มสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีค่าคลอดบุตร
2. รัฐบาลมีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบ ตามมาตรา 40 ไม่เกินกึ่งหนึ่งของอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตน
3. ปรับสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร เป็นให้สิทธิประโยชน์เงินสงเคราะห์การคลอดบุตร และกรณีทุพพลภาพ ให้ได้สิทธิประโยชน์เป็นเงินสงเคราะห์หรือค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ
4. ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ข้อศึกษาและข้อเรียกร้องต่างๆ ตั้งแต่ปี 2549-2551 เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 40 และการจ่ายเงินสมทบที่เหมาะสมเพื่อเสนอปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม
5. ศึกษาวิจัยการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้าง ตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 เพื่อยกเลิกข้อยกเว้นลูกจ้างไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายประกันสังคม³⁹

³⁸ สำนักงานประกันสังคม, “รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ครั้งที่ 1/2551-4/2551,” 2551, หน้า 1-2.

³⁹ สำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

2.10.2 การประชุมครั้งที่ 2/2551

เมื่อวันพุธที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2551 สำนักงานประกันสังคมมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

พิจารณาทบทวนพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 คือ ลูกจ้างไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายประกันสังคมตามมาตรา 4(6) ได้แก่ (1) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตสภา (2) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ (3) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย (3/1) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (4) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (5) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย (6) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล (7) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (8) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแพลงลอย ซึ่งการยกเลิกกฎหมายโดยบังคับให้เข้าสู่อำนาจการบังคับของกฎหมายประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจะต้องมีเหตุผลที่ดีกว่า และสามารถชี้แจงให้ลูกจ้างเหล่านี้ยอมรับได้

นอกจากนี้ที่ประชุมยังมีรายงานให้ทราบเกี่ยวกับการปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร จากการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เป็นการจ่ายเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 สามารถกระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามความมาตรา 12 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 โดยการออกเป็นประกาศสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นอำนาจของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

ที่ประชุมมีการพิจารณาเกี่ยวกับข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่องการจัดระบบการให้บริการ และคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบให้กับคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านนโยบายควรดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ โดยการบังคับด้วยกฎหมาย เพื่อให้สามารถขยายความคุ้มครองได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยควรเริ่มดำเนินการกับกลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมด้านฐานข้อมูลและมีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งการดำเนินการระยะ 3 ปีแรก กำหนดให้เข้าร่วมกองทุนด้วยความสมัครใจ และตั้งแต่ปีที่ 4 เป็นต้นไปควรบังคับโดยกฎหมาย และรัฐควรสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการสนับสนุนกระบวนการเพิ่มผลผลิตควบคุมการจ้างงานที่เป็นธรรมและพัฒนาตลาดเฉพาะ

2. ด้านกฎหมายควรมีการแก้ไขแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้แรงงานทุกสาขาอาชีพสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ทั้งหมดโดยไม่มีการยกเว้น ตลอดจนการกำหนดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโดยเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร กำหนดให้รับเงินสงเคราะห์บุตรแบบเหมาจ่ายรายเดือนๆละ 350 บาทต่อบุตร 1 คน สำหรับบุตรที่มีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 2 คน และควรมีการปรับปรุงแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยเพิ่มคำจำกัดความของแรงงานนอกระบบให้หมายความรวมถึงแรงงานในทุกสาขาอาชีพที่มีใช้ลูกจ้างประจำของสถานประกอบการด้วย เพื่อจะได้คุ้มครองแรงงานที่อยู่นอกเหนือจากแรงงานในระบบได้อย่างครอบคลุม ตลอดจนควรแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 6 โดยเพิ่มประเภทของประโยชน์ทดแทนจากกองทุนแรงงานนอกระบบให้เท่าเทียมกับกองทุนแรงงานในระบบประกันสังคม

3. ด้านการจัดตั้งกองทุนแรงงานนอกระบบ ควรจัดตั้งกองทุนแรงงานนอกระบบ แยกออกจากกองทุนประกันสังคมอย่างชัดเจน และมีคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ควรแยกประเภทของทุนตามประเภทกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ได้เน้นความคุ้มครองที่มีความเฉพาะและตรงตามความต้องการของแรงงานแต่ละกลุ่มอาชีพมากที่สุด นอกจากนี้ รัฐบาลควรสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อเป็นทุนประเดิมเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบอย่างเพียงพอ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานควบคู่ไปด้วยและควรมีส่วนร่วมในการสมทบเงินเข้ากองทุนเช่นเดียวกับการสมทบเงินให้กับแรงงานในระบบ โดยกองทุนควรมีหลักเกณฑ์ด้านความคุ้มครองผู้ประกันตนเกี่ยวกับโรคที่ไม่สามารถรับบริการหรือได้รับการยกเว้นเช่นเดียวกับผู้ประกันตนของระบบประกันสังคม

4. ด้านการบริหารจัดการกองทุน ควรมีการเลือกตั้งกรรมการเพื่อบริหารกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบโดยมีคณะกรรมการจำนวนที่เหมาะสม มีองค์ประกอบจากหลากหลายอาชีพ อาทิ ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านกฎหมาย ด้านสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสาธารณสุข ด้านการเงินการคลัง หรือด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ผู้ประกันตนมีส่วนร่วมเป็นกรรมการด้วย นอกจากนี้ควรแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 5 โดยระบุประเภทผู้จ่ายเงินสมทบและประเภทกองทุนอย่างชัดเจน และควรมีการใช้ฐานข้อมูลร่วมกันระหว่างสำนักงานประกันสังคมกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในอันที่จะ

ได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเดียวกัน ตลอดจนองค์การที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบควรมีความคล่องตัวด้านระเบียบการเบิกจ่ายเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง หรืออาจเป็นองค์การมหาชน

มติที่ประชุมให้

1. ศึกษาการปรับปรุงวัตถุประสงค์การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรเป็นเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร
2. ปรับปรุงอัตราเงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร
3. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาขยายผล⁴⁰

2.10.3 การประชุมครั้งที่ 3/2551

เมื่อวันจันทร์ที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2551 สำนักงานประกันสังคม มติที่ประชุมให้

1. เปรียบเทียบปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ศึกษายกเลิกพระราชกฤษฎีกา กำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และประสานการดำเนินการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะ รวมทั้งการศึกษา แก้ไขแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พร้อมทั้งติดตาม ประสานเร่งรัดความคืบหน้าร่างแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ทั้งนี้ให้ประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าการขยายความคุ้มครองให้แรงงานนอกระบบให้ประชาชนได้ทราบทุกระยะ

2. ดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ใน 2 ระยะ ดังนี้

1) ระยะยาว โดยการผลักดันการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามมาตรา 40

2) ระยะสั้น ให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่ง

⁴⁰ สำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เดิม โดยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ ดังนี้

(ก) ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร 3,000 บาท ต่อครั้ง (ไม่เกินคนละ 2 ครั้ง)

(ข) ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินสงเคราะห์ทุพพลภาพ 1,000 บาท ต่อเดือน (ตลอดชีวิต)

(ค) ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินค่าทำศพ 30,000 บาท

(ง) ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินสงเคราะห์บุตร 350 บาท ต่อเดือน

(จ) ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินบำนาญชราภาพ 800 บาท ต่อเดือน (ส่งเงินสมทบมาแล้ว 15 ปี)

ทั้งนี้ มีการเสนอให้คณะกรรมการประกันสังคม สนับสนุนเงินเพิ่มเติม 1,000 ล้านบาท

3) การแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ให้ดำเนินการควบคู่กับการติดตามแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

4) มอบคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมพิจารณาหารือกับกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคมในส่วนของการคำนวณคณิตศาสตร์ประกันภัย เพื่อใช้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ทดแทน

3. ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ยังคงได้รับสิทธิบริการสาธารณสุขจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ แต่ภายหลังที่ผู้ประกันตนมาตรา 40 เกิดสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แล้ว ผู้ประกันตนรายดังกล่าวจะต้องไปใช้สิทธิจากสำนักงานประกันสังคมแทน

ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 10 วรรคหนึ่ง กำหนดขอบเขตของสิทธิบริการสาธารณสุขของผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม การขยายบริการสาธารณสุขตามพระราชบัญญัตินี้ไปยังผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการและคณะกรรมการประกันสังคมตกลงกัน และเมื่อตกลงกันแล้วให้คณะกรรมการเสนอรัฐบาลเพื่อตราพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาการเริ่มให้บริการสาธารณสุขจากหน่วยบริการตามพระราชบัญญัตินี้แก่ผู้มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมและเมื่อพระราชกฤษฎีกามีผลบังคับแล้ว

ให้สำนักงานประกันสังคมส่งเงินค่าใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณสุขจากกองทุนประกันสังคมให้แก่กองทุนตามจำนวนที่คณะกรรมการ และคณะกรรมการประกันสังคมตกลงกัน

ดังนั้น จึงให้ปรับปรุงประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 โดยยกเลิกสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพและกรณีคลอดบุตร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากค่าบริการทางการแพทย์กับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และกำหนดประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 ใหม่ โดยให้กำหนดเงินสงเคราะห์กรณีทุพพลภาพ และเงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร⁴¹

2.10.4 การประชุมครั้งที่ 4/2551

เมื่อวันศุกร์ที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2551 สำนักงานประกันสังคม

รายงานความคืบหน้าการนำคณิตศาสตร์ประกันภัยมาคำนวณตามแนวทางและเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบและการรับสิทธิประโยชน์ของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามที่คณะทำงานกำหนดรายละเอียดการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 ได้มีความเห็นร่วมกันทั้งนี้แนวทางการคำนวณคณิตศาสตร์ประกันภัยจะคำนึงถึงความสามารถของกองทุนประกันสังคมที่สามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง และการคำนวณจะอยู่ภายใต้ความเสี่ยงสูง อาทิ กำหนดอัตราเจ็บป่วยของผู้ป่วยในสูงสุดที่ร้อยละ 6.93 และอัตราการทุพพลภาพสูงสุดที่ร้อยละ 0.16 และผลการคำนวณคณิตศาสตร์ประกันภัยตามข้อเสนอของคณะทำงานกำหนดรายละเอียด พบว่าการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินสงเคราะห์บุตร 350 บาทต่อเดือน ครั้งละไม่เกิน 2 คน จะส่งผลกองทุนไม่สามารถดำเนินการต่อได้ เนื่องจากเป็นภาระในการจ่ายสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่องให้แก่บุตรของผู้ประกันตนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงหกขวบ ดังนั้นจึงได้ปรับสมมติฐานการใช้ประโยชน์ทดแทนใหม่ตามข้อเสนอของคณะทำงานกำหนดรายละเอียด ในเงื่อนไขการเกิดสิทธิในกรณีเงินสงเคราะห์กรณีเจ็บป่วย กรณีเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร และเงินค่าจัดการศพกรณีตายด้วย

มติที่ประชุมให้

1. ปรับปรุงประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 โดยให้ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับตามมาตรา 40 ที่ปรับปรุงใหม่ คือ กรณีคลอดบุตรได้เงินสงเคราะห์การคลอดบุตร 3,000 บาท ไม่เกินคนละ 1 ครั้ง กรณีเจ็บป่วยได้เงินทดแทนการเจ็บป่วย (ประเภทผู้ป่วยภายใน) ปีละไม่เกิน 2 ครั้งๆ ละ 1,000 บาท กรณีทุพพลภาพได้เงินทดแทนการทุพพลภาพเดือนละ 1,000 บาทต่อเดือน เป็นระยะเวลา 15 ปี กรณีตายได้เงินค่าทำศพ 30,000 บาท และเงินบำนาญชราภาพ แบบ Defined Contribution (DC) ให้ได้รับเงินบำนาญคืนเป็นเงินก้อน โดยให้ฝ่ายเลขานุการเร่งรัดนำเสนอคณะกรรมการประกันสังคมให้ทันภายในวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2551

⁴¹ สำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 9-12.

และทั้งนี้ภายหลังดำเนินการดังกล่าวแล้วให้เร่งรัดติดตามแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ในขั้นต่อไป

2. ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 40 และครอบคลุมเรื่องของการศึกษา ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 เพื่อศึกษายกเลิกข้อยกเว้นให้ลูกจ้างเกษตรกรและ ลูกจ้างกลุ่มอาชีพอื่นๆตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคมให้สามารถเข้าสู่ระบบความคุ้มครองประกันสังคม รวมถึงการศึกษาจัดตั้งกองทุนใหม่สำหรับแรงงานนอกระบบ⁴²

2.11 การปรับปรุงประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

คณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้มีการร่างการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยได้พิจารณาถึงกฎหมายอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานนอกระบบด้วย เช่น พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมเป็นไปตามสภาพการณ์ปัจจุบัน

ดังตาราง

⁴² สำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 12-13.

ตารางที่ 5 (ร่าง) ประเภทประโยชน์ทดแทน การจ่ายเงินสมทบ และผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ตาม
มาตรา 40 (ใหม่)

ประเภทของ ประโยชน์ทดแทน	การได้รับประโยชน์ ทดแทน	การจ่ายเงินสมทบ	การสมัครเป็น ผู้ประกันตน	ประโยชน์ทดแทนที่ ได้รับ	ผู้มีสิทธิได้รับ ประโยชน์
1.กรณีเจ็บป่วย	-เป็นผู้ป่วยในและนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป -จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายใน ระยะเวลา 15 เดือนก่อนรับ บริการทางแพทย์	จ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท/คน/ปี มีเงื่อนไข ต้องหาสถานทางการ เงินมาใช้ในการ สนับสนุนแหล่งเงินทุน เพื่อให้ผู้ประกันตนกู้ยืม เพื่อนำมาชำระเงินสมทบ ตามมาตรา 40	-อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี -ไม่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 -ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ -ไม่เป็นโรคตามที่ สำนักงาน ประกันสังคมประกาศ กำหนด	เงินทดแทนจากการ ขาดรายได้จากการ เจ็บป่วยครั้งละ 1,000 บาท ปีละไม่ เกิน 2 ครั้ง	ผู้ประกันตน
2.กรณีทุพพลภาพ	เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ติดต่อกันก่อนเดือนทุพพลภาพ			เงินทดแทนการ ทุพพลภาพเดือนละ 1,000 บาท เป็น ระยะเวลา 15 ปี	ผู้ประกันตน
3.กรณีตาย	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ก่อน เดือนถึงแก่ความตาย			เงินค่าทำศพ 30,000 บาท	ทายาท
4. กรณีคลอดบุตร	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน ติดต่อกันก่อนเดือนคลอด บุตร			เงินสงเคราะห์เพื่อ การคลอดบุตรเหมา 3,000 บาท/ครั้ง คน ละไม่เกิน 2 ครั้ง	ผู้ประกันตน
5. กรณีชราภาพ	สิ้นสุดการเป็น ผู้ประกันตนและอายุครบ 55 ปี			เงินบำเหน็จชรา ภาพขึ้นอยู่กับ ระยะเวลาการ จ่ายเงินสมทบบวก ผลประโยชน์จาก เงินกองทุน	ผู้ประกันตน หรือ ทายาท

หมายเหตุ ประเภทและประโยชน์ทดแทนที่กำหนดตามมาตรา 40 (ใหม่) เป็นสมมติฐานเบื้องต้น
ยังมิได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของสำนักงานประกันสังคมจึงอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้⁴³

⁴³ ที่มา สำนักงานพัฒนาการประกันสังคม ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม
พ.ศ.2533.

ตามข้อมูลขั้นตอนการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มีขั้นตอนหลายขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมที่สามารถออกมามีผลบังคับใช้ได้ตามกฎหมายสอดคล้องกับตารางประเภทประโยชน์ทดแทน การจ่ายเงินสมทบ และผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 40 (ใหม่) ได้มีการพิจารณาการปรับปรุงประเภทสิทธิประโยชน์ที่ไม่ให้ค่าบริการทางการแพทย์ของแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 แล้ว นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาในประเด็นรายละเอียดของเจตนารมณ์ของกฎหมายในประเด็นอื่นๆด้วย เช่น การออกกฎกระทรวงกำหนดโรคที่มีลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เป็นต้น



บทที่ 3

หลักกฎหมายประกันสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและ กฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ

เนื่องจากการประกันสังคมมีเจตนารมณ์เพื่อที่จะขยายฐานความคุ้มครองการประกันสังคมให้รวมถึงบุคคลอื่นที่มีโชฎุกจ้างดังที่ปรากฏตามแนวความคิดทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย และการนำบุคคลที่มีโชฎุกจ้างเข้ามาสู่ระบบประกันสังคมนี้ ยังเป็นการสอดคล้องกับหลักการของการประกันสังคมอย่างแท้จริง เนื่องจากหลักการประกันสังคมมุ่งดูแลคนจำนวนมากหรือคนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานนอกระบบ หรือประกอบอาชีพอิสระนั่นเอง ดังนี้ ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (ISSA) ได้ตระหนักถึงแรงงานกลุ่มนี้จึงได้มีการจัดการถึงการขยายการประกันสังคมให้คุ้มครองบุคคลดังกล่าว ในปัจจุบันในประเทศที่พัฒนาแล้วได้ปรับปรุงประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น จากการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาที่เป็นผู้นำของการประกันสังคมยุคใหม่ ประเทศไชปรัส ประเทศญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์ ดังนั้นการพัฒนาการประกันสังคมของประเทศไทย จึงต้องอาศัยแนวความคิดและวิธีการในการนำมาเป็นแบบอย่างเพื่อการพัฒนาการประกันสังคมของไทยให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันต่อไป

3.1 ความหมายของผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (ISSA)

เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2495 ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคมฉบับที่ 102 ว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม ซึ่งเป็นมาตรการขั้นพื้นฐานในการกำหนดหลักการทางด้านความมั่นคงทางสังคมที่ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศสามารถดำเนินการได้ ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์หรือระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละประเทศว่าจะรองรับได้หรือไม่ เนื่องจากเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ⁴⁴ ซึ่งอนุสัญญานี้ได้กำหนดผลประโยชน์หรือหลักความมั่นคงไว้ 9 ประการ ได้แก่

⁴⁴ สุชาดา ชีจริญ และปาริชาติ ศรีประเสริฐ, รายงานการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดการงานประกันสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม, 2537), หน้า 5-7.

1. การรักษาพยาบาล (Medical Care)
2. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sickness Benefit)
3. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit)
4. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (Old-Age Benefit)
5. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการจ้างงาน (Employment Injury Benefit)
6. การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ครอบครัว (Family Benefit)
7. การให้ประโยชน์ทดแทนในการเป็นมารดาหรือการมีบุตร (Maternity Benefit)
8. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity)
9. การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ (Survivors Benefit)⁴⁵

โดยประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 3 ประเภทโดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน สงเคราะห์ครอบครัว ทุพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในอุปการะ นอกจากนี้ยังต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภทจากกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตราย ทุพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้ที่อยู่ในอุปการะ

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1919 เป็นปีที่มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO จนกระทั่งถึงปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญา และข้อเสนอแนะไปแล้วหลายฉบับ โดยส่วนใหญ่เน้นถึงการทำงานของลูกจ้าง สิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง การอยู่ร่วมกันในสังคม สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานแรงงานเพื่อปรับขยายให้ครอบคลุมผู้ใช้แรงงานมากประเภทขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันมีความเจริญในทางธุรกิจและเทคโนโลยี ซึ่ง ILO ได้พยายามปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงการพัฒนาการประกันสังคมอยู่ด้วย

ส่วนสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association) หรือ ISSA เริ่มก่อตั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1927 โดยมีการจัดตั้งสมาคมระหว่างประเทศของสหภาพแห่งชาติด้านการสร้างสิทธิประโยชน์ร่วมกันและกองทุนประกันการเจ็บป่วยขึ้น⁴⁶ ที่กรุงบรัสเซลส์ ประเทศเบลเยียม ในวันที่ 4 ตุลาคม ค.ศ. 1927 โดยสภาร่างธรรมนูญของสมาคม

⁴⁵ The Social Security (Minimum Standards) Convention 1952 (NO. 102) of The ILO from Introduction to Social Security ILO,1989, p. 177-180.

⁴⁶ สำนักงานประกันสังคม, “สรุปผลการประชุมสมัชชาใหญ่ของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ ครั้งที่ 29,” 2551, หน้า 1.

