

### บทที่ 3

## หลักกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงาน ไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

ประเทศไทยมีระบบกฎหมายประกันสังคมที่บังคับให้ลูกจ้างทุกคนต้องเป็นผู้ประกันตน เพราะหากเกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรืออันมิใช่จากการทำงาน และในกรณีอื่นๆ ตามระบบกฎหมายประกันสังคม แต่ด้วยเหตุผลต่างๆ ลูกจ้างอาจออกจากงานและสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน กฎหมายประกันสังคมจึงให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตน ได้รักษาสิทธิของตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาในการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อไป และมีเงื่อนไขต่างๆ ในการส่งเงินสมทบ ดังนั้น ในการศึกษาในบทนี้จึงทำการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

### 3.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในกฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1935 ต่อมา ILO นำมาใช้ในความหมายของมาตรการทางกฎหมายและสังคม เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิการทางสังคมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ILO Social Security Convention 1952 (No. 102) ดังนี้ กฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security) คือ<sup>1</sup>

ความคุ้มครองที่สังคมจัดสรรแก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุของการหยุดหรือลดลงของรายได้อันเป็นผลมาจากการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การได้รับอันตรายจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ขราภาพ และ

---

<sup>1</sup> ปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2541). การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบโครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์. หน้า 11.

การตาย การจัดบริการทางการแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในอุปการะ<sup>2</sup>

### 3.1.1 ขอบเขตของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495

ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 3 ประเภท โดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการว่างงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และจะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภท โดยเลือกจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพและสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

ขอบเขตการครอบคลุมบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองจากการประกันสังคม ประกอบด้วย

1) ประเภทของลูกจ้างตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร หรือ

2) ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมทั้งภรรยาและบุตร

3) ประเภทของประชาชนในประเทศตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่พำนักอาศัยอยู่ภายในประเทศ

4) ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับตามที่ระบุ ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ

5) ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และศักยภาพในการรักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอ ก็สามารถขอยกเว้นที่จะทำเต็มมาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้น ควรจะประกันให้คนงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ในสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมและมีลูกจ้างเกินกว่า 20 คน ซึ่งให้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนแก่ภรรยาและบุตรในด้านการรักษาพยาบาล การเป็นมารดา ผู้ขาดอุปการะและการเจ็บป่วยจากงาน<sup>3</sup>

ประโยชน์ทดแทนตามระบบความมั่นคงทางสังคม ILO Convention 102 กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 9 ประเภท ได้แก่

<sup>2</sup> แหล่งเดิม.

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



- 1) การรักษาพยาบาล (Medical Care)
- 2) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sick Benefit)
- 3) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit)
- 4) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (Old-age Benefit)
- 5) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการงาน (Employment Injury Benefit)
- 6) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ครอบครัว (Family Benefit)
- 7) การให้ประโยชน์ทดแทนการเป็นมารดาหรือการมีบุตร (Maternity Benefit)
- 8) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Benefit)
- 9) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ (Survivors Benefit)

## 3.2 หลักกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ

### 3.2.1 หลักกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์<sup>4</sup>

ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียที่มีวัฒนธรรมคล้ายประเทศตะวันตก อาจเนื่องมาจากการที่เคยเป็นประเทศอาณานิคมของประเทศสเปน ฟิลิปปินส์จึงเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจต่อหลักการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนด้านสวัสดิการมานานแล้ว แต่มีการปฏิบัติซึ่งมิใช่รูปแบบของการประกันสังคมโดยตรง ในปี พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930) ประธานาธิบดี มานูเอล คอซอน ได้ประกาศใช้โครงการเพื่อความเป็นธรรมของสังคม เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังได้พยายามวางแนวทางเพื่อชักจูงให้มีความนิยมเอียงในการที่รัฐจะจัดระบบความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน เช่น การดำเนินงานของรัฐเกี่ยวกับการประกันภัยเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการ ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2475 (ค.ศ. 1932) โดยให้ความคุ้มครองกรณีตาย ทุพพลภาพ ชราภาพ การสูญเสียทรัพย์สินจากภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ฯลฯ

ต่อมาเมื่อประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชในปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ซึ่งเป็นเวลาที่นานาอารยประเทศได้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นแล้ว ประธานาธิบดีรามอน แมกไซไซ ตระหนักถึงความสำคัญของประกันสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ให้ศึกษาและวิจัยเพื่อวางโครงร่างการจัดตั้งระบบประกันสังคมขึ้น โดยได้รับความ

<sup>4</sup> คณะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับประกันสังคม รุ่นที่ 4. (2543). รายงานการศึกษา งาน การประกันสังคม ณ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย 18-24 มิถุนายน 2543. หน้า 1.

ร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2497 (ค.ศ. 1954) จึงได้ออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้ดำเนินงานภายใน ปี พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) แต่ได้รับเสียงคัดค้านอย่างรุนแรงจากธุรกิจประกันภัยภาคเอกชนและการเมือง ในวันที่ 30 สิงหาคม 2497 (ค.ศ. 1954) ประชาชนได้เดินขบวนไปยังทำเนียบประธานาธิบดี เป็นเหตุให้ประธานาธิบดีแมคไซไซระงับการดำเนินงานประกันสังคมชั่วคราว และกลับมารับฟังข้อคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ มาประมวล เพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมขึ้นใหม่

ต่อมา ประธานาธิบดีคาร์ลอส ที การ์เซีย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างเข้มแข็ง จนสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจระบบประกันสังคมได้ ทุกฝ่ายเริ่มเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและยอมรับรู้ถึงคุณค่าของการประกันสังคม เมื่อประเทศฟิลิปปินส์ได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมอีกครั้ง เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2500 (ค.ศ. 1957) จึงได้รับการตอบรับจากประชาชน หนังสือพิมพ์ทุกฉบับให้ความร่วมมือตีพิมพ์กฎหมายประกันสังคม และบทความเพื่อสนับสนุนการประกันสังคมเป็นอย่างดี ระยะแรกกฎหมายบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป หลังจากนั้น 2 ปี ได้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) จึงได้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้มีอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพประมงด้วย

### 1) ขอบเขตการบังคับใช้

ปัจจุบันระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในโครงการประกันสังคม 3 โครงการ ได้แก่ โครงการประกันสังคม ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law, 1957) ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ โครงการประกันสุขภาพซึ่งดำเนินการตามกฎหมาย โครงการสวัสดิการ (Medicare, 1972) ให้ความคุ้มครองสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในความอุปการะของสมาชิก ซึ่งได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา และโครงการการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายเงินชดเชยลูกจ้าง (Employees Compensation, 1975)

ดังนั้น รัฐบาลฟิลิปปินส์ จึงสร้างระบบประกันสังคมขึ้น ให้ครอบคลุมประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานประชาชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 3 โครงการ คือ

(1) โครงการประกันสังคม (The Social Security Program) ดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law, 1957) ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มี



ลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ และลูกจ้างฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ

การขยายความคุ้มครองได้ดำเนินการเป็นระยะๆ ดังนี้

ก. ปี พ.ศ. 2523 (ค.ศ. 1980) ขยายความคุ้มครองไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

ข. ปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม และลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ

ค. ปี พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993) ขยายความคุ้มครองไปยังคนรับใช้ภายในบ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 1,000 เปโซ ต่อเดือน

ง. ปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างที่ไม่มีการจ้างงานเป็นรูปแบบ (ไม่มีสัญญาจ้าง) และมีรายได้ต่ำกว่า 1,000 เปโซ ต่อเดือน เช่น ลูกจ้างตามร้านแผงลอย คนเฝ้ารถ ฯลฯ

จ. ปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1997) รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายเพื่อจัดระบบประกันสังคมให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนโดยสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกด้วย

ลักษณะของการประกัน มี 2 รูปแบบ คือ

ก. การประกันโดยบังคับ (Compulsory) อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในสถานประกอบการ และมีอายุไม่เกิน 60 ปี
- ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีรายได้ต่อปีตั้งแต่ 1,800 เปโซ ขึ้นไป และมีอายุไม่เกิน 60 ปี

- คนทำงานบ้านที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 1,000 เปโซ ขึ้นไป

ข. การประกันโดยสมัครใจ (Volunteer) ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- ลูกจ้างที่ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนต่อไป
- ลูกจ้างที่ทำงานในต่างประเทศ

<sup>5</sup> อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552 จากธนาคารกรุงเทพ 1,000 เปโซ มีค่าเท่ากับ 520.00 บาท และ จาก DHL 1,000 เปโซ มีค่าเท่ากับ 709.04545 บาท.

ธนาคารกรุงเทพ. (2552). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552, จาก <http://www.bangkokbank.com/Bangkok+Bank+Thai/Web+Services/Rates/FX+Rates.htm>

DHL. (2552). คำนวณอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงิน. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552, จาก <http://www.dhl.co.th/publish/th/th/tools/currency.low.html>



- ลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์
- คู่สมรสของลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน

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

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

ภายใต้กฎหมายประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ลูกจ้างในภาคเอกชนทุกคน จะต้องเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ก่อนที่จะสมัครเข้าทำงาน ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) เสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราวหรืองานถาวรก็ตาม ในการสมัครงานจะต้องมีบัตรประกันสังคม ซึ่งระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ออกให้ ไปแสดงต่อนายจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่อายุเกิน 60 ปี ขึ้นไป การสมัครเป็นสมาชิกระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ทำได้ง่ายมาก สามารถรับบัตรประกันสังคมในทันทีที่ได้สมัครเป็นสมาชิก และเมื่อสมัครแล้วจะถือว่าสมัครเข้าอยู่ใน 2 โครงการทันที คือ โครงการประกันสุขภาพ และโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน สำหรับผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่สมัครใจเป็นสมาชิกด้วยตนเอง และกลุ่มที่เป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ ซึ่งยินดีส่งเงินสมทบต่อแม้ว่าจะออกจากงานแล้ว (เทียบได้กับผู้ประกันตนในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของไทย) ทั้งนี้ อายุจะต้องไม่เกิน 60 ปี ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง ก็สามารถสมัครเข้าโครงการได้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) การส่งเงินสมทบก็คิดเป็นรายปี และการคุ้มครองผู้ประกันตน ก็นับเป็นรายปีปฏิทินเช่นกัน เริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุกปี<sup>6</sup>

<sup>6</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2545). รายงานการศึกษาฐานประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์และประเทศมาเลเซีย. หน้า 1-33.

## 2) อัตราเงินสมทบ

ผู้ประกันตนที่ออกจากงาน และมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ<sup>7</sup> คือ ผู้ประกันตนที่อยู่ในโครงการประกันสังคม (The Social Security Program) ในรูปแบบโดยสมัครใจ ตามมาตรา 11 ของกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างภายใต้ความคุ้มครองโดยบังคับออกจากงาน เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายไว้สำหรับบุคคลนั้นๆ และภาระที่ลูกจ้างนั้นๆ จะต้องจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากการทำงานจะสิ้นสุดลงในปลายเดือนที่ออกจากงาน แต่เมื่อลูกจ้างคนดังกล่าวจะยังคงได้รับเครดิตจากเงินสมทบที่จ่ายไว้ในส่วนของเขาทั้งหมด และมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามข้อกำหนดของกฎหมายนี้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างนั้นๆ อาจจะยังคงจ่ายเงินสมทบเพื่อรักษาสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนเต็มจำนวน

ลูกจ้าง จะต้องส่งเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพ ขราภาพ และตาย ซึ่งรวมกัน ในอัตราร้อยละ 3.36 ของรายได้ โดยคำนวณจากรายได้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 10,000 เปโซ (เริ่มปี ค.ศ. 1998)<sup>8</sup> หากลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนได้ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนต่อโดยสมัครใจ ต้องส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้นในส่วนของนายจ้างร้อยละ 5.04 รวมส่งเงินสมทบทั้งหมดร้อยละ 8.40 ของรายได้เดือนสุดท้ายสำหรับโครงการประกันสุขภาพ ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2.50 ของรายได้เดือนสุดท้าย

รัฐบาลให้เงินอุดหนุน ในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี ขราภาพ ทูพพลภาพ ตาย ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และคลอดบุตร ส่วนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

SSS มีการจัดเก็บเงินสมทบจาก 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างในอัตราร้อยละของรายได้ต่อเดือน ดังนี้

กรณีโครงการประกันสังคม ในอัตราเงินสมทบนายจ้างจำนวนร้อยละ 5.04 ลูกจ้างร้อยละ 3.36 รวมเป็นจำนวนร้อยละ 8.40 ของเงินค่าจ้าง 10,000 เปโซ โครงการประกันสุขภาพในอัตราเงินสมทบนายจ้างร้อยละ 1.25 ลูกจ้างร้อยละ 1.25 รวมเป็นร้อยละ 2.50 ของเงินค่าจ้าง 3,000 เปโซ

<sup>7</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์.

หน้า 12.

<sup>8</sup> กองวิชาการและแผนงานสำนักงานประกันสังคม. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์.

หน้า 9.



