

## บทที่ 5

### บทสรุป และข้อเสนอแนะ

#### 1. บทสรุป

หลังจากประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมในปี 2533 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) เป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว ได้มีการพัฒนาระบบประกันสังคมให้เกิดความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นมาโดยลำดับ มีการขยายความคุ้มครองในส่วนบุคคล จากเริ่มแรกให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จนสามารถขยายความคุ้มครองครอบคลุมถึงลูกจ้างที่ทำงานให้แก่รายจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ในปัจจุบัน ด้านของประโยชน์ทดแทนก็ได้มีการขยายความคุ้มครอง จากเริ่มแรกที่ทำให้ความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทน 4 ประเภท ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ก็ได้มีการขยายความคุ้มครองรวมเป็น 7 ประเภทซึ่งเพิ่มจากสี่กรณีแรก คือ สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงาน และปัจจุบันได้ขยายถึงผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงเกษตรกรด้วย ตามมาตรา 40 โดยได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 จากการศึกษาพบว่า ยังไม่มีเกษตรกรรายใดเข้าสู่ระบบประกันสังคม เนื่องจากมาตรการทางกฎหมายประกันสังคม ไม่จูงใจสำหรับเกษตรกรหลายประการดังนี้

#### 1.1 มาตรการเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ

เป็นรายปี ภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี ตามอัตราในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง ซึ่งทุกคนทุกอาชีพที่สมัครเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม จำนวน 3,360 บาทต่อปี ซึ่งเป็นการ กำหนดเงินสมทบแบบเสมอภาคหรือแบบคงที่ คือ ทุกคนที่ประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ เมื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมแล้ว จะต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากันทุกคนในอัตราเดียวกัน โดยไม่มีการจัดกลุ่มผู้มีรายได้มาก รายได้ปานกลาง รายได้น้อย ส่งผลกระทบต่อเกษตรกร กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเพาะปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ รับจ้างงาน เกษตรในท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ

วิธีการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ กฎหมายประกันสังคม กำหนดให้จ่ายเป็นรายงวดประจำทุก ๆ เดือน โดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่เก็บเงินสมทบ ฝ่ายลูกจ้างโดยหักจากเงินเดือนของลูกจ้าง ตามมาตรา 47 ซึ่งเป็นการจัดเก็บในอัตรา สัมพันธ์กับค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งเป็นการกำหนดสัดส่วนหรืออัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้าง คือ เงินเดือนน้อย ก็จ่ายเงินสมทบน้อย ถ้าเงินเดือนมากก็จะจ่ายเงินสมทบมาก แต่ประโยชน์ทดแทนจะได้รับเท่ากัน จึงไม่ทำให้ลูกจ้างเกิดความเดือดร้อนแต่อย่างใด

สำหรับผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง คือ ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเข้ากองทุนแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ มิได้กำหนดให้ รัฐบาลสนับสนุนเงินสมทบ ซึ่งต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับ โดยพระราชบัญญัติ- ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 46 ได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้าง และรัฐ ร่วมกันส่งเงิน สมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ย่อมเห็นได้ว่า กฎหมายประกันสังคมไม่เอื้อประโยชน์ ให้กับผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 ต้องรับภาระการส่งเงินสมทบที่มากกว่าผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งเป็น การบังคับใช้กฎหมายไม่เสมอภาคกัน ทั้งที่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมเดียวกัน

ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ ในมาตรา 5 กำหนดเวลาจ่ายเงินสมทบที่แน่นอน คือ สิ้นเดือนมกราคมของทุกปีนั้น ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรซึ่งประกอบอาชีพเพาะปลูก พืชตามฤดูกาล อาจไม่มีเงินส่งสมทบตรงตามเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีผลต่อเงื่อนไข การรับสิทธิประโยชน์ได้