ประกอบด้วยผู้แทนจากองค์กรต่างๆ 17 องค์กรจากออสเตรเลีย เบลเยียม เชคโกสโลวาเกีย ฝรั่งเศส เยอรมัน ลักส์เซมเบิร์ก โปแลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และอังกฤษ ประธานสมาคม คือ วุฒิสมาชิก Arthur Jauniaux โดย ISSA จะจัดประชุมสมัชชาใหญ่ (General Assembly) ทุกๆ รอบ 3 ปี สมาชิกขององค์กรสมาชิกทั่วโลกจะเข้าร่วมประชุมสมาคม ISSA และรับฟังผลงานวิชาการของสมาคม ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการวิชาการแขนงต่างๆ

วัตถุประสงค์ของ ISSA คือ การร่วมมือกันในระดับนานาชาติในการสนับสนุนและพัฒนาการประกันสังคมทั่วโลก เช่น คณิตศาสตร์ประกันภัย การลงทุนของกองทุนประกันสังคม การพัฒนาการประกันสุขภาพ การบริหารจัดการงานประกันสังคม เป็นต้น

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 ซึ่งนับแต่เข้าเป็นสมาชิก สำนักงานประกันสังคมประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติอย่างมากขึ้น

จากการประชุมสมัชชาใหญ่ของสมาคม ISSA ครั้งที่ 29 และการประชุมสภาสมาคมสมัยที่ 33 ระหว่างวันที่ 10-15 กันยายน พ.ศ. 2550 ณ กรุงมอสโคว์ สหพันธรัฐรัสเซีย โดยเป็นการประชุมที่เน้นการพัฒนาและปรับปรุงการประกันสังคมในบริบทอันซับซ้อนของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงประชากรศาสตร์ โดยสรุปวาระที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2550 ในวาระเรื่องกลยุทธ์ของ ILO ในการขยายความคุ้มครองทางสังคม (Strategies to extend social security coverage) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยได้มีการหยิบยกความสำคัญของความเชื่อมโยงระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจกับความเสมอภาค เนื่องจากมีหลักฐานบ่งชี้ว่าการลงทุนในด้านประกันสังคมและนโยบายตลาดแรงงานสามารถส่งเสริมผลิตภาพได้ จากรายงานเรื่องการณรงค์ทั่วโลกของการประกันสังคมสำหรับทุกคน โดยได้มีการเรียกร้องให้มีการดำเนินการทันทีเพื่อลดความไม่มั่นคงและความยากจนในโลก ซึ่งจากการเสนอหลักฐาน สามารถช่วยลดระดับความยากจนได้ถึงร้อยละ 50 โดยยืนยันว่า ผลเช่นเดียวกันนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกประเทศ แต่อุปสรรคคือ ความมุ่งมั่นทางด้านนโยบายเพื่อดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ จึงควรยุติความเชื่อเดิมที่ว่า ประเทศที่ยากจนไม่สามารถจัดตั้งการประกันสังคมได้ ดังนี้ จึงเชื่อว่าทุกประเทศในโลกสามารถคุ้มครองประกันสังคมขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนทุกคน ซึ่งมีต้นทุนไม่เกินร้อยละ 5 ของ GDP ในชาตินั้นๆ โดยข้อเสนอแนะแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินการเชิงรุกเพื่อคุ้มครองประชาชนทุกคน (Progressive Universalism) ประกอบด้วย การที่รัฐมีบทบาทสำคัญในการขยายความคุ้มครองนอกเหนือจากประโยชน์ทดแทนพื้นฐาน โดยอาจมีการคุ้มครองหลายรูปแบบ แต่จะต้องอยู่บนหลักของความถูกต้องบนพื้นฐานของหลักการที่ต้องมีการกำกับดูแลจากไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล)

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2550 วาระแรก การประชุมสุดยอดว่าด้วยเรื่องการประกันสังคม สรุปได้ว่า หากปราศจากการประกันสังคม การเติบโตทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกันและยั่งยืนจะเป็นไปไม่ได้ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลจะต้องปรับปรุงและขยายประโยชน์ทดแทนเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยการปรับปรุงการประกันสังคม ซึ่ง ISSA มีพันธะสัญญาในการเป็นผู้นำในการส่งเสริม และแนะนำทิศทางการพัฒนาการประกันสังคม โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ เช่น นวัตกรรมโครงการประกันสังคมจะต้องสอดคล้องกับนวัตกรรมในระดับนโยบาย ในปัจจุบันประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้การประกันสังคมมีบทบาทเพิ่มขึ้น และการอพยพเข้าสู่ชุมชนเมือง แนวโน้มต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อระบบการประกันสังคมรูปแบบใหม่ต่อไป จึงควรมีการขยายขอบข่ายและมุ่งเน้นการลงทุนในบุคลากรเพิ่มขึ้น จึงมีความเห็นว่าจะต้องมีนโยบายซึ่งรับผิดชอบการลงทุนในมนุษย์ (Human Capital)⁴⁷ โดยเห็นว่า องค์การประกันสังคมจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดี เชื่อถือได้ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการประกันสังคมจะต้องมีบทบาทที่นอกเหนือจากการจ่ายเงินทดแทน โดยจะต้องเป็นกลไกของการลงทุนในมนุษย์ นโยบายจะต้องมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า พลวัตของการประกันสังคม จากการสนับสนุนของ ISSA และผู้แทนจากประเทศต่างๆ ที่จะสนับสนุนกลยุทธ์ใหม่ของสมาคมที่จะส่งเสริมพลวัตของการประกันสังคมในอีกต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า ILO และ ISSA เป็นองค์การที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนา และการปรับปรุงของการประกันสังคม โดยต่างมุ่งเพื่อให้คุ้มครองประชาชนทุกคนที่มีฐานะเป็นลูกจ้าง และการขยายประโยชน์ทดแทนให้ครอบคลุมแก่แรงงานทุกภาคส่วน ตามแนวพลวัตของการประกันสังคม เพื่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ความยากจน และความไม่เท่าเทียมกันในสังคม โดยบนพื้นฐานความช่วยเหลือของภาครัฐบาล และการบริหารการประกันสังคมที่ดี

3.2 การประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศสหรัฐอเมริกา

ในปี ค.ศ. 1935 สมัยของประธานาธิบดี แฟรงกลิน ดี โรสเวลต์ อันเป็นเวลาที่ยอดอเมริกาต้องประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตกต่ำทั่วประเทศเนื่องจากผลิตภัณฑ์ทางอุตสาหกรรมจำนวนมากจำหน่ายไม่ออก ทำให้มีการปลดคนงานจำนวนมากจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Committee of Economic Security Act 1935) มาจัดระบบการให้ความมั่นคงทางรายได้ภายใต้ชื่อที่เรียกว่า ความมั่นคง ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกที่น่ามาใช้ โดยมี

⁴⁷ สำนักงานประกันสังคม, “สรุปผลการประชุมประจำวันศุกร์ที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2550, หน้า 20.”

รัฐบาลกลางและรัฐร่วมบริหารงานความมั่นคงทางสังคม โดยมีองค์การเอกชนเข้ามามีบทบาทร่วมด้วยโดยแบ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. โครงการหรือแผนการประกันสุขภาพ (Health Insurance) ภายใต้กฎหมายการประกันสุขภาพรัฐเป็นผู้รับผิดชอบให้ความคุ้มครองเฉพาะการเจ็บป่วยของผู้ชราและผู้ทุพพลภาพเท่านั้น ดังนั้นโปรแกรมการประกันสุขภาพสำหรับประชาชนทั่วไป จึงเป็นภาคสมัครใจ ซึ่งองค์การเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบ

2. โครงการหรือแผนการประกันเงินทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วย หรือ การประกันการทุพพลภาพชั่วคราว (Temporary Disability Insurance หรือ Cash Sickness Insurance) ซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่รวมถึงทั้งทุพพลภาพชั่วคราวและถาวร

3. การประกันผู้อยู่ในอุปการะ (Survivors) คือการคุ้มครองกรณีการเสียชีวิต แต่ประเทศอเมริกา ยังรวมถึงกรณีผู้อยู่ในอุปการะของผู้เอาประกันที่เสียชีวิต ได้พิจารณาไปที่ภัยที่เกิดกับผู้เอาประกัน⁴⁸

ส่วนการประกันสังคมในโครงการหรือแผนการประกันบำนาญ กรณีชราภาพ กรณีผู้อยู่ในอุปการะและ พิการ ในประเทศอเมริกาจะรวมทั้งหมดนี้เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ภายใต้ชื่อว่า Old-Age Survivors and Disability Insurance หรือ OASDI ซึ่งมีขึ้นเมื่อ ปี ค.ศ. 1935 โดยคุ้มครองเฉพาะคนงานนอกภาคเกษตรเท่านั้น ปัจจุบันได้คุ้มครองไปยังคนงานในทุกภาคอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายเดือน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระและยังกลุ่มของผู้อยู่ภายใต้การคุ้มครองที่น่าสนใจ คือ นักบวช ลูกจ้างองค์การการกุศลที่ไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครอง ลูกจ้างของรัฐที่อยู่ภายใต้โปรแกรมบำนาญ เป็นต้น

ดังนั้นจากความเป็นมาของการเป็นผู้ประกันตนของประเทศอเมริกา จะเห็นได้ว่าการพัฒนามาจากการประกันตนแบบบังคับ คือ จะคุ้มครองเฉพาะคนงาน ลูกจ้าง นายจ้าง ต่อมาจึงได้มีการขยายไปสู่การคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจของผู้ประกอบอาชีพอิสระต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังรวมความคุ้มครองถึงนักบวช ลูกจ้างขององค์การการกุศลก็เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมด้วย จึงเป็นการขยายครอบคลุมความคุ้มครองให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะปกติจะมีเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของเอกชนเท่านั้น แต่การประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา ยังรวมถึงลูกจ้างของรัฐและลูกจ้างขององค์การการกุศลอีกด้วย

โดยบัญญัติไว้เป็นพระราชบัญญัติที่มีชื่อเรียกว่า Social Security Act 1935 ซึ่งมีใจความกล่าวโดยสรุปมีดังต่อไปนี้⁴⁹

⁴⁸ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, ระบบความมั่นคงทางสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535), หน้า 115-117.

⁴⁹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 117-123.

1) ช่วงระยะเวลาของความคุ้มครองหรือที่เรียกว่า คาบของความคุ้มครองนี้หมายถึง ช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ที่แต่ละปีจะถูกแบ่งออกเป็น 4 คาบ และแต่ละคาบนั้นผู้เอาประกันจะต้องมีรายได้ตามที่กำหนดไว้ เช่น ปี ค.ศ. 1979 ที่ตามระเบียบกำหนดให้ 1 คาบมีค่าเท่ากับรายได้ 250 เหรียญ ถ้าเทียบเป็นปีก็จะเป็นปีละ 1,000 เหรียญ ต่อ 4 คาบ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ใดก็ตามที่มีรายได้ทั้งหมด เกินกว่า 1,000 เหรียญก็จะได้รับความคุ้มครองตลอดทั้งปี ซึ่งรายได้ในแต่ละปีนั้นจะนำมาเป็นฐานในการจัดเก็บเงินสมทบต่อไป

2) จำนวนสิทธิขั้นพื้นฐาน (Primary Insurance Amount) หรือ PIA ระบบการประกันบำนาญที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีการกำหนดจำนวนขั้นพื้นฐานไว้ตามประเภทของประโยชน์ทดแทนแตกต่างกันซึ่งมีวิธีในการคิดคำนวณที่ซับซ้อน

3) รายได้เฉลี่ยรายเดือนตามดัชนี (Average Indexed Earning) หรือ AIME โดยจะแสดงถึงสูตรในการหาค่าบำนาญพื้นฐานซึ่งจะต้องผูกพันกับรายได้เฉลี่ยรายเดือนที่ปรับค่าตามดัชนี

ประโยชน์ทดแทน กรณีตามโครงการหรือแผน OASDI มีดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ (Old-Age Assistance) หากผู้เอาประกันเกษียณอายุปกติคือเมื่อครบ 65 ปี โดยมูลค่าของบำนาญรายเดือนจะเท่ากับ PIA ตามที่คำนวณได้ แต่หากผู้ประกันตนเกษียณก่อนอายุครบ 65 ปี มูลค่าของบำนาญก็จะลดลง เช่น ถ้าอายุผู้ประกันตนที่เกษียณที่อายุ 62 ปี ก็จะมีจำนวนเดือนที่น้อยกว่าอยู่ 36 เดือน มูลค่าของบำนาญของบุคคลนั้นก็จะลดลงประมาณร้อยละยี่สิบ ซึ่งในทำนองเดียวกันหากผู้ประกันตนเกษียณอายุเกินกว่า 65 ปี ก็จะมีสิทธิได้รับมูลค่าของจำนวนเงินบำนาญเพิ่มตามเกณฑ์การคำนวณต่อไป

2) ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญการพิการ หรือทุพพลภาพ (Disability) ผู้ประกันตนที่พิการจะมีสิทธิได้รับบำนาญในปริมาณที่เท่ากับ PIA ตามที่คำนวณได้ แต่ทั้งนี้ ในปัจจุบัน ยังไม่มีการกำหนดบำนาญขั้นต่ำเอาไว้ มีแต่ขั้นสูง โดยสำหรับผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งจะได้รับบำนาญจากกองทุนเงินทดแทนจากโครงการหรือแผน OASDI ในจำนวนที่ลดลงจนกว่าผู้นั้นจะมีอายุครบ 65 ปี และหลังจากนั้นจะเปลี่ยนเป็นไปรับประโยชน์ทดแทนจากบำนาญชราภาพแทนต่อไป

3) ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ (Survivors) ในกรณีการเสียชีวิตของผู้ประกันตน คู่สมรสจะมีสิทธิได้รับบำนาญเมื่อมีอายุครบ 60 ปี (หรือ 50 ปี ในกรณีหากผู้ประกันที่เสียชีวิตทุพพลภาพ) โดยบำนาญจะลดลงหากคู่สมรสได้รับบำนาญจากโปรแกรมอื่นๆ ซึ่งโดยปกติจะคำนวณบำนาญเท่ากับร้อยละ 100 ของ PIA ที่คิดคำนวณได้ตามที่คู่สมรสจะได้รับ

4) ประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญประเภทอื่นๆ นอกจากดังที่กล่าวมาแล้ว เช่น ผู้ประกันที่เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพมีคู่สมรสที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จะได้รับบำนาญเพิ่มอีกร้อยละห้าสิบ

ของ PIA หรือผู้ประกันที่มีอายุตั้งแต่ 18-21 ปี ซึ่งเป็นนักศึกษาเต็มเวลาจะอยู่ในข่ายที่จะได้รับความช่วยเหลือ แต่ถ้าอายุต่ำกว่าที่กล่าวมาแล้วจะไม่ได้รับความคุ้มครอง และกรณีคู่สมรสที่ย่ำร้างกันภายหลังการแต่งงานมาอย่างน้อย 10 ปี จะอยู่ในข่ายที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่ออายุ 62 ปี หรือมากกว่า

3.2.1 การส่งเงินสมทบ

ในการส่งเงินสมทบกรณีตามโครงการหรือแผน OASDI จะเป็นไปในรูปแบบลักษณะเดียวกันกับปริมาณของประโยชน์ทดแทน กล่าวคือ จะกำหนดไว้ไม่เท่ากันตามแต่ละช่วง เช่น ในปี ค.ศ. 1985-1989 ซึ่งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างจะรับภาระฝ่ายละครึ่ง ในปี ค.ศ. 1990 โดยผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งผู้ประกันต้องรับภาระเพียงฝ่ายเดียว แต่ในปี ค.ศ. 1991 เป็นต้นไป รัฐบาลจะเข้ามามีส่วนร่วมในการสมทบด้วย

สรุปในกรณีของโครงการหรือแผนประกันบำนาญ กรณีชราภาพ กรณีผู้อยู่ในอุปการะและพิการ OASDI นั้น เมื่อพิจารณาตามประโยชน์ทดแทนที่ได้รับความคุ้มครองนั้น การจ่ายเงินสมทบจะเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เป็นคาบจำนวนพื้นฐาน และรายได้เฉลี่ยรายเดือนที่ปรับค่าครองชีพ ซึ่งแม้จะมีความยุ่งยากในการคำนวณก็ตาม แต่ก็แน่นอนและเที่ยงตรง

3.2.2 กรณีโครงการหรือแผนการประกันการเจ็บป่วยและการประกันทดแทนรายได้

โดยโครงการหรือแผนดังกล่าวนี้จะให้ความคุ้มครองแบ่งออกได้เป็น 3 โครงการ⁵⁰ ดังต่อไปนี้ 1. โครงการหรือแผนการประกันสุขภาพของรัฐ (Medicare System) 2. โครงการหรือแผนการประกันสุขภาพของเอกชน 3. โครงการหรือแผนการประกันเงินทดแทนรายได้ (Sickness Benefit)

แต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมนั้น โดยโครงการหรือแผนดังกล่าวมิใช่โครงการหรือแผนการประกันสุขภาพแห่งชาติซึ่งมีขอบเขตความคุ้มครองผู้ประกันตนที่มีอายุต่าง ๆ กัน แต่เป็นโปรแกรมที่คุ้มครองเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ และทุพพลภาพเท่านั้น โดยแบ่งโครงการหรือแผนการประกันสุขภาพของรัฐได้ เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. โครงการหรือแผนการประกันการเจ็บป่วยพื้นฐาน (Hospital Insurance) หรือ HI

เป็นโครงการหรือแผนที่ทำให้การคุ้มครองขั้นพื้นฐานแก่ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปและผู้ทุพพลภาพประโยชน์ทดแทนผู้ที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานแบบคนไข้ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมตามโครงการ โดยต้องรับภาระในการจ่ายค่า

⁵⁰ Charles L. Schottland, *The Social Security Program in the United State* (New York: Appleton Century Crofts, 1963), p. 43.

รักษาพยาบาลบางส่วนบริการทางแพทย์ที่มีราคาแพงหลายประเภทจะมารวมอยู่ภายใต้ของโครงการหรือแผนนี้ นอกจากนี้ ผู้ป่วยยังมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกบางประการ เช่น สถานพักฟื้น เป็นต้น การส่งเงินสมทบสำหรับลูกจ้างคือร้อยละ 1.45 ของรายได้ โดยจะมีฝ่ายนายจ้างสมทบอีกจำนวนเท่ากัน ส่วนสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 2.9 ของรายได้

2. โครงการหรือแผนเสริม (Supplementary Medical Insurance) หรือ SMI

โครงการหรือแผนนี้ให้ความคุ้มครองกับผู้ประกันตนทำนองเดียวกันกับโครงการหรือแผนการเจ็บป่วยพื้นฐาน แต่เป็นโครงการหรือแผนโดยแบบสมัครใจ ซึ่งแม้ว่ารัฐจะเป็นฝ่ายบริหารงานหลักแต่ก็มีเอกชนเป็นผู้ดำเนินงาน และเนื่องจากเป็นโครงการหรือแผนนี้เป็นแบบสมัครใจประโยชน์ทดแทนจึงเน้นไปที่บริการทางการแพทย์ หรือบริการอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือโปรแกรมพื้นฐาน เช่น การตกแต่งแผลจากการผ่าตัด เอ็กซเรย์ โดยที่ผู้ป่วยจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายบางส่วน การส่งเงินสมทบ จะเป็นการจัดเก็บในรูปแบบเสมอภาค โดยราคาที่เรียกเก็บจะประกาศเป็นปีๆ ไประหว่าง เดือนกรกฎาคมถึงเดือนมิถุนายน

สรุป ในการประกันสุขภาพโดยรัฐ รัฐบาลกลางจะเป็นผู้ดำเนินการเอง ซึ่งรัฐจะเก็บเงินสมทบน้อยมาก คือ ร้อยละ 1.4 ของรายได้ โดยจะมีนายจ้างจ่ายเงินสมทบอีกในจำนวนที่เท่ากัน ส่วนกรณีของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ สามารถจ่ายเงินสมทบโดยสมัครใจในจำนวนที่รัฐจ่ายให้ผู้ประกันตนแบบบังคับ คือ อัตราร้อยละ $1.45 + 1.45 = 2.9$ ของรายได้นั่นเอง ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกันเพียงแต่ค่าจ้างกับรายได้ของผู้ประกันตนแบบสมัครใจเท่านั้นที่จะเป็นตัวแปรทำให้การจ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้แตกต่างกัน ข้อสังเกต คือ กรณีโปรแกรมเสริมซึ่งเป็นโครงการหรือแผนแบบสมัครใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเอกชน ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้รับประโยชน์ทดแทนกับกองทุน โดยสิทธิที่ได้รับจะมีมากกว่าโครงการหรือแผนการประกันการเจ็บป่วยพื้นฐาน

และนอกจากในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีโครงการหรือแผนด้านประกันสังคมแล้ว ยังมีการโครงการหรือแผนสงเคราะห์สำหรับประชาชนเฉพาะกลุ่มที่มีความจำเป็นพิเศษด้วย โดยมีดังต่อไปนี้

- (1) โครงการหรือแผนเงินช่วยเหลือค่าครองชีพสำหรับกลุ่มด้อยความสามารถ
- (2) โครงการหรือแผนสงเคราะห์ครอบครัวซึ่งมีเด็กในอุปการะ
- (3) โครงการหรือแผนการสงเคราะห์ทางการแพทย์
- (4) โครงการหรือแผนสงเคราะห์ทั่วไป

3.2.3 ปัญหาของการประกันตนแบบบังคับ

จากการประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาตามที่กล่าวมาแล้ว แม้จะมีการจัดโครงการหรือแผนการประกันสังคมที่ค่อนข้างครอบคลุมไปยังประชาชนของประเทศ แต่ก็ยังมีปัญหาอยู่บ้าง ประเทศสหรัฐอเมริกาถือเป็นต้นแบบในการประกันสังคมยุคใหม่ เนื่องจากเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรสูง ถ้าหากมีการจัดการประกันสังคมแบบรัฐสวัสดิการแล้ว จะต้องใช้งบประมาณในการประกันสังคมมาก เงินที่รัฐได้มาเพื่อสนับสนุนกิจการสำหรับการประกันสังคมที่สำคัญก็คือรายได้ของรัฐซึ่งได้จากการจัดเก็บภาษีการส่งสินค้าออก และกิจการอื่นๆที่เป็นรายได้ของรัฐ

จากการเริ่มให้ความคุ้มครองเรื่องเงินทดแทนการขาดรายได้ในระบบประกันสังคม ปี ค.ศ. 1935 โดยการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพและต่อมาเริ่มให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและทุพพลภาพตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีการเพิ่มการให้บริการทางการแพทย์สำหรับผู้ยากจน ซึ่งแต่ละรัฐจะบริหารกันเอง การให้เงินทดแทนการขาดรายได้ หรือประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานโดยจำกัดเฉพาะบางอาชีพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในแต่ละรัฐจะมีการลดการให้สวัสดิการ (Welfare) แก่คนยากจน เพื่อก่อให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นหางานทำ

ค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องรับภาระ คือ ค่าใช้จ่ายในการบริหารเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน การให้ประโยชน์แก่บุคคลที่ไม่ได้ประกันตนบางกรณี และให้เงินสงเคราะห์โดยการทดสอบความเดือดร้อน⁵¹ ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวจากการประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. โครงการหรือแผนการประกันสุขภาพ หรือ HI

ให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้ชราภาพ และทุพพลภาพเท่านั้น ยังไม่รวมถึงประชาชนทั้งหมด เพราะรัฐต้องแบกรับภาระเป็นอย่างมาก

2. โครงการหรือแผนการประกันทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วยจากการที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวหรือทุพพลภาพชั่วคราวเท่านั้น

ถ้าเป็นทุพพลภาพถาวรซึ่งใช้คำว่าพิการ อันเป็นอีกโครงการหรือแผนหนึ่งอีกต่างหาก ทำให้ประชาชนต้องหันไปใช้การประกันภัยแทน

3. การประกันผู้อยู่ในอุปการะ (Survivor)

⁵¹ ไบรอัน เอเบิล สมิธ, “การพัฒนาด้านการประกันสังคม,” เอกสารประกอบการสัมมนา ระดับสูงทางด้านประกันสังคม วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2535, หน้า 47-48.

