

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมของผู้ประกอบอาชีพแคดดี้ : ศึกษาเฉพาะกรณีสนามกอล์ฟ A จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องงานที่มีคุณค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

การประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกมีรายได้ และรายจ่ายเงินสมทบที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อรับผิดชอบเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความเจ็บป่วยและประสบอันตราย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีรายได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงแรงงาน, สำนักงานประกันสังคม, ศูนย์สารนิเทศ, 2549, น. 1) สิทธิประโยชน์แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. การประกันกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยฉุกเฉินมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ผู้ประกันตนมีสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับตั้งแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานกรณีผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์ แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสัญญาจ้างแรงงาน หรือ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่ง จนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างสิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าค่าจ้างที่ได้รับน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

2. การประกันกรณีคลอดบุตร

สิทธิประโยชน์การประกันประเภทนี้มีหลักการทำนองเดียวกันกับการเจ็บป่วยและประสบอันตราย แต่ต้องให้การบริบาลทารกแรกคลอดเพิ่มเติมขึ้นด้วย ให้ความคุ้มครองสุขภาพมารดา และบุตร รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น และเพื่อให้ผู้ประกันตน หญิงผู้เป็นภรรยา หรือหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบเลขาธิการกำหนด กรณีผู้ประกันตนไม่มีภรรยา ทั้งนี้ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ผู้ประกันตนแต่ละคนจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรทั้งหมด 90 วัน เพื่อการดูแลตนเอง บุตร ช่วงก่อนคลอด และหลังคลอดได้

3. การประกันกรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 ตลอดชีวิต กรณีผู้ประกันตนทุพพลภาพถึงแก่ความตายจะได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท เงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนทุพพลภาพ ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง สำหรับการส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน การได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อรายได้ ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ

4. การประกันกรณีตาย

กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่เจ็บป่วยและประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ได้รับสิทธิเมื่อส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตายให้จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ดังนี้

4.1 เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องไม่น้อยกว่า 100 เท่าของ อัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้จ่ายให้แก่บุคคล ตามลำดับ ได้แก่ บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหน้าที่ออร์แกนเป็นผู้จัดการศพ ได้แก่ สามี ภรรยา บิดา มารดา บุตร หรือบุคคลอื่น ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

4.2 เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตน ทำหน้าที่ออร์แกนเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ หากผู้ประกันตนมิได้มีหน้าที่ออร์แกนไว้ให้นำมา เฉลี่ย จ่ายให้แก่สามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนั้นก่อนถึงแก่ ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปีให้จ่ายเงินสงเคราะห์ เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง สำหรับผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

5. การประกันกรณีสงเคราะห์บุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อได้ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 12 เดือนภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่ผู้ประกันตนได้รับ สิทธิเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่าย เดือนละ 350 ต่อบุตร 1 คน โดยสามารถเบิกได้คราวละไม่เกิน 2 คน สำหรับบุตรชอบด้วย กฎหมาย (ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น) ตั้งแต่แรกเกิด จนถึง 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่ เกิน 6 ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์

6. การประกันกรณีชราภาพ

แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีเงินบำนาญชราภาพและกรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

6.1 กรณีเงินบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่ง เงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะ 180 เดือนหรือไม่ก็ตาม และเมื่อมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง สิทธิที่ผู้ประกันตนได้รับ ดังนี้

6.1.1 กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ให้ได้รับเงินชำนายชราภาพใน อัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือน สุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

6.1.2 กรณีจ่ายเงินสมทบมากกว่า 180 เดือน ให้รับเพิ่มอัตราเงินชราภาพ ตามข้อที่ 1 ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับ ระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

6.1.3 กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย ภายใน 60 เดือน นับเฉพาะเดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพแก่ผู้มีสิทธิจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

6.2 กรณีเงินบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่งเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย สิทธิที่ผู้ประกันตนได้รับ ดังนี้

6.2.1 กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือนขึ้นไป จ่ายเงินบำนาญชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ

6.2.2 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จ่ายเงินบำนาญชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพพร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคม ประกาศกำหนด

7. การประกันการว่างงาน

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน ผู้ประกันตนที่ว่างงานจะได้รับ ความช่วยเหลือการบริการจัดหางาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และรับเงินทดแทน กรณี ถูกเลิกจ้าง ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนในระหว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วัน กรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไม่แน่นอน ได้รับเงินทดแทน ในระหว่างการว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 90 วัน หากในภายใน 1 ปีปฏิทินมี การยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานทั้งกรณีถูกเลิกจ้าง และกรณีลาออกหรือสิ้นสุด สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไม่แน่นอน ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่าง การว่างงานรวมกันไม่เกิน 90 วัน

