

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่ แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ

สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม ในกรณีที่แรงงานไทยหรือแรงงานประเทศอื่นที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เมื่อแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศก็เช่นเดียวกัน หากไปละเมิดสิทธิก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตด้วยความยุติธรรม ดังนั้น กฎหมายระหว่างประเทศ สนธิสัญญา ปฏิญญาสากลต่างๆ รวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานซึ่งถือว่าเป็นสิทธิแรงงาน สิทธิแรงงานก็คือสิทธิมนุษยชนที่ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ 1) มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) 2) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศภาคเอกชน ซึ่งทั้งสองต่างมุ่งเน้นในเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน¹

ในการคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยดำเนินการตามกฎหมายและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย นอกจากนั้น กองทุนเพื่อช่วยคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ยังไม่ได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานะความเป็นจริง

จากการศึกษากฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์ ให้ความคุ้มครองด้านสิทธิแก่แรงงานที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมไทย ซึ่งจะได้วิเคราะห์ศึกษาปัญหาในประเด็นดังต่อไปนี้

¹ กรมการจัดหางาน. (2552). สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อไปทำงานในต่างประเทศ (เอกสารประกอบการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ). หน้า 2.



4.1 ปัญหาในเรื่องขอบข่ายความคุ้มครอง

4.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการเป็นผู้ประกันตน

ขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม มีผลบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการด้วย เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวต้องทำงานอย่างเต็มที่เช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองเหมือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ส่วนที่กฎหมายประกันสังคมไม่ใช้บังคับนั้นได้กำหนดไว้ใน มาตรา 4 อันได้แก่ 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 2) ลูกจ้างขององค์การต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ 3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ 4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล โดยกฎหมายประกันสังคมแบ่งแยกผู้ประกันตนได้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้ประกันตนแบบบังคับที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน เป็นระบบไตรภาคีที่มีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามกฎหมาย หากไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ก็มีความผิดตามกฎหมาย ทั้งที่เป็นความผิดในส่วนของนายจ้างและความผิดในส่วน of ลูกจ้างแล้วแต่กรณี และ 2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ผู้ประกันตนโดยสมัครใจจะต้องเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ และได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และออกจากงานมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน หากผู้ประกันตนประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน เพราะหากเกินระยะเวลาดังกล่าวผู้ประกันตนก็จะสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ซึ่งจะทำให้ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม 3) ผู้ประกันตนอิสระ

จากการศึกษาขอบเขตของการบังคับใช้ของกฎหมายประกันสังคม ผู้เขียนเห็นว่าข้อยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมไทยตามมาตรา 4 (3) กรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการผู้ประกันตน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ ไม่ว่าจะไปประจำทำงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลานานเกินกว่า 6 เดือน ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างนั้นไม่ได้สิ้นสุดจากการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เพียงแต่ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสะดุดหยุดลง เมื่อ

ลูกจ้างของนายจ้างที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศกลับมาในประเทศไทย ก็สามารถกลับเข้ามาเป็นผู้ประกันตนต่อไปตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม แต่หากเป็นลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสิ้นสุดลง คือความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ลูกจ้างต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ เพราะหากลูกจ้างประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป จะต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน จะเห็นได้ว่าแตกต่างกับกรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทยและไปประจำทำงานในต่างประเทศ ที่ไม่มีระยะเวลาของการสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะไปประจำอยู่ในต่างประเทศเกินกว่า 6 เดือน เพราะได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม และตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การที่กฎหมายประกันสังคมบัญญัติให้ลูกจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทยและไปประจำทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมนั้น ยังไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม ที่มุ่งเน้นที่จะให้ลูกจ้างที่มีรายได้สูงจะต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าลูกจ้างที่มีรายได้น้อย แต่ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเท่าเทียม ตามหลักการจ่ายตามความสามารถ ซึ่งลูกจ้างของนายจ้างที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างที่มีรายได้สูงอยู่แล้ว ผู้เขียนเห็นว่าจะไม่ควรที่จะกำหนดข้อยกเว้นให้แก่ลูกจ้างของนายจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันด้านความมั่นคงทางสังคมที่ลูกจ้างทุกคนควรมีส่วนร่วมกัน และเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของลูกจ้าง

ส่วนขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น มีระบบประกันสังคมอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ การประกันบำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์รวมกะลาสีด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (Nation Pension Program) ครอบคลุมพลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันสังคมแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่มีอายุ 20-64 ปี