สรุปได้ว่า มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมที่มีอยู่ปัจจุบัน เกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง ได้กำหนดอัตราเงินสมทบเดียวกัน คือทุกคนจ่ายเท่ากัน และการจ่ายเงินสมทบเป็นรายปีที่มีกำหนดเวลาแน่นอนส่งผลกระทบต่อเกษตรกรที่ประกอบอาชีพเพาะปลูกพืชตามฤดูกาล ซึ่งจะต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับกฎหมายกำหนดการจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือน ซึ่งจำนวนเงินก็ต่างกันตามอัตราร้อยละของค่าจ้าง และกฎหมายยังได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างและรัฐร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุน ส่วนผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง กฎหมายมิได้ระบุให้รัฐช่วยเหลือเงินสมทบแต่ประการใด ทั้งที่อยู่ในระบบประกันสังคมเดียวกัน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกษตรกรไม่ยอมเข้าสู่ระบบประกันสังคม

## 1.2 มาตรการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ประกันตน

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 ประกอบด้วย พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 6 กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนที่เป็นเกษตรกรได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น เมื่อผู้ประกันตนที่เป็นเกษตรกรได้จ่ายเงินสมทบตามมาตรา 5 แล้วจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 3 กรณี ตามมาตรา 6 ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และกรณีตาย และประโยชน์ทดแทนที่เกษตรกรได้รับความคุ้มครองใน 3 ประเภทนั้น ความสำคัญอยู่ในอันดับรอง ๆ ของประโยชน์ทดแทนที่มีทั้ง 7 อย่าง ส่วนประโยชน์ทดแทนที่มีความสำคัญต่อเกษตรกรในกรณีประกันชราภาพ กลับไม่ได้รับความคุ้มครองการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ . . . พ.ศ. 2537 มาตรา 11 ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนและคู่สมรสของเกษตรกรประกันตนเท่านั้น มิได้ให้ความคุ้มครองไปถึงหญิงที่อยู่กินฉันสามีภริยากับเกษตรกรผู้ประกันตนด้วยแต่อย่างใด แต่ในความเป็นจริงเกษตรกรซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน หรือจดทะเบียนแล้วภายหลังได้หย่าจากกัน จึงทำให้ภรรยาของเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับ กฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ ผู้ประกันตนที่คลอดบุตร (กรณีผู้ประกันตนเป็นหญิง) หรือ ภริยาของผู้ประกันตนคลอดบุตร (กรณีที่ประกันตนเป็นชาย) และยังสามารถให้ความคุ้มครอง ไปถึงหญิงที่อยู่กินฉันสามีภริยากับประกันตนด้วย (กรณีผู้ประกันตนนั้น ไม่มีภริยา)

ผู้ประกันตนที่เป็นเกษตรกร หากต้องการได้รับความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร จะต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน กว่าผู้ประกันตนแบบบังคับ ที่กฎหมายกำหนดการส่งเงินสมทบไม่ต้องติดต่อกันได้ สำหรับเกษตรกรจะส่งเงินสมทบติดต่อกันนั้น เป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากเกษตรกรมีรายได้ จากผลผลิตการเพาะปลูกพืชพืชสิ่งธรรมชาติโดยเฉพาะน้ำฝน ซึ่งรายได้ของเกษตรกร ผูกกับความเสียหายจากภัยธรรมชาติสูงทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน

เมื่อมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรแล้ว ประโยชน์ที่ได้รับ จะมีเพียงส่วนเดียว คือ ค่าคลอดบุตร ต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับ จะได้รับประโยชน์ ทดแทน 2 ส่วน คือ ค่าคลอดบุตร และเงินชดเชยการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

การรับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนด หลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ . . . พ.ศ. 2537 มาตรา 13 กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีใ้ ้ ลูกจ้าง ต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า สามสิบหกเดือนติดต่อกัน จึงจะเกิดสิทธิ ในการรับประโยชน์ทดแทน ต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับ กฎหมายกำหนดไว้ต้อง จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนทุพพลภาพ เมื่อเกิด สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนแล้ว ผู้ประกันตนที่มีใ้ลูกจ้างและผู้ประกันตนแบบบังคับ จะได้รับประโยชน์ทดแทนในสองส่วนเหมือนกัน คือ การรักษาพยาบาลและเงินทดแทน การขาดรายได้ แต่ผู้ประกันตนที่มีใ้ลูกจ้างจะได้รับในอัตราที่น้อยกว่า การรับประโยชน์ ทดแทนกรณีตาย พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ . . . พ.ศ. 2537 มาตรา 16 ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายภายหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตน ใ้ได้ออกเงินสมทบให้บุคคลต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย เป็นค่า ทำศพหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นกรณีสุดท้าย ที่ผู้ประกันตนที่ มีใ้ลูกจ้างและผู้ประกันตนแบบบังคับได้รับเหมือนกันแต่ภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกัน คือ กรณีผู้ประกันตนที่มีใ้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย กฎหมายกำหนดประโยชน์ทดแทนที่ จะได้รับส่วนเดียว คือ ค่าทำศพจำนวนเงิน 100 ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งต่าง