การประกันตนโดยสมัครใจ

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยส่งเงินสมทบเป็นรายเดือน 2 ส่วน คือ

ส่วนของผู้ประกันตน และส่วนของนายจ้าง ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเดือนละ 4,800 บาท ทั้งนี้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะได้รับความคุ้มครอง 6 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ เช่นเดียวกับผู้ประกันตนในสถานประกอบการ (ยกเว้นว่างงานไม่ได้รับการคุ้มครอง)

ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือ บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และมีความประสงค์สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนของโครงการประกันสังคม โดยปี 2541 เป็นต้นไป ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ต้องนำส่งเงินสมทบปีละ 3,360 บาท โดยเฉลี่ยเดือนละ 280 บาท ทั้งนี้จะได้รับความคุ้มครอง 3 กรณี คือ คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย

คณะกรรมการประกันสังคม (ชุดที่ 8) ในการประชุมครั้งที่ 16/2548 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2548 มีมติเห็นชอบแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประเด็นเกี่ยวข้องกับการขยายความคุ้มครองตามมาตรา 5 มาตรา 21 มาตรา 24 และมาตรา 40 เสนอกระทรวงแรงงานพิจารณา ตามขั้นตอนในการออกกฎหมาย

มาตรา 5 ปรับคำนิยามลูกจ้างใหม่ โดยถือว่าผู้ที่ทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เป็นลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

มาตรา 21 แยกกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบเป็นกองทุนย่อย ภายใต้กองทุนประกันสังคมเพื่อประโยชน์ในการบริหาร

มาตรา 24 ห้ามมิให้กองทุนย่อย ภายใต้กองทุนประกันสังคมเพื่อประโยชน์ในการบริหารใช้เงินกองทุนประกันสังคม เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับแรงงานนอกระบบ

มาตรา 40 กำหนดหลักเกณฑ์การเป็นผู้ประกันตน การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน และการสนับสนุนเงินของรัฐบาล ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

โครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม ประมาณอัตราเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ทดแทนเสนอคณะกรรมการประกันสังคมเห็นชอบเพื่อใช้ในการประกอบการรับฟังความคิดเห็น (เชิงพิจารณา) ระหว่างวันที่ 19-3 ตุลาคม 2548 ตามชุดสิทธิประโยชน์ดังนี้ (สลิต แก้วละมุล, 2549, น. 61)

ชุดที่ 1 กรณีชราภาพอย่างเดียว จ่ายเงินสมทบ 150 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อจ่ายเงินครบ 15 ปีขึ้นไป รับเงินบำนาญขั้นต่ำ 500 บาทต่อเดือน หากจ่ายเงินเกิน 15 ปีจะได้รับเงินเพิ่มตามจำนวนปีที่เกินอีกปีละ 100 บาท

ชุดที่ 2 กรณีชราภาพ และกรณีตาย จ่ายเงินสมทบ 200 บาท ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเหมือนชุดที่ 1 และกรณีตายได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

ชุดที่ 3 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ จ่ายเงินสมทบ 200 บาท สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีเจ็บป่วย ผู้ประกันตนจะได้รับการรักษาพยาบาล และเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 บาท ต่อครั้งต่อปีไม่เกิน 4 ครั้ง กรณีคลอดบุตรรับค่าคลอดบุตร 4,000 บาท และเงินสงเคราะห์การหยุดงาน 500 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง คนละไม่เกิน 2 ครั้ง สำหรับกรณีทูพพลภาพได้รับค่ารักษาพยาบาล 2,000 บาทต่อเดือน และเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 บาทต่อเดือนจนกว่าจะสิ้นชีวิต

ชุดที่ 4 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย จ่ายเงินสมทบ 250 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพได้รับเหมือนชุด 3 และกรณีตายได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

ชุดที่ 5 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย และชราภาพ จ่ายเงินสมทบ 300 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตายได้รับเหมือนชุด 4 กรณีชราภาพได้รับบำนาญ หรือเงินบำเหน็จเหมือนชุดที่ 1