ส่วนขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ ปัจจุบันประเทศฟิลิปปินส์ใช้ระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในโครงการประกันสังคม 3 โครงการ ได้แก่ โครงการประกันสังคม ซึ่งดำเนินการตาม

กฎหมายประกันสังคม ให้ความคุ้มครองสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ โครงการประกันสุขภาพซึ่งดำเนินการตามกฎหมาย โครงการสวัสดิการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกของระบบประกันสังคม (SSS) รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในความอุปการะของสมาชิกซึ่งได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา และโครงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

4.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่จัดตั้งขึ้นนั้นมีข้อจำกัดทางกฎหมายที่เป็นอุปสรรคแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศหลังจากเดินทางกลับจากทำงานต่างประเทศ ซึ่งถือว่าไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถให้ความช่วยเหลือกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ครอบคลุมเพียงพอ และไม่สามารถสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศภายหลังจากกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือในกรณีแรงงานไทยประสบอันตราย หรือทุพพลภาพ แรงงานไทยที่ประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพแรงงานไทยจะได้รับเงินสงเคราะห์เป็นเงินจำนวน 30,000 บาท ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 ผู้เขียนเห็นว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่มีลักษณะการให้ความมั่นคงในการออมเงินแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้รับความเดือดร้อนเฉพาะก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือระหว่างการทำงานในต่างประเทศเท่านั้น แต่แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังได้รับความเดือดร้อนอย่างมากภายหลังจากเดินทางกลับมาประเทศไทย เมื่อพิจารณาสิทธิประโยชน์ที่แรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัย กรณีต่างๆ จะเห็นได้ว่า การเป็น

ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมนั้น ผู้ประกันตนแบบบังคับจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าและได้รับการคุ้มครองที่ครอบคลุมกรณีต่างๆ ถึง 7 กรณี สำหรับผู้ประกันตนแบบบังคับ กล่าวคือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ กรณีชราภาพ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน เป็นต้น หรือ ในกรณีสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบอิสระ ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน 3 กรณี กล่าวคือ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย เป็นต้น

ส่วนขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมฟิลิปปินส์จะให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยการประกันสังคมแบบสมัครใจไปยังแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ประกันตนแบบสมัครใจของฟิลิปปินส์จะได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ส่วนกฎหมายประกันสังคมญี่ปุ่นให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานชาวญี่ปุ่นที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยการประกันสังคมแบบสมัครใจ ซึ่งผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศญี่ปุ่นจะได้รับความคุ้มครองในระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าในเรื่องขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมไทย จำเป็นต้องขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วย เพื่อที่แรงงานนั้นจะได้มีความมั่นคงทางสังคมและเป็นการช่วยเหลือแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเมื่อกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีและยังเป็นหลักประกันว่าหากผู้ใช้แรงงานนั้น หากถูกหลอกลวงในต่างประเทศ เมื่อกลับมาสู่ประเทศไทยยังมีหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตต่อไป เพราะกฎหมายประกันสังคมมีลักษณะเป็นโครงการช่วยเหลือผู้ประกันตนให้มีรายได้เพียงพอต่อการปลดปล่อยความทุกข์ยากจากสาเหตุความไม่มั่นคงทางสังคม

4.2 ปัญหาในเรื่องเงินสมทบ

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยรัฐออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย มีปัญหาและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ

กฎหมายประกันสังคม มาตรา 46 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ

กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นจำนวนร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ และนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร้อยละ 5 ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคน และรัฐบาลจะต้องออกเงินสมทบอีกร้อยละ 5 ของเงินเดือนลูกจ้างแต่ละคน เป็นการแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ฝ่าย

โดยอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน จ่ายอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ รัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน รัฐบาลจะออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน โดยกำหนดค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบ บังคับแต่ละเดือนไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

ผู้เขียนเห็นว่า อัตราการส่งเงินสมทบที่กองทุนประกันสังคมใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตัวผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยและยังขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายประกันสังคมเพราะเป็นการก่อภาระให้แก่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยมาก เช่น ผู้ประกันตนแบบ บังคับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เมื่อเงินเดือนเกิน 15,000 บาท ก็จะจ่ายเงินสมทบเพียงเดือนละ 750 บาท เท่านั้น เพราะส่วนที่เกิน 15,000 บาท จะไม่นำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบ จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยถึงปานกลาง ส่วนผู้ประกันตนที่มีรายได้เกิน 15,000 บาท ถือว่าเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้มากก็จะถูกนำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า หากประเทศไทยเปลี่ยนมาใช้ระบบการเก็บอัตราเงินสมทบโดยไม่มีกำหนดเพดานสูงสุดไว้ที่เดือนละ 15,000 บาท และกำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้มากจ่ายตามความสามารถของผู้ประกันตนที่มีรายได้มาก(จ่ายตามรายได้ที่แท้จริง) จึงจะเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขและหลักการจ่ายตามความสามารถของกฎหมายประกันสังคมที่ให้ถือรายได้ของผู้ประกันตนเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจ่ายมากกว่าผู้ที่มีรายต่ำแต่ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเท่าเทียมกันและไม่เป็นการผลักภาระไปให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้