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

กรณีนายจ้างส่งเงินสมทบช้ากว่ากำหนด จะมีค่าปรับ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าปรับในอัตราร้อยละ 3 และลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ถึงแม้ว่านายจ้างยังไม่ได้จ่ายเงินสมทบ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนเมื่อลูกจ้างตาย ป่วย และนายจ้างจะมีความผิดตามกฎหมาย

### 3) ประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนในโครงการประกันสังคม ประกอบด้วย

(1) ประโยชน์ทดแทนระยะยาว ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

(2) ประโยชน์ทดแทนระยะเวลานั้น ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือการประสบอันตรายที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

โครงการประกันสุขภาพ โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดา มารดา

โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง โครงการนี้จะคุ้มครองลูกจ้างทุกคนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

โดยกฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ แยกประเภทของประโยชน์ทดแทน ดังนี้

(1) ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ต้องประกอบด้วยลักษณะของการทุพพลภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุพพลภาพถาวร ทุพพลภาพถาวรบางส่วน

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวร ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน 2 ไตรมาส ของการเกิดทุพพลภาพและผู้ทุพพลภาพจะได้รับบำนาญรายเดือน และบำนาญสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะ

หากสมาชิกทุพพลภาพก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้ทุพพลภาพจะได้รับประโยชน์ทดแทน เป็นเงินก้อนเป็นจำนวนเท่ากับ 35 เท่าของบำนาญรายเดือน



กรณีทุพพลภาพถาวรบางส่วน จะได้รับบำนาญรายเดือน เป็นระยะเวลาตามที่สำนักงาน SSS กำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของการทุพพลภาพ

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรบางส่วน คือ จะได้รับประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำจำนวนไม่น้อยกว่าเงินสมทบในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน หรือไม่ต่ำกว่า 1,000 เปโซ

(2) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างเสียชีวิตแบ่งตามลำดับ ได้แก่ คู่สมรสที่ยังไม่ได้แต่งงานใหม่ และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย บิดามารดา และบุตรที่ลูกจ้างระบุให้เป็นผู้มีสิทธิตามแบบที่สำนักงาน SSS กำหนด

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีตาย ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน 2 ไตรมาส ของการเสียชีวิต ซึ่งผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับบำนาญตกทอดรายเดือน และบำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต

หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อนในจำนวนเท่ากับ 35 เท่า ของบำนาญรายเดือน

กรณีที่ลูกจ้างไม่มีผู้มีสิทธิลำดับแรก ประโยชน์ทดแทนจะตกเป็นของผู้มีสิทธิลำดับที่สอง แต่จะได้รับเป็นเงินก้อนแทน ในจำนวนเท่ากับ 20 เท่าของบำนาญรายเดือน หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน สำนักงาน SSS จะให้ประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำแก่ผู้มีสิทธิประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำจำนวนไม่น้อยกว่าเงินสมทบในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน หรือไม่ต่ำกว่า 1,000 เปโซ

(3) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การเกิดสิทธิต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 12 เดือน ซึ่งจะเริ่มจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ ในวันที่ 5 ของการหยุดงานจำนวนร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน จำนวนเงินสูงสุดไม่เกิน 360 เปโซต่อวัน ไม่เกิน 120 วันต่อปี และจะต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่เจ็บป่วย

(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร การเกิดสิทธิต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนภายใน 12 เดือน ซึ่งจะจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวนร้อยละ 100 ของค่าเฉลี่ย 6 เดือน จำนวนเงินไม่เกิน 400 เปโซต่อวัน กรณีคลอดปกติจ่าย 60 วัน และกรณีคลอดแบบผ่าตัดจ่าย 78 วัน

(5) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย หรือสูญเสียอวัยวะ จำนวนร้อยละ 90 ของค่าเฉลี่ยขั้นต่ำ 10 เปโซ ต่อวัน สูงสุดไม่เกิน 200 เปโซต่อวัน จ่ายไม่เกิน 120 วัน แต่ถ้ามีการบาดเจ็บรุนแรงจ่ายไม่เกิน 240 วันเริ่มจ่ายตั้งแต่วันที่ 5 ของการบาดเจ็บ

(6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ คือ

บำนาญชราภาพได้รับร้อยละ 40 ของอัตราเงินเดือน ที่ผ่านการรับรองโดยเฉลี่ย กรณีจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 240 เดือน บำนาญขั้นต่ำจะเท่ากับ 1,200 เปโซ กรณีจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 120 เดือน บำนาญขั้นต่ำเท่ากับ 1,000 เปโซ

บำนาญให้แก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะ คนละไม่ต่ำกว่า 150 เปโซ หรือร้อยละ 10 ของบำนาญพื้นฐานรายเดือน

อัตราบำนาญของสมาชิกแต่ละรายจะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจำนวนเงินสมทบของสมาชิก จำนวนปีที่สมาชิกเข้ามาอยู่ในความคุ้มครองจำนวนบุตร

เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน และมีอายุครบ 60 ปี มีรายได้ไม่ต่ำกว่า 300 เปโซ หรือมีอายุครบ 65 ปี ไม่ว่าจะทำงานอยู่หรือไม่ก็ตาม

ลูกจ้างผู้ประกันตนที่เข้าหลักเกณฑ์จะได้รับบำนาญเป็นประจำทุกเดือนตลอดชีวิตนั้น หากบุตรที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งมีอายุไม่เกิน 21 ปี มีจำนวนไม่เกิน 5 คน จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ โดยจะจ่ายบำนาญตกทอดให้แก่บุตรที่อายุน้อยที่สุดเป็นคนแรก และบุตรคนถัดมาเป็นคนที่สองเรียงตามลำดับอายุจนครบ 5 คน สำหรับบุตรที่มีอายุเกิน 21 ปี แต่พิการ ทูพพลภาพจะมีสิทธิได้รับบำนาญตกทอดเช่นกัน โดยบำนาญตกทอดนั้นกำหนดให้จ่ายร้อยละ 25 ของบำนาญสำหรับบุตร 5 คน และในกรณีที่ผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม หรือพิการ ทูพพลภาพถาวร จะหยุดจ่ายบำนาญตกทอดทันที

ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างผู้ประกันตน กำหนดจ่ายร้อยละ 45 ของ 300 เปโซ แรกของค่าจ้าง หรือค่าจ้างในระยะ 5 ปี สุดท้าย ในกรณีที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่า และจ่ายให้อีกร้อยละ 25 ของค่าจ้างสำหรับ 300 เปโซต่อมา และจ่ายให้อีกร้อยละ 9 ของค่าจ้างส่วนที่เหลือ อย่างไรก็ตามบำนาญต่ำสุดที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 45 เปโซ

กรณีลูกจ้างผู้ประกันตนที่อยู่ในระหว่างรับบำนาญได้กลับเข้าทำงานอีกครั้ง การจ่ายบำนาญจะต้องยุติลง และต้องผูกพันกับกฎหมายตามขั้นตอนที่ใช้อยู่ต่อไป



ลูกจ้างผู้ประกันตนที่มีอายุถึง 60 ปี แต่ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ สามารถขอรับบำเหน็จเท่ากับจำนวนเงินที่ได้จ่ายสมทบ หรือที่นายจ้างจ่ายสมทบให้ แต่ต้องปรากฏว่าลูกจ้างผู้ประกันตนดังกล่าวไม่ได้ทำงานและไม่เป็นสมาชิกในระบบสวัสดิการสังคมแล้ว

### 3.2.2 หลักกฎหมายประกันสังคมประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกของทวีปเอเชียที่กลายเป็นประเทศอุตสาหกรรม โดยภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงจากระบบศักดินามาเป็นระบบทุนนิยม ซึ่งประเทศญี่ปุ่นมีมาตรฐานในการครองชีพของประชาชนจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ มีค่ารายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี คือ 22,000 เหรียญสหรัฐ ซึ่งการจัดสวัสดิการด้านแรงงานของประเทศญี่ปุ่น จะทำการศึกษาตามมาตรการทางรัฐธรรมนูญ มาตรการคุ้มครองแรงงาน และรวมถึงมาตรการทางกฎหมายประกันสุขภาพ

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศแรกในทวีปเอเชียที่เริ่มนำระบบการประกันสังคมมาใช้บังคับ โดยเริ่มใช้ในปี 2524

ประกันสังคมในญี่ปุ่น เริ่มจากการเป็นโครงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Mutual Aid System) สำหรับลูกจ้างในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลี่ยความเสี่ยงซึ่งกันและกัน (Sharing Mutual Risks) ต่อมาจึงขยายเป็นระบบประกันของลูกจ้าง (Employees' Insurance System) ที่คุ้มครองลูกจ้างทุกคน และขยายถึงบุคคลที่มีได้เป็นลูกจ้างและที่มีได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Insurance System) ในระยะต่อมา<sup>9</sup>

ระบบการประกันของประเทศญี่ปุ่น ได้พัฒนาเทียบกับประเทศตะวันตก ระหว่างปี 1945-1954 ข้อตกลงการก่อร่างระบบประกันสังคม เริ่มขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระหว่างปี 1955-1964 ระบบประกันสุขภาพนำมาใช้ระหว่างปี 1965-1974 ส่วนระบบประโยชน์ทดแทนปรับปรุงขึ้นภายหลังปี 1975 และพยายามก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทน และการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งมีการปรับปรุงมาตลอด ระบบประกันสังคมจึงเริ่มมาจากการใช้ระบบประกันสุขภาพและมีระบบบำนาญครอบคลุมประชากรทุกคน แรกเริ่มนั้นระบบดังกล่าวจะ

<sup>9</sup> ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). บทความแปล เรื่อง แนวการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000. หน้า 1.



เป็นการดูแลช่วยเหลือ ลูกจ้างในสถานที่ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงภัยจากทำงาน ต่อมา ระบบนี้จึงได้ขยายไปสู่ลูกจ้างทุกคนแม้กระทั่งกลุ่มอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง หรือกลุ่มว่างงาน<sup>10</sup>

สาขาของการประกันสังคม (Branches of Insurance) ในประเทศญี่ปุ่น แบ่งเป็น 4 สาขา ใหญ่ๆ ตามลักษณะของบทบาทได้แก่

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

Insurance)

- 1) การประกันทางการแพทย์ (Medical Care Insurance)<sup>11</sup>

ระบบนี้ให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนกรณีที่อยู่เสียรายได้ในระยะสั้น เช่น คลอดบุตร เจ็บป่วย ตาย

การประกันทางการแพทย์นี้จะไม่มีการจ่ายในรูปเงินสด (In Cash) แต่จะให้ประโยชน์ในรูปของการบริการ (In Kind) ผ่านสถาบันประกันทางการแพทย์ตามที่รัฐบาลท้องถิ่น กำหนด ซึ่งผู้ประกันตนต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งสมทบกับค่ารักษาทางการแพทย์แก่สถาบัน ประกันดังกล่าวนี้

การเจ็บป่วย การเกิดโรค หรือความตายของลูกจ้างขณะทำงาน จะอยู่ในความคุ้มครองของโครงการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน จะอยู่ในความคุ้มครองของโครงการประกัน อุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งบังคับให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลชดเชยแก่ลูกจ้าง

การประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees Health Insurance) คุ้มครองทั้งลูกจ้าง และผู้อยู่ในอุปการะ

- 2) การประกันกรณีบำนาญ (Pension Insurance)<sup>12</sup>

การประกันกรณีบำนาญ เป็นระบบการจ่ายบำนาญแก่ผู้ประกันตนและผู้เป็นทายาท โดยครอบคลุมกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และกรณีตายซึ่งเป็นการจ่ายประโยชน์ระยะยาว

<sup>10</sup> เขียวลักษณ์ สวัสดิ์ธิดิคม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร The 11<sup>th</sup> Study Programme for The Asian Social Insurance Administrators จัดโดย Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS). หน้า 3.

<sup>11</sup> ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. เล่มเดิม. หน้า 3.

<sup>12</sup> แหล่งเดิม. หน้า 4.

เมื่อผู้ประกันสูญเสียความสามารถในการทำงานหรือตาย กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนตาย ประโยชน์ทดแทนนั้นจะตกเป็นของทายาทเรียกว่า บำนาญตกทอด (Survivors Pension) ขณะที่ระบบประกันทางการแพทย์จะจ่ายค่าทำศพ

บำนาญชราภาพจะจ่ายให้แก่ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 25 ปีขึ้นไป และมีอายุถึงเกณฑ์เกษียณที่กำหนดไว้ อัตราเงินสมทบจะคำนวณไว้ระยะยาว

### 3) การประกันการจ้างงาน (Employment Insurance)<sup>13</sup>

โครงการนี้เป็นการประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนเมื่อว่างงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีวิตขณะที่กำลังหางานทำ อัตราประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะแตกต่างกันไปตามประเภทของผู้ประกันตน ได้แก่ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างสูงอายุ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างรายวัน

นอกเหนือจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานดังกล่าวแล้ว กองทุนประกันการจ้างงานยังมีภาระในกรณีการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการมีงานทำเสถียรภาพในการจ้างงาน การป้องกันการว่างงาน ปรับปรุงสภาพการทำงาน ขยายโอกาสในการมีงานทำ ปรับปรุงความสามารถ และทักษะของลูกจ้างให้สูงขึ้น รวมทั้งโครงการปรับปรุงสวัสดิการลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 4) การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accident Compensation Insurance)<sup>14</sup>

โครงการนี้ให้ความคุ้มครองกรณีความเสียหายหลายประการ ได้แก่ ความเจ็บป่วย โรค ความพิการ และความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือระหว่างการเดินทาง ไป-กลับ จากสถานที่ทำงาน

ประโยชน์ทดแทนในโครงการนี้ จ่ายเป็นบำนาญหรือเป็นเงินก้อนก็ได้ ทั้งค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การทดแทนรายได้ระหว่างการขาดงาน การช่วยเหลือกรณีขาดความสามารถในการทำงานเนื่องจากความพิการ และเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือผู้เป็นทายาท

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Act) กฎหมายลูกจ้างของรัฐ (National Government Employees Act) และกฎหมายผู้เดินเรือทะเล (Seamen's Act) และกฎหมายแรงงานพื้นฐานอื่นๆ ล้วนกำหนดชัดเจนให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุกับลูกจ้าง

<sup>13</sup> แหล่งเดิม.

<sup>14</sup> แหล่งเดิม. หน้า 5.