ตามที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ก็จะคุ้มครองเฉพาะเมื่อเข้าหลักเกณฑ์ และกรณีที่กำหนดไว้

4. การประกันสังคม

พิจารณาดังต่อไปนี้

1) โครงการหรือแผน OASDI ซึ่งโปรแกรมนี้จะคุ้มครองเกือบจะเป็นกรณีของประชาชนทั่วไป แต่ยังไม่ถึงระดับดังกล่าว เพราะเพียงให้ความคุ้มครองคนงานในภาคอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการอาชีพอิสระต่างๆ

2) โครงการหรือแผนการประกันการเจ็บป่วย โดยโปรแกรมนี้มีทั้งภาคสมัครใจและ ภาคบังคับ และมีทั้งที่เป็นของเอกชน และของรัฐ ซึ่งแตกต่างกันที่ของภาครัฐจะให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้สูงอายุและทุพพลภาพเท่านั้น และจากหลักความมั่นคง ดังนั้นองค์การเอกชนจึงได้เข้ามามีบทบาทโดยปรากฏจาก U.S. Department of Health, Education and Welfare ที่มีประชาชนเข้ามาเป็นจำนวนมาก เพราะเอกชนมีการบริหารที่ดี คล่องตัว รวดเร็ว และบริการที่ดีกว่ารัฐ

3) โครงการหรือแผนการว่างงาน รัฐให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้ประกันตนแบบบังคับเท่านั้น เพราะผู้ประกอบการอาชีพอิสระไม่มีการว่างงาน

4) โครงการหรือแผนกองทุนเงินทดแทน โดยหลักเป็นการคุ้มครองเฉพาะผู้ประกันตนแบบบังคับ แต่มีบางรัฐที่จะแบ่งกองทุนภาคสมัครใจกล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้ และมีการใช้โครงการหรือแผนของเอกชนเข้ามาให้ความคุ้มครองควบคู่กับโครงการหรือแผนของรัฐ

5) การสงเคราะห์ ถือเป็น การให้ความคุ้มครองพิเศษ โดยให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ประสบปัญหา โดยส่วนมากจะมีลักษณะคล้ายๆกับการประกันสังคม จะไม่มีแบ่งของผู้ประกันตน และมีหลายประเภท ซึ่งจะเห็นได้ว่าจะไม่แตกต่างกันมาก

3.3 การประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศญี่ปุ่น

เนื่องจากสำหรับประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชียซึ่งส่วนใหญ่กำลังอยู่ในช่วงการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (New Industrialization Countries) ส่งผลประชากรเปลี่ยนอาชีพจากการเกษตรกรรมมาเป็นโรงงาน อุตสาหกรรมมากขึ้น แต่ยังคงมีรายได้ที่ต่ำ เนื่องมาจากการขาดฝีมือ จึงมักได้รับความเดือดร้อนต่างๆ เช่น ปัญหาการครองชีพ ปัญหาการจ้างงาน และปัญหาสวัสดิการแรงงาน ระบบการประกันสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างมาก

- 1) กรณีผู้จ้างซึ่งควรวางระเบียบและระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 2 เดือน
- 2) ผู้จ้างรายวัน
- 3) ผู้จ้างตามฤดูกาล เว้นแต่กรณีที่ผู้จ้างจ้างงานติดต่อกันมากกว่า 4 เดือน
- 4) ผู้จ้างที่มีสถานที่ทำงานไม่แน่นอน
- 5) ผู้จ้างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพประจำ

จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้
จะคุ้มครองลูกจ้างไว้

3.3.1 การประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) หรือ EHI

การประกันสุขภาพแห่งชาติ
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง
การประกันสุขภาพของลูกจ้าง

การจ่ายเงิน ผู้ประกันตนจะเป็นผู้ออกเงินสมทบฝ่ายเดียวและการคุ้มครองจะสิ้นสุดก็ต่อเมื่อครบระยะเวลา 2 ปี เว้นแต่ผู้ประกันตนไม่จ่ายเงินสมทบ หรือเปลี่ยนสถานภาพไปอยู่กับโครงการอื่น⁵²

2. กรณีประโยชน์ทดแทน

1) ผู้ประกันที่มีสิทธิเข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลที่มีสัญญากับกองทุน โดยรวมถึงการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ซึ่งสามารถใช้สิทธิได้โดยไม่ต้องกำหนดระยะเวลาไว้ แต่ถ้าหากรักษากับโรงพยาบาลที่ไม่ได้มีสัญญากับกองทุน ก็สามารถเบิกค่ารักษาได้จากกองทุนที่ผู้ประกันตนจะร่วมกันออกเงิน

2) เงินทดแทนการขาดรายได้ในช่วงที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยจะได้รับเงินทดแทนประมาณร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยในรอบ 3 เดือนสุดท้ายจากการเทียบกับมาตรฐานค่าจ้าง และผลการวินิจฉัยใน 3 วัน และเงินทดแทนจะลดลงหากผู้ประกันตนไม่มีผู้ที่จะต้องดูแล นอกจากนี้ผู้ประกันตนมีสิทธิเรียกค่าทดแทนจากนายจ้างได้ เช่น กรณีถูกจ้างทดลองบุตร จะได้เงินทดแทน 42 วันนับแต่วันคลอด ค่าใช้จ่ายในการทำคลอด และค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร หรือ กรณีตาย ผู้ที่อยู่ในอุปการะที่จัดการศพ โดยจะได้รับเงินช่วยเหลือเป็นจำนวน 1 เดือน ได้ไม่เกิน 100,000 บาท เป็นต้น

3) ประโยชน์ทดแทนต่อเนื่อง ในกรณีเข้าโครงการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไปอีกระยะหนึ่ง

3. การจ่ายเงินสมทบนั้นจะมีความแตกต่างกัน

เนื่องจากการประกันสังคมนี้มีการดำเนินงานหลายองค์การ โดยหลักจะเก็บในอัตราเสมอภาคของค่าจ้างมาตรฐาน จากนายจ้าง ลูกจ้างแต่ละรัฐ

3.2.2 การประกันสุขภาพแห่งชาติ

1. ขอบเขตการคุ้มครอง โดยจะคุ้มครองบุคคลผู้ที่มีได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองใดๆ
2. ประโยชน์ทดแทนจะมีลักษณะคล้ายกับผู้ประกันสุขภาพประเภทลูกจ้าง และผู้ประกันตนจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการรักษายาบาลด้วย
3. เงินสมทบ หักหน้าครอบครัวมีหน้าที่จ่ายเพียงฝ่ายเดียว โดยมีรัฐบาลจะสนับสนุนในค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารและบางส่วนของค่าใช้จ่ายด้านประโยชน์ทดแทน

⁵² กองแผนงานและสารสนเทศและกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, “ระบบประกันสังคมในประเทศไทย,” กรกฎาคม พ.ศ. 2550, หน้า 19.

3.3.3 การประกันบำนาญ (Pension Systems)

การประกันประเภทบำนาญมี หลายประเภทดังต่อไปนี้

1. การประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension) หรือ NP

โดยจะคุ้มครองผู้มีอายุระหว่าง 20-59 ปี ซึ่งมีได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของการประกันอื่นๆ และมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ บำนาญชราภาพที่ซึ่งผู้ประกันตนสามารถสมัครใจเข้าขอรับการคุ้มครองเพิ่มเติมได้ บำนาญทุพพลภาพ บำนาญหญิงหม้ายที่มีบุตร บำนาญบุตรกำพร้า และกรณีเสียชีวิต

ส่วนการจ่ายเงินสมทบ ผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบอัตราเสมอภาคเข้ากองทุน โดยรัฐจ่ายเงินสมทบ 1 ใน 3 ของค่าใช้จ่ายด้านประโยชน์ทดแทน และสำนักงานประกันสังคมจะรับผิดชอบในส่วนกลาง ส่วนกระทรวงกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการจะรับผิดชอบในส่วนท้องถิ่น⁵³

2. การประกันบำนาญลูกจ้าง (Employees' Pension Insurance)

โดยในภาคบังคับจะได้รับความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป และหากไม่เข้าข่ายนี้ ลูกจ้างก็สามารถเข้าสู่โครงการโดยการประกันตนแบบสมัครใจ และโดยความยินยอมของนายจ้าง และจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกันกับการประกันบำนาญแห่งชาติ ซึ่งหากผู้ประกันตนทุพพลภาพด้วยก็จะมีสิทธิเพิ่มขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับแรก คือเป็นทุพพลภาพสิ้นเชิง จะได้รับบำนาญร้อยละ 125 ของทุพพลภาพระดับที่สอง การทุพพลภาพระดับที่สองเป็นการทุพพลภาพพื้นฐานจะได้รับบำนาญเต็มจำนวน และทุพพลภาพระดับสาม เป็นกรณีที่ผู้ทุพพลภาพยังสามารถทำงานได้บ้าง จะได้รับบำนาญร้อยละ 75 ของทุพพลภาพระดับที่สอง

ส่วนการส่งเงินสมทบ ในการเรียกเก็บเงินจะมีความแตกต่างกันระหว่างชายและหญิง โดยลูกจ้างชายจะต้องจ่ายเงินสมทบ 6.2 ของค่าจ้าง และลูกจ้างหญิงจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 5.725 ของค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องสมทบในจำนวนที่เท่ากัน และรัฐจะจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในทางบริการ 20-25 % ของค่าใช้จ่ายในด้านประโยชน์ทดแทน

3. การประกันบำนาญเกษตรกร

โครงการนี้จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างในด้านการเกษตรและยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิต โดยคุ้มครองผู้จัดการฟาร์มที่มีขนาดตามที่กำหนด และมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน เช่น บำนาญชราภาพเกษตรกร เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต เป็นต้น ภายจ่ายเงินสมทบเป็นในรูปแบบผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งมีรัฐจ่ายเงินสมทบช่วยในด้านบริหาร

⁵³ สำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 24.

4. การประกันความมั่นคงในการทำงาน

การประกันประเภทนี้จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกประเภท ไม่จะเป็นลูกจ้างในด้านอุตสาหกรรมหรือการเกษตร เว้นแต่ลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 65 ปี และลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างน้อยกว่า 4 เดือน และสถานประกอบกิจการด้านการเกษตรที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน สามารถเข้าโครงการโดยสมัครใจ ซึ่งผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน คือ เงินยังชีพขั้นพื้นฐาน เงินยังชีพระหว่างฝึกอาชีพที่รัฐจัดให้ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนสำหรับการจ้างงานระยะสั้น แก่ลูกจ้างกสิกรรม ประมง ป่าไม้ และประโยชน์ทดแทนสำหรับลูกจ้างรายวัน โดยจะจ่ายให้ตามความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ

การส่งเงินสมทบ แบ่งได้ 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 1) กรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ลูกจ้างส่งเงินร้อยละ 5.55 ของค่าจ้าง และนายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.9 ของค่าจ้าง
- 2) กรณีลูกจ้างรายวัน จะต้องจ่ายเงินสมทบทุกวันตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 3) เงินสมทบอื่นๆ เป็นการสมทบเพื่อสนับสนุนในการจ้างงาน โดยนายจ้างต้องจ่าย ฝ่ายเดียว

5. การประกันอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน (Worker Accident Compensation Insurance) หรือ WACI

โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 5 คน เพราะหากเกินกว่านี้จะเข้าโครงการประกันลักษณะอื่น และจะได้รับประโยชน์ทดแทน คือ ค่ารักษาพยาบาลฟรีเงินทดแทนระหว่างหยุดทำงาน บำนาญทุพพลภาพ บำนาญการเสียชีวิต เงินค่าทำศพ ซึ่งการจ่ายเงินสมทบมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของประเภทอุตสาหกรรม และรัฐจะให้ความสนับสนุนจำนวนหนึ่ง

3.3.4 กรณีการเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

สำหรับกรณีของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ได้มีการจัดตั้งโครงการขึ้น โดยมีการจัดประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ และตายตามโครงการ (Employee's Pension Insurance) โดยไม่รวมถึง ชาวไร่ ชาวนา ครูโรงเรียนรัฐบาล ลูกจ้างในภาคเกษตร ประมง และองค์การของรัฐ

โดยผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบ 8,000 บาทต่อเดือน และรัฐจ่ายร้อยละ 33 ของค่าใช้จ่ายด้านประโยชน์ทดแทนและการบริการ แต่กรณีต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

กรณีชราภาพ หากเป็นชาย เมื่อมีอายุครบ 60 ปี หรือหญิงที่มีอายุครบ 56 ปี และจ่ายเงินสมทบมาไม่น้อยกว่า 25 ปี

กรณีทุพพลภาพ ต้องสูญเสียสมรรถภาพร้อยละ 75 ขึ้นไป

กรณีตาย จะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 2 ใน 3 ของระยะเวลาการเกิดสิทธิ

นอกจากกรณีประโยชน์ทดแทนดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ยังมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนอื่นอีกดังต่อไปนี้

กรณีเจ็บป่วย และกรณีคลอดบุตร โดยผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบตามที่กำหนด และรัฐบาลจ่ายในค่าใช้จ่ายละในด้านบริการด้วย และต้องอยู่ภายในเงื่อนไขอาชีพตามที่กำหนด ซึ่งจะได้รับเงินประโยชน์ทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 3 เดือนสุดท้าย

กรณีเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยสิทธิประโยชน์นี้ผู้ประกันตนไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ รัฐจะเป็นผู้ให้ความสนับสนุน หากทุพพลภาพชั่วคราวจะได้รับร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันบวกกับเงินเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ต้องรอการจ่ายภายใน 3 วัน

สรุป จากการที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในภูมิภาคเอเชีย และจากการได้รับการวางโครงสร้างจากประเทศสหรัฐอเมริกาจึงทำให้การประกันสังคมมีการให้สิทธิประโยชน์หลายประเภทดังที่กล่าวมาแล้ว และจากการให้ความคุ้มครองถึงผู้ประกันตนแบบสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากภาครัฐที่เข้ามาช่วยเหลือในการจ่ายเงินสมทบในประโยชน์ทดแทนบางประเภท นอกจากนี้ยังช่วยจ่ายในส่วนค่าใช้จ่าย หรือค่าบริการการรักษาอีกด้วย

3.4 การประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศสาธารณรัฐไชปรัส

โครงการประกันสังคมของสาธารณรัฐไชปรัสได้เริ่มต้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1957 โดยโครงการดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองแบบบังคับแก่นักอุตสาหกรรมที่มีงานทำ เว้นแต่ลูกจ้างภาคการเกษตรกรรม และกรณีผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ได้รับการยกเว้นจากการคุ้มครองแบบภาคบังคับก็มีสิทธิได้รับการประกันแบบภาคสมัครใจ ซึ่งประโยชน์ทดแทนของโครงการ ปี ค.ศ. 1957 ประกอบไปด้วยเงินช่วยเหลือสำหรับแต่งงาน ค่าคลอดบุตรและค่าทำศพ กรณีเจ็บป่วย กรณีว่างงาน บำนาญชราภาพ บำนาญหญิงหม้าย และบำนาญสำหรับบุตรกำพร้า โดยทั้งหมดนี้จะมีการจัดเก็บเงินสมทบ และจ่ายให้ในอัตราเดียวโดยไม่คำนึงถึงรายได้ของผู้ประกันตน ซึ่งโครงการดังกล่าวมีการบริหารเงินกองทุนแบบไตรภาคี คือ มีนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐเข้ามาร่วมกันสมทบทุนเข้าโครงการ

ต่อมาเมื่อปี ค.ศ. 1964 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในประเทศไชปรัส ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้โครงการประกันสังคม ในเรื่องขอบข่ายความคุ้มครองและประโยชน์ทดแทน ด้วยเหตุนี้ ทำให้การประกันสังคมมีขอบเขตขยายให้ความคุ้มครองไปยังผู้ที่มี

งานทำทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศสาธารณรัฐไชปรัส ซึ่งรวมถึงผู้ที่ประกอบการอิสระด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการเพิ่มประโยชน์ทดแทน ซึ่งประกอบด้วย เงินสงเคราะห์การคลอดบุตร ประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีประสบอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม และโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน

และในปี ค.ศ. 1973 ได้มีการนำบำนาญทุพพลภาพเข้ามาใช้สำหรับบุคคลที่ไร้ความสามารถในการทำงานลักษณะถาวรโดยไม่คำนึงถึงสาเหตุของการทุพพลภาพ นอกจากนี้ยังได้เพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยไปสู่ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ และขยายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และในกรณีเจ็บป่วยไปสู่ผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว

แต่ในปี ค.ศ. 1974 สาธารณรัฐไชปรัส ได้ถูกรุกรานจากชาวตุรกีเกือบครึ่งหนึ่งของประเทศ จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโครงการประกันสังคมที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ แต่ยังสามารถมาตรการที่เข้มงวดสำหรับการป้องกันโครงการประกันสังคมจากความเสี่ยงของการล้มละลาย และเนื่องจากมาตรการดังกล่าวส่งผลให้มีการลดอัตราบำนาญและการระงับสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและกรณีอื่นๆ ไว้ชั่วคราว จนปี ค.ศ. 1977 จึงได้มีการยกเลิกมาตรการดังกล่าวและได้กลับมาเท่าเดิม จึงทำให้ในปี ค.ศ. 1978-1980 อัตราของประโยชน์ทดแทนสูงขึ้น ทำให้มีการเพิ่มประโยชน์ทดแทนใหม่ๆ ได้แก่ เงินสงเคราะห์ผู้สูญหาย (Missing person) โดยจ่ายให้ครอบครัวผู้เสียหายที่เป็นผลมาจากการรุกรานของชาวตุรกีนั่นเอง

ปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาโดยการรวมโครงการเดิมที่มีการจัดเก็บเงินสมทบและการจ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราเดียวไว้ในโครงการใหม่ที่จะมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนในลักษณะแบบมีเงื่อนไขของการทำงานเพิ่มเติมจากประโยชน์ทดแทนพื้นฐานที่ได้รับ ดังนี้ จึงสามารถแบ่งโครงการได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนพื้นฐานที่ตามแนวโครงการเดิมโดยจัดเก็บเงินสมทบและจ่ายประโยชน์ทดแทนแบบในอัตราเดียว และส่วนที่มีเงื่อนไขของการทำงาน⁵⁴

3.4.1 ขอบเขตของความคุ้มครอง

โดยโครงการประกันสังคมของสาธารณรัฐไชปรัส ได้กำหนดขอบเขตในการคุ้มครองประชาชนดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองแบบภาคบังคับแก่ลูกจ้างทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศสาธารณรัฐไชปรัส หรือผู้ที่มิงานทำ
2. ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ

⁵⁴ กองแผนงานและสารสนเทศและกองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม, “สรุปผลการประชุมสัมมนาทางวิชาการสำหรับนักคณิตศาสตร์ประกันภัยและเจ้าหน้าที่สถิติ ณ เมืองลีมาซอส สาธารณรัฐไชปรัส,” พ.ศ. 2551, หน้า 20.

3. ผู้ที่มีงานทำหลายอาชีพ
4. ผู้ที่มีงานทำให้กับนายจ้างมากกว่าหนึ่งคน
5. การคุ้มครองแบบภาคสมัครใจกรณีสำหรับผู้ที่ต้องการการประกันสังคมต่อหลังจากระยะเวลาการคุ้มครองแบบบังคับตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้สิ้นสุดลง หรือสำหรับผู้ทำงานให้กับนายจ้างชาวไซปรัสในต่างประเทศ

3.4.2 การจ่ายเงินสมทบ

เนื่องจากการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราเดียว จากเงินสมทบที่นายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐ ซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. อัตราเงินสมทบ

ในการจัดเก็บเงินสมทบของโครงการคุ้มครองลูกจ้าง ร้อยละ 16.6 ของรายได้ที่นำมาคำนวณโดยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐร่วมกันจ่ายเงินในสัดส่วนร้อยละ 6.3 จากนายจ้าง 6.3 จากลูกจ้าง และ 4 จากรัฐบาลตามลำดับ

กรณีรายได้ที่นำมาคำนวณ คือ รายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบ ยกเว้นรายได้พิเศษ (Ex-gratia payment) และโบนัสที่ได้ตามโอกาสต่างๆ แต่จะรวมถึงเงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุนต่างๆ (Central Holiday Fund)⁵⁵

โดยกฎหมายได้กำหนดรายได้สูงสุดที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบซึ่งจะมีการทบทวนทุกปี สำหรับปี ค.ศ. 2008 ที่ได้กำหนดเพดานรายได้สูงสุดไว้ที่ 3.836 ยูโรต่อเดือน และในกรณีที่รายได้สูงกว่ารายได้สูงสุดที่นำมาคำนวณเงินสมทบจะไม่ต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนที่เกินนั้น

ส่วนในกรณีของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ต้องจ่ายอัตราเงินสมทบร้อยละ 15.6 ของรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน และในร้อยละ 15.6 นี้ร้อยละ 11.6 จ่ายโดยผู้ประกันตนและร้อยละ 4 จ่ายโดยรัฐบาล โดยรายได้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระจะกำหนดตามกฎหมายข้อบังคับซึ่งเป็นไปตามประเภทอาชีพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระแต่ละอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่ละคนมีสิทธิที่จะเลือกรายได้ที่สูงขึ้นจนถึงเพดานรายได้สูงสุดที่นำมาคำนวณเงินสมทบได้ และหากผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถพิสูจน์ได้ว่ารายได้ที่แท้จริงต่ำกว่าเพดานรายได้ขั้นต่ำที่นำมาคำนวณเงินสมทบตามประเภทของอาชีพผู้ประกอบอาชีพอิสระผู้นั้น จะได้รับอนุญาตให้จ่ายเงินสมทบตามรายได้ที่แท้จริง

⁵⁵ กองแผนงานและสารสนเทศและกองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 20-21.