น้อย ในขณะที่ผู้ประกันตนที่มีรายได้ก็ต้องคำนวณเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมตามอัตราเงินเดือน

สำหรับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนจะต้องถูกบังคับให้ส่งเงินสมทบทันทีที่เข้ามาเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ จะเห็นได้ว่าการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนจะไม่ได้เกิดขึ้นจากความสมัครใจของผู้ประกันตนแต่เป็นการบังคับที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องเข้าระบบประกันสังคม ส่วนอัตราการส่งเงินสมทบนั้นตามกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ส่งเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่าย โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร คือ อัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่ากรณีใดเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง โดยหากกรณีใดเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เช่น การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างควรที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในส่วนนี้แทนลูกจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างผู้ประกันตนย่อมมีฐานะยากจนกว่านายจ้าง การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 ฝ่ายจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่ากันจึงเป็นการไม่เหมาะสม เพราะประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้นเป็นการที่ลูกจ้างกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างโดยตรง แต่หากกรณีใดเป็นประโยชน์ทดแทนส่วนตัวของลูกจ้างโดยแท้ ลูกจ้างก็ควรที่จะให้ลูกจ้างมีส่วนในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับนายจ้าง เช่น กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานด้วย ซึ่งเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ ในเรื่องอัตราการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น ลูกจ้างจะส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่านายจ้าง

4.2.2 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบอิสระ

ผู้ประกันตนอิสระมีพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป ให้ผู้ประกันตนอิสระจ่ายเงินสมทบ เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย โดยกำหนดให้ผู้ประกันตนอิสระจ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท

จะเห็นได้ว่า ปัญหาของกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนอิสระ ที่เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ตามกฎหมายประกันสังคมได้

ไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบอาชีพอิสระเท่าที่ควรเพราะปัญหาเรื่องอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบอาชีพอิสระ

กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ เป็นต้น เนื่องจากกองทุนประกันสังคมคำนวณรากฐานตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบปีละครั้งภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี เมื่อคำนวณออกมาเป็นรายเดือนแล้วผู้ประกันตนอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบเดือนละ 280 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณารายได้ของผู้ประกันตนอิสระส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย เช่น พ่อค้า แม่ค้า เป็นต้น การกำหนดให้จ่ายเงินสมทบเป็นรายปีเป็นการก่อภาระให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระมากเกินไป เพราะไม่มีการแบ่งจ่ายเป็นรายเดือน เช่นนี้ ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบการรายย่อยที่มีรายได้ไม่แน่นอนเพราะมีรายได้ตามสภาพเศรษฐกิจหรือขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการและงานที่ทำ อาจทำให้ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบในอัตราดังกล่าวได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการเป็นผู้ประกันตนอิสระ

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากมีการกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ต้องการเข้ามาในระบบประกันสังคม สามารถผ่อนส่งเงินสมทบได้ อาจจะเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ทำงานในกิจการขนาดเล็กหรือธุรกิจในการครอบครัวหรือการเกษตรรายเล็กที่ใช้แรงงานในครอบครัวเป็นหลัก และผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่มีฐานะยากจน รายได้ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมและขาดคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงของชีวิตจากการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่สามารถจูงใจให้กับผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคม และการจูงใจเพื่อเข้ามาในระบบประกันสังคมจะต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระมากเกินไป ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า จึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้ความคุ้มครองทางสังคมให้แก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ก็จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศให้มีหลักประกันทางสังคม และเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นต้องให้รัฐช่วยออกเงินสมทบร่วมกับผู้ประกันตนอิสระ เพราะรัฐก็ออกเงินสมทบส่วนหนึ่งร่วมกับผู้ประกันตนแบบบังคับจึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคม และเพื่อความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนอิสระ

สำหรับกรณีการขอคืนเงินสมทบ กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ในกรณีพิเศษผู้ประกันตนยังสามารถขอคืนเงินสมทบได้เท่ากับจำนวนเงินที่ถูกจ้างส่งสมทบและนายจ้างส่งสมทบให้รวมดอกเบี้ย หากไม่สามารถส่งต่อไปได้ ประโยชน์ทดแทนโครงการประกันสังคมที่สามารถขอเบิกเงินสมทบคืนได้ในกรณีพิเศษจะเป็นประโยชน์ทดแทนระยะยาวได้แก่ ชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย เป็นต้น

ส่วนการขอคืนเงินสมทบนั้น กฎหมายประกันสังคมของไทยไม่ได้กำหนดสิทธิให้ผู้ประกันตนสามารถกระทำได้ไม่ว่ากรณีใดๆ แต่หากผู้ประกันตนสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน เงินสมทบที่ผู้ประกันตนส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมก็จะตกเป็นเงินกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิที่จะขอเบิกเงินสมทบคืน ผู้เขียนเห็นว่า ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตน เพราะหากผู้ประกันตนสามารถขอคืนเงินสมทบได้เช่นเดียวกันประเทศฟิลิปปินส์ ก็จะเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ผู้ประกันตน ส่วนจำนวนเงินที่จะให้คืนนั้น อาจให้คืนเพียงบางส่วนพร้อมดอกเบี้ย แต่ก็มิใช่อยกเว้นกรณีผู้ประกันตนสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนจะต้องไม่กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจกระทำโดยประมาทอย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า กรณีการขอเบิกเงินสมทบคืนในกรณีพิเศษ หากนำมาใช้บังคับในกฎหมายประกันสังคมไทยก็จะเป็นการช่วยเหลือผู้ประกันตนที่มีข้อจำกัดสิทธิตามกฎหมายให้ได้รับความมั่นคงทางสังคมจากกฎหมายประกันสังคมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้

4.3 ปัญหาในเรื่องประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนเป็นความช่วยเหลือที่กองทุนประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัยหรือได้รับความเดือดร้อน โดยผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนแล้ว

อนึ่ง กฎหมายประกันสังคมไทยกำหนดประเภทของประโยชน์ทดแทนไว้ 7 กรณี ประกอบด้วย

- 1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- 2) กรณีทุพพลภาพ
- 3) กรณีคลอดบุตร
- 4) กรณีตาย
- 5) กรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) กรณีชราภาพ

7) กรณีว่างงาน

โดยผู้ประกันตนแบบบังคับจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน 7 กรณี ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ เมื่อผู้ประกันตนได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ส่วนผู้ประกันตนอิสระจะได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี ได้แก่ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ซึ่งกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้ผู้ประกันตนเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิเรื่องค่ารักษาพยาบาล แต่เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ขยายประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลให้กับผู้ประกันตนแบบบังคับให้สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน เพื่อที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย ซึ่งคู่สมรสที่มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะต้องมีหลักฐานการจดทะเบียนสมรส โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้ นายปิ่น วรณพินิจ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ศึกษาตัวเลขผู้ประกันตนและพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกองทุนประกันสังคม ให้แล้วเสร็จภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากนั้นจะแก้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก่อนเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร² ปัจจุบันการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมเพื่อคุ้มครองสิทธิบุตรและคู่สมรสผ่านคณะรัฐมนตรีแล้วอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา³

ผู้เขียนเห็นว่า หากคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาเห็นชอบให้ขยายประโยชน์ทดแทนครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนแบบบังคับตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอ ก็จะเป็นการให้ความคุ้มครองที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกันตนกับคู่สมรสและบุตรเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนอิสระในกรณีที่สิทธิประโยชน์ทดแทนนั้นไม่ครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนอิสระเช่นเดียวกับคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนแบบบังคับ ทั้งนี้ หากจะขยายประโยชน์ทดแทนให้ครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนอิสระ ก็จะเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งหลายสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนอิสระในระบบประกันสังคมมากขึ้น เพราะสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกันตนอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคมน้อยมาก ทั้งที่มีผู้ประกอบอาชีพอิสระมากกว่า 24 ล้านคน เพราะสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระนั้น ไม่ได้ความคุ้มครองครอบคลุม 7 กรณี เช่นเดียวกับผู้ประกันตนแบบบังคับ

² มติชน. (2552, 6 สิงหาคม). กรม.ไฟเขียวแก้ประกันสังคม ขยายสิทธิคลุม “คู่สมรส-บุตร.” อ้างถึงใน พิมพ์ เกษมเสาวภาคย์. (2553). ปัญหาการกำหนดค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคม เปรียบเทียบกับการประกันสุขภาพในกรมธรรม์ประกันสุขภาพภาคเอกชน. หน้า 147.