สำหรับกรณีอัตราส่วนเงินสมทบแห่งชาติ (National Contribution Ratio)<sup>15</sup> อันเป็นอัตราส่วนเงินสมทบ (ซึ่งเป็นผลรวมระหว่างร้อยละของเงินภาษีรายได้ทั่วไปกับเงินสมทบโครงการประกันสังคม) ต่อรายได้รวมของชาติ (National Income) เท่ากับร้อยละ 38.4 ในปี 1992

ด้วยเหตุที่ประชาชนชาวญี่ปุ่นมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ อัตราส่วนเงินสมทบย่อมสูงขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ในระยะยาว เพราะค่าใช้จ่ายในโครงการสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ก็จะต้องมีการรักษาให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจในการลงทุนเพื่อรักษาระดับค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ประเทศญี่ปุ่นจะต้องควบคุมการเพิ่มค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ให้สอดคล้องกับสัดส่วนการเพิ่มรายได้ของชาติ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดไว้ในนโยบายการประกันสังคมแล้ว รวมทั้งการพยายามควบคุมค่ารักษาพยาบาลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับการประกันสังคมกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน (เหมือนในหลายประเทศซึ่งก็รวมทั้งประเทศไทยด้วย) และต่อมาก็ขยายการประกันสังคมออกไปจนเป็นระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์ทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรป และประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีระบบประกันสังคมครอบคลุมทั้ง 8 ประเภท กรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีการให้ความคุ้มครองในรูปบำนาญ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ บำนาญคนงาน ซึ่งใช้บังคับในกิจการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมโดยทั่วไป และบำนาญแห่งชาติให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนโดยทั่วไป ในระบบแรกนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ออกเงินสมทบเท่ากัน ส่วนแบบที่สองรัฐบาลออกร่วมด้วย เพื่อนำมาจัดเป็นผลประโยชน์ทดแทนในรูปบำนาญชราภาพ บำนาญทูพพลภาพ รวมทั้งเงินเสริมสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน ก็แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งให้ความคุ้มครองประชาชนทั่วไป และประกันสุขภาพลูกจ้างคนงาน ซึ่งคุ้มครองแก่ลูกจ้างต่างๆ ในแบบแรกประโยชน์ทดแทนมีรูปบริการทางการแพทย์อย่างเดียว จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุนโดยรัฐบาลและผู้ประกันตน ส่วนแบบหลังประโยชน์ทดแทนมีทั้งบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุนโดยนายจ้างและลูกจ้างเท่าๆ กัน ส่วนรัฐบาลให้เงินอุดหนุนการบริหารกองทุน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่าย โดยรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายบางรายการ ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ รวมทั้งมีบำนาญตกทอดแก่ทายาท อันได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของผู้ประกันตนด้วย สำหรับกรณีคลอดบุตรมีการให้ประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์สำหรับการคลอดบุตรและบริบาลทารกด้วย สำหรับกรณีสงเคราะห์

<sup>15</sup> แหล่งเดิม.



ครอบครัว คู่ครองประชาชนที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งอายุต่ำกว่า 4 ปี ในปี พ.ศ. 2536 หรือต่ำกว่า 3 ปี ในปี พ.ศ. 2537 โดยผู้ประกันตนไม่ต้องออกเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่ายร่วมกับรัฐบาล<sup>16</sup>

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นยังมีการประกันสังคมที่น่าสนใจ กล่าวคือประเทศญี่ปุ่นมีระบบการประกันสังคมตามประเภทดังต่อไปนี้

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

กรณีประกันการชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีระบบการประกันสังคมอยู่ 2 ระบบหลัก ได้แก่ การประกันบำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ให้ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์รวมกะลาสีเรือด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันสังคมแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่อายุ 20-64 ปี นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับเกษตรกร ครูโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างในภาคเกษตร ป่าไม้ สหกรณ์ ประมง และคนงานในกิจการสาธารณะ โดยระบบแรกผู้มีหน้าที่ออกเงินสมทบได้แก่นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น โดยไม่ออกเท่ากัน คือ ร้อยละ 7.25 (ผู้ขาย) หรือ ร้อยละ 7.75 (ผู้หญิง) ของเงินเดือน ส่วนระบบที่สองมีรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยรัฐออกร้อยละ 33.3 ของผลประโยชน์และค่าบริหาร ที่เหลือเป็นของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องสมทบ (แต่ขาดข้อมูลว่าแต่ละฝ่ายต้องสมทบเท่าไร) เรื่องประโยชน์ทดแทนมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นบำนาญชราภาพ บำนาญทูพพลภาพ บำนาญตกทอด รวมทั้งให้เงินเสริมเมื่อมีผู้อยู่ภายใต้อุปการะผู้ประกันตนด้วย และทุกๆ ปีจะมีการปรับอัตราการให้ผลประโยชน์ทดแทนโดยอัตโนมัติในทั้ง 2 ระบบหลัก ส่วนเงื่อนไขกำหนดให้การประกันชราภาพในทั้ง 2 ระบบหลัก ลูกจ้างต้องสมทบเงินมาแล้วไม่ต่ำกว่า 25 ปี<sup>17</sup>

<sup>16</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3-4. (อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟูงัดดา) วิเชียรชม, 2540: 14-15).

<sup>17</sup> นิคม จันทรวิทุร. (2537). กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. หน้า 27-28.



กรณีการเจ็บป่วยและคลอดบุตร ในระบบประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นมีอยู่สองระบบ คือ การประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) ซึ่งเน้นครอบคลุมพลเมืองทั่วไป และการประกันสุขภาพคนงาน (Employee Health Insurance) ซึ่งเน้นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมและพาณิชย์และผู้ประกันตนโดยสมัครใจ และมีระบบพิเศษสำหรับผู้มีอายุตั้งแต่ 70 ปี เกษลาสิเรื้อ ครุเอกชน และคนงานกิจการสาธารณะ ระบบแรกให้เฉพาะประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์เท่านั้น ระบบหลังมีทั้งการให้ประโยชน์ในการขาดรายได้และให้ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ระบบแรกประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ให้ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีใ้ได้อยู่ภายใต้การประกันสุขภาพพิเศษอื่นๆ โดยไม่กำหนดเวลาก่อนการให้ประโยชน์ ส่วนประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์และประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้ในระบบหลังนั้น โดยต้องทำงานในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา ในระบบแรกสำหรับการส่งเงินสมทบ ผู้ประกันตนและรัฐบาลสมทบโดยผู้ประกันตนสมทบน้อยกว่ารัฐบาล เพราะรัฐบาลออกร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ ค่าบริหารงาน และเงินอุดหนุนในบางท้องที่ ส่วนนายจ้างไม่ต้องสมทบ ส่วนในระบบที่สอง ลูกจ้างและนายจ้างออกเงินสมทบเท่ากัน และรัฐบาลออกน้อยกว่าแต่ก็ช่วยออกค่าบริหารงาน การให้ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด ค่าโรงพยาบาล ค่าพยาบาล การทำฟัน การคลอดบุตร ค่ายาและยานพาหนะ ส่วนผลประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสด กรณีเจ็บป่วยจะให้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้าย ส่วนกรณีคลอดบุตรจะให้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยจ่ายให้ 42 วันก่อนคลอด และ 56 วันหลังคลอด (รวม 98 วัน) นอกจากนี้ ยังให้เงินก้อนเมื่อคลอดบุตร 1 ใน 2 เดือนของเงินค่าจ้าง (20,000 เยน) และเงินค่าพยาบาลเด็ก (2,000 เยน) เป็นต้น<sup>18</sup>

กรณีประกันประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กลุ่มครองลูกจ้างในอุตสาหกรรมและพาณิชย์ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในการประกันโดยสมัครใจในกิจการเกษตร ป่าไม้ และประมง ที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นน้อยกว่า 5 คน นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระและคนงานในกิจการสาธารณะ การจ่ายเงินสมทบนั้นเป็นหน้าที่ของนายจ้างประมาณร้อยละ 0.6-14.9 ของเงินเดือน (ตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุในรอบ 3 ปี) ลูกจ้างผู้ประกันตนไม่ต้องจ่าย ส่วนรัฐบาลช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางอย่างจำกัดจากงบประมาณ การได้รับประโยชน์ทดแทนจะได้ทันทีโดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำแต่อย่างใด ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะมีทั้งประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้ เช่น กรณีพิการได้ร้อยละ 60 ของรายได้

<sup>18</sup> แหล่งเดิม. หน้า 28-29.



เฉลี่ยรายวัน และการให้บริการทางการแพทย์ นอกจากนี้ยังมีบำนาญตกทอดให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ปู่ ย่า หลานและพี่น้องที่ต้องดูแลด้วย<sup>19</sup>

องค์การบริหารระบบความมั่นคงทางสังคม ในส่วนของการประกันสุขภาพ พิจารณาคุณภาพและตาย การเจ็บป่วยและคลอดบุตร และการสงเคราะห์บุตร จะรับผิดชอบหลักโดยกระทรวงสุขภาพและสวัสดิการ (Ministry of Health and Welfare) ส่วนการประกันการเจ็บป่วยจากงาน และการว่างงาน จะรับผิดชอบหลักโดยกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour)<sup>20</sup>

### 3.2.2.1 ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม<sup>21</sup>

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปมาระหว่างประเทศญี่ปุ่นและประเทศต่างๆ และจำนวนคนงานซึ่งนายจ้างญี่ปุ่นส่งไปประจำยังสาขาต่างประเทศ ดังนั้น เมื่อผู้ประกันตนถูกนายจ้างส่งไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ประกันตนเหล่านี้จะต้องขึ้นทะเบียนในระบบความมั่นคงทางสังคมเฉพาะถิ่น (Local Social Security Systems) นอกเหนือไปจากระบบประกันสังคมของชาวญี่ปุ่น (Japanese Social Insurance Systems) เช่น ระบบบำนาญ และอาจจะต้องมีการคุ้มครองที่เป็นระบบคู่ขนานในด้านประกันสังคม

นอกจากนี้ เมื่อช่วงระยะเวลาที่คนงานแยกออกไปเป็นช่วงสั้นๆ ระยะเวลาของการคุ้มครองก็จะสั้นตามไปด้วย สิ่งนี้หมายความว่าระยะเวลาการคุ้มครองอาจไม่ยาวเพียงพอที่จะทำให้มีสิทธิการรับประโยชน์ทดแทน แม้ว่าพวกเขาจะได้ส่งเงินสมทบเข้าสู่ระบบแล้วก็ตาม

ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Agreements) สองประเทศจึงเกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ข้อตกลงนี้จะทำให้หมดปัญหาความคุ้มครองที่ซ้ำซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับรับบำนาญ ข้อตกลงนี้ยังให้อำนาจในการรวมระยะเวลาคุ้มครองทั้งหมดในช่วงที่อยู่ต่างประเทศได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อที่จะช่วยเติมเต็มในช่องว่างประโยชน์ทดแทนต่างๆ นั้นเอง

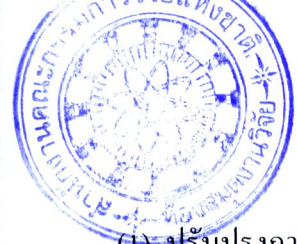
บทสรุป ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาสองด้านดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมจึงถูกวางระบบขึ้นมาเพื่อ

<sup>19</sup> นิคม จันทรวิทุร. (2537). กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. หน้า 29.

<sup>20</sup> แหล่งเดิม. หน้า 30.

<sup>21</sup> กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2550, กรกฎาคม). ระบบประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น. หน้า 53-55.





- (1) ปรับปรุงการใช้กฎหมายต่างๆ โดยพิจารณาจากระบบความมั่นคงทางสังคมของสองประเทศ
- (2) รวมระยะเวลาการคุ้มครองในระบบบำนาญของสองประเทศ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญ

### 1) การปรับปรุงการใช้กฎหมาย

ในเรื่องลูกจ้างที่บริษัทส่งไปทำงานในต่างประเทศเป็นการชั่วคราวถ้าระยะเวลาที่ไปทำงานคาดว่าจะไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างเหล่านี้ไม่ต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศที่ไปทำงาน แต่จะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและกฎหมายของประเทศบ้านเกิดในช่วงระยะเวลานั้น

### 2) การรวมระยะเวลาคุ้มครองทั้งหมด

เมื่อรวมระยะเวลาคุ้มครองในระบบบำนาญของสองประเทศทั้งหมดแล้วได้ครบตามระยะเวลานั้นที่กำหนด บำนาญจะต้องจ่ายออกไปตามระยะเวลาของการคุ้มครองในระบบต่างๆ โดยลำดับ

สถานะของข้อตกลง ประเทศญี่ปุ่นได้ดำเนินการทำข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมกับประเทศเยอรมนี มาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2000 ประเทศอังกฤษตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2001 ประเทศเกาหลีตั้งแต่เดือนเมษายน ปี 2005 ประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่เดือนตุลาคมปี 2005 และประเทศเบลเยียมตั้งแต่เดือนมกราคม ปี 2007 ปัจจุบันตกลงกับประเทศฝรั่งเศส แคนาดา และออสเตรเลีย ยังอยู่ในขั้นตอนการเตรียมการที่จะบังคับใช้ และข้อตกลงกับประเทศเนเธอร์แลนด์กำลังอยู่ระหว่างเจรจา จากข้อเสนอต่างๆ ที่ได้รับจากประเทศอื่นๆ เพื่อที่จะเริ่มเจรจเกี่ยวกับข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม รัฐบาลจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ต่อผลการตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมขั้นสุดท้ายกับประเทศต่างๆ ภายในยุคที่ประกอบไปด้วยหลายชาติหลายภาษานี้

ข้อตกลงและการจ่ายเงินก้อนแก่ผู้ที่ไม่ใช่ชาวญี่ปุ่น ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมมีเจตนาที่จะให้ประโยชน์ทดแทนเป็นระบบบำนาญรวม (Totalized Pension Benefit) แก่ผู้ประกันตน และในทางกลับกัน ระบบการจ่ายเงินแบบเงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payment System) จะไม่เป็นบำนาญ แต่เป็นการคืนเงินบางส่วนที่มาจากเงินสมทบที่ได้จ่ายเข้าในระบบบำนาญของชาวญี่ปุ่น

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินก้อนจากระบบ Lump-Sum Withdrawal Payment System ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการคุ้มครองของผู้ประกันตนแล้ว ผู้ประกันตนจะไม่สามารถนำระยะเวลาดังกล่าวมาใช้ในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญแบบรวม Totalized Pension Benefit ได้

กรณี que ผู้ประกันตนมาจากประเทศที่อยู่ในความตกลงกับญี่ปุ่น ผู้ประกันตน จะได้รับการแนะนำให้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนการยื่นขอรับเงิน ไม่ว่าผู้ประกันตนอยากจะใช้ ระยะเวลาการคุ้มครองในระบบของชาวญี่ปุ่น หรืออยากจะใช้สิทธิจากการจ่ายเงินในปัจจุบัน หรือ อยากจะใช้สิทธิภายหลังเพื่อขอประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญแบบรวม Totalized Pension Benefits ก็ตาม