ชุดที่ 6 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ และสงเคราะห์บุตรจ่ายเงินสมทบ 350 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตายได้รับเหมือนชุด 4 กรณีชราภาพได้รับบำนาญ หรือเงินบำเหน็จเหมือนชุดที่ 1 และกรณีสงเคราะห์บุตรได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตั้งแต่แรกเกิดจนครบ 6 ปีรายละ 200 บาทต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ต่อลูกจ้างและอาจจะครอบคลุมสมาชิกในครอบครัวด้วย ซึ่งนายจ้างมิใช่ว่าจะไม่ได้รับผลประโยชน์แต่อย่างใด ๆ แม้ว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจะเป็นทางอ้อม ทำยที่สุดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ได้รับจากการทำงานของลูกจ้างจะส่งให้องค์กรเกิดความมั่นคง สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง ทั้งขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และระหว่างพ้นจากงาน สวัสดิการอาจให้ได้ทั้งในรูปตัวเงิน หรือบริการ เพื่อให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการให้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับปกติ

นอกจากนี้ยังรวมถึง กิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้พนักงาน ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความมั่นคงในอาชีพ ความพอใจงานที่ ทำ สร้างขวัญและกำลังใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน บำรุงรักษาบุคลากรให้ ยังคงทำงานกับองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานอยู่กับองค์กรอื่น ขณะเดียวกันสวัสดิการที่ องค์กรหนึ่ง ๆ จัดให้มีขึ้นนั้นเป็นสิ่งจูงใจให้แก่บุคคลภายนอกที่สนใจสมัครเข้ามาทำงานกับ องค์กรต่อไป เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งเรื่อง ผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน ช่วยทำให้สัมพันธภาพระหว่างองค์กร คนงาน และพนักงาน เป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อพนักงานขององค์กรรับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอแล้วย่อมเกิดความศรัทธา จงรักภักดี ต่อองค์กร เต็มใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อการตอบแทนองค์กรที่ให้ สวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ตน

สวัสดิการแรงงานทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ประเภทที่สำคัญ คือ (สุวิทย์ ยิงวรพันธ์, 2520, น. 13-14)

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด ซึ่งรัฐกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ตามความจำเป็นด้านการคุ้มครองแรงงาน กำหนดสภาพการทำงานกฎหมายประกันสังคม ด้านอื่น ๆ เช่น กฎหมายการประกันการว่างงาน ชราภาพ การเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ ซึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่รัฐเป็นผู้กำหนด รวมถึงสวัสดิการแรงงานที่เกิดจากการต่อรองระหว่างนายจ้าง และสหภาพแรงงาน หรือบรรดาคนงานที่ตกลงกันได้ ซึ่งถือเป็นข้อผูกพันอย่างหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามกฎหมายเช่นกัน

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการแรงงานที่กำหนด โดยนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่จัดบริการต่าง ๆ ให้แก่คนงาน สวัสดิการแรงงานบางประเภท แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของ ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ แบ่งปันผลกำไร สวัสดิการเรื่อง อาหาร การให้รางวัลการทำงาน และเบี้ยขยัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำมาวิเคราะห์ในรูปตัว เงิน ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายทางด้านต้นทุนทางการผลิต

2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ กีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษา หรือการจัดให้มีเสียงดนตรี การจัดบริการห้องสมุดเพื่อ การศึกษาในโรงงาน โครงการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่คนงานมักจะครอบคลุมเรื่องชีวิตความ

เป็นอยู่ของคนงานในลักษณะใหญ่ 3 ประการ คือ ขณะทำงาน ระหว่างนอกรงานแต่ยังอยู่ภายในที่ทำงาน และนอกที่ทำงาน แต่อยู่ในชุมชน หรือสังคมโดยรวม