³ กระทรวงแรงงาน. (2553, 8 กุมภาพันธ์). “ข่าวประชาสัมพันธ์.” วารสารแรงงาน, ปีที่ 8. หน้า 13.

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นต้องขยายประโยชน์ทดแทนให้คุ้มครองครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนอิสระ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระบบกฎหมายประกันสังคม และเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น เพราะสามารถให้ความคุ้มครองการมีหลักประกันในการดำรงชีวิตแก่ผู้ประกันตนอิสระและสมาชิกในครอบครัว ด้วยเหตุที่ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ก็เพื่อต้องการให้ครอบครัวของตนเองนั้นอยู่ดีกินดีและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมที่ต้องการสร้างความมั่นคงทางสังคมทุกด้านในการดำรงชีวิตของประชาชน อีกทั้งยังเป็นการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม ในกรณีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนที่ประเทศไทยได้ให้การรับรอง และผู้เขียนเห็นว่า เพื่อเป็นการจูงใจส่งเสริมให้บุคคลเห็นประโยชน์และความสำคัญของการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนอิสระ จึงจำเป็นต้องขยายประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระเพิ่มจาก 3 กรณีเป็น 5 กรณี อันได้แก่ กรณีคลอด กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ และกรณีสงเคราะห์บุตร เป็นต้น

สำหรับกรณีสถานพยาบาล กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาลเพื่อที่จะกำหนดเอาไว้ในบัตรรับรองสิทธิได้เพียงแห่งเดียว เพราะสำนักงานประกันสังคมไทยใช้ระบบเหมาจ่าย การที่กฎหมายประกันสังคมใช้ระบบเหมาจ่ายทำให้ผู้ประกันตนไม่ว่าจะเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับหรือผู้ประกันตนอิสระไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการรักษาพยาบาลและให้บริการล่าช้ามาจากโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานประกันสังคม เพราะสำนักงานประกันสังคมได้จ่ายเงินรายหัวล่วงหน้าให้กับโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล โดยจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนดต่อผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อคนต่อปี เมื่อโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลได้รับเงินล่วงหน้าไปแล้วก็จะไม่ค่อยรับผิดชอบตามสัญญาในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน จนทำให้ผู้ประกันตนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการให้บริการของโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลที่มุ่งเน้นแต่ผลกำไรของตนเป็นหลัก โดยไม่ให้ความสำคัญในการทำการรักษาแก่ผู้ประกันตน ซึ่งแตกต่างกับประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นที่ผู้ประกันตนสามารถใช้บริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลหรือสถานบริการแห่งใดก็ได้ที่สำนักงานประกันสังคมเป็นคู่สัญญากับโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลนั้น โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ก็เนื่องมาจากการที่กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบใบเสร็จ ผู้เขียนเห็นว่า หากกฎหมายประกันสังคมไทยนำระบบใบเสร็จมาใช้ในประเทศไทยก็จะทำให้ผู้ประกันตนได้รับการบริการทางการแพทย์ที่ดีและจะได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคอย่างละเอียดด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย

สำหรับกรณีโรค กฎหมายประกันสังคมกำหนดกลุ่มโรคที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น กรณีโรคจิต ซึ่งจะไม่ได้รับความคุ้มครองยกเว้นกรณีเจ็บพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องให้ความคุ้มครองทั้งหมดไม่ควรกำหนดยกเว้น เนื่องจากปัจจุบันนี้มีผู้ประกันตนจำนวนมากที่เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของผู้ประกันตน และกรณีโรคไตวายเรื้อรัง กฎหมายประกันสังคมไทยกำหนดยกเว้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมไม่ควรกำหนดให้เป็นโรคที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง เพราะโรคไตวายเรื้อรังเป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งหากผู้ประกันตนไม่ได้รับความคุ้มครองก็จะทำให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยอาจไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้และยังจะเป็นการซ้ำเติมผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรังให้ได้รับความทุกข์ยากในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการขัดต่อหลักการของกฎหมายประกันสังคมที่ต้องการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของลูกจ้างผู้ประกันตน เมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งจะเป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรัง ซึ่งปัจจุบันมีผู้ประกันตนเป็นจำนวนไม่น้อยที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรัง ส่วนประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ความคุ้มครองครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