ส่วนในกรณีของเงินสมทบของผู้ที่เข้าร่วมโครงการแบบสมัครใจ เงินสมทบจะเท่ากับร้อยละ 13.5 ของรายได้ที่กำหนด ในร้อยละ 10 จะจ่ายโดยผู้ที่เข้าร่วมโครงการแบบสมัครใจ และร้อยละ 3.5 จ่ายโดยรัฐ

ส่วนในกรณีที่จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจที่ทำงานให้กับนายจ้างชาวไซปรัส ในต่างประเทศจะจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 12.6 ตามรายได้พื้นฐานที่นำมาคำนวณเงินสมทบ หรือรายได้ปกติที่ได้รับตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาการจ้างงานไม่เกินเพดานรายได้สูงสุดที่นำมาคำนวณ โดยรัฐจะจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมในอัตราร้อยละ 4

2. หน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบ

กรณีของผู้มีงานทำ โดยมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างไม่น้อยกว่า 1.71 ยูโร (1 ปอนด์) ในสัปดาห์ที่ต้องจ่ายเงินสมทบ หรือไม่น้อยกว่า 6.83 ยูโร ในเดือนที่ต้องจ่ายเงินสมทบหากผู้มีงานทำเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

กรณีผู้ประกอบการอาชีพอิสระ โดยที่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบสำหรับแต่ละสัปดาห์ที่ทำงานเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

กรณีที่ทำงานหลายอาชีพ โดยผู้ที่ทำงานเป็นผู้มีงานทำและเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบสำหรับทั้งสองอาชีพ และเมื่อสิ้นปีแต่ละปีที่บุคคลนั้นจ่ายเงินสมทบ และจะมีสิทธิได้รับเงินสมทบที่จ่ายเกินเพดานรายได้ที่นำมาคำนวณคืน

กรณีที่ผู้ที่มีงานทำที่ทำงานให้กับนายจ้างมากกว่าหนึ่งคน เมื่อผู้ทำงานให้กับนายจ้างมากกว่าหนึ่งคน ในระยะเวลาจ่ายเงินสมทบเดียวกัน นายจ้างทุกคนมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามค่าจ้างตามรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบ และเมื่อสิ้นปีลูกจ้างจะได้รับเงินสมทบส่วนบุคคลที่ลูกจ้างจ่ายตามค่าจ้างที่เกินกว่าเพดานที่กำหนดคืน แต่จะไม่มีเงินสมทบคืนนายจ้าง

สรุป การประกันสังคมของสาธารณรัฐไซปรัส มีการให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมถึงประชาชนทุกคนที่มีงานทำ ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้วย โดยมีการจัดรูปแบบทั้งแบบภาคบังคับ และภาคสมัครใจที่หากผู้ประกันตนแบบมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทั้งสองกรณีก็ได้กำหนดสิทธิที่จะจ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจและแบบบังคับในเวลาเดียวกัน

กรณีการคาบเกี่ยวของการประกันแบบบังคับกับการประกันแบบสมัครใจ หากผู้ประกันตนอยู่ในทั้งสองฐานะ (ผู้มีงานทำและผู้ประกอบการอาชีพอิสระ) ผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะจ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจได้ หากรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนต่ำกว่าระดับของรายได้ที่ผู้ประกันตนใช้เป็นฐานในการจ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจ

3. การจ่ายเงินสมทบ

นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบทั้งในส่วนของตนเอง และในส่วนของลูกจ้างล่วงหน้า 1 เดือน กล่าวคือภายในหนึ่งเดือนตั้งแต่สิ้นเดือนที่จ่ายเงินสมทบแต่ละเดือน

ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ต้องจ่ายเงินสมทบล่วงหน้า 3 เดือน ภายใน 1 เดือน 10 วันตั้งแต่สิ้นเดือนแต่ละไตรมาส หรือจะจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนก็ได้

ผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจ ต้องจ่ายเงินสมทบล่วงหน้า 3 เดือน หรือ 1 เดือน หากผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจไม่จ่ายเงินสมทบภายใน 12 เดือนนับตั้งแต่วันสิ้นปีการจ่ายเงินสมทบที่อ้างถึง ผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจจะเสียสิทธิการประกันแบบสมัครใจในปีนั้น

4. ลักษณะของการจ่ายเงินสมทบ

การจ่ายเงินสมทบจะจ่ายโดยตรงกับสำนักงานในท้องถิ่น (District Office) ของกรมการประกันสังคม (Department of Social Insurance)

5. การสิ้นสุดหน้าที่การจ่ายเงินสมทบ

เป็นหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบสิ้นสุด ณ วันที่ผู้ประกันตนมีอายุถึงเกณฑ์ที่สามารถรับบำนาญได้ (65 ปี)

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกันตนที่มีอายุที่สามารถรับบำนาญได้ แต่มีคุณสมบัติไม่ครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบเพื่อรับบำนาญชราภาพจะต้องจ่ายเงินสมทบต่อไปจนกระทั่งครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ โดยเงินสมทบจะไม่สามารถจ่ายได้หลังจากผู้ประกันตนมีอายุ 68 ปี

6. กรณีรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบสูงกว่ารายได้พื้นฐาน (Upper band) และกรณีรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบไม่เกินรายได้พื้นฐาน (Lower band)

รายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบ ประกอบด้วยรายได้ขั้นต่ำที่รู้จักในนามของรายได้พื้นฐาน ซึ่งในปี ค.ศ. 2008 กำหนดไว้ที่ 147.45 ยูโร (86.30 ปอนด์) ต่อสัปดาห์ หรือ 7.668 ยูโร (4.488 ปอนด์) ต่อปี รายได้พื้นฐาน คือ เส้นแบ่งระหว่างส่วนของโครงการ 2 ส่วน คือ ส่วนพื้นฐานและส่วนที่มีเงื่อนไขของการทำงาน

รายได้รวมรายปีที่นำมาคำนวณสมทบของผู้ประกันตนทุกคนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทรายได้ต่ำ (lower band) ซึ่งประกอบด้วยรายได้สูงสุดที่นำมาคำนวณเงินสมทบๆ ไม่เกินรายได้พื้นฐาน และประเภทรายได้สูง (upper band) ประกอบด้วยรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบสูงกว่ารายได้พื้นฐาน

ในแต่ละปี ผู้ประกันตนทุกคนจะได้รับเครดิตที่เรียกว่าแต้มประกัน 1 แต้มจะมีค่าเท่ากับรายได้พื้นฐานหนึ่งปี แต้มประกันแต้มแรก (ไม่เกินหนึ่งแต้ม) จะจัดเป็น lower band ของรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบและแต้มประกันใดๆ ที่เกิน 1 จะจัดเป็น upper band ของรายได้ดังกล่าว

3.4.3 กรณีประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน

ประเภทของประโยชน์ทดแทนของสาธารณรัฐไชปรัส มี 12 ประการดังต่อไปนี้⁵⁶

1. เงินช่วยเหลือการแต่งงาน

ผู้รับประโยชน์ทดแทน เงินช่วยเหลือการแต่งงานจะจ่ายให้กับคู่สมรสหากคนใดคนหนึ่งมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ผู้ขอรับสิทธิจะต้องได้รับการประกันมาแล้วเป็นระยะเวลาอย่างน้อยที่สุด 26 สัปดาห์ และจะต้องจ่ายเงินสมทบที่คำนวณจากรายได้พื้นฐานมาแล้วไม่น้อยกว่า 26 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่นำมาคำนวณเงินสมทบจนถึงวันที่แต่งงาน ผู้ขอรับสิทธิจะต้องจ่ายหรือได้รับเครดิตการจ่ายเงินสมทบในปีจ่ายเงินสมทบก่อนหน้านี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 20 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่นำมาคำนวณเงินสมทบ

2. ค่าคลอดบุตร

ผู้รับประโยชน์ เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตรจะจ่ายให้กับผู้หญิงที่กำลังจะให้กำเนิดบุตรจากสิทธิการประกันของตนหรือของสามี

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ เงื่อนไขการเกิดสิทธิเพื่อให้ได้รับเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร สามีหรือภรรยาจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ณ วันที่ให้กำเนิดบุตร โดยจะเหมือนกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิเพื่อรับเงินช่วยเหลือการแต่งงาน

3. ค่าทำศพ

ผู้รับประโยชน์ โดยค่าทำศพนี้จะจ่ายให้กับการตายของผู้ประกันตน

1) ผู้ที่กำลังได้รับบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ บำนาญหญิงหม้ายหรือชายหม้าย ประโยชน์ทดแทนกรณีตายหรือเงินสงเคราะห์ผู้เสียหาย

2) บุตรกำพร้าที่ได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตรกำพร้า

3) ผู้ที่เสียชีวิตเนื่องจากเกิดอุบัติเหตุจากอุตสาหกรรม หรือโรคเนื่องจากการทำงาน

4) ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบที่ได้รับบำนาญในด้านล่าง ณ วันที่ตาย

5) ผู้ที่เป็นผู้อุปการะของบุคคลใน(1) และ (4)

เงื่อนไขการเกิดสิทธิที่ได้กล่าวไว้แล้วใน (4) ข้างต้นซึ่งเหมือนกันกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิเพื่อรับเงินช่วยเหลือการแต่งงาน

⁵⁶ กองแผนงานและสารสนเทศและกองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 22.

4. เงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร

ผู้รับประโยชน์ทดแทนเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร จะจ่ายให้กับผู้หญิงที่เป็นผู้ประกันตนในฐานะที่เป็นผู้มีงานทำ หรือประกอบอาชีพอิสระเป็นระยะเวลา 18 สัปดาห์ โดยเริ่มระหว่างสัปดาห์ที่ 6 ถึงสัปดาห์ที่ 2 ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะให้กำเนิดบุตร นอกจากนี้ มารดาที่รับบุตรบุญธรรมมาเลี้ยงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน หากการรับบุตรบุญธรรมมาเลี้ยงเกิดขึ้นในระหว่างที่เด็กมีอายุแรกเกิด ถึง 12 ปี

1) ผู้ขอรับสิทธิจะต้องได้รับการประกันมาแล้วเป็นระยะเวลาอย่างน้อยที่สุด 26 สัปดาห์ และจะต้องจ่ายเงินสมทบที่คำนวณจากรายได้พื้นฐานมาแล้วไม่น้อยกว่า 26 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่นำมาคำนวณเป็นเงินสมทบถึงวันที่ได้รับเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร

2) ผู้ขอรับสิทธิจะต้องจ่าย หรือได้รับเครดิตการจ่ายเงินสมทบในปีที่จ่ายเงินสมทบก่อนหน้านี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 20 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่นำมาคำนวณเงินสมทบ

อัตราประโยชน์ทดแทน

อัตราประโยชน์ทดแทนจะจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์เท่ากับร้อยละ 75 ของรายได้ที่ได้ใช้ในการคำนวณเงินสมทบ หรือการได้รับเครดิตการจ่ายเงินสมทบก่อนหน้านี้

ในกรณีที่หญิงได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการคลอดบุตรจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนประเภทนี้ อย่างไรก็ตาม หากถูกหักรายได้ จำนวนค่าจ้างดังกล่าวและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะต้องไม่เกินค่าจ้างเต็มจำนวน

5. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

ผู้รับประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยจะจ่ายให้กับผู้มีงานทำ และผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีอายุระหว่าง 16-63 ปีที่มีความสามารถในการทำงาน ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบที่จะรับบำนาญชราภาพเมื่ออายุครบ 63 ปี สามารถที่จะขอรับประโยชน์ทดแทนได้จนถึงวันที่บุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ ต้องก่อนอายุ 65 ปี

ระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยจะต้องไม่เกิน 156 วัน สำหรับระยะเวลาการหยุดงานแต่ละครั้ง

อย่างไรก็ตาม ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้มีงานทำจะมีระยะเวลารอคอย 3 วัน และสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพอิสระจะมีระยะเวลารอคอย 9 วัน ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้มีงานทำในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุหรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

เงื่อนไขการเกิดสิทธิเพื่อให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ได้แก่

1) ผู้ขอรับสิทธิจะต้องได้รับการประกันมาแล้วเป็นระยะเวลาอย่างน้อยที่สุด 26 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่นำมาคำนวณเงินสมทบจนถึงวันที่ไร้ความสามารถในการทำงาน

2) ผู้ขอรับสิทธิจะต้องจ่าย หรือ ได้รับเครดิตการจ่ายเงินสมทบในปีจ่ายเงินสมทบก่อนหน้านี้นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 20 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่นำมาคำนวณเงินสมทบการทำให้เกิดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนใหม่เพื่อให้เกิดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนใหม่ (หลังจากที่หมดสิทธิไปแล้ว) ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องจ่ายเงินสมทบที่คำนวณอยู่บนพื้นฐานของรายได้มาแล้วไม่น้อยกว่า 26 เท่าของรายได้พื้นฐานรายสัปดาห์ที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบหลังจากวันที่สูญเสียไปซึ่งสิทธิ นอกจากนี้ จะต้องผ่านระยะเวลา 13 สัปดาห์นับแต่วันที่สูญเสียไปซึ่งสิทธิก่อน อัตราประโยชน์ทดแทนรายสัปดาห์เท่ากับร้อยละ 60 ของรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบไม่เกินรายได้พื้นฐาน และประโยชน์ทดแทนดังกล่าวจะเพิ่มขึ้น 1 ใน 3 สำหรับคู่สมรสที่อยู่ในอุปการะและเพิ่มขึ้น 1 ใน 6 สำหรับผู้อยู่ในอุปการะอื่น (สูงสุด 2 คน) โดยจะบวกเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบที่เกินกว่ารายได้พื้นฐานสูงสุด 2 เท่าของรายได้พื้นฐานที่นำมาคำนวณเงินสมทบคู่สมรส (ชายหรือหญิง) จัดเป็นผู้อยู่ในอุปการะ หากไม่ได้ทำงาน หรือ ไม่ได้กำลังรับประโยชน์ทดแทนใดๆ จากกองทุนประกันสังคม (Social Insurance Fund) รายได้ที่ต้องได้รับการประเมินเพื่อรับประโยชน์ทดแทนคือ รายได้เฉลี่ยรายสัปดาห์ที่ใช้ในการคำนวณการจ่ายหรือได้รับเครดิตเงินสมทบสำหรับผู้เกี่ยวข้องในปีการจ่ายเงินสมทบก่อนหน้านี้นี้ ประโยชน์ทดแทนจะไม่จ่ายให้ในกรณีที่ผู้มีงานทำได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน หากผู้มีงานทำถูกหักค่าจ้างจึงจะได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มเติมจากค่าจ้าง ทั้งนี้ ต้องไม่เกินค่าจ้างเต็มจำนวน

6. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ประเภทนี้จะจ่ายให้กับผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 16-63 ปี ที่ว่างงานและเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบสำหรับบำนาญชราภาพและเมื่ออายุครบ 63 ปี สามารถขอรับประโยชน์ทดแทนได้สูงสุด แต่ทั้งนี้ต้องขอก่อนอายุครบ 65 ปี โดยจะจ่ายให้ไม่เกิน 156 วัน สำหรับระยะเวลาการหยุดงานแต่ละครั้ง

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ จะต้องเป็นผู้ได้รับการประกันมาแล้วอย่างน้อย 26 สัปดาห์ และจ่ายเงินสมทบมาแล้วถึงวันที่ว่างงานโดยรายได้ที่นำมาคำนวณจะต้องไม่น้อยกว่า 26 เท่าของรายได้พื้นฐานที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบ

สำหรับการทำให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนใหม่หลังจากสูญเสียไปซึ่งสิทธิ จะต้องจ่ายเงินสมทบบนพื้นฐานของรายได้มาแล้วไม่น้อยกว่า 26 เท่าของรายได้พื้นฐานที่นำมาคำนวณ และนอกจากนี้จะต้องผ่านระยะเวลา 26 สัปดาห์นับแต่วันที่สูญเสียไปซึ่งสิทธิก่อน

โดยอัตราประโยชน์ทดแทน จะจ่ายให้เท่ากับกรณีเจ็บป่วย ซึ่งมีระยะเวลาอคอยประมาณ 3 วัน

7. บำนาญทุพพลภาพ

บำนาญทุพพลภาพจะจ่ายให้กับผู้ไร้ความสามารถในการทำงาน และคาดว่าจะเป็นผู้ทุพพลภาพในการทำงานถาวร หรือระยะเวลาอย่างน้อยที่สุด 156 วัน

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วอย่างน้อยที่สุด สามปี และรายได้ที่นำมาคำนวณเงินสมทบ Lower band จะต้องไม่น้อยกว่า 156 เท่าของรายได้พื้นฐานที่นำมาคำนวณ

ส่วนในกรณีของการทุพพลภาพที่มีสาเหตุมาจากการประสบอุบัติเหตุจะได้รับสิทธิบำนาญทุพพลภาพ หากมีเงื่อนไขครบการจ่ายเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

อัตราบำนาญทุพพลภาพประกอบด้วยสองส่วน คือ บำนาญพื้นฐานและบำนาญเสริมบำนาญพื้นฐาน ซึ่งเท่ากับร้อยละ 60 ของรายได้เฉลี่ยที่นำมาจ่ายเงินสมทบ และส่วนกรณีบำนาญเสริมเท่ากับ 1 ใน 52 ของร้อยละ 1.5 โดยผู้ประกันตนจะได้รับบำนาญทุพพลภาพตามส่วนเมื่อสูญเสียความสามารถในการทำงาน เช่น สูญเสียความสามารถในการหารายได้ร้อยละ 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 66 จะได้บำนาญร้อยละ 60 หรือสูญเสียความสามารถในการหารายได้ร้อยละ 75 ขึ้นไป จะได้บำนาญร้อยละ 85 เป็นต้น

8. บำนาญชราภาพ

บำนาญชราภาพจะจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนมีอายุครบ 65 ปี และไม่มีเงื่อนไขการเกษียณอายุจากการทำงานปกติ

โดยบุคคลจะมีสิทธิรับบำนาญตามเงื่อนไขต่อไปนี้ มีอายุครบ 65 ปี และมีสิทธิรับบำนาญทุพพลภาพก่อนอายุ 63 ปี ซึ่งจะไม่จ่ายให้หากผู้ที่เกี่ยวข้องมีสิทธิได้รับบำนาญสังคม

9. บำนาญสำหรับหญิงหม้าย

โดยบำนาญสำหรับหญิงหม้ายหรือชายหม้ายจะจ่ายให้เมื่อสามีหรือภรรยาได้จ่ายเงินสมทบตามเงื่อนไขที่กำหนดสำหรับบำนาญชราภาพหรือกำลังรับบำนาญชราภาพ แต่ถ้าการตายมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุ จะมีสิทธิได้รับบำนาญสำหรับหญิงหม้ายหรือชายหม้ายหากครบตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบสำหรับค่าทำศพ

หากกรณีมีการแต่งงานใหม่ หญิงหม้ายหรือชายหม้ายมีสิทธิได้รับเงินก้อนเท่ากับเงินบำนาญที่จะได้รับ 1 ปี ยกเว้นเงินบำนาญที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ที่อยู่ในอุปการะ

10. ประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตรกำพร้า

โดยประโยชน์ทดแทนประเภทนี้จะจ่ายให้สำหรับเด็กที่บิดาและมารดาเสียชีวิต หรือถ้ากรณีบิดามารดาแยกกันอยู่ ฝ่ายที่ดูแลเด็กเสียชีวิต หรือฝ่ายที่มีชีวิตอยู่ไม่มีสิทธิได้รับ บำนาญสำหรับหญิงหม้ายชายหม้าย

ซึ่งประโยชน์ทดแทนดังกล่าวจะจ่ายให้จนกระทั่งบุตรกำพร้านั้นมีอายุครบ 15 ปี หรืออายุ 23 ปี หากเป็นผู้หญิงและเข้ารับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรืออายุครบ 25 ปี และเข้ารับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือเป็นทหาร และไม่มีข้อจำกัดทางอายุสำหรับบุตรกำพร้าที่ไม่สามารถหาเลี้ยงตนเองได้อย่างถาวร

11. เงินสงเคราะห์ผู้สูญหาย

กรณีนี้จะเหมือนกับบำนาญพื้นฐานสำหรับหญิงหม้ายและบำนาญเด็กกำพร้า

12. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

โดยประโยชน์ทดแทนประเภทนี้จะพิจารณาได้จากกรณีอุบัติเหตุ และโรค เนื่องจากการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1) กรณีไร้ความสามารถชั่วคราว (ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย)

โดยประโยชน์ทดแทนประเภทนี้จะจ่ายให้กับผู้ที่มิงานทำที่ไร้ความสามารถในการทำงานอันเป็นผลมาจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน ซึ่งจะจ่ายให้สูงสุด 12 เดือน ตั้งแต่วันที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย โดยอัตราประโยชน์ทดแทนจะเท่ากับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ยกเว้นจำนวนประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำที่จ่ายให้กับบุคคลที่รายได้ต่ำกว่ารายได้พื้นฐานที่นำมาคำนวณเงินสมทบจะสอดคล้องกับรายได้ดังกล่าว

2) ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการ

ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการจะจ่ายให้กับผู้ที่มิงานทำที่ไร้ความสามารถในการทำงานถาวรอันเป็นผลมาจากประสบอันตรายจากการทำงาน การสูญเสียศักยภาพทางร่างกายหรือจิตใจโดยระดับความสูญเสียต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

โดยจะได้รับในรูปของเงินช่วยเหลือเป็นเงินก้อนหรือในรูปของบำนาญ ขึ้นอยู่กับระดับความไร้ความสามารถ ซึ่งถ้าหากผู้รับบำนาญกรณีผู้ไร้ความสามารถในการทำงานถาวรบำนาญที่ได้รับจะเท่ากับเต็มจำนวน

3) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

ประโยชน์ทดแทนกรณีตายจ่ายให้กับผู้อยู่ในอุปการะของผู้มิงานทำที่เสียชีวิตอันเป็นผลมาจากการประสบอันตรายจากการทำงาน

โดยประโยชน์ทดแทนประกอบด้วย บำนาญหญิงหม้ายหรือชายหม้าย บำนาญบุตรกำพร้า เงินสงเคราะห์บิดามารดา

(1) บำนาญสำหรับหญิงหม้ายหรือชายหม้าย

อัตราบำนาญสำหรับหญิงหม้าย (บำนาญสำหรับชายหม้ายในบางเงื่อนไข) ประกอบด้วยบำนาญพื้นฐานและบำนาญเสริม

จำนวนบำนาญพื้นฐานเท่ากับบำนาญพื้นฐานกรณีพิการบำนาญเสริมสำหรับหญิงหม้ายเท่ากับร้อยละ 60 ของบำนาญเสริมกรณีพิการซึ่งผู้ตายเคยได้รับ หรือควรจะได้รับ ดังที่ได้อธิบายไว้ในหัวข้อ บำนาญกรณีพิการข้างต้น สำหรับผู้ที่มีระดับความพิการร้อยละ 100

ในกรณีของหญิงหม้าย การจ่ายบำนาญจะสิ้นสุดลงเมื่อแต่งงานใหม่ และเงินก้อนที่ได้รับจะเท่ากับจำนวนบำนาญที่จะได้รับ 1 ปี ยกเว้นการเพิ่มจำนวนบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ

(2) ประโยชน์ทดแทนบุตรกำพร้า

โดยจะจ่ายให้กับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ที่เสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตรายจากการทำงาน ในลักษณะเดียวกันกับกรณีของประโยชน์ทดแทนบุตรกำพร้าปกติ ประโยชน์ทดแทนพื้นฐานจะเท่ากับประโยชน์ทดแทนบุตรกำพร้าปกติ และประโยชน์ทดแทนเสริมจะเท่ากับร้อยละ 50 ของบำนาญเสริมสำหรับหญิงหม้ายซึ่งเคยได้รับหรือควรจะได้รับสำหรับการตายของบิดามารดา แต่จำนวนประโยชน์ทดแทนรวมจะต้องไม่สูงกว่าจำนวนบำนาญเสริมสำหรับหญิงหม้ายที่มีบุตรมากกว่า 2 คนเต็มจำนวน

(3) เงินสงเคราะห์บิดามารดา

โดยเงินสงเคราะห์บิดามารดาจะจ่ายให้หากผู้ตายไม่ได้เลี้ยงดูคู่สมรสหรือบุตรกำพร้าเท่านั้น

เงินสงเคราะห์ประกอบด้วยเงินสงเคราะห์พื้นฐานซึ่งเท่ากับร้อยละ 40 ของรายได้พื้นฐานที่นำมาคำนวณรายสัปดาห์ต่อบิดาหรือมารดา และเงินสงเคราะห์เสริมเท่ากับร้อยละ 30 ของบำนาญเสริมกรณีพิการร้อยละ 100 ซึ่งเคยจ่ายให้กับผู้เสียชีวิต

สรุป ผู้ที่มีงานทำมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น ผู้ประกอบอาชีพอิสระไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจที่ทำงานให้กับนายจ้างชาวไชปรัสในต่างประเทศ จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจประเภทอื่นมีสิทธิได้รับเงินค่าแต่งงาน ค่าคลอดบุตร ค่าทำศพ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ

3.4.4 โครงสร้างประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนทั้งหมดจะจ่ายให้ตามระยะเวลา (ยกเว้นเงินช่วยเหลือ) ประกอบด้วยประโยชน์ทดแทนพื้นฐานและประโยชน์ทดแทนเสริม

1. ประโยชน์ทดแทนพื้นฐาน

ประโยชน์ทดแทนพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้สำหรับผู้อยู่ในอุปการะเป็นประโยชน์ทดแทนที่ขึ้นอยู่กับรายได้ที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนที่รายได้จัดอยู่ใน lower band

2. ประโยชน์ทดแทนเสริม

ประโยชน์ทดแทนเสริม เป็นประโยชน์ทดแทนที่เกี่ยวข้องกับรายได้ที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนที่รายได้จัดอยู่ใน upper band ผู้อยู่ในอุปการะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเสริม

3.5 กฎหมายการประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศฟิลิปปินส์

การประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ (Social Security System) หรือ SSS ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศในแถบเอเชียที่มีประวัติการสร้างหลักประกันทางสังคมมาหลายสิบปี มีโครงการประกันสังคมที่มีลักษณะกฎหมายเหมือนของประเทศไทย โดยให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันสังคมโดยสมัครใจ ปัจจุบันประเทศฟิลิปปินส์มีโครงการประกันสังคม 3 โครงการ⁵⁷ ได้แก่

3.5.1 โครงการประกันสังคม (the Social Security Program)

โดยดำเนินการตามกฎหมาย Social Security Law 1957 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คน ขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ และลูกจ้างฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศ มีลักษณะของการประกัน 2 รูปแบบ คือ

1. การประกันโดยบังคับ (Compulsory)

ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- 1) ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในสถานประกอบการ และมีอายุไม่เกิน 60 ปี

⁵⁷ สำนักงานประกันสังคม, การประกันสังคม ณ ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศมาเลเซีย (นันทบุรี: กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม, 2543), หน้า 3.

2) ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ต่อปี ตั้งแต่ 1,800 เปโซ ขึ้นไป และมีอายุไม่เกิน 60 ปี

3) คนทำงานบ้านที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 1,000 เปโซ ขึ้นไป

2. การประกันโดยสมัครใจ (Voluntary)

ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- 1) ลูกจ้างที่ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนเองต่อ
- 2) ลูกจ้างที่ทำงานในต่างประเทศ
- 3) ลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์
- 4) คู่สมรสของลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน

3.5.2 โครงการประกันสุขภาพ (the Medicare Program)

ดำเนินการตามกฎหมาย Medicare Law 1972 โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของประเทศฟิลิปปินส์ รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา

3.5.3 โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ดำเนินการตามกฎหมาย Employees Compensation Law 1975 ภายใต้กฎหมายประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างที่อยู่ในภาคเอกชนทุกคน จะต้องเป็นสมาชิกของ SSS โดยก่อนที่จะสมัครเข้าทำงาน ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของ SSS เสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราวหรืองานถาวรก็ตาม ซึ่งในการสมัครงานจะต้องมีบัตรประกันสังคม ซึ่ง SSS ออกให้ไปแสดงต่อนายจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป การสมัครเป็นสมาชิก SSS ทำได้ง่ายมาก และสามารถจะรับบัตรประกันสังคมในทันทีที่ได้เป็นสมาชิก และเมื่อสมัครแล้วถือว่าสมัครเข้ามาอยู่ใน 2 โครงการทันที รวมทั้งโครงการประกันสุขภาพ และโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน สำหรับผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระ และผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่สมัครใจเป็นสมาชิกด้วยตนเอง และกลุ่มของผู้ที่เป็นผู้ประกันตนโดยบังคับซึ่งยินดีส่งเงินสมทบต่อ แม้ว่าจะออกจากงานแล้ว (เทียบได้กับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของไทย) ทั้งนี้ อายุจะต้องไม่เกิน 60 ปี ผู้ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง สามารถจะเข้าโครงการได้ตั้งแต่วันที่ 1 คิดเป็นรายปี และการคุ้มครองผู้ประกันตนนับเป็นรายปีปฏิทิน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคมของทุกปี

3.5.4 การส่งเงินสมทบ

ผู้ประกันตนที่ออกจากงาน และมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ⁵⁸ คือ ผู้ประกันตนที่อยู่ในโครงการประกันสังคม (the Social Security Program) ในรูปแบบโดยสมัครใจ ตามมาตรา 11 ของกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์กำหนดว่า เมื่อถูกจ้างภายใต้ความคุ้มครองโดยบังคับออกจากงาน เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายไว้สำหรับบุคคลนั้นๆจะต้องจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากการทำงานจะสิ้นสุดลงในปลายเดือนที่ออกจากงาน ลูกจ้างคนดังกล่าวจะยังคงได้รับเครดิตจากเงินสมทบที่จ่ายไว้ในส่วนของเขาทั้งหมด และมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามข้อกำหนดของกฎหมายนี้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างนั้นๆ อาจยังสามารถจ่ายเงินสมทบเพื่อรักษาสถานะที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนเต็มจำนวน

ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ และตาย ซึ่งรวมกัน ในอัตราร้อยละ 3.36 ของรายได้ โดยคำนวณจากรายได้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 10,000 เปโซ (เริ่มปี ค.ศ. 1998)⁵⁹ หากลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนได้ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันต่อโดยสมัครใจ ต้องส่งเงินเพิ่มขึ้นในส่วนของนายจ้างร้อยละ 5.04 รวมส่งเงินสมทบทั้งหมดร้อยละ 8.40 ของรายได้เดือนสุดท้าย สำหรับโครงการประกันสุขภาพ ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2.50 ของรายได้เดือนสุดท้าย

รัฐบาลให้เงินอุดหนุน ในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ ตาย ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และคลอดบุตร ส่วนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รัฐบาลไม่ต้องส่งเงินสมทบ

3.5.5 ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน

ประเทศฟิลิปปินส์มีการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในโครงการประกันสังคม ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ทดแทนระยะยาว ได้แก่

1) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ หลักเกณฑ์ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน และมีอายุครบ 60 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 300 เปโซ หรือมีอายุครบ 65 ปี ไม่ว่าจะทำงานอยู่หรือไม่ก็ตาม

⁵⁸ สำนักงานประกันสังคม, กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ (นนทบุรี: กองวิชาการแผนงาน สำนักงานประกันสังคม, 2541), หน้า 12.

⁵⁹ สำนักงานประกันสังคม, กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์, หน้า 9.

2) ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ หลักเกณฑ์ ทุพพลภาพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุพพลภาพถาวร และทุพพลภาพถาวรบางส่วน ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 36 เดือน

ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ

(1) ทุพพลภาพถาวร ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือนก่อน 2 ไตรมาสของการเกิดทุพพลภาพ และผู้ทุพพลภาพจะได้รับบำนาญรายเดือน และบำนาญสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะ หรือผู้ประกันตนทุพพลภาพก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้ทุพพลภาพจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อนเป็นจำนวนเท่ากับ 35 เท่าของบำนาญรายเดือน

(2) ทุพพลภาพบางส่วน ผู้ประกันตนจะได้รับบำนาญรายเดือนเป็นระยะเวลาตามที่สำนักงานกำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทของทุพพลภาพนั้นๆ ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำไม่น้อยกว่าเงินสมทบในส่วนนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน หรือไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท

3) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย หลักเกณฑ์ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 36 เดือนก่อน 2 ไตรมาสของการเสียชีวิต มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

- (1) คู่สมรสที่ยังไม่ได้แต่งงานใหม่ บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- (2) บิดามารดาและบุตรที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- (3) บุตรที่ถูกจ้างระบุให้เป็นผู้มีสิทธิตามแบบที่สำนักงานกำหนด

ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ

(1) ผู้มีสิทธิลำดับแรก จะได้รับบำนาญตกทอดรายเดือน และบำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต

(2) หากผู้ประกันตนเสียชีวิต ก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อนในจำนวนเท่ากับ 35 เท่าของบำนาญรายเดือน

(3) กรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีผู้มีสิทธิในลำดับแรก ประโยชน์ทดแทนจะตกเป็นของผู้มีสิทธิลำดับที่สองที่จะได้รับเป็นเงินก้อนแทนในจำนวนเท่ากับ 20 เท่าของบำนาญรายเดือน

(4) หากผู้ประกันตนเสียชีวิต ก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน สำนักงานจะให้ประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำแก่ผู้มีสิทธิจำนวนไม่น้อยกว่าเงินสมทบ ในส่วนของนายจ้างและผู้ประกันตนรวมกันหรือไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท⁶⁰

⁶⁰สำนักงานประกันสังคม, กฎหมายประกันสังคม ประเทศฟิลิปปินส์, หน้า 14.

2. ประโยชน์ทดแทนระยะสั้น

1) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือการประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน หลักเกณฑ์ผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 12 เดือน ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ

(1) เงินทดแทนการขาดรายได้วันที่ 5 ของการหยุดงาน ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวันของค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน จำนวนเงินสูงสุดไม่เกิน 360 เปโซต่อวัน ไม่เกิน 120 วันต่อปี ต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปีนับแต่เจ็บป่วย

(2) ผู้ประกันตนและผู้อยู่ในความอุปการะที่มีสิทธิจะได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งจัดบริการโดยกองทุนอนามัยที่กำหนดไว้ไม่เกิน 45 วัน

2) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หลักเกณฑ์ ผู้ประกันตนต้องส่งเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 12 เดือนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทน การขาดรายได้ร้อยละ 100 ของค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน จำนวนเงินสูงสุดไม่เกิน 400 เปโซต่อวัน กรณีคลอดง่าย 60 วัน และกรณีคลอดแบบผ่าตัดง่าย 78 วัน⁶¹

โครงการประกันสุขภาพโครงการนี้ จะคุ้มครองสมาชิกของ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในความอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย บิดามารดา

⁶¹ สำนักงานประกันสังคม, กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์, หน้า 12-14.

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาการประกันสังคมของประเทศไทย กรณีการกำหนดประโยชน์ทดแทน และรูปแบบการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ที่ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสากล

การประกันสังคมเป็นโครงการบริหารทางสังคมในระยะยาวแบบหนึ่งที่มีรัฐจัดขึ้น เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้แก่พลเมือง โดยมีภาระงบประมาณของรัฐน้อยที่สุด แต่เมื่อศึกษากฎหมายประกันสังคมที่บังคับใช้ในปัจจุบันพบว่า ยังมีปัญหาหลายประการเนื่องจากกฎหมายประกันสังคมยังเน้นให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นหลัก แต่ไม่ส่งเสริมและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจซึ่งเป็นประชาชนทั่วไปตามหลักการประกันสังคม ซึ่งจากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ.2552 พบว่า ปัจจุบันผู้มีงานทำมีจำนวนประมาณ 38.4 ล้านคน แยกเป็นลูกจ้างในระบบจำนวน 14.1 ล้านคนหรือร้อยละ 36.6 และลูกจ้างนอกระบบจำนวน 24.3 ล้านคนหรือร้อยละ 63.4 ที่กฎหมายประกันสังคมซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงและยั่งยืนยังละทิ้งให้ต้องเผชิญกับปัญหาทางสังคมเพียงลำพัง ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า กฎหมายประกันสังคม มาตรา 40 ที่ให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ยังมีปัญหาในหลายประการ ดังนี้

4.1 ปัญหาในการกำหนดประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทย มีการขยายตัวของเศรษฐกิจนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอันเป็นผลมาจากกระแสการแข่งขันของระบบเศรษฐกิจทุนนิยมนี้เอง เป็นเหตุให้สำนักงานคณะกรรมการจัดการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอให้รัฐเข้ามาดูแลและบริหารจัดการเศรษฐกิจภาคนอกระบบอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการสร้างหลักประกันการดำรงชีวิต และการยกระดับคุณภาพชีวิตขึ้นพื้นฐานของแรงงานภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ด้วยการกำหนดนโยบายขยายความคุ้มครองประกันสังคมจากเดิมที่ครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างแรงงานในสถานประกอบการที่มีนายจ้าง ไปสู่มิติของการคุ้มครองแรงงานภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่ประกอบอาชีพอย่างหลากหลายทั่วไป และเพื่อให้บังเกิดผลทางปฏิบัติ โดยสำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการ จึงได้จัดทำโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานภาคเศรษฐกิจนอกระบบขึ้นมา ซึ่งเป็นแผนงานหนึ่งในยุทธศาสตร์ประกันสังคมระยะ 5 ปี พ.ศ. 2548-2552 ของ

สำนักงานประกันสังคมที่ได้กำหนดเป้าหมายให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมถ้วนหน้า เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและสมแก่ฐานะของกองทุน และระบุเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549 และเน้นอย่างต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554 ที่มุ่งพัฒนาประเทศไทยสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพที่เชื่อมโยงกันทั้ง 3 ระบบ ได้แก่ ระบบสวัสดิการข้าราชการ ระบบการประกันสังคมและหลักประกันสุขภาพ และระบบการสร้างหลักประกันสังคมให้ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง

จากการศึกษาพบว่า การประกันสังคมของประเทศไทยได้ริเริ่มนำมาใช้ในปี พ.ศ. 2533 โดยตราเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) ที่เน้นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง 2 ประเภทคือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 33 ซึ่งเป็นแบบบังคับ และผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระตามมาตรา 40 ซึ่งเป็นแบบสมัครใจ แต่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กลับเน้นการบังคับใช้เฉพาะกับผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ และผู้ประกันตนที่เคยเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการตามมาตรา 39 เป็นหลัก และการกำหนดประ โยชน์ทดแทนและการจ่ายเงินสมทบที่ไม่เสมอภาค หรือใกล้เคียงระหว่างผู้ประกันตน นั้นทำให้มีปัญหา คือ ในการกำหนดประ โยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนของกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย กำหนดไว้คือ กรณีการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง 7 กรณี ส่วนการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี และกรณีการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง 3 กรณี ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

มาตรา 33	มาตรา 39	มาตรา 40
1. กรณีเจ็บป่วย	1. กรณีเจ็บป่วย	1. กรณีคลอดบุตร
2. กรณีคลอดบุตร	2. กรณีคลอดบุตร	2. กรณีทุพพลภาพ
3. กรณีทุพพลภาพ	3. กรณีทุพพลภาพ	3. กรณีตาย
4. กรณีตาย	4. กรณีตาย	
5. กรณีชราภาพ	5. กรณีชราภาพ	
6. กรณีสงเคราะห์บุตร	6. กรณีสงเคราะห์บุตร	
7. กรณีว่างงาน		

จากการกำหนดสิทธิประโยชน์ดังตาราง ทำให้เห็นได้ว่าการกำหนดประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนระหว่างแบบบังคับ และแบบสมัครใจนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประกอบพระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีอายุจ้าง พ.ศ. 2537 ก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกันตนทั้ง 2 ประเภท โดยเฉพาะสำหรับผู้ประกันตนแบบสมัครใจมาตรา 40 กฎหมายประกันสังคมกลับกำหนดประโยชน์ทดแทนให้เพียง 3 กรณี และเป็นประโยชน์ทดแทนที่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้ประกันตน ทั้งที่เป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจเช่นเดียวกับผู้ประกันตนมาตรา 39 และผู้ประกันตนมาตรา 39 เป็นผู้ที่พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างและไม่สามารถตรวจสอบได้ว่ามีอาชีพหรือมีรายได้ประจำหรือไม่ เช่นเดียวกัน แต่กฎหมายประกันสังคมยังให้ความคุ้มครอง โดยให้ผู้ประกันตนเข้าสู่ระบบได้และให้ได้รับประโยชน์ทดแทนถึง 6 กรณีแต่ผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระซึ่งแม้ไม่ได้เป็นลูกจ้าง และตรวจสอบรายได้ที่แน่นอนได้ยาก แต่ตามพฤติการณ์การที่บุคคลมีอาชีพอิสระมาโดยตลอดหรือเป็นระยะเวลานานแล้วสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ก็ย่อมถือว่ามีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ กฎหมายประกันสังคมกลับไม่สนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

และเนื่องจากระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ก่อให้เกิดรูปแบบธุรกิจใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะธุรกิจส่วนตัวของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ จึงก่อให้เกิดความต้องการหลักประกันความมั่นคงสำหรับในการดำรงชีวิตเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังตารางที่

แสดงถึงจำนวนผู้ประกันตนที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาตรา 39 และ มาตรา 40 ตั้งแต่ปี 2534-2551⁶²

ปี	สถานประกอบการ	มาตรา 33 (คน)	มาตรา 39(คน)	มาตรา 40 (คน)
2534	30,255	2,925,500	-	-
2535	30,949	3,867,385	-	-
2536	55,623	4,6970,805	-	-
2537	65,181	7,970,805	-	-
2538	73,604	5,184,441	18,804	-
2539	82,582	5,589,855	19,436	-
2540	90,656	6,084,822	23,712	-
2541	93,093	5,418,182	47,223	-
2542	100,360	5,679,567	70,345	-
2543	107,228	5,810,140	89,379	-
2544	110,814	5,865,208	118,231	2
2545	301,518	6,900,223	147,415	4
2546	324,079	7,434,237	175,131	10
2547	346,936	7,831,463	200,298	7
2548	362,559	8,225,477	241,929	4
2549	375,705	8,537,801	322,379	3
2550	381,506	8,781,262	400,905	3
2551	382,170	8,779,131	514,422	42

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระมีทิศทางและความต้องการหลักประกันความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้น แม้กฎหมายประกันสังคมให้สิทธิแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่เริ่มมีผลตั้งแต่ พ.ศ. 2537 จนถึงปี พ.ศ.2551 มีผู้ประกันตนจำนวน 42 คน ถือเป็นจำนวนที่น้อยมาก ประกอบกับผลสำรวจของฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาสังคมมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยที่ทำการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบการให้หลักประกันแก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระเมื่อปี พ.ศ.2551 ปรากฏว่า ประชาชนต้องการการประกันสุขภาพมากที่สุด และ ผู้ประกอบอาชีพอิสระยินดีจ่ายเงินสมทบเพื่อหลักประกันด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากการเจ็บป่วยต่างๆ ไปของครอบครัวประมาณ 3,158 บาทต่อปี เห็นได้ชัดเจนว่าที่กฎหมายประกันสังคม

⁶² ที่มา กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2551.