ผลการจัดสวัสดิการแรงงาน (ปรวีร์ คุรุพานิช, 2545, น. 20) การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีจะช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่เพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดีมีความสบายใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะช่วยป้องกันปัญหาลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้ปฏิบัติงานได้ในบางโอกาส ทั้งยังเป็นเครื่องช่วยเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน การสร้างความเข้าใจ สัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ลดปัญหาความไม่พอใจ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลใจ โดยไม่ต้องมีความห่วงในสถานะทางเศรษฐกิจของตน เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานแล้ว จึงสามารถอุทิศเวลา และแรงงานให้แก่การปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ การยกระดับมาตรฐานชีวิตผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากการได้รับสวัสดิการที่ดีจะทำให้ผู้ประกอบการลดปัญหาการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ สวัสดิการในเรื่องการลาพักร้อน การจัดให้มีเสียงดนตรีขณะทำงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน สามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อทุกคนมีสุขภาพกายดี ปราศจากความกังวลใจต่าง ๆ ทำให้สุขภาพจิตดีตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม แต่วัตถุประสงค์ของการจัดแตกต่างกัน คือ สวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการที่ภาครัฐ และภาคเอกชน จัดบริการให้แก่ประชาชน เช่น รูปแบบการประชาสงเคราะห์ หรือบริการที่หน่วยงานสังเคราะห์ต่าง ๆ จัดให้เป็นสวัสดิการที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนมากไปกว่าการสร้างสันติสุขในสังคม เพราะงานของรัฐ และหน่วยงานของสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ มิใช่เป็นหน่วยงานที่ทำงานโดยหวังผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ การลงทุนเพื่อสวัสดิการจึงมิได้มีการคิดต้นทุนกำไร แต่สวัสดิการแรงงานนั้นแตกต่างออกไป เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นการลงทุนเพื่อแสวงหาผลกำไร มิฉะนั้น ก็มีอาจดำเนินธุรกิจได้ ค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการแรงงานถือเป็นต้นทุนทางการผลิตอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการแรงงานจึงมีขอบเขต และหวังผลตอบแทนจากการให้ในรูปแบบของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกในการทำงาน ช่วยแก้ไข้ปัญหาในการครองชีพ และนายจ้างคาดหวังผลงานที่ดี ซึ่งเท่ากับเกื้อกูลกันทั้งสองฝ่าย

แนวคิดเกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองประกันสังคม

ผู้แรงงานนอกระบบ

การขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ ได้รับความร่วมมือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเตรียมการวางแผนการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบดำเนินการร่วมกับสำนักสถิติแห่งชาติ โดยการสำรวจความต้องการการประกันสังคมสำหรับผู้ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและมาตรฐานแรงงานโดยรวม มุ่งขยายความคุ้มครองโครงการประกันสังคมที่มีอยู่ไปสู่แรงงานนอกระบบ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จัดระดมความคิดเห็นความประสงค์เข้าสู่โครงการประกันสังคมและความต้องการประเภทประโยชน์ทดแทน วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครอง เพื่อประโยชน์ในการกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีดำเนินงานรวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกองทุนบำนาญทั้งโดยการสมัครใจและบังคับ และยก่างกฎหมายรวมถึงแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การประชุมเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2548-18 มกราคม 2549 (ธชาพร โสภณสุรการ, 2549, น. 22-27) เพื่อพิจารณาข้อมูลประกอบการยก่างพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์ อัตราเงินสมทบ ประเภทสิทธิประโยชน์ ตลอดจนหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวปฏิบัติในการขึ้นทะเบียน การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ กำหนดการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจต้องมีการขึ้นทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากสำนักงานประกันสังคมพร้อมกับการแสดงบัตรประจำตัวประชาชนตัวจริง ครั้งแรกของการสมัครเป็นผู้ประกันตนจะต้องมีการขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบในคราวเดียวกัน การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน เมื่อผู้ประกันตน ตาย ทูพพลภาพ ลาออก การกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และไม่นำส่งเงินสมทบตามกำหนดวันครบรอบการจ่ายเงินสมทบ หากประสงค์ที่จะกลับเป็นผู้ประกันตนอีกครั้งจะต้องเริ่มต้นสมัครใหม่ สำหรับคุณสมบัติของผู้ประกันตน ได้แก่ อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ไม่เป็นโรคต้องห้ามหรือโรคยกเว้น เช่น วัณโรคระยะสุดท้าย โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคจิต การประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด และไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการรักษาหรืออยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยหายใจ

การขยายความคุ้มครองให้แก่จำนวนผู้ทำงาน กลุ่มเศรษฐกิจนอกระบบบางกลุ่มให้ ความสนใจ ส่งผลให้เกิดการเรียกร้องรับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคม ซึ่งมีพื้นฐาน

แนวคิดการพัฒนามนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งทำอย่างไรให้ทุกชีวิตมีค่า มีศักดิ์ศรี และ ความเสมอภาค แรงงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุก ๆ โครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาสังคม

การพัฒนาแรงงาน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นประโยชน์ ทางด้านการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน ซึ่งผลขีดความสามารถของแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันของประเทศเพิ่มมากขึ้น จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีอยู่จำนวนมากยังไม่ได้ ได้รับความคุ้มครองใด ๆ หรือความไม่เสมอภาคเท่าเทียมเหมือนกับแรงงานในระบบ การพัฒนา แรงงานจึงผลักดันให้ระบบประกันสังคมครอบคลุมแรงงานได้ทั่วทุกคน ทั้งเศรษฐกิจในระบบ และ เศรษฐกิจนอกระบบ แรงงานนอกระบบต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงทางด้านการจ้างงาน ไม่มี โอกาสพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนความไม่ปลอดภัยในการทำงานด้านอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อม

อาจเป็นช่วงที่เหมาะสมสำหรับแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ควรได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมายประกันสังคมอย่างเท่าเทียมกัน โดยเร่งสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและ สังคมของแรงงานนอกระบบ เพื่อประเมินสถานการณ์ร่วมกับสำนักงานสถิติ ศึกษาความเป็น ไปได้ กำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการทำงานว่าควรเริ่มจากกลุ่มใด กำหนดอัตรา การจ่ายเงินสมทบ และประโยชน์ทดแทนที่จำเป็นให้ความคุ้มครองก่อน การสร้างมาตรฐาน แรงงานทำให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม สำหรับปัญหาอุปสรรคการขยายความคุ้มครอง ประกันสังคม เกิดจากแรงงานนอกระบบมีรายได้ต่ำ ไม่ได้วางใจประสิทธิภาพการทำงานของ สำนักงานประกันสังคมและ ลังเลหรือตัดสินใจไม่ได้ เพราะไม่ทราบสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ กลัว ต้องจ่ายเงินสมทบ ตลอดจนกฎหมายยังไม่คุ้มครองแรงงานนอกระบบเต็มรูป

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องงานที่มีคุณค่า

แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (“งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ,” ออนไลน์, 2546) ปรากฏชัดในมติและข้อสรุปเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมที่รับรองการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี วาระที่ 89 ในปี 2001 องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้งานที่มีคุณค่า (Decent Work) มุ่งส่งเสริมการพัฒนาเอื้ออาทรต่อคนจนเหมาะสมกับสถานการณ์ในประเทศ โดยมี เป้าหมายการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศตั้งอยู่บนปัจจัยพื้นฐานที่มั่นคง งานคุณภาพเพิ่มขึ้น ด้านระบบการจ้างงาน การบริหารแรงงานของประเทศปรับตัวได้ รวดเร็วเหมาะสมกับกระแส การแข่งขันในระบบโลกาภิวัตน์ ทุกภาคส่วนในโลกแห่งการทำงาน การมีส่วนร่วมด้านนโยบาย

มาตรการต่าง ๆ อย่างทัดเทียมและมีประสิทธิผล ส่งเสริมให้ทำงานนอกระบบมีงานที่มีคุณค่า สนับสนุนมาตรการด้านการขยายระบบประกันสังคมให้แก่ผู้ที่อยู่ในแรงงาน นอกระบบส่งเสริมศักยภาพของชุมชน ขยายความคุ้มครองทางสังคม เพื่อแนวทางการสร้างงานที่มีคุณค่าให้แก่เศรษฐกิจนอกระบบ

การขยายความคุ้มครองผู้ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบ สมาชิกไตรภาคีควรสร้างกรอบนโยบายประเทศแนะนำการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ กำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อสิทธิและกฎหมาย ส่งเสริมศักยภาพสามารถนำกิจกรรมนอกระบบสู่งานที่มีคุณค่ามาตรการระยะยาวควรมุ่งให้ผู้ทำงานทุกคนได้รับความคุ้มครองมีมาตรการที่ใช้วัดช่องว่างที่มีอยู่ในโลกการทำงาน ความคาดหวังของการมีชีวิตที่ดีขึ้น ทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายมิใช่ทำงานเพียงเพื่อการยังชีพไปวัน ๆ ซึ่งงานมีผลให้คุณภาพชีวิตด้อยลงไปเรื่อย ๆ ได้แก่ การขาดสิทธิขั้นพื้นฐานการทำงาน ขาดงานที่เอื้อให้พ้นจากความยากจน การคุ้มครองทางสังคม ปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของการทำงาน เหตุจากการขาดองค์กรผู้แทนของคนทำงานทุกกลุ่ม ดังนั้นงานที่มีคุณค่าตั้งอยู่บนแนวคิดสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การรักษาแวดล้อม หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานการทำงาน เพื่อเป็นหลักการทำงานให้แก่ผู้ทำงานทุกคนซึ่งมีขอบเขต ดังนี้

1. สิทธิการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรและร่วมเจรจาต่อรอง ตามหลักการที่ปรากฏอยู่ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

2. สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้ทำงาน และการขจัดการบังคับแรงงานตามหลักการ และมาตรการในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วย แรงงานบังคับ และฉบับที่ 105 ว่าด้วยการขจัดการบังคับแรงงาน

3. สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมไปถึงความเสมอภาคของบุคคลที่จะได้รับการบริการด้านต่าง ๆ อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน ในการจ้างงาน และหลังการจ้างงาน ส่งเสริมให้มีการดำเนินการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ดังปรากฏในสาระของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 ว่าด้วย ค่าตอบแทนเท่าเทียมกันในงานที่เท่าเทียมกัน และฉบับที่ 111 ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในอาชีพและการมีงานทำ

4. สิทธิของเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ได้รับการศึกษา การพัฒนาศักยภาพทางด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วย อายุ

ขั้นต่ำในการทำงาน และฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้าย กำหนดหลักการสากลเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เหมาะสม อันจะมีผลต่อพัฒนาการของเด็ก ครอบครัว และสังคม

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่พบส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ ผู้ศึกษาได้ทบทวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ดังนี้

การมาลี กระให้ทอง (2544, น. 71-73) การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงลากอู่กอล์ฟ (แคดดี้) ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตสูงในความปลอดภัยในการทำงาน แต่สภาพความเป็นจริง เรื่องของศักดิ์ศรีในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าการทำงาน ด้านความมั่นคงการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตระดับต่ำ คือ รายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เรื่องการประกอบอาชีพ ปัญหา อุปสรรคด้านรายได้ และสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างต่ำ ด้านการรักษาพยาบาล ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน และไม่ได้อยู่ในระบบการจ้างงาน

ปรวีร์ ครุพาณิชย์ (2545, น. 92-96) การศึกษาเรื่อง “สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ของแรงงานนอกระบบ” พบว่า สนามกอล์ฟกำหนดเงื่อนไขการจ้าง โดยรับสมัครอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ตามกฎหมายแรงงาน การรับสมัครข้อตกลงการจ้างงานไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ซึ่งแตกต่างจากแรงงานในระบบ ทางสนามกอล์ฟจะให้หัวหน้าแคดดี้เป็นผู้สัมภาษณ์ แล้วนัดมาอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ จากนั้นจะให้ทดลองงานโดยออกรอบไปกับแคดดี้ผู้ชำนาญไปจนทราบกฎต่าง ๆ แคดดี้ไม่ได้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเวลาเหมือนแรงงานในระบบแต่จะทำงานประมาณ 2 รอบ (1 รอบเท่ากับเล่นครบ 9 หลุม) ได้รับค่าจ้างออกรอบจำนวน 180-200 บาท รับทิปประมาณ 238 บาทต่อวัน รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 4,946.63 บาท วันหยุดของแคดดี้ขึ้นอยู่กับระบบคิวเมื่อไม่มีคิวก็ไม่มีงาน รายได้และสวัสดิการที่แคดดี้ต้องการคือ กองทุนกู้ยืมเงินและการประกันอุบัติเหตุ ปัญหาที่แคดดี้พบในการประกอบอาชีพ คือ การเข้มงวดการทำงาน อุบัติเหตุในการทำงาน การเจ็บป่วยทางกาย (ปวดหลัง ปวดขา) สนามไม่ได้มาตรฐานอุปกรณ์ไม่พร้อมบางโอกาสงานมีน้อย หรือไม่มีงานส่งผลให้รายได้บางเดือนได้มาก บางเดือนได้น้อย ข้อจำกัด คือ อายุ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้แรงกาย และเป็นอาชีพที่มี

การเกษียณอายุต่ำ มูลเหตุจูงใจที่ทำให้แคดดี้เข้าสู่การประกอบอาชีพ คือ ว่างงาน และชอบอาชีพแคดดี้ ครอบครัวเห็นชอบว่าเป็นอาชีพที่อิสระค่อนข้างมาก การเข้าสู่อาชีพมักได้รับการชักชวนจากญาติ หรือเพื่อนสนิท