### 3.2.2.2 การจ่ายเงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payment System)

วัตถุประสงค์ โดยหลักการแล้ว ประชาชนที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 60 ปี ที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น จะต้องขึ้นทะเบียนในระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) โดยไม่ต้องคำนึงถึงสัญชาติ เช่นเดียวกับคนที่มีอายุ 70 ปี ที่ยังทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ใน ความครอบคลุมในประเทศญี่ปุ่นและที่สำคัญรวมถึงลูกจ้างต่างชาติด้วย ยกเว้น ลูกจ้างต่างชาติใน ประเทศญี่ปุ่นได้ยุติข้อตกลงเกี่ยวกับบำนาญลงแล้ว บุคคลเหล่านี้จะต้องขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตนในระบบประกันบำนาญลูกจ้าง (Employees Pension Insurance System)

อย่างไรก็ตาม ผู้ที่เป็นชาวต่างชาติจะไม่สามารถลงการขึ้นทะเบียนในระบบ บำนาญแห่งชาติได้ (National Pension System) หากไม่มีที่อยู่อาศัยในประเทศญี่ปุ่นต่อไป แม้คน เหล่านี้จะได้จ่ายเงินสมทบไปจนถึงเวลานั้นและประสงค์ที่จะลงการขึ้นทะเบียนในระบบดังกล่าวก็ ตาม เนื่องจากคนที่ออกจากประเทศญี่ปุ่นไปก่อนที่จะระยะเวลาการคุ้มครองของพวกเขาจะครบ 25 ปี จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพพื้นฐาน (Old-Age Basic Pension)

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ผู้มีสัญชาติต่างชาติที่ได้จ่ายเงินสมทบเข้าในระบบบำนาญ แห่งชาติ (National Pension) หรือบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employee Pension) ไปแล้วเป็นระยะเวลา อย่างน้อย 6 เดือน และเป็นผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพพื้นฐาน (Basic Pension) อาจได้รับ เงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payments) โดยการขอรับสิทธิการจ่ายเงินภายในระยะเวลา 2 ปี นับจากวันที่ออกจากประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ได้รับบำนาญทุพพลภาพพื้นฐาน (Disability Basic Pension) หรือบำนาญสำหรับลูกจ้างกรณีทุพพลภาพ (Disability Employees Pension) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payments) นี้

## 3.3 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมไทย

หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานใน ประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

### 3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

หลักว่าด้วยความเสมอภาคของบุคคล



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

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

### 3.3.2 หลักกฎหมายประกันสังคมไทย

เพื่อที่จะขยายความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมให้รวมถึงลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ดังนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงหลักกฎหมายประกันสังคมไทย ดังนี้

#### 3.3.2.1 ขอบเขตการบังคับใช้

ปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป<sup>22</sup> และใช้บังคับรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการด้วย ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นต้นไป

ส่วนบุคคลและลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ได้แก่

(1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของส่วนราชการกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

(2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย และไปประจำทำงานในต่างประเทศ<sup>23</sup>

<sup>22</sup> พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป พ.ศ. 2545.

<sup>23</sup> หลักเกณฑ์สำคัญ 1) นายจ้างของลูกจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย 2) ลูกจ้างไปประจำทำงานในต่างประเทศ

ข้อสังเกต 1) สำนักงานของนายจ้างต้องอยู่ในประเทศไทย ตัวนายจ้างอาจไม่อยู่ในไทยก็ได้

2) ตัวนายจ้างอาจเป็นคนไทยหรือคนต่างประเทศก็ได้

- (4) ครูหรือครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน<sup>24</sup>
- (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล<sup>25</sup>
- (6) ลูกจ้างเนติบัณฑิตยสภา<sup>26</sup>
- (7) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- (8) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
- (9) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์<sup>27</sup>
- (10) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้เป็นลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (11) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (12) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- (13) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ หรือการค้าแฝงลอย

---

3) ลูกจ้างต้องไปทำงานในต่างประเทศ และต้องไปเป็นประจำ คำว่า “ประจำ” ดูที่เจตนาของนายจ้างและระยะเวลาที่ไปทำงาน เช่น ตอนย้ายนายจ้างให้ไปอยู่ เมื่อย้ายไปแล้วมีเหตุต้องรีบย้ายกลับ ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือย้ายไปทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลา ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือย้ายไปทำงานช่วงเวลาสั้น เช่น หลายเดือน เป็นปีๆ ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือให้ลูกจ้างไปศึกษาฝึกอบรมที่ต่างประเทศ แต่ได้รับเงินเดือนในประเทศ ไม่ถือว่าไปประจำทำงานในต่างประเทศ. อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2540). กฎหมายประกันสังคมฉบับใช้งาน. หน้า 14.

<sup>24</sup> พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, มาตรา 86.

<sup>25</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 4.

<sup>26</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545.

<sup>27</sup> พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 “รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” หมายความว่า 1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ 2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ ตัวอย่างเช่น ธนาคารออมสิน การรถไฟแห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทย การบินไทย บริษัท ขนส่งจำกัด เป็นต้น



### 1) การเป็นผู้ประกันตน

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความหมายของผู้ประกันตนไว้ว่า “ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้”

การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมไทย มี 3 ประเภท กล่าวคือ

#### (1) ผู้ประกันตนแบบบังคับ

มาตรา 33 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ประกันตนไว้ว่าจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มิใช่อายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไป แม้ว่าจะมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์

หมายเหตุ ในกรณีที่มีการโอนสิทธิของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยลูกจ้างทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ถึงแม้ลูกจ้างจะมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ ลูกจ้างนั้นยังคงมีสิทธิเป็นผู้ประกันตนต่อไป

#### (2) ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ก. เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ข. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตาม มาตรา 38 (2) คือสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

ค. ยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

#### (3) ผู้ประกันตนอิสระ

ก. บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง ตามมาตรา 33 (ผู้ประกันตนแบบบังคับ)

ข. อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

ค. ไม่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 (ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ)

ง. ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ

จ. ไม่เป็นโรค ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

1. วัณโรคในระยะอันตราย

2. โรคพิษสุราเรื้อรัง

3. โรคใดๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษา และอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เป็นได้เพียง 3 กรณี ดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น

### 3.3.2.2 เงินสมทบ

เงินสมทบ หมายถึง เงินที่จัดเก็บจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล หรือเงินที่ผู้ประกันตนออกกร่วมกับรัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน เมื่อเกิดเคราะห์ภัยหรือประสบความเดือดร้อน และเข้าหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดไว้

#### 1) อัตราเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบที่ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล จ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม มีดังนี้

##### (1) ผู้ประกันตนตามแบบบังคับ

ตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 ให้ไว้ ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 119 วันที่ 27 ธันวาคม 2545 อัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร ดังนี้

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2546 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี ดังกล่าว ฝ่ายละเท่ากัน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบฝ่ายละเท่ากัน ในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพให้รัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตน ออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ ร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน อนึ่งอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ให้รัฐบาลออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของ



ผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบใน อัตราฝ่าย ร้อยละ 0.50 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

## (2) ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

มาตรา 46 วรรคสาม ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาล 1 เท่า และผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ดังนี้

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตาม มาตรา 39 ประจำเดือน มกราคม พ.ศ. 2546 จนถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งจะต้องนำส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคม ภายในวันที่ 25 ของเดือนถัดไป ให้ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบเดือนละ 384 บาท โดยใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 5 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 จำนวนเดือนละ 4,800 บาท 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมประจำเดือน มกราคม 2548 เป็นต้นไป ให้นำส่งเดือนละ 432 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณ เงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 เดือนละ 4,800 บาท

## (3) ผู้ประกันตนอิสระ

พระราชกฤษฎีกากำหนด หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจน หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 กำหนดอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ไว้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป ให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จ่ายเงินสมทบ ปีละ 3,360 บาท

## 2) จำนวนเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบ

### (1) ผู้ประกันตนแบบบังคับ

ที่มา จากค่าจ้างของผู้ประกันตน กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2538) ลงวันที่ 30 มีนาคม 2538 ออกโดยอาศัย อำนาจตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2537 มาตรา 46 วรรคสี่ กำหนด

ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ เงิน สมทบ กองทุน ประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 กำหนดนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินนายจ้างเป็นผู้จ่ายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวัน และเวลาทำงานปกติรวมทั้งวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่นายจ้างจะ กำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร การคำนวณ เงินสมทบที่มีสตางค์ มาตรา 46 วรรคสี่ กำหนดไว้ว่าถ้ามีเศษสตางค์ ตั้งแต่ 50 สตางค์ขึ้นไปให้ นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

#### (2) ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ที่มา ไม่ได้มาจากค่าจ้างโดยมาตรา 39 วรรคสอง กำหนดให้ออก กฎกระทรวงกำหนดเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับ สภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2538 ) ลงวันที่ 30 มีนาคม 2538 กำหนดเงินที่ ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็น จำนวนเงินปีละ 4,800 บาท

#### 3.3.2.3 ประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับตามที่กฎหมายประกันสังคม กำหนดไว้มี 4 รูปแบบ คือ

- 1) การบริการทางการแพทย์
- 2) เงินทดแทนการขาดรายได้
- 3) เงินค่าทำศพ
- 4) เงินสงเคราะห์

ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับก็ขึ้นอยู่กับประเภทของผู้ประกันตน ดังนี้

##### 1) ผู้ประกันตนแบบบังคับและผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกฎหมายประกันสังคม ดังนี้

(1) ผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานมี สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

ก. การบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ยกเว้นกรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะอุบัติเหตุหรือฉุกเฉิน หรือกรณีที่สำนักงานประกันสังคมยังไม่ได้ออกใบรับรองสิทธิให้ ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลใดก็ได้ สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินเป็นค่า บริการทางการแพทย์ ตามหลักเกณฑ์อัตราที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยเหตุหรือกลุ่มโรค และบริการดังต่อไปนี้ ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์

- โรคจิต ยกเว้น กรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลาในการรักษาไม่เกินสิบห้าวัน
- โรค หรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วย ยาเสพติด
- โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันใน หนึ่งปี

- การฟอกเลือดด้วยไตเทียม ยกเว้นกรณีไตวายเฉียบพลัน ที่มีระยะเวลาการรักษาไม่เกินหกสิบวันให้มีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ คือ การฟอกโลหิต (Hemodialysis) โดยจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน ครั้งละ 3,000 บาท ต่อสัปดาห์ กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย โดยสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายให้กับสถานพยาบาลในอัตราไม่เกิน 1,500 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 3,000 บาทต่อสัปดาห์

- การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- การรักษาที่อยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
- การรักษาภาวะที่มีบุตรยาก
- การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการปลูกถ่ายไขกระดูกของผู้ประกันตน จ่ายค่าตรวจเนื้อเยื่อเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 7,000 บาท ต่อราย

- การตรวจใดๆ ที่เกินกว่าความจำเป็นในการรักษาโรคนั้นๆ
- การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้นการปลูกถ่ายไขกระดูก ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายในอัตราเจ็ดแสนห้าหมื่นบาทต่อราย การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะจกตา เหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในอัตรา 20,000 บาท และให้ศูนย์ดวงตาสภากาชาดไทย 5,000 บาท



- การเปลี่ยนเพศ
- การผสมเทียม
- การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น
- ทันตกรรม ยกเว้น การถอนฟัน การอุดฟัน และการขูดหินปูน

ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ เท่าที่จำเป็นจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 200 บาท ต่อครั้ง และไม่เกิน 400 บาทต่อปี

- แวนตา

#### ข. เงินทดแทนการขาดรายได้

กรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทิน ต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน

1. กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2534) ออกตามความในมาตรา 64 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดโรคเรื้อรังไว้ คือ โรคมะเร็ง โรคเส้นเลือดในสมองผิดปกติ โรคไตวายเรื้อรัง โรคที่รักษาเกิน 180 วัน ติดต่อกันและขณะเจ็บป่วย ผู้ป่วยไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ

#### 2. หลักเกณฑ์การรับเงินทดแทนการขาดรายได้

ผู้ประกันตนต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ ต้องปรากฏว่า ผู้ประกันตนขาดรายได้จริงๆ ในระหว่างการหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ ต้องหักจำนวนวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก่อนคำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้

#### (2) กรณีตาย

ผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จนถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

ก. ค่าทำศพ 40,000 บาท<sup>28</sup>

ข. เงินสงเคราะห์จ่ายให้แก่ทายาทของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย ดังนี้

<sup>28</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 101 ก.

1. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ทายาทหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 1 เดือนครึ่ง

2. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทายาทหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 5 เดือน

### (3) กรณีทุพพลภาพ

กรณีผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้ประกันตนทุพพลภาพ ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ก. มือทั้งสองข้างขาด

ข. แขนขาดทั้งสองข้าง

ค. มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่งขาด

ง. มือข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด

จ. แขนข้างหนึ่งกับเท้าข้างหนึ่งขาด

ฉ. แขนข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด

ซ. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาดีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตามทั้งสองข้าง

ช. โรคหรือการบาดเจ็บของไขสันหลังเป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง มือข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง หรือแขนข้างหนึ่งกับขาหรือเท้าอีกข้างหนึ่ง หรือขาทั้งสองข้างกับการขยับถ่ายปัสสาวะ ออจาระ สูญเสียสมรรถภาพโดยสิ้นเชิง

ฉ. โรคและการบาดเจ็บของสมองเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถของอวัยวะของร่างกายจนไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันที่ทำเป็นได้ และต้องมีผู้อื่นมาช่วยเหลือดูแล

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพดังนี้

ก. การบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ไม่ว่าการเข้ารับบริการทางการแพทย์ดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องกับการทุพพลภาพหรือไม่ก็ตาม<sup>29</sup>

ข. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพตามมาตรา 70 (6) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้

- ค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความเป็นจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อราย

- ค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายตาม (1) ในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายทางกายบำบัดหรืออาชีพบำบัดให้จ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายทางกายบำบัดครั้งละไม่เกิน 100 บาท

2. ค่าใช้จ่ายทางอาชีพบำบัดครั้งละไม่เกิน 50 บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพตาม (1) ให้จ่ายเฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานในสำนักงานเป็นผู้ดำเนินการ ตามอัตราที่กำหนดในประกาศสำนักงานประกันสังคมเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ

ค. เงินทดแทนการขาดรายได้ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต<sup>30</sup>

ง. ถ้าผู้ทุพพลภาพถึงแก่ “ความตาย” จะได้รับประโยชน์ทดแทน คือ เงินค่าทำศพ 40,000 บาท เงินสงเคราะห์แก่ทายาท ตามหลักเกณฑ์คำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีตายโดยนำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

#### (4) กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ถ้าไม่มีภริยาที่จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ก. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับมีดังนี้

<sup>29</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538.