กำหนดประโยชน์ทดแทนให้ผู้ประกันสังคมมาตรา 40 เพียง 3 ประเภท คือคลอดบุตร ทูพพลภาพ และตายนั้น ยังไม่เหมาะสมเนื่องจากประโยชน์ทดแทนดังกล่าวไม่ใช่ประโยชน์ทดแทนขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และไม่ตรงตามความต้องการของผู้ประกันตนกลุ่มนี้เพราะส่งเงินสมทบมากกว่าประโยชน์ทดแทน การบังคับใช้กฎหมายจึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด แก่ผู้ประกันตนและประชาชนก็ไม่สนใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม

อีกทั้งปัญหาการกำหนดสิทธิแห่งการรับประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่ไม่สอดคล้องกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 เนื่องจากตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ที่กำหนดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน กรณีคลอดบุตรของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ได้รับสิทธิในการคลอดบุตร 2 ครั้ง ได้รับค่าใช้จ่ายแบบเหมาจ่ายเพียงครั้งละ 4,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยมากไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามจริง ทั้งที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อให้กองทุนช่วยเหลือเมื่อยามเดือดร้อน ขัดสนหรือจำเป็น แต่เมื่อต้องใช้สิทธิผู้ประกันตนกลับต้องจ่ายเงินส่วนตัวเพิ่มอีกจำนวนมาก แต่สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ได้รับสิทธิในการคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายจำนวน 12,000 บาทต่อครั้ง และหากผู้ประกันตนรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิของตนเองหรือของสามี (ที่เป็นผู้ประกันตน) หรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรของตนเองหรือของสามีจะไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร นอกจากนี้ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ยังมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานระหว่างคลอด และดูแลบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วันอีกด้วย แต่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ไม่ได้ได้รับสิทธิดังกล่าว ทั้งนี้ ในช่วงคลอดบุตรไม่ว่าจะเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับซึ่งมีรายได้ประจำหรือแบบสมัครใจที่ประกอบอาชีพอิสระ เมื่อต้องหยุดงานระหว่างคลอดและดูแลบุตรก็ย่อมต้องเสียรายได้เช่นเดียวกัน แต่กฎหมายประกันสังคมกำหนดสิทธิประโยชน์เงินสงเคราะห์การหยุดงานให้เฉพาะแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และผู้ประกันตนตามมาตรา 39

การกำหนดสิทธิที่จะได้รับกรณีทุพพลภาพ ซึ่งสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 จะได้รับความคุ้มครองค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท กรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต และกรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท และได้รับเงินสงเคราะห์กรณีทุพพลภาพเสียชีวิต สำหรับผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีจะได้รับเงิน

สงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน แต่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จะได้รับค่ารักษาพยาบาลตามอาการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท และเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือนอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันอัตราสูงสุดเป็นเวลา 15 ปี นับแต่เดือนที่ทุพพลภาพ จะไม่ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิต ค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์เช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39

ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 และมาตรา 40 แล้ว จะเป็นว่าผู้ประกันตนมาตรา 33 รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตรฝ่ายละร้อยละ 1.5 และนายจ้าง ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ร้อยละ 3 รัฐบาลจ่ายเงินสมทบให้กรณีดังกล่าวร้อยละ 1 ของค่าจ้างต่อเดือน ซึ่งหากคำนวณอัตราเงินสมทบเฉพาะส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จากค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันวันละ 206 บาท หนึ่งเดือนเป็นเงินจำนวน 6,180 บาท จำนวนเงินสมทบสำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตรเฉพาะส่วนของผู้ประกันตนมาตรา 33 ร้อยละ 1.5 โดยมีรัฐบาลจ่ายสมทบให้อีกร้อยละ 1.5 และผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน 6 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ เป็นรายเดือน เดือนละ 432 บาท ส่วนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จ่ายเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย เป็นรายปีปีละ 3,360 บาท คำนวณเป็นรายเดือนเดือนละ 280 บาท รัฐบาลไม่ได้จ่ายสมทบให้แต่อย่างใด เมื่อเปรียบเทียบอัตราเงินสมทบเฉพาะส่วนของผู้ประกันตนระหว่างผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 40 แล้ว จะเห็นว่า ในประโยชน์ทดแทนประเภทเดียวกันผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ต้องจ่ายเงินสมทบสูงกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และได้รับประโยชน์เพียง 3 ประเภท แต่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบน้อยกว่าผู้ประกันตนมาตรา 40 แต่ได้รับประโยชน์ทดแทนถึง 7 ประเภท และรัฐบาลสามารถจ่ายเงินสมทบเพิ่มได้ สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งเป็นผู้ที่พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างแม้จะต้องจ่ายเงินสมทบเดือนละ 432 บาท แต่ก็มีผู้ให้ความสนใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมจำนวนมาก เนื่องจากได้รับประโยชน์ทดแทนถึง 6 ประเภท และเป็นประโยชน์ทดแทนที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของผู้ประกันตน

เมื่อพิจารณาจากหลักกฎหมายการประกันสังคมของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศไต้หวัน และ ประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดประโยชน์

ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระอย่างเสมอภาคกัน กล่าวคือ

ในกรณีประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ถือเป็นผู้นำการประกันสังคมยุคใหม่นั้น ตามโดยบัญญัติไว้เป็นพระราชบัญญัติ ที่มีชื่อเรียกว่า Social Security Act 1935 โดยได้มีการจัดอยู่ในรูปแบบโครงการหรือแผนการประกันสังคมภายใต้ชื่อว่า Old-Age Survivors and Disability Insurance หรือ OASDI ดังต่อไปนี้

1. โครงการหรือแผนการประกันสุขภาพ (Health Insurance) ภายใต้กฎหมายการประกันสุขภาพ รัฐเป็นผู้รับผิดชอบให้ความคุ้มครองเฉพาะการเจ็บป่วยของผู้ชราและผู้ทุพพลภาพเท่านั้น ดังนั้น โปรแกรมการประกันสุขภาพสำหรับประชาชนทั่วไป จึงเป็นภาคสมัครใจ ซึ่งองค์การเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบ

2. โครงการหรือแผนการประกันเงินทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วย หรือการประกันการทุพพลภาพชั่วคราว (Temporary Disability Insurance หรือ Cash Sickness Insurance) ซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่รวมถึงทั้งทุพพลภาพชั่วคราวและถาวร

3. การประกันผู้อยู่ในอุปการะ (Survivors) คือการคุ้มครองกรณีการเสียชีวิต แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกายังรวมถึงกรณีผู้อยู่ในอุปการะของผู้เอาประกันที่เสียชีวิต โดยพิจารณาไปที่สาเหตุที่เกิดขึ้นกับผู้เอาประกัน

ซึ่งปัจจุบันได้คุ้มครองไปยังคนงานในทุกภาคอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายเดือน และผู้ประกอบอาชีพอิสระและยังกลุ่มของผู้อยู่ภายใต้การคุ้มครองที่น่าสนใจ คือ นักบวช ลูกจ้างองค์การการกุศลที่ไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองลูกจ้างของรัฐที่อยู่ภายใต้โปรแกรมบำนาญ เป็นต้น

กรณีในส่วนกรณีของระบบการประกันสังคมของญี่ปุ่นนี้มีความคล้ายคลึงกับประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาได้เข้ามามีบทบาทในการวางรากฐานทางการเมืองในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และมีการจัดระบบการประกันสังคมไว้ดังต่อไปนี้ การประกันสุขภาพ โดยมีการดำเนินงาน 2 รูปแบบ ได้แก่ การประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees' Health Insurance) หรือ EH และการประกันสุขภาพแห่งชาติ สำหรับกรณีของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ได้มีการจัดตั้งโครงการขึ้น โดยมีการจัดประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ และ ตามโครงการ (Employee's Pension Insurance) โดยไม่รวมถึง ชาวไร่ ชาวนา ครูโรงเรียนรัฐบาล ลูกจ้างในภาคเกษตร ประมง และองค์การของรัฐ

กรณีในส่วนกรณีของโครงการประกันสังคมของสาธารณรัฐไชปรัส ได้กำหนดขอบเขตในการคุ้มครองประชาชนดังต่อไปนี้ โดยให้การคุ้มครองแบบภาคบังคับแก่ลูกจ้างทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศสาธารณรัฐไชปรัส หรือผู้ที่มิงานทำ รวมถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ที่มิงานทำหลาย

อาชีพ ผู้ที่มีงานทำให้กับนายจ้างมากกว่าหนึ่งคน และการคุ้มครองแบบภาคสมัครใจกรณีสำหรับผู้ที่ต้องการการประกันสังคมต่อหลังจากระยะเวลาการคุ้มครองแบบบังคับตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้สิ้นสุดลง หรือสำหรับผู้ที่ทำงานให้กับนายจ้างชาวไชปรัสในต่างประเทศ โดยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองมี 12 ประการดังต่อไปนี้

1. เงินช่วยเหลือการแต่งงาน
2. ค่าคลอดบุตร
3. ค่าทำศพ
4. เงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
7. บำนาญทุพพลภาพ
8. บำนาญชราภาพ
9. บำนาญสำหรับหญิงหม้าย
10. ประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตรกำพร้า
11. เงินสงเคราะห์ผู้สูญหาย
12. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

ผู้มีงานทำมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น แต่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจที่ทำงานให้กับนายจ้างชาวไชปรัสในต่างประเทศ จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้จ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจประเภทอื่นมีสิทธิได้รับเงินค่าแต่งงาน ค่าคลอดบุตร ค่าทำศพ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ

และส่วนกรณีของปัจจุบันประเทศฟิลิปปินส์ที่จัดให้มีโครงการประกันสังคม (the Social Security Program) โดยดำเนินการตามกฎหมาย Social Security Law 1957 ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และรวมถึงการขยายการประกันของผู้ประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ และลูกจ้างฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศภายใต้การประกันสังคมแบบสมัครใจ (Voluntary) ซึ่งกำหนดผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

1. ลูกจ้างที่ออกจากงานและมีความประสงค์ที่จะประกันตนเองต่อ
2. ลูกจ้างที่ทำงานในต่างประเทศ
3. ลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์

4. คู่สมรสของลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน

และภายใต้กฎหมายประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างที่อยู่ในภาคเอกชนทุกคน จะต้องเป็นสมาชิกของ SSS โดยก่อนที่จะสมัครเข้าทำงาน ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของ SSS เสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราวหรืองานถาวรก็ตาม ซึ่งในการสมัครงานจะต้องมีบัตรประกันสังคม ซึ่ง SSS ออกให้ไปแสดงต่อนายจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป การสมัครเป็นสมาชิก SSS ทำได้ง่ายมาก และสามารถจะรับบัตรประกันสังคมในทันทีที่ได้เป็นสมาชิก และเมื่อสมัครแล้วถือว่าสมัครเข้ามาอยู่ใน 2 โครงการพื้นที่ รวมทั้งโครงการประกันสุขภาพ และโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน สำหรับผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระ และผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่สมัครใจเป็นสมาชิกด้วยตนเอง ดังตารางเปรียบเทียบ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประเทศไทย	ประเทศอเมริกา	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศไชปรัส	ประเทศฟิลิปปินส์
1.กรณีคลอดบุตร	1.กรณีเจ็บป่วย	1.กรณีชราภาพ	1.กรณีเจ็บป่วย	1.กรณีเจ็บป่วย
2.กรณีทุพพลภาพ	2.กรณีชราภาพ	2.กรณีตาย	2.กรณีชราภาพ	2.กรณีชราภาพ
3.กรณีตาย	3.กรณีทุพพลภาพ	3.กรณีทุพพลภาพ	3.กรณีทุพพลภาพ	4.กรณีทุพพลภาพ
	4.กรณีตาย	4.กรณีเจ็บป่วย	4.กรณีตาย	4.กรณีตาย
	5.กรณีสงเคราะห์ครอบครัว	5.กรณีคลอดบุตร	5.กรณีคลอดบุตร	5.กรณีคลอดบุตร
		6.กรณีเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน	6.กรณีเงินช่วยเหลือการแต่งงาน	6.กรณีประสบอันตราย ที่ไม่เนื่องจากการทำงาน
			7.กรณีบำนาญสำหรับหญิงหม้าย	
			8.กรณีเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	
			หาย	

ในส่วนกรณีของปัญหาการจัดเก็บเงินสมทบ โดยส่วนมากในการบริหารจัดการเก็บเงินสมทบของผู้ประกันสังคม เพื่อส่งเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น มักจะอยู่ในรูปแบบตามการจัดเก็บเงินสมทบของประเทศที่พัฒนาแล้วมาเป็นเกณฑ์ ไม่ว่าทั้งการเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับหรือแบบสมัครใจ ดังต่อไปนี้

1. การจัดเก็บแบบราคาเดียว (Flat Contribution)
2. การจัดเก็บแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate)
3. การจัดเก็บแบบขึ้นเงินรายได้ (Class Wage Rate)
4. การจัดเก็บแบบการเรียกเก็บในอัตราก้าวหน้า (Progressive Contribution)
5. การจัดเก็บแบบผสม

ซึ่งในทางปฏิบัติส่วนมากที่พบในแต่ละประเทศทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา มักจะมีการใช้อยู่เพียง 2 รูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ คือ แบบการจัดเก็บแบบราคาเดียวกับแบบการจัดเก็บแบบอัตราเสมอภาค เนื่องจากทั้งสองแบบดังกล่าวมีข้อดี และง่ายต่อการบริหารของสำนักงานประกันสังคมมากกว่ารูปแบบอื่นๆ

กรณีการประกันสังคมของประเทศไทยนั้น นำมาใช้ทั้ง 2 รูปแบบ กล่าวคือ รูปแบบการจัดเก็บแบบอัตราเดียวใช้กับกรณีของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่กำหนดอัตราไว้ในพระราชกฤษฎีกา ดังต่อไปนี้

เงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพและกรณีตาย

ปี พ.ศ. 2537	ถึง พ.ศ. 2538	ปีละ 2,880 บาท
ปี พ.ศ. 2539	ถึง พ.ศ. 2540	ปีละ 3,110 บาท
ปี พ.ศ. 2541	ถึง พ.ศ. 2542	ปีละ 3,360 บาท
ปีต่อไป		ปีละ 3,360 บาท

จึงเห็นได้ว่า ปัจจุบันการเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ จะต้องมีการส่งเงินในราคาเดียว คือ 3,360 บาท ต่อปี จึงจะได้รับความคุ้มครองประกันสังคม โดยผู้ประกันตนท่านนั้นเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ ส่วนอีกรูปแบบจะใช้กับผู้ประกันตนแบบบังคับท่านนั้น

ในกรณีส่วนของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยตามโครงการหรือแผนการประกันบำนาญกรณีชราภาพ กรณีผู้อยู่ในอุปการะและผู้พิการ (OASDI) นั้น ในการจัดเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตนนั้นจะพิจารณาตามประโยชน์ทดแทนที่ได้รับความคุ้มครองนั้น การจ่ายเงินสมทบจะเป็นเงินที่แน่นอนเป็นคาบจำนวนพื้นฐาน และรายได้เฉลี่ยรายเดือนที่ปรับค่าครองชีพ ซึ่งแม้จะมีความยุ่งยากในการคำนวณก็ตาม แต่ก็แน่นอนและเที่ยงตรงและในการจ่ายเงินสมทบจะมีการจ่ายของผู้ประกันตน โดยมิรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการสมทบด้วยตามกรณี เช่น ค่าบริการพยาบาล เป็นต้น

ในกรณีของประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีการจัดเก็บเงินสมทบประกันสังคมของผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระ โดยกำหนดแบบอัตราราคาเดียว ในการจัดเก็บเงินสมทบ แต่รัฐจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนด้วย โดยกำหนดจากอัตราค่าใช้จ่ายด้านประโยชน์ทดแทนและบริการ แต่ทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้

กรณีในส่วนของประเทศไชปรัส มีการใช้รูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบแบบอัตราเสมอภาคไม่ว่าทั้งผู้ประกันตนแบบบังคับ หรือแบบสมัครใจ โดยจะกำหนดเพดานรายได้สูงสุดและต่ำสุดไว้ และจะกำหนดการจัดเก็บแบบล่วงหน้าของในแต่ละเดือนหรือไตรมาส เพื่อที่จะนำมาคำนวณในการได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนต่อไป อีกทั้งรัฐก็มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามอัตรารายได้ของผู้ประกันตนที่นำมาใช้ในการคำนวณ กรณีจึงคล้ายกับการประกันสังคมแบบบังคับของประเทศไทยนั่นเอง

ในกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ จากการที่กฎหมายประกันสังคมของฟิลิปปินส์ได้บังคับให้ลูกจ้างทุกคนนั้นต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของประกันสังคมเสียก่อนการทำงาน โดยการจัดเก็บเงินสมทบนั้นใช้รูปแบบการจัดเก็บแบบอัตราเสมอภาค แต่ได้มีการกำหนดระดับของรายได้สูงสุดและต่ำสุด โดยผู้มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบคือ ผู้ประกันตนและนายจ้าง แต่ทั้งนี้ในกรณีเมื่อเงินกองทุนไม่พอจ่ายรัฐจะเข้ามามีส่วนให้ความช่วยเหลือโดยการอุดหนุน เฉพาะในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ เจ็บป่วย และคลอดบุตร ส่วนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมาเนื่องจากการทำงาน รัฐไม่ต้องส่งเงินสมทบ

เมื่อพิจารณาพระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 และระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการรับสมัครและขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่บังคับใช้ถึงปัจจุบัน สรุปสาระสำคัญได้ตามตาราง

ตารางที่ 9 ประเภทสิทธิประโยชน์การจ่ายเงินสมทบและผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ตามมาตรา 40⁶³

ประเภทของสิทธิประโยชน์	การได้รับสิทธิประโยชน์	การจ่ายเงินสมทบ	การสมัครเป็นผู้ประกันตน	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์
1. กรณีคลอดบุตร	เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน	จ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท/คน/ปี	-อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี -ไม่เป็นผู้ประกันตน ตาม ม. 39 -ไม่เป็นโรคตามที่ประกาศ	ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 3,000 บาท/ครั้ง คนละไม่เกิน 2 ครั้ง	ผู้ประกันตน
2. กรณี ทูพพลภาพ	เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือนติดต่อกัน			-ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 1,000 บาท	ผู้ประกันตน
3. กรณี ตาย	-ตายด้วยอุบัติเหตุรับสิทธิทันที -ตายด้วยสาเหตุอื่นมีสิทธิหลังจากจ่ายเงินสมทบ			เงินค่าทำศพ 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน	ทายาท

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเฉพาะส่วนของผู้ประกันตนทั้ง 3 ประเภท แล้วพบว่า การกำหนดอัตราเงินสมทบให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ยังไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับประโยชน์ทดแทนที่ได้รับหลายประการ ดังนี้

ปัญหาผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ต้องจ่ายเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนประเภทคลอดบุตร ทูพพลภาพและตายถึงเดือนละ 280 บาท สูงกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่จ่ายร้อยละ 1.5 ของรายได้ หากคำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำ คือ วันละ 206 บาท คำนวณเป็นรายเดือน เดือนละ 6,180 บาท เป็นเงินสมทบเดือนละ 91.35 บาท และผู้ประกันตนแบบบังคับมาตรา 39 จ่ายร้อยละ 4.5 ของฐานรายได้คงที่จำนวน 4,800 บาท เป็นเงิน 216 บาท ซึ่งนอกจากผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 จะได้รับประโยชน์ 3 ประเภทดังกล่าวเช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 40

⁶³ ที่มา สำนักงานพัฒนาการประกันสังคม ม. 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

แล้ว ยังได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยซึ่งเป็นประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนต้องการมากที่สุดอีกด้วย การกำหนดอัตราเงินสมทบให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 โดยตรงที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมายต่างๆ ที่เป็นผู้ประกันตนภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน และมีพื้นฐานจากหลักการและแนวคิดที่มุ่งสร้างความมั่นคงในสังคมอย่างทั่วถึงและยุติธรรมเช่นเดียวกัน แต่อัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แตกต่างกับผู้ประกันตนในระบบเดียวกันมากเกินไป

ปัญหาผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ต้องจ่ายเงินสมทบแบบเหมารวมกับรูปแบบประโยชน์ทดแทนที่ไม่เหมาะสมกับอาชีพ สถานะความเป็นอยู่ของผู้ประกันตนเป็นเหตุให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ทดแทนเกินความจำเป็น ประชาชนจึงไม่ให้ความสนใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมเท่าที่ควร ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนได้เลือกประโยชน์ทดแทนที่จำเป็นต่อตนเองและครอบครัวมากที่สุด เพื่อไม่ให้เป็นการค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวมากเกินไป

ปัญหาการกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40 โดยไม่มีการแยกเงินสมทบตามประเภทประโยชน์ทดแทนเช่นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และการไม่มีฐานรายได้คงที่ไว้คำนวณเงินสมทบเช่นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะไม่มีมาตรฐานที่แน่นอนในการกำหนดอัตราเงินสมทบจะก่อให้เกิดปัญหากรณีการขาดดุลและสภาพคล่องในการบริหารจัดการกองทุน เนื่องจากไม่สามารถทราบได้ว่าเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเข้ากองทุนเหมาะสมกับกำหนดสิทธิในการรับประโยชน์หรือไม่ เป็นธรรมต่อผู้ประกันตนสังคมและกองทุนขาดดุลหรือไม่ กรณีนี้หากศึกษากฎหมายประกันสังคมของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อเปรียบเทียบการกำหนดอัตราเงินสมทบ พบว่าในประเทศญี่ปุ่นหัวหน้าครอบครัวจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียวในลักษณะที่เรียกเป็นภาษีประกันสุขภาพ ส่วนจำนวนที่ต้องจ่ายนั้นจะพิจารณาจากรายได้และทรัพย์สินตลอดจนภาษีที่บุคคลนั้นเสียให้แก่รัฐโดยในส่วนของรัฐจะจัดสรรเงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายด้านบริหาร และบางส่วนของค่าใช้จ่ายด้านประโยชน์ทดแทน และประเทศฟิลิปปินส์เบี้ยประกันจะถูกกำหนดตามความสามารถที่จะจ่าย ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของรายได้และทรัพย์สินและประโยชน์ทดแทน ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดครอบครัว เนื่องจากการยากที่จะประมาณรายได้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในเขตชนบท จึงใช้สินทรัพย์และขนาดของครอบครัวเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการจ่ายและความจำเป็นในการรับประโยชน์แล้ว พบว่า ประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องการจัดเก็บภาษีเพื่อนำข้อมูลทางภาษีมารกำหนดอัตราเงินสมทบที่ถูกต้อง ดังเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่นที่ได้ใช้ทรัพย์สินและขนาดของครอบครัวเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการจ่ายและความจำเป็น ส่วนในการรับประโยชน์ของประเทศฟิลิปปินส์เป็นการกำหนดอัตราเงินสมทบที่ดี ทำ

ให้เกิดความเหมาะสมกับรายได้ของ ผู้ประกันตน แต่ไม่อาจนำมาใช้กับระบบประกันสังคมของประเทศไทยได้เช่นกัน เนื่องจากการพยากรณ์ที่จะประมาณรายได้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในเขตชนบท และผู้ประกันตนอาจให้ข้อมูลเป็นเท็จเพื่อให้จ่ายเบี้ยประกันต่ำลง

นอกจากปัญหาต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น การออกกฎหมายซึ่งอาจทำเป็นกฎกระทรวงเพิ่มประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน ควรกำหนดประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนเพิ่มจากประโยชน์ทดแทนประเภทอื่นๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและส่งเสริมให้แก่ผู้ประกันตนรักษาสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ การส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสุขภาพให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอจะช่วยให้การใช้บริการทางการแพทย์เพื่อการรักษาลดลง ทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายของกองทุนและรายจ่ายงบประมาณด้านสาธารณสุขด้วย หรือการส่งเสริมการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนให้ตรงตามกำหนด จะทำให้ผู้ประกันตนรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้นำการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวในบทต่อไป

4.2 ปัญหาทางการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 และจากการประชุมสมัชชาใหญ่ของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ ครั้งที่ 29 และการประชุมสภาสมาคม ระหว่างวันที่ 10-15 กันยายน พ.ศ. 2550 ณ กรุงมอสโก สหพันธรัฐรัสเซีย ได้พิจารณาเรื่องการขยายการคุ้มครองการประกันสังคมให้ครอบคลุมประชากรทั้งประเทศเป็นหลัก และการกำหนดสิทธิประโยชน์ทดแทนในรูปแบบใหม่ๆ ประเทศไทยจึงได้พัฒนารูปแบบการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงผู้ประกันตนแบบสมัครใจ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสากล

รูปแบบการประกันสังคมแบบสมัครใจ บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีอายุจ้าง พ.ศ. 2537 แต่เนื่องจากหลักเกณฑ์การประกันตนกับการจ่ายเงินสมทบตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานะในปัจจุบัน เพราะผู้ประกอบอาชีพอิสระซึ่งมีลักษณะการทำงานที่หลากหลายแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอาชีพ รายได้ไม่แน่นอน และมีรายได้ไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ การแก้ไขปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเพื่อขยายการคุ้มครองประกันสังคม จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในเรื่องความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ และการกำหนดรูปแบบประโยชน์ทดแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่