เสกสรร สังขวิสุทธิ (2547, น. 153-157) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อการเข้าสู่ประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดอุทัยธานี” พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 35-44 ปีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,001-6,000 บาท ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างในด้านความหมายการประกันสังคม หลักการประกันทางสังคม และเงื่อนไขในการใช้สิทธิ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับต่ำ แต่มีความรู้ระดับสูงเกี่ยวกับเงื่อนไขการใช้สิทธิ และสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพ กลุ่มตัวอย่างต้องการสิทธิประโยชน์ประเภทบำเหน็จชราภาพมากที่สุด ความสามารถในการจ่ายเงินสมทบกลุ่มตัวอย่างสามารถนำส่งเงินสมทบโดยไม่มีนายจ้างและรัฐบาลร่วมจ่าย ปัญหาและอุปสรรคภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุด คือ การเข้าร่วมโครงการทำให้เสียเวลามากขึ้น ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน

วีระ ยุติธรรมานุรักษ์ (2548, น. 200-206) การศึกษาเรื่อง “การให้ความคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพแคดดี้” พบว่า ผู้ประกอบการอาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ภูมิลำเนามาจากต่างจังหวัด แต่ปัจจุบันเช่าบ้านพักอยู่บริเวณสนามกอล์ฟ ก่อนมาประกอบอาชีพนี้เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน เหตุผลในการเข้าสู่อาชีพเพราะเป็นงานอิสระ สนามกอล์ฟเปิดรับสมัครทั่วไป ระบบเปิดภายในไม่มีการติดประกาศเป็นการบอกต่อ ๆ กันจากแคดดี้ด้วยกัน ผู้สมัครไม่ต้องเสียค่าสมัครแต่ต้องชำระเงินประกัน มีการทดสอบความรู้และสัมภาษณ์ ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ แต่ต้องมีความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งสนามกอล์ฟจัดฝึกอบรมให้ก่อน 1-2 สัปดาห์ ผู้สมัครต้องจ่ายค่าฝึกอบรม โดยมี STARTER เป็นผู้ฝึกอบรมให้ กรณีผ่านการประเมินจึงจะสามารถทำงานได้โดยจะต้องทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร

แคดดี้ต้องทำงานแต่เช้าประมาณ 05.00 น. เลิกงานประมาณ 18.00 น. เวลาการทำงานไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้เล่นกอล์ฟ หรือ “นาย” เป็นผู้กำหนด ตามปกติวันละประมาณ 5-6 ชั่วโมง ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีแต่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อเจ็บป่วยลาได้แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน แคดดี้ทุกคนได้ออกรอบการทำงานตามเบอร์สัปดาห์ละ 5 วัน รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 270 บาทต่อวัน (ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 175 บาท) นอกจากนี้ได้รับค่าบริการและค่าทิปจากผู้เล่นกอล์ฟจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ประมาณเดือนละ

1,000-3,000 บาท งานที่ทำนอกเหนือจากการออกรอบแล้วแคดดี้ยังต้องทำงานอื่นให้สนามโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เมื่อมีการทำผิดระเบียบจะถูกลงโทษโดยการหักค่าออกรอบ หรืองดการออกรอบการทำงานแต่ละวันหัวหน้าแคดดี้เป็นผู้ดูแล แคดดี้ที่ตั้งครรภ์สามารถทำงานได้จนถึง 6 เดือน บางรายอาจถึงกำหนดคลอดและสามารถคลอดได้

แคดดี้ส่วนมากเคยได้รับอุบัติเหตุจากลูกกอล์ฟ เจ็บป่วยด้วยอาการ ปวดหัวตัวร้อน แคดดี้ส่วนมากมีความพอใจกับอาชีพ เพราะเป็นอาชีพอิสระ มีรายได้ดี ถึงแม้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมจากผู้เล่นกอล์ฟโดยเฉพาะผู้เล่นกอล์ฟที่เป็นคนไทยด้วยกันเอง ด้านสวัสดิการที่สนามจัดให้ส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับปานกลางแม้ไม่มีประกันสังคม การรวมตัวของผู้ประกอบการอาชีพนี้ทำได้ค่อนข้างยาก แคดดี้ส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ตนควรอยู่ภายใต้กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน โดยมี “นาย” เป็นนายจ้าง

แนวทางให้ความคุ้มครองผู้ที่ประกอบอาชีพแคดดี้ อาจทำได้ โดยสนามกอล์ฟอาจจัดสวัสดิการตามความจำเป็น ส่งเสริมให้แคดดี้มีการประกันสังคม และได้สิทธิตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินและมีอาชีพเสริม กระทรวงแรงงานควรพิจารณานำแคดดี้เข้าสู่การคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานต่อไป แคดดี้ควรรวมกลุ่ม ฝึกวินัยการทำงาน และดูแลตนเองมิให้ประสบอุบัติเหตุระหว่างการออกรอบ