<sup>30</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 71.



- ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง

- ค่ารักษาพยาบาล เหม่าจ่ายจำนวน 12,000 บาท ต่อการคลอดหนึ่งครั้ง สำหรับการคลอดบุตรของผู้ประกันตนหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือหญิงที่อยู่กินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยกรณีผู้ประกันตนไม่มีภริยา<sup>31</sup>

- เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง โดยเหม่าจ่ายเป็นเงินจำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน<sup>32</sup>

ข. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

- ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ดังนั้น ถ้าสามีและภริยาเป็นผู้ประกันตนทั้ง 2 คน ให้แต่ละคนมีสิทธิเบิกค่าคลอดบุตรได้คนละ 2 ครั้ง รวมเป็น 4 ครั้ง

- กรณีผู้ประกันตนชายเป็นผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นค่าคลอดบุตรเหม่าจ่าย 12,000 บาทต่อครั้งเท่านั้น ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

- ผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

- ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตร ต่อเมื่อมีระยะเวลาดังครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ และทารกออกจากครรภ์มารดาไม่ว่าจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ก็ตาม

#### (5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ก. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 75 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ดังนี้

- ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ข. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

<sup>31</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549.

<sup>32</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 67.

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2549 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมาตรา 75 ตรี แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร มีสาระสำคัญดังนี้

- ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกิน 15 ปี ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2549) ได้กำหนดอายุบุตรที่มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์มีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์

- ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตร จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน โดยนับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ไม่ว่าบุตรจะเกิดก่อนหรือหลังการ เป็นผู้ประกันตน

- ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายในอัตรา 350 บาท ต่อเดือนต่อบุตรหนึ่งคน

- กรณีบุตรเกิดระหว่างเดือนให้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ได้เดือน  
- ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ตามข้อ 6 ถ้าผู้ประกันตนมี บุตรอื่นอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรแทนที่ บุตรที่สิ้นสุดการมีสิทธินั้น

- บุตรของผู้ประกันตนจะสิ้นสุดการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์บุตรเมื่อ

1. บุตรมีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์
2. บุตรถึงแก่ความตาย
3. ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นก่อนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

- การงดจ่ายสงเคราะห์บุตร ให้งดจ่ายตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่บุตร มีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ หรือบุตรถึงแก่ความตาย หรือยกให้เป็นบุตรบุญธรรม หรือความเป็น ผู้ประกันตนผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

- ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร

1. กรณีบิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มี

สิทธิ

สิทธิ

2. บิดาและมารดา หย่าหรือแยกกันอยู่ ให้ผู้อุปการะบุตรเป็นผู้มี

3. ผู้ประกันตนทุพพลภาพในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรแก่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ

4. ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปี บริบูรณ์ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรแก่บุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตนหรือบุคคลที่ซึ่งอยู่ร่วมกันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร

(ข) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตนในกรณีที่สามีหรือภริยาหรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันสามีภริยากับผู้ประกันตนมิได้อุปการะหรือถูกถอนอำนาจปกครองหรือถึงแก่ความตาย

- การสิ้นสุดสิทธิการรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

1. บุตรมีอายุเกิน 6 ปีบริบูรณ์และไม่มีบุตรอื่นมาแทนที่

2. บุตรถึงแก่ความตายและไม่มีบุตรอื่นมาแทนที่

3. ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นก่อนอายุ 6 ปีบริบูรณ์ และไม่มี

มีบุตรอื่นมาแทนที่

4. ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

- แสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ของบุตรเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน

1. ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรจะต้อง

แสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ของบุตรต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

2. หากผู้มีสิทธิไม่แสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ของบุตรภายในเวลาที่กำหนดให้ส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้จนกว่าจะมีการแสดงหลักฐานมีชีวิตของบุตร

ค. หลักฐานแสดงการมีชีวิตอยู่ของบุตร

- สำเนาทะเบียนบ้าน หรือ

- เอกสารที่ทางราชการออกให้ หรือ

- หนังสือรับรองของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือข้าราชการตั้งแต่

ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป



## (6) กรณีชราภาพ

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542<sup>33</sup> ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ได้แก่

เงินบำนาญชราภาพ หมายถึง เงินเลี้ยงชีพรายเดือนตลอดชีวิต

เงินบำเหน็จชราภาพ หมายถึง เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว

ก. ประโยชน์ทดแทนบำนาญชราภาพ

- กรณีปกติ

1. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (15 ปี) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตนสิ้นสุด

2. ประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 20 ของค่าเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนการสิ้นสุดลง กล่าวคือ ให้หาค่าเฉลี่ยของค่าจ้างของผู้ประกันตน 60 เดือนย้อนหลังนับตั้งแต่เดือนที่ผู้ประกันตนสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างคูณด้วยร้อยละ 20 ผลลัพธ์ จะเป็นบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับตลอดชีวิต

- กรณีสิทธิที่เพิ่มขึ้น

1. เงื่อนไขการเกิดสิทธิผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วเกินกว่า 180 เดือน (มากกว่า 15 ปี) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

2. ประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 20 รวมกับส่วนที่ปรับเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน กล่าวคือ ในขณะที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว ผู้ประกันตนยังคงจ่ายเงินสมทบต่อไป ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบบวกอัตราเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นอีก 1.5 สำหรับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นทุก 12 เดือน เช่น ถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีก 5 ปี การคำนวณเงินบำนาญชราภาพจะคำนวณจากอัตราร้อยละ  $20+5 = 25$

<sup>33</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 18. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 56 ก.

ข. ผู้รับบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน

กรณีผู้รับบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงอีก ดังนั้น จึงมีผลให้ผู้ประกันตนที่ได้รับบำนาญชราภาพอยู่แล้ว ถ้ากลับเข้าไปเป็นผู้ประกันตนอีก (ผู้ประกันตนต้องกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนในขณะที่มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์) จะไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพที่เคยรับอยู่เดิม และผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

- ประโยชน์ทดแทน ในกรณีผู้ประกันตนสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างอีกครั้งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

1. ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ตามจำนวนเงินบำนาญชราภาพเดิมที่เคยรับมาแล้ว รวมกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 1.5 ของระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นทุกๆ 12 เดือน สำหรับการจ่ายเงินสมทบในช่วงระยะเวลาที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนครั้งหลัง ทั้งนี้ โดยคิดคำนวณร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณบำนาญชราภาพ (ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย)

ค. อัตราเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำขั้นสูง

อัตราเงินบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำที่สำนักประกันสังคมกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้น

ง. การสิ้นสุดสิทธิในการรับเงินบำนาญชราภาพ

- ผู้รับเงินบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนอีก งดจ่ายบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน

- ผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย งดจ่ายเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ผู้รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย

จ. สิทธิประโยชน์ที่ผู้รับบำนาญชราภาพเป็นผู้ทุพพลภาพ

กรณีผู้ประกันตนได้รับบำนาญชราภาพแล้ว ต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 69 ในระหว่างการคุ้มครอง 6 เดือน ภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ และค่าบริการทางการแพทย์ในกรณีทุพพลภาพ ให้ผู้ประกันตนดังกล่าวมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ทดแทนดังนี้

- ให้งดจ่ายบำนาญชราภาพ

- ให้ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามจำนวนและระยะเวลาที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ หักด้วยเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้ว

- ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต

ฉ. การแสดงตนเพื่อรับบำนาญชราภาพ ผู้รับบำนาญชราภาพต้องแสดงตนหรือแสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด กรณีที่ผู้รับบำนาญชราภาพไม่ไปแสดงตนหรือแสดงหลักฐานตามข้อ 1 ให้งดจ่ายบำนาญชราภาพไปแสดงตนหรือแสดงการมีหลักฐานการมีชีวิตอยู่ หลักฐานการมีชีวิตอยู่ หมายถึง สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานที่ทางราชการออกให้ หรือหนังสือรับรองของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ช. ประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ

- เงื่อนไขการเกิดสิทธิ คือ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

- ประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพตามจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพรวมกับจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายสมทบในกรณีดังกล่าวรวมกับจำนวนผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง อัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพ ดังนี้

1. ปี พ.ศ. 2542 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายอัตราร้อยละ 3.7 ต่อปี ของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2543

2. ปี พ.ศ. 2544 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 4.2 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2544

3. ปี พ.ศ. 2545 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 4.3 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2545





4. ปี พ.ศ. 2546 อัตราผลประโยชน์ตอบแทน ให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 6.5 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546

5. ปี พ.ศ. 2547 อัตราผลประโยชน์ตอบแทน ให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 2 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2547

ข. กำหนดเวลาการมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

- กรณีบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิบำนาญชราภาพ มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่วันที่ 1 เดือนถัดจากเดือนที่ผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

- กรณีบำเหน็จชราภาพ ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่อายุ 55 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนทุพพลภาพ ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีคำสั่งให้เป็นผู้ทุพพลภาพ

ณ. ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพถึงแก่ความตาย

- ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายก่อนรับประโยชน์ทดแทน ให้ทายาทได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ

- ผู้ประกันตนได้รับบำนาญชราภาพแล้วและถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิรับบำนาญชราภาพ ให้ทายาทได้รับบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของบำนาญชราภาพคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

- ผู้ประกันตนได้รับบำนาญชราภาพ ต่อมากลับเข้าเป็นผู้ประกันตนและถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่รับชราภาพ ให้ทายาทได้รับบำนาญชราภาพ 10 เท่าของบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนตาย รวมกับบำเหน็จชราภาพตามจำนวนและระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนได้จ่ายสมทบกองทุนขณะกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จชราภาพกรณีผู้ประกันตนตาย คือ บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นได้รับ 2 ส่วน ถ้ามีบุตรตั้งแต่

3 คนขึ้นไปให้ได้รับ 3 ส่วน สามี หรือภริยาให้ได้รับ 1 ส่วน บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาให้ได้รับ 1 ส่วน

### (7) กรณีว่างงาน

การประกันการว่างงานมีวัตถุประสงค์ คือให้ความช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ว่างงานให้มีรายได้พอบรรเทาความเดือดร้อนระหว่างหางานทำ โดยผู้ว่างงานจะได้รับความช่วยเหลือ เงินทดแทนการขาดรายได้ การบริการจัดหางาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

#### ก. เงื่อนไขการรับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานได้ เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือไม่ปฏิเสธการฝึกงาน ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิรับผลประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ เป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางาน ต้องรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง และต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ “ทุจริตต่อหน้าที่” หมายถึง ลูกจ้างอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่ 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ถูกจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

#### ข. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ให้จ่ายเป็นรายเดือน เศษของรายเดือนให้คำนวณจ่ายเป็นรายวัน จ่ายให้ตั้งแต่วันที่ปลด นับตั้งแต่วันที่ว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วัน ยกเว้น ถ้าไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายในสามสิบวันตั้งแต่วันที่ว่างงาน จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับตั้งแต่วันที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานของรัฐ

กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ได้รับผลประโยชน์ทดแทนเป็นเงินในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วัน โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท





กรณีลูกจ้างลาออกจากการงานเอง ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน

กรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้างหรือเหตุถูกเลิกจ้างและเหตุออกจากการงานเองหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง เกินกว่า 1 ครั้งภายในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานทุกครั้งรวมกันแต่ไม่เกิน 180 วัน

กรณียื่นขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะลาออกจากการงานเองหรือเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง เกินกว่าหนึ่งครั้งภายในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานทุกครั้งรวมกันได้ไม่เกิน 90 วัน

#### ก. การงดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

สำนักงานจะงดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกลับเข้าทำงานและเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก จะสิ้นสุดการรับประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่กลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตน ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้ปฏิเสธการทำงานหรือปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้โดยไม่มีเหตุอันสมควร งดจ่ายประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ปฏิเสธ ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานของรัฐโดยไม่มีเหตุอันสมควร งดจ่ายประโยชน์ทดแทนในเดือนที่ไม่มารายงานตัวนั้น

### 2) ผู้ประกันตนอิสระ

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลาดเงินหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ดังนี้

#### (1) เงินสมทบ

ก. ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี ภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี

ข. การจ่ายเงินสมทบครั้งแรก ผู้ประกันตนต้องจ่ายในเดือนถัดจากเดือนที่เลิกจ้างหรือผู้ที่เลิกจ้างกรมอบหมายแจ้งให้ทราบ โดยเฉลี่ยตามส่วนของเงินสมทบทั้งปี

ค. กรณีไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดถือว่าไม่ประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่เดือนที่ไม่จ่ายเงินสมทบ



(2) ประโยชน์ทดแทน<sup>34</sup>

ก. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสำหรับตนเอง หรือคู่สมรส ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน (จ่ายเงินสมทบมาแล้ว) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรเป็นจำนวนเงิน 3,000 บาท

ข. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือนติดต่อกัน โดยจะได้รับเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยโรค เป็นจำนวนเงินเดือนละ 1,000 บาท เงินทดแทนการทุพพลภาพในอัตราร้อยละสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คุณด้วยสามสิบ เป็นระยะเวลา 15 ปี

ค. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายภายหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตนได้ออกเงินสมทบ ให้ได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันขั้นต่ำสูงสุด

ผู้มีสิทธิรับค่าทำศพ คือ บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และเป็นผู้จัดการศพ หรือคู่สมรสบิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตนและมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน และบุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน ส่วนระยะเวลาการยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน และประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินต้องรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งหากไม่มารับเงินนั้นจะตกเป็นของกองทุนประกันสังคม

(3) กรณีไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับค่าทำศพ ไม่มีสิทธิรับค่าทำศพ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อปรากฏว่าการทุพพลภาพหรือตายนั้นเกิดขึ้นเพราะบุคคลดังกล่าว จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น และเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

(4) การสิ้นสุดการรับประโยชน์ทดแทน

ก. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน

<sup>34</sup> หมายเหตุ ประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตนแบบอิสระกำลังจะเพิ่มเป็น 5 กรณี โดยเพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและกรณีชราภาพ. อ้างถึงใน กระทรวงแรงงาน. (2553, 8 กุมภาพันธ์). “ข่าวประชาสัมพันธ์.” วารสารแรงงาน, ปีที่ 8. หน้า 13.