ประกอบอาชีพอิสระเพื่อความยั่งยืนของระบบ สมาชิกที่จะเข้าสู่ระบบต้องมีจำนวนที่มากพอและควรอยู่ในระบบอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการจ่ายเงินสมทบอย่างสม่ำเสมอเพียงพอที่จะทำให้เกิดการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งจะส่งผลให้กองทุนดำรงอยู่ได้และยั่งยืน

การกำหนดสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มี 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย และกรณีทุพพลภาพ แต่จากการศึกษากฎหมายประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศไต้หวัน และประเทศฟิลิปปินส์ พบว่ามีการกำหนดสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจหลายกรณีมากกว่าของประเทศไทย ฉะนั้น ในการพัฒนารูปแบบการประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศไทยให้สอดคล้องกับในระบบสากล จึงควรให้มีการปรับปรุงโดยเพิ่มประโยชน์ทดแทนจาก 3 กรณีเป็น 5 กรณี โดยควรเพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพและกรณีเจ็บป่วย ในกรณีชราภาพมีเหตุผลเนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดเริ่มลดลงในขณะที่คนมีอายุที่ยืนยาวขึ้น เพราะวิทยาการทางการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นผลให้ประเทศไทยกำลังจะเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคตเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว และกรณีเจ็บป่วย แม้ปัจจุบันประเทศไทยจะมีโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ไม่มียศได้รับสวัสดิการสำหรับราชการหรือลูกจ้างของรัฐ หรือการประกันสังคมแบบภาคบังคับ โดยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (สปสข) เป็นผู้บริหารนั้น จากเดิมที่ใช้รูปแบบรัฐอุดหนุนงบประมาณจากเงินภาษีเป็นค่าใช้จ่ายโครงการและให้ประชาชนร่วมจ่าย (Co-payment) จำนวน 30 บาทต่อครั้ง ซึ่งต่อมาเงินร่วมจ่ายได้ถูกยกเลิกไปเหลือเพียงเงินงบประมาณจากรัฐเพียงฝ่ายเดียว จึงก่อให้เกิดภาระเป็นอย่างมากต่องบประมาณของรัฐสำหรับเรื่องการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเฟ้อ มีโรคใหม่ที่ต้องการรักษามีค่าใช้จ่ายสูงและระยะในการรักษานาน เป็นต้น หากรัฐไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้น หรือไม่เพิ่มอัตราภาษีเพื่อรองรับภาระค่าใช้จ่ายสำหรับการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่จะเกิดขึ้นจำนวนมากในอนาคต จึงควรมีการจัดรูปแบบที่เหมาะสมแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ เช่นเดียวกับการประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่รัฐจะเข้ามาช่วยเหลือเงินกองทุนเฉพาะเมื่อประสบปัญหาเงินกองทุนไม่เพียงพอ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์

หลังจากที่มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ

ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 แล้วจะมีหลักเกณฑ์ตามตารางแสดงการเปรียบเทียบที่แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 การแสดงประโยชน์ทดแทนตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537

มาตรา 6 (เดิม)	มาตรา 6 (ใหม่)
(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร	(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ	(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย	(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
	(4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย
	(5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

รูปแบบการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 เป็นแบบอัตราคงที่ (Flat Contribution) คือ 3,660 บาทต่อปี ตามที่อัตราเงินสมทบท้ายพระราชกฤษฎีกา แต่จากการศึกษารูปแบบการจ่ายเงินสมทบของการประกันตนแบบสมัครใจตามกฎหมายประกันสังคมในต่างประเทศแล้ว พบว่าใช้รูปแบบอัตราเสมอภาค (Flat Rate) เช่นเดียวกับที่ใช้แก่ผู้ประกันตนภาคบังคับของประเทศไทย ฉะนั้น รูปแบบการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่เหมาะสม คือ แบบอัตราเสมอภาค โดยกำหนดฐานรายได้เช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยการกำหนดจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจต้องส่งเข้ากองทุนให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย และควรให้รัฐเข้ามามีส่วนร่วมในระยะแรก เพื่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในเงินกองทุน

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การประกันสังคม เป็นการสร้างหลักประกันในการดำเนินชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมในโครงการเพื่อรับผิชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ตาย ทูพพลภาพ สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีรายได้อย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากปัจจุบันผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีสิทธิเข้าถึงสวัสดิการประกันสังคมเพียงทางเดียว คือ สมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แต่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนไม่เท่าเทียมกับผู้ประกันตนภาคบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) โดยผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเพียง 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย นอกจากนั้นผู้ประกันตนยังต้องมีภาระหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว

ดังนั้น จากการศึกษารูปแบบของกฎหมายการประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศไชปรัส และ ประเทศฟิลิปปินส์ พบว่ามีการกำหนดสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนแบบสมัครใจที่ครอบคลุมแก่ความต้องการของผู้ประกันตนไว้หลายกรณีซึ่งมากกว่าของประเทศไทย ฉะนั้น การพัฒนารูปแบบการประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศไทยให้สอดคล้องกับรูปแบบในระบบสากลนั้น จึงควรจัดให้มีการแก้ไขปรับปรุงรูปแบบขอสิทธิประโยชน์ทดแทนที่เหมาะสมกับผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศไทย โดยเพิ่มประโยชน์ทดแทนจาก 3 กรณี คือ กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย เป็น 5 กรณี โดยควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพและกรณีเจ็บป่วย เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกันตนและสอดคล้องกับรูปแบบสากลตามเจตนารมณ์ขององค์การประกันสังคมระหว่างประเทศ ส่วนรูปแบบในการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบสมัครใจนั้น เนื่องจากความหลากหลายอาชีพ และรายได้ที่ไม่แน่นอนของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระนั้นเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจ จึงควรแก้ไขการจัดเก็บเงินสมทบจากการจัดเก็บเงินสมทบแบบอัตราคงที่ที่ผู้ประกันตนมีหน้าที่และภาระเพียงฝ่ายเดียว และต้องส่งเงินสมทบเป็นรายปีตามอัตราท้ายตารางตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ

ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีโช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 นั้น ให้เป็นไปตามหลักสากล คือ ควรจัดเก็บอัตราเงินสมทบแบบอัตราเสมอภาค และควรจัดเก็บเป็นรายเดือนเช่นเดียวกับ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศไต้หวัน และประเทศฟิลิปปินส์ และเพื่อความมั่นคงของเงินกองทุนรัฐบาลควรเข้ามาให้ความช่วยเหลือในระยะแรก

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น กล่าวได้ว่า สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการเพื่อให้มีการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมไปสู่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ต้องการให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย และปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผล ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคข้างต้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลต้องคำนึงถึงความมั่นคงทางสังคม ดังนี้

5.2.1 ด้านกฎหมาย

1. ควรมีการแก้ไขปรับปรุง มาตรา 6 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมีโช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 โดยเพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และกรณีเจ็บป่วย รวมเป็น 5 กรณี จากเดิมที่กำหนดประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย

2. ในการกำหนดรูปแบบอัตราการจ่ายเงินสมทบนั้น ควรแก้ไขจากอัตราที่กำหนดไว้ในท้ายตารางที่กำหนดจากอัตราคงที่ให้เป็นอัตราเสมอภาคโดยกำหนดเป็นร้อยละ เช่นเดียวกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยระยะแรกรัฐบาลควรเข้ามาให้ความช่วยเหลือในการจ่ายเงินสมทบส่วนหนึ่ง เพื่อความมั่นคงของเงินกองทุน และควรมีการแยกเงินกองทุนออกจากเงินกองทุนของผู้ประกันตนแบบบังคับออกจากกัน เพราะทำให้สามารถประเมินเงินกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านระยะเวลาในการเกิดสิทธิเมื่อผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบแล้ว ทำให้เกิดสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทน เห็นว่าควรมีช่วงระยะเวลาของการรอคอยการเกิดสิทธิในแต่

ละครณี ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมมีเวลาบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีความคาดหวังสูงในการขอรับประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการรอนสิทธิของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

5.2.2 ด้านผู้ประกันตน

ควรกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่มุ่งเน้นความสามารถและความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบ มากกว่าคุณสมบัติที่เฉพาะเจาะจงจากลักษณะของกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เพื่อนำไปจัดลำดับกลุ่มอาชีพที่ควรอยู่ในขอบข่ายความคุ้มครองก่อนหรือหลัง เนื่องจากลักษณะร่วมของแรงงานนอกระบบมีความหลากหลายและแตกต่างด้านฐานรายได้ และที่มาของรายได้ไม่แน่นอน ไม่มีนายจ้าง และต้องการเกิดสิทธิประโยชน์จากความคุ้มครองประกันสังคมไม่เหมือนกัน และไม่มีหลักเกณฑ์ใดพอที่จะชี้ชัดได้ว่ากลุ่มอาชีพนั้นควรเข้าสู่ระบบประกันสังคมก่อนหรือหลังด้วยเหตุผลใด

5.2.3 ด้านการบริหาร

1. วิธีการจัดเก็บเงินสมทบ การจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคม นับว่าเป็นปัญหาในเชิงปฏิบัติอีกประเด็นหนึ่งของการขยายการประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับ ไม่มีระบบการหักเงินสมทบ ณ ที่จ่ายเหมือนลูกจ้างในสถานประกอบการ ประกอบกับกลุ่มแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้ไม่แน่นอน การจัดระบบเก็บเงินสมทบคราวเดียวทั้งปีอาจก่อให้เกิดปัญหาการไม่มีเงินนำส่ง หากจัดเก็บเงินสมทบเป็นรายเดือนจะเป็นภาระกับผู้ประกันตนที่ต้องนำส่งเงินสมทบทุกเดือน อาจทำให้ลืมนำส่งจนเกิดปัญหาดังกล่าวในการขอรับประโยชน์ทดแทน และนำไปสู่การสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน ซึ่งสาเหตุนี้ได้เกิดขึ้นเป็นประจำกับผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 การนำส่งเงินสมทบจึงควรกำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ทุกคนส่งเงินสมทบผ่านสถาบันการเงิน ที่ทำการไปรษณีย์ Pay at post หรือร้านสะดวกซื้อที่มีการรับชำระเงินประเภทต่างๆ เนื่องจากสถานที่ที่กำหนดให้นำส่งเงินสมทบดังกล่าวกระจายทั่วไปทุกพื้นที่ และแรงงานภาคเศรษฐกิจนอกระบบส่วนใหญ่คุ้นเคย

2. การบริหารจัดการควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และปรับปรุงกลไกต่างๆ เพื่อรองรับการขยายระบบประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบอย่างจริงจัง เช่น การบริหารกองทุนควรแยกออกจากกองทุนประกันสังคมของกลุ่มแรงงานในระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้กองทุนที่มีอยู่เดิมมีเสถียรภาพในระยะยาว นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาการขึ้นทะเบียนแรงงานและผู้ว่าจ้างแรงงานนอกระบบ สนับสนุนเครือข่ายองค์กรการจัดตั้งแรงงานนอกระบบให้มีส่วนในการแจ้งข่าวสารข้อมูลต่างๆ และการบังคับใช้กฎหมาย หรือการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กับแรงงานนอกระบบจัดเตรียมขยายสถานที่การให้บริการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ส่งผลให้การบริการงานประกันสังคมเป็นไปอย่างทั่วถึงถูกต้องและรวดเร็ว การขยายความคุ้มครองของโครงการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบโดยจัดเก็บเงินสมทบต่ำ สิทธิประโยชน์สูงมากจะทำให้ผู้สนใจเข้าสู่ระบบเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ ปัญหาการขาดทุนในการดำเนินการ และอาจเป็นเครื่องมือในการหาเสียงของนักการเมืองในที่สุด จึงควรมีมาตรการป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ของแรงงานนอกระบบจากนักการเมือง อย่างไรก็ตาม การสร้างเครือข่ายการทำงานและผนึกกำลังความร่วมมือขององค์การนายจ้างให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแรงงานนอกระบบ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีความเป็นไปได้อย่างมากขึ้น ในขณะเดียววิธีการทำงานต้องมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ดำเนินการในลักษณะการมีส่วนร่วมในทุกด้าน ทั้งร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบจากทุกฝ่าย เพื่อป้องกันฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่คำนึงถึงแต่ประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ ปรับทัศนคติของบุคลากร จนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในส่วนของการประสานการทำงานร่วมกับภาคท้องถิ่นชุมชน และกลุ่มแรงงานนอกระบบสาขาอาชีพต่างๆ เพราะว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง หากบุคลากรขาดความรู้ในงานของตนหรือมีจำนวนไม่เพียงพอ นโยบายนั้นก็อาจล้มเหลวได้

4. การประชาสัมพันธ์ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจระบบประกันสังคมผ่านสื่อประเภทต่างๆ และเครือข่ายกลุ่มอาชีพ องค์การการเงินชุมชน การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ระบบประกันสังคมโดยใช้ช่องทางการเข้าถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง รณรงค์ให้เห็นคุณค่าของระบบประกันสังคม

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กริช เกตุแก้ว. การประกันสังคมมีประโยชน์อย่างไร. พระนคร: กรมประชาสัมพันธ์, 2503.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2550.
- เทียนฉาย กีระนันท์. การประเมินโครงการบัตรสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวง, 2531.
- ชนพล ฉาวรพานิช. กฎหมายแรงงานการประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ, 2549.
- นิคม จันทรวีฑูร. กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550.
- วิจิตรา พุ่งลัดดา. หลักกฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. กฎหมายประกันสังคมตามตัวบทประกอบอย่างละเอียดทุกมาตรา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2533.
- ศักดิ์ศรี บริหารบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- สุชาติ เปรมสุริยา. รายงานความต้องการได้รับความคุ้มครองประกันสังคม ตามมาตรา 40. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม, 2551.
- สุดาสรี วสวงศ์. คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2538.
- อุทัย สิริธัตถานันต์. โครงการบัตรสุขภาพโดยสมัครใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บัตรสุขภาพสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2531.
- CNS Market Pro Co. Ltd. โครงการศึกษารูปแบบวิชาการที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

บทความ

ณาคมัย มากนวล. เศรษฐกิจนอกจะบบ: มุมมองของระบบบัญชีประชาชาติ. วารสารเศรษฐกิจและสังคม 41, 2 (มีนาคม – เมษายน 2549): 101-105.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. การแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533. วารสารธรรมนิติ 142 (กรกฎาคม 2536): 126-127.

สุดาสิริ วศิวงศ์. การประกันสังคม. วารสารกฎหมายคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13 (มีนาคม 2533): 52-64.

สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. กฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 20 (กรกฎาคม 2533): 50-67.

วิทยานิพนธ์

รุ่งนรินทร์ อังคเมธากร. “การกลับมาเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ.” ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

เสกสรร สังขวิสุทธิ. “ความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อการเข้าสู่การประกันสังคมศึกษา เฉพาะกรณีกลุ่มผู้ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหบัณฑิต สาขาการบริหาร และนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

อารักษ์ พรหมณี. “การบริหารจัดการระบบประกันสังคมในมิติของแรงงานภาคเศรษฐกิจนอกระบบ.” ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2551.

รายงานการวิจัย

โครงการวิทยาลัยการเมือง. ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.

สิ่งพิมพ์รัฐบาลและเอกสารอื่นๆ ของทางราชการ

กรมประชาสัมพันธ์. “การประกันสังคมในประเทศ. เอกสารลำดับที่ 69, เล่มที่ 1/2516.” 2516.

กรมประชาสัมพันธ์. “ความมั่นคงและการประกันสังคม. เอกสารลำดับที่ 64, เล่มที่ 1/2541.” 2514.

กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. “การขยายความคุ้มครองการประกันสังคมสู่เศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย.” น.ป.ป.

กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. “การพัฒนาระบบการประกันสังคมในประเทศไทย.”
18 สิงหาคม 2536.

กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ และ
ประเทศมาเลเซีย.” 2541.

ศูนย์บัตรสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. “โครงการบัตรสุขภาพโดยความสมัครใจ.”
2531.

ศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ประกาศ
สำนักงานประกันสังคม เรื่องการประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 แห่ง
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.” ม.ป.ท.

สำนักงานประกันสังคม. “รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตาม
มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ครั้งที่ 1/2551-4/2551.” 2551.

สำนักงานประกันสังคม. “รายงานการสัมมนาระดมความคิดเห็นเชิงประจักษ์ เรื่อง รูปแบบ
การขยายระบบความคุ้มครองการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ.” ม.ป.ป.

สำนักงานประกันสังคม. “รูปแบบการประกันตนโดยสมัครใจ.” 2537.

สำนักงานประกันสังคม. “เอกสารประกอบการประชุมระดมสมอง เรื่อง การดำเนินงานและ
รูปแบบการประกันตนโดยสมัครใจ, 27 ธันวาคม 2536.

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. “ผลการดำเนินงานสำนักงานประกันสุขภาพปี
2536.” 2536.

สำนักนายกรัฐมนตรี. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554).”
ม.ป.ป.

บันทึกจากปาฐกถา การบรรยายและเอกสารประกอบการบรรยาย การประชุมสัมมนา

นิคม จันทรวาท. “การสร้างเสริมความมั่นคงทางสังคม: แนวคิดและข้อพิจารณา.” เอกสาร
ประกอบคำบรรยายแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2535.





พระราชบัญญัติ*

ประกันสังคม

พ.ศ. ๒๕๓๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓”

* พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๐๗ ตอนที่ ๑๖๑
ลงวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓ ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดย
พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม
๑๑๑ ตอนที่ ๖๓ ก ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๓๗ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๘ เป็นต้น
ไป และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา
เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๒๒ ก ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๒ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๒ เป็น
ต้นไป

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติหมวด ๒ ของลักษณะ ๒ ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และบทบัญญัติมาตรา ๔๐ ให้ใช้บังคับภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๗

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน^(๑)
- (๒) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (๓) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (๔) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (๕) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- (๖) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย

^(๑)มาตรา ๔(๑) ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือ โดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

“การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาดังครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบให้ถือเอาค่าจ้างที่คิดเป็นรายเดือนเป็นเกณฑ์คำนวณ

ในการคำนวณค่าจ้างที่มีใช้ค่าจ้างรายเดือนให้เป็นค่าจ้างรายเดือนให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในเดือนใดเป็นค่าจ้างรายเดือนของเดือนนั้น

เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและ ไม่ว่าเงินสมทบนั้นจะได้หักไว้หรือนำส่งเดือนละกี่ครั้ง ให้ถือว่ามีระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน^(๒)

^(๒)มาตรา ๖ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ลักษณะ ๑

บททั่วไป

หมวด ๑

คณะกรรมการประกันสังคม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันสังคม เป็นกรรมการกับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ^(๓)

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น

มาตรา ๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกา การออกกฎกระทรวง และระเบียบต่างๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

^(๓)มาตรา ๘ วรรคหนึ่ง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

(๓) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน

(๔) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(๕) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุน และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(๖) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้สำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

มาตรา ๑๐ กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๐ กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา ๘ เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๓ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น มีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง และผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำมาตรา ๑๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม^(๔)

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๘ มาตรา ๗๐ และมาตรา ๗๒

(๓) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๖๔

^(๔)มาตรา ๑๔ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

(๔) ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการ คณะกรรมการอุทธรณ์และสำนักงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๖ คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งส่งเอกสาร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา ๑๘ กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์ และอนุกรรมการอาจได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด ๒

สำนักงานประกันสังคม

มาตรา ๑๙ ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม

(๓) จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

(๔) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

(๕) กระทำกิจกรรมอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่นหรือ คณะอนุกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๒๐ ให้เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เพื่อการนี้ให้มีรองเลขาธิการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

ให้เลขาธิการและรองเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

หมวด ๓ กองทุนประกันสังคม

มาตรา ๒๑ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่า กองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ตามที่บัญญัติไว้ใน ลักษณะ ๓ และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง

มาตรา ๒๒ กองทุนประกอบด้วย

- (๑) เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๖
- (๒) เงินเพิ่มตามมาตรา ๓๕ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๕๓
- (๓) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา ๒๖
- (๔) เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๔๕
- (๕) เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
- (๖) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ ทวิ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๖
- (๗) เงินอุดหนุนหรือเงินทดรองราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา ๒๔ วรรคสาม
- (๘) เงินค่าปรับตามที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา ๑๐๒
- (๙) รายได้อื่น ^(๕)

มาตรา ๒๓ เงินกองทุนตามมาตรา ๒๒ ให้เป็นของสำนักงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

^(๕) มาตรา ๒๒ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๒๔ เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบของแต่ละปี เพื่อจ่ายตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงาน

ในกรณีที่เงินกองทุนไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินทรงพระราชการให้ตามความจำเป็น

มาตรา ๒๕ การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๖ การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๗ ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการเสนอสมุด และรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

สมุดและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอรัฐสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา^(๖)

หมวด ๔

การสำรวจการประกันสังคม

มาตรา ๒๘ เพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ จะตราพระราชกฤษฎีกาเพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานก็ได้

ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ระบุ

- (๑) วัตถุประสงค์ในการสำรวจ
- (๒) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะทำการสำรวจ
- (๓) กำหนดเวลาการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องไม่เกินสองปี

^(๖) มาตรา ๒๗ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๒๕ เมื่อได้ตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๔ แล้ว ให้เลขาธิการประกาศกำหนด

(๑) แบบสำรวจ

(๒) ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งแบบสำรวจให้แก่นายจ้าง

(๓) กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันให้นายจ้างต้องส่งคืนแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการแล้วแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องระบุไว้ในแบบสำรวจด้วย

การประกาศตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ แบบสำรวจตามมาตรา ๒๕(๑) ที่จะต้องส่งไปยังนายจ้างให้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่หรือสำนักงานของนายจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้

ถ้าไม่สามารถส่งตามวิธีในวรรคหนึ่งได้ ให้ใช้วิธีปิดแบบสำรวจไว้ในที่ซึ่งเห็นได้ง่ายที่สำนักงานของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับแบบสำรวจนั้นแล้ว

มาตรา ๓๑ เมื่อนายจ้างได้รับแบบสำรวจแล้วให้นายจ้างกรอกรายการในแบบสำรวจทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการนั้นคืนให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๒๕(๓)

มาตรา ๓๒ บรรดาข้อความหรือตัวเลขที่ได้กรอกไว้ในแบบสำรวจให้ถือเป็นความลับ ห้ามมิให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เปิดเผยข้อความหรือตัวเลขนั้นแก่บุคคลซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคม หรือการคุ้มครองแรงงาน หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