เตือนใจ เมธินาพิทักษ์ (2548, น. 87-97) การศึกษาเรื่อง “การขยายความคุ้มครองการประกันสังคมสู่กลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย การศึกษาระดับประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,001-9,000 บาท จากการศึกษาความรู้เรื่องการประกันสังคมในการขยายความคุ้มครองประกันสังคม โดยจำแนกความรู้ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหมาย ด้านหลักการ ด้านเงื่อนไขการใช้สิทธิและการเกิดสิทธิ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมด้านความหมายสูงสุด คือ การสร้างหลักประกันชีวิตให้แก่ลูกจ้าง สำหรับประเด็นที่มีความรู้ต่ำที่สุด คือ เรื่องการประกันสังคมเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบร่วมทุกข์ ร่วมสุข ความรู้เรื่องการประกันสังคมกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับสูง เรื่องสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากประกันสังคมถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมายกำหนด เงื่อนไขการเกิดสิทธิ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้ว่าจะต้องส่งเงินสมทบให้ครบ 3 เดือน ก่อนจึงจะเกิดสิทธิ สิทธิประโยชน์กรณีตาย เรื่องการรับค่าทำศพ 30,000 บาทต่อราย กลุ่มตัวอย่างมีความรู้มากที่สุด ความพร้อมในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมด้านความปรารถนา ความตกลงใจ และความสามารถใน

การจ่ายเงินสมทบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาในการเข้าร่วมประกันสังคมมากที่สุด รองลงมาคือความพร้อมด้านการตกลงใจ และความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ ข้อเสนอแนะในการศึกษาให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ในเรื่องการประกันสังคม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างยังมีความรู้ด้านประกันสังคมต่ำ

กมลวรรณ บุญเย็น (2549, น. 197-199) การศึกษาเรื่อง “การให้ความคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพอิสระภายใต้หลักการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกลุ่มพ่อค้า แม่ค้าตลาดสดบางซ່อน” พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-45 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 19,239.59 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้ยินเรื่องการประกันสังคมจากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ เพื่อนบ้าน และกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ ต้องการเป็นผู้ประกันตน ร้อยละ 55.6 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการเป็นผู้ประกันตน ร้อยละ 43.6 โดยให้เหตุผลว่า ตนมีบัตรทองตามโครงการ 30 บาท ซื้อประกันชีวิตกับบริษัทเอกชน และการประกันตนตามมาตรา 40 ไม่คุ้มครองกรณีเจ็บป่วย อัตราเงินสมทบก็แพงเกินไป สิทธิประโยชน์ที่ต้องการมากที่สุด ประกอบด้วยกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และเสียชีวิต มีความสามารถในการจ่ายไม่เกินเดือนละ 200 บาท ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสิทธิประโยชน์ คือ สถานภาพสมรสการรับรู้ว่าการประกันตนโดยสมัครใจ และการรับรู้ว่าจะต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเลือกสิทธิประโยชน์ทดแทน ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม คือ อายุ และการรับรู้การประกันสังคม ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานพิจารณาปรับปรุงประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ เพื่อให้มีรายได้หลังเกษียณอายุ และปรับยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และพิจารณาแนวทางการจูงใจให้มีผู้สมัครประกันตนมากขึ้น

สลิต แก้วละมุล (2549, น. 158-164) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการการคุ้มครองตามโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบของผู้ประกอบอาชีพอิสระระดับที่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา สมรสแล้ว รายได้เดือนละ 5,001-8,000 บาท ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 3-5 ปี มีภาระที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว สวัสดิการที่ได้รับ คือ โครงการสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาท รักษาทุกโรค กลุ่มตัวอย่างต้องการได้รับสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพมากที่สุด เพราะทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต เป็นหลักประกันทางครอบครัว การศึกษาแนวทางการกำหนดประโยชน์ทดแทนกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดเงินสมทบ คือ รัฐบาลควรจัดเก็บเงินสมทบเป็นรายเดือน โดยให้ผู้ประกันตนจ่ายผ่านเคาน์เตอร์บริการตามร้านสะดวกซื้อทั่วไป ปรับปรุงการให้ความคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพอิสระเหมือนกับแรงงานในระบบ กำหนดรูปแบบการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสม และเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกันกับบริษัทประกันชีวิตเอกชนส่งเงินสมทบในอัตราที่ต่ำกว่า

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดและผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความเป็นไปได้ ในการเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมยุคใหม่เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