ข. ได้เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ

ค. ผู้ประกันตนแจ้งข้อความหรือหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญเป็นเท็จ

(5) กรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ก. จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือ

ข. ยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

(6) การยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันหรือผู้มีสิทธิอื่น ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนด จะต้องยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงาน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน และจะต้องขอรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับความจ้าง

### 3) การคุ้มครองภายหลังสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

(1) พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 68 ก. ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2542 ข้อ 3 กำหนดให้ผู้ประกันตนซึ่งได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย และที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2542 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2542 (ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2542 นั้น ผู้ประกันตนมิได้ทำงานให้นายจ้างแล้ว) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ต่อไปอีก 12 เดือนนับจากวันที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

(2) สำหรับผู้ประกันตนที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้างก่อนการบังคับใช้พระราชกฤษฎีกาดังกล่าว และภายหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2543 เป็นต้นไป ถ้าผู้ประกันตนนั้นได้จ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิ จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทั้ง 4 กรณี ดังกล่าวต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

(3) ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง หากเคยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ได้ โดยผู้ประกันตนต้องยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

### 3.3.2.4 การสิ้นสุดการผู้ประกันตน

#### 1) ความเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับสิ้นสุดเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(1) ตาย

(2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตามการสิ้นสุดสภาพการจ้าง ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิแล้วให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติต่อไปอีก หกเดือนนับตั้งแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (มาตรา 38)

นอกจากนี้ ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 (2) คือ หมายถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (มาตรา 39)

จากที่กล่าวมาโดยหลักกฎหมายประกันสังคม มาตรา 38 และมาตรา 39 จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ สิ้นสุดลงมี 2 กรณี คือ ตาย และสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งการตายนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตนโดยธรรมชาติ และโดยผลของกฎหมาย ส่วนการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตนโดยธรรมชาติ และโดยผลของกฎหมาย ส่วนการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตนตามกฎหมาย กล่าวคือ การที่จะเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับจะต้องเป็นลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง นอกจากตายแล้ว จะทำให้การเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดไป โดยไม่สามารถหักค่าจ้างเข้าเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคมได้

ทางออกของการสิ้นสุดของผู้ประกันตนตามมาตรา 38 (2) คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ก็โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามมาตรา 39 คือ จะต้องเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ถ้าประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

การจ่ายเงินสมทบดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรา 46 วรรคสอง กล่าวคือ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนด

ส่วนกรณีการสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนอิสระ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงิน



สมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้างกำหนดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระสิ้นสุดลง ตามมาตรา 10 แห่งพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าว คือลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานได้เป็นผู้ประกันตนบังคับ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ความปรากฏต่อสำนักงานว่า ผู้ประกันตนแจ้งข้อความหรือแสดงหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ<sup>35</sup>

กล่าวโดยสรุป ความสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนทั้งแบบอิสระและแบบบังคับ มีที่เหมือนกันก็คือ การตาย ซึ่งเป็นผลโดยตรงของกฎหมายอยู่แล้ว แม้ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 จะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม แต่ส่วนที่แตกต่างกันก็คือ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดของการประกันตนแบบบังคับจะมีการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่ความเป็นผู้ประกันตนแบบอิสระจะสิ้นสุดลงในกรณีลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน ได้เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ และผู้ประกันตนได้แสดงหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ

### 3.3.3 กฎหมายคนหางานและคุ้มครองคนหางาน

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งบริษัทจัดหางาน เพื่อจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องขอใบอนุญาต โดยผู้ขออนุญาตต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และการออกใบอนุญาตนั้น ก็จะต้องกระทำตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2529 กล่าวคือ ผู้ที่ประสงค์จะขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อให้คนหางานได้ไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ท้ายกฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2529 เรื่อง การขอ การออก และการต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 คือ

<sup>35</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 10.

จ. 5 นอกจากต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน จำกัด ที่ประสงค์จะเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศยังจะต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย คือ

1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท

มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า หนึ่งล้านบาท หมายความว่า เงินทุนของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่จดทะเบียนแล้ว ต้อง มีจำนวนอย่างต่ำสุดตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 เรื่อง กำหนด จำนวนเงินหลักประกันและการขออนุญาตจัดหางาน การจดทะเบียนตัวแทน จำนวนทุนจดทะเบียน และจำนวนทุนที่ต้องชำระของนิติบุคคลที่ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ออก ตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 ข้อ 3 ซึ่งกำหนดจำนวนเงินทุนต่ำสุดไว้ไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท และจะต้องเป็นทุนที่ชำระ แล้วด้วย

2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนหุ้นทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

ในเรื่องหุ้นดังกล่าว เป็นการเน้นเกี่ยวกับเรื่องจำนวนหุ้น และจำนวนผู้ถือหุ้นที่ จะต้องมีความสัญชาติไทยมากกว่าคนต่างด้าว ทั้งนี้ ก็เพื่อป้องกันมิให้ธุรกิจจัดหางาน เพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ต้องตกอยู่ในความครอบครองของนักธุรกิจต่างชาตินั่นเอง

3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่จะเป็นผู้ที่ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้นั้น จะต้องไม่ได้ เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายฉบับนี้อยู่แล้ว

4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่จะเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้นั้น จะต้องไม่ ปรากฏว่าได้เคยกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จนเป็นเหตุให้นาย ทะเบียนลงโทษ โดยการสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ไม่ว่าจะเป็นใบอนุญาตจัดหางานในประเทศ หรือใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่จะเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้นั้น นอกจาก จะต้องมิได้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานแล้ว ยังจะต้องปรากฏว่า มิได้เคยกระทำ ความผิดใดๆ ตามกฎหมายนี้ จนเป็นเหตุให้นายทะเบียนเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานมาก่อนแล้ว



6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9

บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งจะขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องปรากฏว่า มีผู้จัดการซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้

7) มีหลักประกันเป็นเงินจำนวนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาท วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง เพื่อเป็นหลักประกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

การที่ต้องกำหนดให้ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องวางเงินเป็นหลักประกันนั้น ก็เพื่อที่จะคุ้มครองคนหางานให้ได้รับการชดเชยความเสียหาย ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้

### 1) ข้อกำหนดสำหรับมาตรฐานการควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางาน

ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนหางาน ดังต่อไปนี้

**ผู้จัดหางานต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตและต้องแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย<sup>36</sup>**

ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาต ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดเท่านั้น บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลประเภทอื่นๆ ย่อมไม่อาจขออนุญาตประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ และในกรณีที่ผู้จัดหางานได้รับใบอนุญาตแล้ว ก็ต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานที่ประกอบธุรกิจจัดหางานดังระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางาน

ดังนั้น คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ก็สามารถที่จะระมัดระวังในการติดต่อกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานได้ เพราะหากมีการอ้างถึงผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศที่ไม่ใช่ “บริษัทจำกัด” หรือ “บริษัทมหาชน” หรือที่ขาดคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กล่าวมาแล้วคนหางานก็ควรรู้ตัวว่ากำลังติดต่อกับพวกจัดหางานเถื่อน ซึ่งอาจสูญเสียเงินหรือทรัพย์สิน โดยที่ไม่ได้ทำงานตามที่ตกลงไว้ การแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย ก็ยังทำให้คนหางานสามารถตรวจสอบใบอนุญาตได้ว่าเลขที่

<sup>36</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 30 มาตรา 40 ประกอบมาตรา 11. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.



ใบอนุญาตและชื่อที่ได้รับอนุญาตถูกต้อง หรือไม่โดยตรวจสอบกับกรมการจัดหางานและควรสังเกตว่าใบอนุญาตหมดอายุหรือไม่ เพื่อป้องกันการหลอกลวง

### ผู้จัดหางานต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน<sup>37</sup>

การจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะไม่ได้ออกไปติดต่อหรือชักชวนคนหางานให้มาใช้บริการของตนเองโดยตรง แต่มักจะให้ลูกจ้าง หรือตัวแทนเป็นผู้ติดต่อ หรือชักชวนคนหางานในเบื้องต้น ตัวแทนจัดหางาน หรือที่เรียกว่า “สาย” มักจะไปติดต่อชักชวนคนหางานถึงภูมิลำเนา บางครั้งจึงเกิดการแอบอ้าง หรือหลอกลวงคนหางาน โดยแสดงตนว่าเป็นลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางาน ซึ่งทำให้คนหางานหลงเชื่อ และมอบทรัพย์สินหรือเงินให้แก่ตัวแทนดังกล่าวไป ดังนั้น กฎหมายจึงมีการกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนจัดหางาน โดยในการจดทะเบียนลูกจ้างผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องวางหลักประกันลูกจ้างแต่ละคน เป็นจำนวนเงินคนละ 50,000 บาท ไว้กับนายทะเบียนจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายและทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ทั้งนี้โดยลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด

การบังคับให้ผู้จัดหางานต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานนั้น เป็นการคุ้มครองคนหางานได้วิธีหนึ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากคนหางานสามารถเลือกติดต่อกับลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายได้ ซึ่งสามารถทำให้คนหางานลดความเสี่ยงที่จะถูกหลอกลวงได้

### ผู้จัดหางานต่างประเทศต้องแสดงบัตรประจำตัว<sup>38</sup>

การให้ความคุ้มครองแก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ อีกประการหนึ่งก็คือ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้องดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานในประเทศ หรือการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ มักให้ลูกจ้างหรือตัวแทนเป็นผู้ติดต่อ หรือชักชวนคนหางานในเบื้องต้น ทั้งในและนอกสำนักงานจัดหางานที่ประกอบธุรกิจจัดหางาน และแม้กฎหมายจะได้กำหนดข้อปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับเรื่องลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานเพื่อป้องกันคนหางาน ให้พ้นจากการถูกแอบอ้าง

<sup>37</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 30 มาตรา 40 ประกอบมาตรา 11. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

<sup>38</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 47 ประกอบมาตรา 20. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

หรือถูกหลอกจากพวกมิฉาชีพ แต่ข้อปฏิบัติดังกล่าวอาจจะยังไม่เพียงพอ กฎหมายจึงได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องบัตรประจำตัวของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานไว้ด้วย เพื่อเป็นหลักฐานแสดงตนของบุคคลดังกล่าว โดยบัตรประจำตัวดังกล่าว (แบบ จ.ง. 31) จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับบัตรประจำตัวของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ (แบบ จ.ง. 30) ฉะนั้น เพื่อเป็นการป้องกันตนเองของคนหางานวิธีหนึ่ง คือ คนหางานต้องขอคู่มือบัตรประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นที่มาติดต่อชักชวน แล้วจดจำชื่อ นามสกุล และฐานะของผู้มาติดต่อ ว่าเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือผู้จัดการ หรือลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน เพื่อว่าหากมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งในภายหลังจะได้ติดต่อตามตัวมาแก้ไขปัญหาได้ หากผู้ที่มาติดต่อไม่แสดงบัตรประจำตัวหรือในแทนบัตรประจำตัวให้คนหางานดู ย่อมตั้งข้อสังเกตได้ว่าไม่น่าจะไว้วางใจให้พึงระวังการสูญเสียทรัพย์สินหรือเงิน หรือระวังการหลอกลวงไปในทางที่เสียหาย

## 2) การวางหลักประกันในการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

สำหรับการขออนุญาตจัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ขออนุญาตจะต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และต้องมีทุนที่จะขอจดทะเบียน และต้องชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท และมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาลไทย หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร เป็นจำนวนเงิน 5,000,000 บาท วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง (มาตรา 31 (7)) กฎกระทรวง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ข้อ 3

ในการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานต่างประเทศผู้รับอนุญาตต้องวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาล หรือหนังสือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร สำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนเป็นจำนวนคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน (กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (2536) ข้อ 4)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศมิได้อนุญาตอยู่ก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536) มาตรา 47 ให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 15 มาตรา 16 ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศมาใช้บังคับกับการจัดหางานในต่างประเทศโดยอนุโลม ซึ่งมาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 ได้กล่าวถึงการวางเงินประกันและการใช้จ่ายเงินหลักประกันในกรณีที่ผู้ขอรับอนุญาตจัดหางานทำผิดเงื่อนไขการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2528 มาตรา 31 (7) ได้กำหนดให้วางหลักประกันเป็นจำนวน ห้าแสนบาท แต่ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวงเงินที่วางเป็นหลักประกันเป็น ห้าล้านบาท กฎกระทรวง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ข้อ 3 ให้ไว้ ณ



วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 โดยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในขณะนั้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 110 ตอนที่ 139 วันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2536 เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในปัจจุบัน

การที่กฎหมายได้กำหนดให้วางเงินประกันไว้สูงถึงห้าล้านบาทนั้น เพื่อเป็นการกำหนดไว้ให้เป็นคุณสมบัติของบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดของผู้รับอนุญาตก็เพื่อเป็นมาตรการกำจัดการปรับเล็กๆ ซึ่งมีทุนน้อยให้เหลือเพียงบริษัทใหญ่ๆ ที่มีทุนในการจดทะเบียนและ เป็นบริษัทที่มั่นคงเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นของคนหางาน ที่จะเข้ามาติดต่อด้วยและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะได้เข้ามาควบคุมได้อย่างทั่วถึง

หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31 (7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความ รับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิก ธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 34 วรรคหนึ่ง)

ในกรณีที่เลิกธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะ ขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) ได้ก็ต่อเมื่อชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ ลดหลักประกันลง ให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะต้องรับผิดชอบได้ (มาตรา 34 วรรคสอง)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ขอรับหลักประกัน คืนภายในห้าปี นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกัน ดังกล่าวตกเป็นของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

### 3) การจ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้

การจ่ายเงินหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนกลางจ่ายได้ ดังนี้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผิดสัญญา คนหางานไม่ได้งานตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ใน สัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือ สำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครงานคนหางานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้ง คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ให้แก่คนหางานนั้น แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังไม่ ดำเนินการดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิเหตุที่ต้องจัดการดังกล่าว นายทะเบียนจะจัดการ ให้คนหางานเดินทางกลับ โดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้กับนายทะเบียนตามมาตรา 9 (11) หรือกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผิดสัญญาจัดหางาน โดยสาเหตุ



เช่นเดียวกัน ไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางไปทำงานได้ หรือคนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานและคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดแก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดที่เรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่าย หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศแล้วแต่กรณี ในกรณีคนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวัน นับแต่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามที่ได้กล่าวมา ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) คืนให้แก่คนหางาน เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วต้องแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบโดยเร็ว

#### 4) กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ในการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ รัฐได้กำหนดมาตรการในการควบคุมบริษัทจัดหางานบังคับไว้อีกหนึ่งกรณีหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 52 และมาตรา 53 กล่าวคือ

ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นมากองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางาน เรียกว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางาน ประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้าง หรือคนหางานส่งเข้ากองทุน

(3) ดอกผลของกองทุน

(4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34 (มาตรา 34 วรรคท้าย)

หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31 (7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 นั้น ในกรณีเล็ก ประกอบธุรกิจจัดหางานผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ขอรับหลักประกัน ค้ำภายในห้าปี นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเล็กประกอบธุรกิจจัดหางานให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็น ของกองทุน<sup>39</sup>

เงินและทรัพย์สินอื่นที่กล่าวมาให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน ส่วนการบริหารกองทุนและควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตาม ระเบียบรัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง<sup>40</sup>

กิจการที่จะใช้จ่ายเงินกองทุนดังกล่าวนี้ ได้แก่ กิจการดังต่อไปนี้

- (1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
- (2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือ

ทายาทโดยธรรมของบุคคลดังกล่าว

- (3) การคัดเลือก การทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศ

ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบฯ ที่รัฐมนตรีกำหนด<sup>41</sup>

ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นประธานกรรมการและบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 6 คนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็น กรรมการและเลขานุการ<sup>42</sup>

รายได้ของกองทุนให้รับได้จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

ให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางานเรียกว่า “กองทุนเพื่อ ช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ” เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือคนหางานไป

<sup>39</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 9. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

<sup>40</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 52. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

<sup>41</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 53. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

<sup>42</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 54. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.



ทำงานในต่างประเทศ ในกิจการที่กำหนดไว้ในมาตรา 53 เงินกองทุนดังกล่าวประกอบด้วยเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างหรือคนหางานส่งเข้ากองทุน ดอกผลของกองทุน เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และเงินหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเล็กประกอบธุรกิจจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) คั้นภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเล็กประกอบธุรกิจจัดหางาน หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน (มาตรา 34 วรรคท้าย) ทั้งนี้เงินและทรัพย์สินข้างต้นให้ส่งเข้าเป็นรายได้ของกองทุน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การรับเงิน ให้รับได้เป็นเงินสดหรือเช็คที่ธนาคารในประเทศไทยเช่นสั่งจ่ายตัวแลกเงินของธนาคารในประเทศไทย หรือธนาคารที่สั่งจ่ายในนามของอธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ในกรณีเป็นเช็คให้รับเฉพาะเช็คขีดคร่อมและขีดฆ่าคำว่า “ผู้ถือ” ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

การรับเงินที่ส่งเข้ากองทุนให้รับก่อนคนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร หากผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามที่กำหนดต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท หรือสามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนสุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า (มาตรา 84)

การรับชำระเงินเข้ากองทุนให้กรมจัดหางานออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้ชำระเงินทุกครั้ง

การกำหนดอัตราเงินที่ส่งเข้ากองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

1) ให้กำหนดอัตรากำหนดการส่งเงินเข้ากองทุนสำหรับคนหางานแต่ละคน ดังนี้<sup>43</sup>

(1) คนหางานซึ่งจะไปทำงานในประเทศในทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี ให้จัดส่งในอัตราห้าร้อยบาทต่อคนหางานหนึ่งคน

(2) คนหางานซึ่งจะไปทำงานในประเทศเนการาบรูไนดารุสซาลาม ราชอาณาจักรรัฐคูเวต รัฐบาร์เรน รัฐสุลต่านโอมาน รัฐอิสราเอล ราชอาณาจักรราชอาณาจักรอิตาลี ราชอาณาจักรโมร็อกโก ราชอาณาจักรอิหร่าน ราชอาณาจักรอิหร่าน สหราชอาณาจักรอิตาลี สาธารณรัฐจิบูตี สาธารณรัฐคูนิเซีย สาธารณรัฐประชาธิปไตยซูดาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยโซมาลี สาธารณรัฐประชาธิปไตย

<sup>43</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2538. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 112, ตอนที่ 39.



ประชาชนแอลจีเรีย สาธารณรัฐเลบานอน สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย สาธารณรัฐอาหรับเยเมน สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์ สาธารณรัฐอิรัก สาธารณรัฐอิสลามมอริเตเนีย สาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน และฮ่องกง ให้จัดส่งในอัตราสี่ร้อยบาท ต่อคนงานหนึ่งคน

(3) คนงานซึ่งจะไปทำงานในประเทศอื่นนอกจากประเทศตามข้อ (1) และ (2) ให้จัดส่งในอัตราสามร้อยบาท ต่อคนงานหนึ่งคน

2) ให้ผู้มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในข้อ 1 พร้อมทั้งยื่นแบบ จง. 11 ท้ายกฎกระทรวงนี้ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ก่อนคนงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

3) ให้คนงานซึ่งจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองตามมาตรา 48 ซึ่งสมัครใจส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 48 ทวิ วรรคหนึ่ง ยื่นคำขอส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในข้อ 1 ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อนคนงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

4) ในกรณีที่คนงาน ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนอยู่แล้ว ไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนใหม่ตามมาตรา 48 ทวิ วรรคสาม ถ้าคนงานนั้นประสงค์ที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 53 จากกองทุนต่อไป ให้คนงานนั้นจัดให้นายจ้างหรือตนเองยื่นคำขอส่งเงินเข้ากองทุนภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม พร้อมทั้งส่งสำเนาสัญญาจ้างเดิมและสัญญาจ้างใหม่ที่คนงานทำกับนายจ้างใหม่ด้วย

การยื่นคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ณ กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนงานไปทำงาน ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้ยื่น ณ สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือ ณ สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลในเขตประเทศนั้นตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

5) เงินที่ส่งเข้ากองทุนตามกฎหมายนี้

(1) ในกรณีที่ส่งเงิน ณ กรมการจัดหางาน ให้ส่งเป็นเงินสด หรือส่งเช็คที่ธนาคารในประเทศไทยเป็นผู้ออกให้ ตัวแลกเงินของธนาคารในประเทศโดยส่งจ่ายในนามกองทุนหรือส่งเป็นธนาคติโดยระบุนามอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้รับเงินตามธนาคตินั้น

(2) ในกรณีที่ส่งเงิน ณ สำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย ให้ส่งเป็นเงินสด

เมื่อได้รับเงินครบถ้วนตามอัตราที่กำหนดในข้อ 1. แล้ว ให้อธิบดีจัดให้มีการออกหลักฐานการรับเงินให้แก่ผู้ที่ส่งเงินเข้ากองทุนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และออกบัตรสมาชิกกองทุนให้แก่คนหางานตามแบบท้ายกฎกระทรวงนี้

6) ในกรณีที่เงินที่ส่งเข้ากองทุนเป็นเงินตราต่างประเทศให้เทียบตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนั้นในขณะส่งเงินเข้ากองทุน

**ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549<sup>44</sup>**

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“สมาชิกกองทุน” หมายความว่า คนหางานซึ่งตนเองหรือนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ส่งเงินเข้ากองทุน

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่สมาชิกกองทุนได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือผลกระทบบางทางจิตใจ ทั้งนี้ การได้รับอันตรายต้องมิได้เกิดจากการที่สมาชิกกองทุนเป็นผู้ก่อให้เกิดขึ้นเนื่องมาจากการกระทำอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด

“พิการ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะที่เห็นได้อย่างชัดเจน หรือกรณีที่แพทย์วินิจฉัยแล้วว่ามีความบกพร่องทางจิตใจ

“ทุพพลภาพ” การสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ หรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนประกอบกรณีที่ไม่ได้เกินยี่สิบวันโดยการวินิจฉัยของแพทย์

1) ให้จ่ายเงินกองทุนในกิจการต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้สมาชิกกองทุนซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ซึ่งมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

ก. ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น โดยให้จ่ายตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท ในกรณีที่ค่าใช้จ่ายเกินวงเงินที่กำหนด ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเงินเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ข. ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ในการจัดการให้สมาชิกกองทุนเดินทางกลับประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็น

<sup>44</sup> ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 123, ตอนที่ 44 ง.

ก. เงินชดเชยค่าใช้จ่ายแก่ผู้รับอนุญาตจัดงานที่ได้รับอนุมัติจากอธิบดี ตามมาตรา 41 และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528

(2) ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศ หรือตายาทโดยธรรมชาติของสมาชิกตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมี ค่าใช้จ่ายและหรือเงินสงเคราะห์ ดังนี้

ก. กรณีสมาชิกกองทุนประสบอันตรายก่อนไปทำงานในต่างประเทศหรือ ประสบอันตรายในประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินคนละ สามหมื่นบาท

ข. กรณีสมาชิกกองทุนต้องเดินทางกลับประเทศไทยเพราะถูกเลิกจ้างเพราะมี สาเหตุมาจากการประสบอันตรายและเข้ารับการรักษาด่วนในโรงพยาบาลในต่างประเทศ ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์คนละหนึ่งหมื่นบาท

ค. กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพในระหว่างที่เป็นสมาชิก กองทุน แม้ว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในประเทศไทยหรือ ต่างประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์กรณีพิการคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท หรือกรณีทุพพลภาพคนละ สามหมื่นบาท กรณีเหตุเกิดในต่างประเทศให้จ่ายเมื่อสมาชิกกองทุนกลับเข้ามาในราชอาณาจักร

ง. กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ ได้แก่ รอคอยเข้าทำงานใหม่ รอคอย ส่งกลับประเทศไทย รอคอยดำเนินคดี เป็นเหตุให้สูญเสียรายได้จากการทำงาน หรือไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากนายจ้าง โดยไม่ใช่ความผิดของสมาชิกกองทุน หรือกรณีอื่นในลักษณะเดียวกัน ให้ จ่ายค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นให้แก่สมาชิกกองทุน ระหว่างที่อยู่ในต่างประเทศ โดยให้จ่ายตามจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท หากใช้จ่ายเกินวงเงินที่ กำหนด ให้อธิบดีสั่งจ่ายเงินเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

จ. กรณีต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน เนื่องจากผลการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลของประเทศนั้น พบว่าเป็นโรคที่ตามข้อบังคับของ ทางการประเทศนั้นห้ามมิให้ทำงานในประเทศต่อไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์คนละสองหมื่นห้าพัน บาท สำหรับสมาชิกที่ถูกส่งตัวกลับภายในหกเดือนแรกของการเป็นสมาชิกกองทุน หรือคนละ หนึ่งหมื่นห้าพันบาท สำหรับสมาชิกกองทุนที่ถูกส่งกลับหลังจากทำงานไปแล้วเกินกว่าหกเดือน แต่ยังไม่สิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน





ฉ. กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิก เนื่องจากปัญหาภัยสงคราม หรือปัญหาความไม่สงบ หรือจากภัยธรรมชาติ หรือเกิดโรคระบาด ซึ่งทางการของประเทศนั้นๆ ประกาศแล้วให้จ่ายเงินบรรเทาความเดือดร้อนคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ช. กรณีจัดที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศให้จ่ายค่าเช่าสถานที่ ค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายอื่นๆ รวมทั้งค่าภาษีเท่าที่จำเป็นในการจัดการและการบริหารที่พักฉุกเฉินตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

ซ. กรณีสมาชิกกองทุนถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดซึ่งมิใช่เกิดจากการกระทำโดยเจตนาในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งกับนายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างที่เป็นสมาชิกกองทุน ให้จ่ายเป็นค่าทนายความเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินหนึ่งแสนบาท

ณ. กรณีเสียชีวิตให้จ่ายเงินสงเคราะห์ในการจัดการศพและเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ทายาทโดยธรรมของสมาชิกกองทุนตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กรณีสมาชิกกองทุนประสบอันตรายก่อนไปทำงานในต่างประเทศจนถึงแก่ชีวิตให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสามหมื่นบาท กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิตขณะกลับมาจากในประเทศไทยให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสามหมื่นบาท กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิตในต่างประเทศให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสี่หมื่นบาท ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการจัดการศพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสี่หมื่นบาท

(3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายกรณีต่างๆ ในอัตราที่ประหยัด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่

ก. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว ค่าวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นของทางราชการในการคัดเลือกและฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ข. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการทดสอบฝีมือคนหางานซึ่งจะไปทำงานในต่างประเทศ

การขอรับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายตาม (ก) และ(ข) นั้น หากได้รับอนุมัติจากเงินงบประมาณจะใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้

(4) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการโอนเงินกองทุน และค่าธรรมเนียมการให้บริการรับ-ส่งเงินตามที่ธนาคารเรียกเก็บ

(5) ภายใต้มาตรา 53 ค่าใช้จ่ายอื่นใดที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อนี้ หากมีความจำเป็นและมีเหตุอันสมควร ให้อธิบดีสั่งจ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กานสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนได้โค่นค่าแนะนำของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

3.4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมไทยกับกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบขอบข่ายความคุ้มครอง (Coverage)

|                     | ประเทศไทย                                                                                                                                                                                                                                                         | ประเทศฟิลิปปินส์ <sup>45</sup>                                                                                                                                                           | ประเทศญี่ปุ่น <sup>46</sup>                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ขอบข่ายความคุ้มครอง | บังคับใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป <sup>47</sup> ผู้ประกันตนจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมต่อเนื่อง <sup>48</sup> ในปัจจุบันให้ | ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ | มีระบบประกันสังคมอยู่ 2 ระบบหลัก ได้แก่ การประกัน บำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ใช้ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมรวมกะลาสีด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) ใช้กับ |

<sup>45</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 1-3.