ลักษณะ ๒
การประกันสังคม

หมวด ๑
การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป^(๑)

มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานตามมาตรา ๓๔ ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้าง

^(๑) มาตรา ๓๓ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ผู้ประกอบกิจการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน^(๔)

มาตรา ๓๖ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้วให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้องของลูกจ้างว่านายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตามมาตรา ๓๔ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๖ แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมาย จะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา ๓๘ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(๑) ตาย

(๒) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (๒) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง หรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง^(๕)

มาตรา ๓๙ ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘(๒) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะ

^(๔) มาตรา ๓๕ วรรคสอง เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๕) มาตรา ๓๘ วรรคสอง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

เป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้นำนับถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือนถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง^(๑๐)

มาตรา ๔๐ บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๔๑ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๕ สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(๑) ตาย

(๒) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ อีก

(๓) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

(๔) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน

(๕) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๔) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๕) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน^(๑๑)

^(๑๐) มาตรา ๓๕ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๑๑) มาตรา ๔๑ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๓) (๔) และ (๕) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน^(๑๒)

มาตรา ๔๒ เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบัญญัติลักษณะ ๓ ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา ๓๓ และหรือมาตรา ๓๕ ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

มาตรา ๔๓ กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา ๔๔ ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ให้นำความในมาตรา ๓๗ มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้โดยอนุโลม^(๑๓)

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือบัตรประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้นายจ้าง หรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือใบแทนบัตรประกันสังคมแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

^(๑๒) มาตรา ๔๑ วรรคสาม ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๑๓) มาตรา ๔๔ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

หมวด ๒

เงินสมทบ

มาตรา ๔๖ ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา ๓๕ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา ๒๔

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนสำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาทถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย^(๔๔)

มาตรา ๔๗ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนที่นายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

^(๔๔) มาตรา ๔๖ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน หรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่น คำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นำส่งเงินสมทบ หรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน^(๑๕)

มาตรา ๔๗ ทวิ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลาในมาตรา ๔๗ วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้ ดังนี้

(๑) ถ้านายจ้างเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้วให้ถือว่าจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างมีหน้าที่นำส่งในเดือนต่อมาแต่ละเดือนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบในเดือนที่นายจ้างได้นำส่งแล้วเดือนสุดท้ายเต็มเดือน

(๒) ถ้านายจ้างซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้ว แต่ไม่เคยนำส่งเงินสมทบหรือยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ โดยแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่จริง ให้ประเมินเงินสมทบจากแบบรายการที่นายจ้างเคยยื่นไว้ หรือจากจำนวนลูกจ้างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบแล้วแต่กรณีโดยถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ได้เคยมีการยื่นแบบรายการไว้ แต่ถ้าไม่เคยมีการยื่นแบบรายการหรือยื่นแบบรายการไม่ครบถ้วน ให้ถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในท้องถิ่นนั้นคูณด้วยสามสิบ

ในกรณีที่มีการพิสูจน์ได้ภายในสองปีนับแต่วันที่มีการแจ้งการประเมินเงินสมทบตามวรรคหนึ่งว่าจำนวนเงินสมทบที่แท้จริงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าจำนวนเงินสมทบที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินไว้ตาม (๑) หรือ (๒) ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งผลการพิสูจน์ให้นายจ้างทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์เพื่อให้นายจ้างนำส่งเงิน

^(๑๕) มาตรา ๔๗ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

สมทบเพิ่มเติมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือยื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอให้คืนเงินสมทบ ถ้านายจ้างไม่มารับเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

การนำส่งค่าเดือน การแจ้งจำนวนเงินสมทบที่ประเมินได้และการแจ้งผลการพิสูจน์ให้นำความในมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม^(๑๖)

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้นายจ้างทุกรายมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗

มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๗ ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนเพื่อส่งเป็นเงินสมทบ หรือหักไว้แล้ว แต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นนี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

มาตรา ๕๐ เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อาัยัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๙ ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ

การมีคำสั่งให้ยึด อาัยัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งค่าเดือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างไม่ชำระภายในกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อาัยัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

^(๑๖) มาตรา ๔๗ ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าว ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึดอายัด และขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็วถ้า นายจ้างมิได้เรียกเอาเงินที่เหลือคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๕๑ กรณีที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานมีบูรณสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบูรณสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วงให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๓ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๔๕ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่ผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา ๕๒ ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด^(๑๑)

ลักษณะ ๓

ประโยชน์ทดแทน

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๕๔ ผู้ประกันตนหรือนุคคลตามมาตรา ๗๓ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

- (๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

^(๑๑) มาตรา ๕๓ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

- (๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (๔) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (๕) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๕

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตรหรือกรณี สงเคราะห์บุตร หรือกรณี ชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้า สวัสดิการนั้น มีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างนั้น นำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่ง กำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการ เพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภท ประโยชน์ทดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้น ต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วนที่เหลือภายหลังคิด ส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การขอลดส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๕๖ ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี ใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๔ และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับ ประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มิสิทธิขอรับ ประโยชน์ทดแทนนั้น และให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิไม่มารับ ภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน^(๑๔)

มาตรา ๕๗ การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการ

^(๑๔) มาตรา ๕๖ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

คำนวณเงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือนหารด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่า ถ้านำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลา เก้าเดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่า ก็ให้นำค่าจ้างสามเดือนนั้นหารด้วยเก้าสิบ หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือนให้นำค่าจ้างสามเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้วหารด้วยเก้าสิบ เป็นเกณฑ์คำนวณ

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๕ นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา ๓๕ วรรคสอง^(๑๕)

มาตรา ๕๔ การรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่เป็นการบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้องรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามมาตรา ๕๕

รายละเอียด และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตน หรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะได้รับ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๕๕ ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใดให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้น ตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละ

^(๑๕) มาตรา ๕๗ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

เขตท้องที่ และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๖๐ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลแล้วละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของแพทย์โดยไม่มีเหตุอันสมควร เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมายจะสั่งลดประโยชน์ทดแทนก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา ๖๑ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๓ ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือการตายนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น^(๒๐)

มาตรา ๖๑ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา ๖๔ และมาตรา ๔๑ หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามมาตรา ๖๗ ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในประเภทใดประเภทหนึ่งได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขานุการกำหนด^(๒๑)

หมวด ๒

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน^(๒๒)

^(๒๐) มาตรา ๖๑ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๒๑) มาตรา ๖๑ ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๒๒) มาตรา ๖๒ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๖๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๔) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๕) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (๖) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๔ ด้วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตาม มาตรา ๕๗ สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้ง หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การ เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกิน หนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่ง ของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานในกรณี ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงาน เพื่อการ รักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มี สิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใด น้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนใน ส่วนที่ขาดด้วย

หมวด ๓

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเอง หรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง^(๒๓)

มาตรา ๖๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่าทำคลอด
- (๕) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๖) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (๗) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๗ ด้วย^(๒๔)

^(๒๓) มาตรา ๖๕ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๒๔) มาตรา ๖๖ วรรคสาม ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ เป็นเวลาเก้าสิบวัน^(๒๕)

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๖๖ ได้เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา ๕๕ ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตร ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๔

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา ๖๙ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน^(๒๖)

มาตรา ๗๐ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๕) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (๖) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (๗) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

^(๒๕) มาตรา ๖๗ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๒๖) มาตรา ๖๙ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ ตลอดชีวิต^(๒๗)

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูตามมาตรา ๗๐(๖) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ได้มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ตามวรรคหนึ่งไปแล้ว ต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้นั้นได้^(๒๘)

หมวด ๕

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา ๗๓ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(๑) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

^(๒๗) มาตรา ๗๑ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๒๘) มาตรา ๗๒ วรรคสอง เพิ่มเติมโดยมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

(ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(๒) เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสาม

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสิบ^(๒๕)

มาตรา ๗๓ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ ถึงแก่ความตายให้นำความในมาตรา ๗๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพนั้นอยู่ในช่วงที่จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนและในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามวรรคหนึ่งในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา ๗๓ เพียงทางเดียว^(๓๐)

หมวด ๖

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา ๗๔ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน^(๓๑)

^(๒๕) มาตรา ๗๓ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๓๐) มาตรา ๗๓ ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๓๑) มาตรา ๗๔ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๑๕ ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

(๑) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร

(๒) ค่าเล่าเรียนบุตร

(๓) ค่ารักษาพยาบาลบุตร

(๔) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามมาตรา ๑๔ หากผู้ประกันตนนั้นเป็นผู้ทุพพลภาพซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย ให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพนั้น หรือบุคคลตามมาตรา ๑๕ จัตวา มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรด้วย^(๑๒)

มาตรา ๑๕ تري ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับ บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี บริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสองคน บุตรชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้บิดาหรือมารดาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเพียงฝ่ายเดียว เว้นแต่เมื่อมีการจดทะเบียนหย่าหรือแยกกันอยู่และบุตรอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใดให้ผู้ประกันตนฝ่ายนั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง^(๑๓)

มาตรา ๑๕ จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

^(๑๒) มาตรา ๑๕ ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๑๓) มาตรา ๑๕ تري เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ไว้

(๑) สามีนหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร

(๒) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (๑) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตร หรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย^(๓๔)

หมวด ๗

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

มาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม^(๓๕)

มาตรา ๗๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

- (๑) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ
- (๒) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง^(๓๖)

มาตรา ๗๘ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือ มาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ^(๓๗)

^(๓๔)มาตรา ๗๕ จัดว่า เพิ่มเติมโดยมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๓๕)มาตรา ๗๖ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๓๖)มาตรา ๗๗ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๗๗ ตี ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้การจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตาม มาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายให้ผู้นั้นมี สิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้ทายาทผู้ มีสิทธิของผู้นั้นตามมาตรา ๗๗ จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ^(๓๘)

มาตรา ๗๗ จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชรา ภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือผู้รับเงินบำนาญชรา ภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาท ของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

(๑) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรม ของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

(๒) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ

(๓) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินตามมาตรา ๗๗(๒) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ^(๓๙)

มาตรา ๗๗ เบญจ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตาม มาตรา ๗๑ และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกัน ให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้ตามมาตรา ๗๑ และเงินบำนาญชราภาพแทน

^(๓๘) มาตรา ๗๗ ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ ไว้

^(๓๙) มาตรา ๗๗ ตี เพิ่มเติมโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ ไว้

^(๓๙) มาตรา ๗๗ จัตวา เพิ่มเติมโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ไว้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญชราภาพไปแล้ว และต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง ให้การจ่ายเงินบำนาญชราภาพและให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแทน ทั้งนี้ ให้หักเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้วก่อนการเป็นผู้ทุพพลภาพออกจากเงินบำเหน็จชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ แล้วนำเงินที่หักนั้นส่งเข้ากองทุน^(๔๐)

หมวด ๘

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

มาตรา ๓๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(๒) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมิใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา ๓๖ ในลักษณะนี้

มาตรา ๓๙ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

^(๔๐) มาตรา ๓๘ เบื้องต้นเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังที่พิมพ์ไว้

ลักษณะ ๔

พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม

มาตรา ๘๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบ หรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ค้นสถานที่หรือยานพาหนะใดๆ ที่มีข้อสงสัยโดยมีเหตุอันควรเชื่อว่ามีทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน โดยให้กระทำในระหว่างเวลาทำการ หรือในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เว้นแต่การค้นในระหว่างเวลาดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จจะกระทำต่อไปก็ได้

(๓) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้อธิบายหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ให้นำความในมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างตามคำสั่งของเลขาธิการ ตามมาตรา ๕๐ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

ในการปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะนำข้าราชการ หรือลูกจ้างในสำนักงานไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้

มาตรา ๘๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๘๐ ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๘๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว
บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๘๔ เพื่อประโยชน์ในการตรวจตรา และควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกันสังคม ให้นายจ้างจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตนและให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

ทะเบียนผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

มาตรา ๘๔ ทวิ กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ ทวิ และมาตรา ๕๖ ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมิได้อยู่ในประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นได้ และได้ยื่นคำร้องก่อนสิ้นกำหนดเวลานั้นเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็น เมื่อเลขาธิการเห็นเป็นการสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปได้ตามความจำเป็นแก่กรณี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินไปกว่าหนึ่งเท่าของระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรานั้นๆ

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๔๗ ไม่เป็นเหตุให้ลดหรือคิดเงินเพิ่ม^(๔๑)

ลักษณะ ๕ การอุทธรณ์

มาตรา ๘๕ นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการ หรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา ๕๐ ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว^(๔๒)

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๘๖ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่นซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่าย

^(๔๑)มาตรา ๘๔ ทวิ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๔๒)มาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

นายจ้างสามคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน

มาตรา ๘๗ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตาม

มาตรา ๘๕

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา ๘๘ การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นคำร้องต่อเลขาธิการขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ก่อน ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวไว้ เพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

มาตรา ๘๙ คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายได้ เมื่อคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้เสนอความเห็นหรือรายงานต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๙๐ ให้กรรมการอุทธรณ์อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๙๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการอุทธรณ์โดยอนุโลม

ลักษณะ ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๙๒ ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่ทำเป็นตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการ หรือ

พนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๓ ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจ ไม่ครบถ้วนหรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดกรอกรอค้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจโดยรู้ว่าเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๖ นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลาตาม มาตรา ๓๔ หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายใน กำหนดเวลาตามมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^(๔๓)

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับอีก วันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา ๕๗ นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๔๔ โดยเจตนากรอกรอค้อความเป็นเท็จในแบบ รายการ หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข เพิ่มเติม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^(๔๔)

^(๔๓) มาตรา ๕๖ วรรคหนึ่ง ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

^(๔๔) มาตรา ๕๗ ความเดิมถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

มาตรา ๕๔ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการตามมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๐ ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๐๑ ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับนิติบุคคลนั้นด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดนั้น หรือได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา ๑๐๒ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน เว้นแต่โทษตามมาตรา ๕๕ ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) เลขาธิการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขาธิการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำได้ไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๐๓ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนในท้องถิ่นใดและเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา^(๔๕)

มาตรา ๑๐๔ ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด ๒ ของลักษณะ ๒ ใช้บังคับ

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและในกรณีชราภาพจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๑^(๔๖)

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ชชาติชาย ชุณหะวัณ

นายกรัฐมนตรี

^(๔๕) มาตรา ๑๐๓ วรรคสาม เพิ่มเติมโดยมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังที่พิมพ์ไว้

^(๔๖) มาตรา ๑๐๔ วรรคสอง ความเดิมถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความใหม่แทน ดังที่พิมพ์ไว้

อัตราค่าธรรมเนียม

- (๑) ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม

ฉบับละ ๕๐ บาท
- (๒) ใบแทนบัตรประกันสังคม

ฉบับละ ๑๐ บาท

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ
อัตราเงินสมทบ

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
๑. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพตาย และคลอดบุตร	
(๑) รัฐบาล	๑.๕
(๒) นายจ้าง	๑.๕
(๓) ผู้ประกันตน	๑.๕
๒. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์บุตรและชราภาพ	
(๑) รัฐบาล	๓
(๒) นายจ้าง	๓
(๓) ผู้ประกันตน	๓
๓. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงาน	
(๑) รัฐบาล	๕
(๒) นายจ้าง	๕
(๓) ผู้ประกันตน	๕

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๗ มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไม่อำนวยให้นำกฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันนี้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๓๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๓
เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.
๒๕๓๓”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ถึงมาตรา ๓๗*

มาตรา ๓๘ ผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนในฐานะผู้ประกันตนก่อน
หรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้บังคับอยู่เพียงใด ก็ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้นต่อไปจน
ครบตามสิทธิ

* ได้พิมพ์ไว้เรียบร้อยแล้วในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

มาตรา ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะได้ส่งเงินสมทบมาแล้วเท่าใด ให้ลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีสิทธิได้ประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ของลักษณะ ๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ

ให้นำความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวที่สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

มาตรา ๔๐ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัตินี้ เงินสมทบของแต่ละเดือนไม่ว่าจะมีจำนวนกี่วันและไม่ว่าจะได้หักไว้ และได้นำส่งเดือนละกี่ครั้งก็ตาม ถ้าได้ส่งหรือได้ถือว่าส่งเข้ากองทุนแล้วก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่ามิใช่ระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน

มาตรา ๔๑ บรรดาเงินที่นายจ้างหรือผู้ประกันตนมีสิทธิเรียกคืนก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับถ้าไม่มีผู้ใดมาขึ้นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๔๒ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ค

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติ
ประกันสังคม (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๔๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๒

เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่ง
มาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติ
ให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ถึงมาตรา ๕*

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ *ได้พิมพ์ไว้เรียบร้อยแล้วในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๒๒ ก ลงวันที่ ๓๑
มีนาคม ๒๕๔๒

ภาคผนวก ง

พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภท
ของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ
ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีไข้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537

พระราชกฤษฎีกา

กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ

ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
แห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๓๗

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๗

เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของ
ประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของ
ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา
๔๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้
ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการ
จ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับ
ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๗”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์
ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่จัดเก็บจากผู้ประกันตนตามพระราชกฤษฎีกานี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด
แล้วแต่กรณี

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราช
กฤษฎีกานี้

ลักษณะ ๑

บททั่วไป

หมวด ๑

เงินสมทบ

มาตรา ๕ ให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี ภายในสิ้นเดือนมกราคม
ของทุกปีตามอัตราในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกานี้

การจ่ายเงินสมทบในครั้งแรก ให้ผู้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงาน
ให้เสร็จสิ้นภายในเดือนถัดจากเดือนที่เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายแจ้งให้ทราบ โดย
จ่ายเงินสมทบเฉลี่ยตามส่วนของจำนวนเงินสมทบทั้งปี ตั้งแต่เดือนที่บุคคลดังกล่าวมีฐานะเป็น
ผู้ประกันตนจนถึงเดือนธันวาคมของปีนั้น

ผู้ประกันตนซึ่งไม่จ่ายเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง หรือผู้สมัครเข้าเป็น
ผู้ประกันตนซึ่งไม่จ่ายเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดในวรรคสอง ให้ถือว่าไม่ประสงค์จะเป็น
ผู้ประกันตนหรือจะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อไปแล้วแต่กรณี ตั้งแต่เดือนที่ไม่จ่ายเงินสมทบ

ลักษณะ ๒

ประโยชน์ทดแทน

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๑๖ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจาก
กองทุน ดังต่อไปนี้

- (๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา ๗ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๖ ต่อเมื่อมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามในวันที่ยื่นสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน ดังต่อไปนี้

- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๒) ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
- (๓) ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ
- (๔) ไม่เป็นโรคตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

การขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น และให้พนักงานเจ้าหน้าที่พิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๑๖ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีใดกรณีหนึ่ง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และในเวลาเดียวกันนั้น มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ในกรณีเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวได้เพียงกรณีเดียว

ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิได้รับ ไม่มาขอรับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้ประโยชน์ทดแทนนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ ถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดในมาตรา ๕ ทุกปีติดต่อกัน ให้นับระยะเวลาทุกช่วงเข้าด้วยกัน

มาตรา ๙ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๑๖ แล้วแต่กรณี ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อปรากฏว่าการทุพพลภาพหรือการตายนั้น

- (๑) เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๑๖ จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

(๒) เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือกิจการที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ตามทางการที่จ้าง ในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นลูกจ้างของนายจ้างหรือกิจการดังกล่าว

มาตรา ๑๐ สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

(๒) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

(๓) ความปรากฏต่อสำนักงานว่าผู้ประกันตนแจ้งข้อความหรือแสดงหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ก่อนที่สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประกันตนยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนได้ตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง

หมวด ๒

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา ๑๑ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเองหรือคู่สมรสต่อเมื่อได้เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าเดือนติดต่อกัน

ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง

ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรยังคงมีอยู่ต่อไปจนถึงวันสิ้นปีที่ผู้ประกันตนได้ออกเงินสมทบ

มาตรา ๑๒ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่สำนักงานประกาศกำหนด

หมวด ๓

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา ๑๓ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพต่อเมื่อได้เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบหกเดือนติดต่อกัน

มาตรา ๑๔ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

(๑) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการทุพพลภาพบรรเทาหรือมีสภาพดีขึ้น และให้หมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้หรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ทุพพลภาพด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่สำนักงานประกาศกำหนด

(๒) เงินทดแทนการทุพพลภาพในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่ผู้ประกันตนนั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพครั้งแรกคูณด้วยสามสิบเป็นเกณฑ์คำนวณ โดยให้ได้รับเป็นเวลาสิบห้าปีนับแต่เดือนที่ทุพพลภาพ

ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพให้เป็นอันระงับในงวดถัดไป

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการทุพพลภาพตามมาตรา ๑๔(๒) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

เมื่อได้มีการลดเงินทดแทนการทุพพลภาพตามวรรคหนึ่งไปแล้ว ถ้าต่อมาในภายหลังคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งเพิ่มเงินทดแทนการทุพพลภาพไม่เกินจำนวนเงินทดแทนการทุพพลภาพที่เคยได้รับในครั้งแรกได้

หมวด ๔

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา ๑๖ ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายภายหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตนได้ออกเงินสมทบให้บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย เป็นค่าทำศพจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามลำดับ คือ

(๑) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(๒) คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายเพราะอุบัติเหตุ ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับ
ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายได้ทันที

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชกฤษฎีกา

เงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย

ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ถึง พ.ศ. ๒๕๓๘	ปีละ	๒,๘๘๐	บาท
ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๔๐	ปีละ	๓,๑๑๐	บาท
ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ถึง พ.ศ. ๒๕๔๒	ปีละ	๓,๓๖๐	บาท
ปีต่อไป	ปีละ	๓,๓๖๐	บาท

หมายเหตุ :- พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน
คลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่
ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๔๕ ก ลง
วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๓๗

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ ชื่อสกุล : นายชัยสิริ ลิขิตวิวัฒน์กุล
- วัน เดือน ปีเกิด : 30 สิงหาคม 2525
- สถานที่เกิด : กรุงเทพมหานคร
- วุฒิการศึกษา : นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- ประสบการณ์การทำงาน : บริษัท ฮอนด้าลิซซิ่ง จำกัด
- ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน : เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย บริษัท ฮอนด้าลิซซิ่ง จำกัด