<sup>46</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งสดดา) วิเชียรชม, 2540: 14-15.

<sup>47</sup> พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป พ.ศ. 2545.

<sup>48</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 33.

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

|  | ประเทศไทย                                                                                                                   | ประเทศฟิลิปปินส์ <sup>49</sup> | ประเทศญี่ปุ่น <sup>50</sup>                                                                                                                  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | ความคุ้มครองกับบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ลูกจ้าง <sup>51</sup> โดยการขยายการประกันตนโดยสมัครใจ และการประกันตนของผู้ประกอบอาชีพอิสระ |                                | พลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่อายุ 20-64 ปี |

<sup>49</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 1-3.

<sup>50</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2540: 14-15.

<sup>51</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 40.



ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบการจ่ายเงินสมทบ (Contribution)

|                     | ประเทศไทย <sup>52</sup>                                                                                                                                                | ประเทศฟิลิปปินส์ <sup>53</sup>                                                                                                                                                        | ประเทศญี่ปุ่น <sup>54</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การจ่ายเงิน<br>สมทบ | จ่าย 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง<br>ลูกจ้าง จะจ่ายเท่าๆ กัน<br>ในอัตราร้อยละ 5 ของ<br>ค่าจ้างของผู้ประกันตน<br>และรัฐบาลจ่ายใน<br>อัตราร้อยละ 2.75 ของ<br>ค่าจ้างของผู้ประกันตน | 1. โครงการ<br>ประกันสังคม<br>- ลูกจ้าง ร้อยละ<br>3.36 ของรายได้<br>- นายจ้างร้อยละ<br>5.04 ของรายได้<br>2. โครงการประกัน<br>สุขภาพ<br>- ลูกจ้างและนายจ้าง<br>ร้อยละ 1.25 ขอ<br>รายได้ | 1. การประกันบำนาญ<br>ลูกจ้าง<br>- นายจ้างและลูกจ้าง<br>ออกไม่เท่ากัน คือ ลูกจ้าง<br>ชายออกร้อยละ 7.25<br>ลูกจ้างหญิง ร้อยละ7.75<br>ของเงินเดือน<br>2. ระบบโครงการ<br>ประกันบำนาญแห่งชาติ<br>รัฐบาลออกร้อยละ 33.3<br>ของผลประโยชน์และ<br>ค่าบริการส่วนที่เหลือ<br>นายจ้างและลูกจ้างออก<br>สมทบ แต่ขาดข้อมูลว่าแต่ละ<br>ฝ่ายต้องสมทบเท่าไร |

<sup>52</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115, ตอนที่ 119.

<sup>53</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 9.

<sup>54</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม, 2540:14-15.

ตารางที่ 3.3 เปรียบเทียบเงื่อนไขการเกิดสิทธิ (Qualifying Condition)

|                                                                                    | ประเทศไทย                                                                  | ประเทศฟิลิปปินส์ <sup>55</sup>                                                                                                            | ประเทศญี่ปุ่น <sup>56</sup>         |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. กรณีประสบ <sup>57</sup><br>อันตรายหรือเจ็บป่วย<br>อันมิใช่เนื่องจากการ<br>ทำงาน | จ่ายเงินสมทบครบ<br>3 เดือน ภายใน 15<br>เดือน                               | จ่ายเงินสมทบครบ 3<br>เดือน ภายใน 12 เดือน                                                                                                 | ต้องทำงานในรอบ<br>12 เดือนที่ผ่านมา |
| 2. กรณีตาย <sup>58</sup>                                                           | จ่ายเงินสมทบ<br>มาแล้วไม่น้อยกว่า<br>1 เดือน ภายใน<br>6 เดือน              | จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่<br>น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน<br>ไตรมาสการเสียชีวิต                                                                     | ต้องทำงานในรอบ<br>12 เดือนที่ผ่านมา |
| 3. กรณีทุพพลภาพ <sup>59</sup>                                                      | จ่ายเงินสมทบครบ<br>3 เดือน ภายใน 15<br>เดือน                               | ต้องจ่ายเงินสมทบอย่าง<br>น้อย 36 เดือน ก่อน 6<br>เดือน ของการเกิด<br>ทุพพลภาพ                                                             | ต้องทำงานในรอบ12<br>เดือนที่ผ่านมา  |
| 4. กรณีคลอดบุตร <sup>60</sup>                                                      | จ่ายเงินสมทบครบ 7<br>เดือนภายในระยะ<br>เวลา 15 เดือน<br>จำนวนไม่เกิน2ครั้ง | 1. ต้องอยู่ระหว่างการ<br>มีงานทำและครอบคลุม<br>การคลอดบุตรจำนวน<br>4 ครั้ง<br>2. ลูกจ้างต้องจ่ายเงิน<br>สมทบครบ 3 เดือน<br>ภายใน 12 เดือน | ต้องทำงานในรอบ<br>12 เดือนที่ผ่านมา |

<sup>55</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์.  
หน้า 9.

<sup>56</sup> นิคม จันทรวิทุร. เล่มเดิม. หน้า 27-28.

<sup>57</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 62.

<sup>58</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 73.

<sup>59</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 69.

<sup>60</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 65.

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

|                                    | ประเทศไทย                                                                                                                                     | ประเทศฟิลิปปินส์                                         | ประเทศญี่ปุ่น                                                                              |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. กรณีสงเคราะห์บุตร <sup>61</sup> | จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คนและมีอายุไม่เกิน 6 ปี | —                                                        | ใช้กับพลเมืองที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และมีอายุต่ำกว่า 3 ปี ผู้ประกันไม่ต้องออกเงินสมทบ |
| 6. กรณีชราภาพ <sup>62</sup>        | จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือนก่อนออกจากงาน                                                                                          | ต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน ก่อนออกจากงาน | กำหนดไว้เป็นบำนาญชราภาพ ลูกจ้างต้องสมทบเงินมาแล้วไม่ต่ำกว่า 25 ปี                          |
| 7. กรณีว่างงาน <sup>63</sup>       | จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน                                                                       | -                                                        | ต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน สุดท้าย ก่อนการว่างงาน     |

<sup>61</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 74.

<sup>62</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 76.

<sup>63</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 78.



ตารางที่ 3.4 เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทน (Benefit)

|                                                     | ประเทศไทย                                                                                                                                                                                                           | ประเทศฟิลิปปินส์ <sup>64</sup>                                                                                                                                                                                                            | ประเทศญี่ปุ่น <sup>65</sup>                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน <sup>66</sup> | 1. การรับบริการทางการแพทย์<br>2. เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วันปีละไม่เกิน 180 วัน (เว้นแต่โรคเรื้อรัง)<br>3. ค่าอวัยวะเทียมหรือ ค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคตามประเภทราคาที่กำหนด | 1. การรับบริการทางการแพทย์<br>2. เงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายวันเท่ากับร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวันเป็นเวลา 6 เดือน สูงสุดภายใน 12 เดือน                                                                                                    | 1. ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด ค่าโรงพยาบาล การทำฟัน ประโยชน์ทดแทนเงินสด<br>2. เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้าย |
| 2. กรณีตาย <sup>67</sup>                            | 1. ค่าทำศพ 40,000 บาท<br>2. เงินสงเคราะห์ทายาท ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนเสียชีวิต                                                                                                                               | 1. เงินบำนาญตลอดชีพ<br>2. เงินช่วยเหลือเป็นเงินก้อน<br>3. บำนาญขั้นต่ำรายเดือน คือ 1,200 เปโซ สำหรับผู้จ่ายเงินสมทบครบ 120 เดือน ก่อนตาย ส่วนผู้ส่งเงินสมทบมากกว่า 36 เดือน แต่น้อยกว่า 120 เดือน จะได้รับบำนาญเดือนละอย่างต่ำ 1,000 เปโซ | บำนาญตกทอด รวมทั้งเงินเสริมเมื่อมีผู้อยู่ในอุปการะ                                                                                                                      |

<sup>64</sup> สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 9.

<sup>65</sup> นิคม จันทรวิทุร. เล่มเดิม. หน้า 27-28.

<sup>66</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 64.

<sup>67</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 101 ก.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

|                 | ประเทศไทย                                                                                                                                                                                                   | ประเทศฟิลิปปินส์                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ประเทศญี่ปุ่น                                                                         |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. กรณีทุพพลภาพ | 1. ค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริง ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อเดือน <sup>68</sup><br>2. เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต <sup>69</sup><br>3. ค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ทายาทตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ | 1. บำนาญรายเดือนหรือเงินก้อนแก่ผู้ทุพพลภาพถาวร<br>2. จ่ายบำนาญตลอดชีพแก่ผู้ทุพพลภาพทั้งสิ้นเชิง<br>3. เงินบำนาญตกทอดเต็มร้อยละ100 แก่ภรรยาและบุตรในอุปการะ<br>4. บำนาญรายเดือนขั้นต่ำเดือนละ 1,200 เปโซสำหรับผู้จ่ายเงินสมทบ 120 เดือนก่อนเดือนที่พิการและหากจ่ายเงินสมทบระหว่าง 36-120 เดือนจะได้รับบำนาญ 1,000 เปโซ | บำนาญทุพพลภาพ                                                                         |
| 4. กรณีคลอดบุตร | 1. ผู้ประกันตนชาย - ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 12,000 บาท/ครั้ง (เบิกให้แก่ภรรยา) <sup>70</sup>                                                                                                                    | 1. เงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายวัน โดยจ่ายร้อยละ100ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน เป็นเวลา 6 เดือน สูงสุดภายใน                                                                                                                                                                                                                | 1. เงินทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยจ่ายให้ 42 วัน ก่อนคลอด และ 56 วัน หลังคลอด |

<sup>68</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538.

<sup>69</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 71.

<sup>70</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

|                                    | ประเทศไทย                                                                                                                                                                                                          | ประเทศฟิลิปปินส์                                                                                                                     | ประเทศญี่ปุ่น                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | 2. ผู้ประกันตนหญิง<br>- ค่าคลอดบุตร<br>เหมาจ่าย 12,000 บาท/ครั้ง <sup>71</sup> และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร เหมาจ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน<br>3. ลาคลอดได้ไม่เกิน 2 ครั้ง <sup>72</sup> | ระยะเวลา 2 เดือน ก่อนการคลอด การแท้ง เป็นเวลา 60 วัน สำหรับการคลอดปกติและ 78 วัน สำหรับการผ่าตัด โดยมีสิทธิสำหรับคลอดไม่เกิน 4 ครั้ง | (รวม 98 วัน)                                                                                                                                                                           |
| 5. กรณีสงเคราะห์บุตร <sup>73</sup> | บุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 15 ปี ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น โดยจะได้รับในอัตรา 350 บาท ต่อเดือนต่อบุตรหนึ่งคน                                                    | -                                                                                                                                    | ใช้กับพลเมืองที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 3 ปี (พ.ศ. 2537) โดยจะพิจารณาจากจำนวนเด็กที่ต้องอุปการะ เช่น เด็กคนแรกให้เงินช่วย 5,000 เยน และคนที่สองให้ 10,000 เยน ต่อเดือน |

<sup>71</sup> ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549.

<sup>72</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 67.

<sup>73</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542, มาตรา 75 ตรี.



ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

|                             | ประเทศไทย                                                                                                                                                                                                                | ประเทศฟิลิปปินส์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ประเทศญี่ปุ่น |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 6. กรณีชราภาพ <sup>74</sup> | 1. ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน จะได้รับเงินชราภาพคืนในรูปของบำเหน็จชราภาพจ่ายให้เป็นเงินก้อนครั้งเดียว สำหรับผู้ประกันตนที่นำส่งเงินสมทบครบ 180 เดือน จะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพโดยจ่ายเป็นบำนาญตลอดชีวิต | 1. หากครบเกษียณอายุแต่จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 120 เดือน ผู้ประกันตนอาจเลือกจ่ายเงินสมทบต่อไปจนครบ หรืออาจขอรับประโยชน์ทดแทนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่จ่ายไปทั้งหมดบวกดอกเบี้ย<br>2. ถ้าผู้รับบำนาญตาย บำนาญจะตกแก่ภรรยาที่มีชีวิต จนกว่าจะแต่งงานใหม่และบุตร<br>3. บำนาญขั้นต่ำเดือนละ 2,400 เปโซสำหรับผู้จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 240 เดือน ก่อนเดือนที่เกษียณส่วนผู้จ่ายสมทบมากกว่า 120 เดือน จะได้รับบำนาญขั้นต่ำเดือนละ 1,200 เปโซ | บำนาญชราภาพ   |

<sup>74</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 18. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 56 ก.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

|                              | ประเทศไทย                                                                                                                                                                                                                         | ประเทศฟิลิปปินส์ | ประเทศญี่ปุ่น                                                          |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 7. กรณีว่างงาน <sup>75</sup> | <p>1. กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วัน</p> <p>2. กรณีลูกจ้างลาออกจากงานเอง ได้รับเงินในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน</p> |                  | โดยผลประโยชน์ที่ได้รับร้อยละ60 ถึงร้อยละ 80 ของค่าจ้าง โดยกำหนดขั้นต่ำ |

<sup>75</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 79.