กับผู้ประกันตนแบบบังคับ เมื่อมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีตายจะได้รับสองส่วน คือ ค่าทำศพเหมาจ่าย 30,000 บาท และเงินสงเคราะห์กรณีตาย จำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ จากลักษณะข้อกำหนดกฎหมายดังกล่าว เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกษตรกรไม่สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

การรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตนที่มีโช้ลูกจ้าง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ . . . พ.ศ. 2537 มาตรา 6 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 3 ประเภท คือ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายต่อเกษตรกรซึ่งเป็นกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี และเมื่อยามชราภาพจะขาดหลักความมั่นคงในการดำรงชีวิตอาจเป็นภาระเพิ่มมากขึ้นแก่รัฐได้ ซึ่งต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับได้รับความคุ้มครอง และประโยชน์ทดแทนซึ่งถือว่า มีความสำคัญสำหรับเกษตรกรมาก ถึงแม้ว่า รัฐได้ส่งเสริมการจัดกองทุนหลายกองทุน เช่น โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคเอกชน โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำภาครัฐ โครงการบำนาญเพื่อการเกษียณอายุสำหรับข้าราชการ โครงการกองทุนบำนาญชราภาพภาคเอกชนตามกฎหมายประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตาม จากโครงการบำนาญกล่าวมานั้น มีแรงงานเพียงร้อยละ 27 ของกำลังแรงงานทั่วประเทศเท่านั้น ที่ได้รับความคุ้มครอง สำหรับเกษตรกร และผู้ประกอบการอาชีพอิสระอื่น ๆ เมื่อเข้าสู่วัยชรา จะไม่ได้รับความคุ้มครองจากโครงการใด ๆ เลย ยกเว้นโครงการเบี้ยยังชีพรายเดือนที่ให้แก่ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นเงินเพียงน้อยนิด เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งก็ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ จึงถือได้ว่า เกษตรกร ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ เมื่อเข้าสู่วัยชราจะเป็นผู้ที่ขาดหลักประกันในการดำรงชีวิตโดยสิ้นเชิง

สรุปได้ว่า มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมปัจจุบัน ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่มีโช้ลูกจ้างซึ่งได้รับประโยชน์ทดแทนเพียง 3 ประเภท โดยต่างกับผู้ประกันตนภาคบังคับที่กฎหมายกำหนดไว้ 7 ประเภท และหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตนแบบบังคับได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ประกันตนที่มีโช้ลูกจ้าง จึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนที่มีโช้ลูกจ้าง ส่งผลให้เกษตรกรไม่ยอมสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

### 1.3 มาตรการเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

มาตรการเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ถือว่าเป็นหลักประกันรายได้ เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล รัฐต้องดำเนินการให้มีการกระจายรายได้ อย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันสังคมให้เกิดความเสมอภาคของประชาชนทั่วไป แต่ทั้งนี้ จากการศึกษากฎหมายประกันสังคมที่เกี่ยวข้องในเรื่องเงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่า กฎหมายประกันสังคมส่วนใหญ่มีบทบัญญัติที่เป็น การสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้เฉพาะผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการ เสียส่วนใหญ่ ซึ่งมีอยู่หลายมาตราที่ได้บัญญัติไว้ดังนี้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ . . .

พ.ศ. 2537 มาตรา 11 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ประกอบด้วยมาตรา 12 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ที่ผู้ประกันตนได้รับให้เป็นไป ตามเกณฑ์ และอัตราที่สำนักประกันสังคมประกาศกำหนด ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าว มิได้กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีลูกจ้างได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ซึ่งต่างกับ ผู้ประกันตนแบบบังคับ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 67 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงิน สงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตร ไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน หมายความว่า ผู้ประกันตนที่เป็นหญิงต้องหยุดงาน เพราะคลอดบุตร ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสงเคราะห์การหยุดงาน ร้อยละ 50 ของเวลา 90 วัน คือ เท่ากับ 45 วัน ซึ่งถือว่าเป็นหลักประกันรายได้ให้กับ ผู้ประกันตนที่ลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการ เมื่อยามไม่ได้ทำงานไม่มีรายได้เพื่อดำรงชีวิต

มาตรการเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพของผู้ประกันตนที่มีใช้ ลูกจ้าง ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภท ประโยชน์ทดแทน . . . พ.ศ. 2537 มาตรา 14 ข้อ 2 ได้บัญญัติเงินทดแทนการทุพพลภาพ ในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการ คຸ້ມກອງແຮງງານທີ່ໃຊ້ບັງຄັບຢູ່ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນນັ້ນມີສິດທິໄດ້ຮັບປະໂຫຍັນທຸກຮູບຮ່າງ ໃນກຣຸນີທຸກຮູບຮ່າງຄັ້ງແຕ່ຄູ່ດ້ວຍສາມສິບເປັນເກ໊ດທໍ່ຄຳນວນ ໂດຍໃຫ້ໄດ້ຮັບເປັນເວລາ ສິບເປີເຊັນ ນັບຕັ້ງແຕ່ເດືອນທີ່ທຸກຮູບຮ່າງ ນັ້ນໝາຍຄວາມວ່າ ຜູ້ປະກັນຕົນໄດ້ສົ່ງເສຍເງິນສົມທົບ

มาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ติดต่อกัน เมื่อเกิดทุพพลภาพจะได้รับค่าชดเชยขาดรายได้ ในอัตราร้อยละ 50 ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 15 ปี ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการประกันรายได้ของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง ในรูปของการเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเกษตรกร

เนื่องจากปัจจุบันคนเรามีอายุยืนยาวขึ้น ดังนั้นเมื่อเกษตรกรรับประโยชน์ทดแทนขาดรายได้ครบ 15 ปีแล้ว แต่ยังมีอายุอยู่ และสภาพร่างกายซึ่งทุพพลภาพอยู่แล้ว ไม่สามารถประกอบอาชีพหารายได้ แล้วจะบุคคลเหล่านี้ดำรงชีวิตอยู่อย่างไร ซึ่งต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างสุดท้าย ก่อนทุพพลภาพตลอดชีวิต นอกจากประโยชน์ทดแทนที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้ประกันตนแบบบังคับยังได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

สรุปได้ว่า มาตรการเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ กฎหมายประกันสังคม ได้กำหนดให้ สำหรับผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เฉพาะประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ แต่ได้น้อยกว่าผู้ประกันตนแบบบังคับ และบางประเภทประโยชน์ทดแทนกฎหมายมิได้กำหนดไว้ ซึ่งต่างกับผู้ประกันตนแบบบังคับกฎหมายกำหนดให้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ถึงสามกรณี ทั้งที่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมเดียวกัน

## 2. ข้อเสนอแนะ

### 2.1 มาตรการเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ดังนี้

มาตรา 5 “ให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือน ภายในสิ้นเดือนของทุกเดือน ตามอัตราในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา”

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชกฤษฎีกา 150 บาทต่อเดือน

## 2.2 มาตรการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิ ในการรับประโยชน์ทดแทนของของผู้ประกันตนที่มีอายุจ้าง พ.ศ. 2537 ดังนี้

มาตรา 6 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 16 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน จากกองทุน เพิ่มอีก 2 ประโยชน์ทดแทน ดังนี้ (1) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (2) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา 11 “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเองหรือภรรยาต่อเมื่อ ได้เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน”

มาตรา 12 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่สำนักงานประกาศกำหนด

อัตราที่สำนักงานประกาศกำหนดได้ประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรครั้งละ 3,000 บาท “ปรับปรุงแก้ไขเป็นเป็นครั้งละ 12,000 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง”

มาตรา 13 “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ต่อเมื่อได้เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน”

มาตรา 14 (2) เงินทดแทนการทุพพลภาพในอัตราร้อยละห้าสิบของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่ ผู้ประกันตนนั้น มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพครั้งแรกด้วยสามสิบ เป็นเกณฑ์คำนวณ โดยให้ได้รับตลอดชีวิต นับแต่เดือนที่ทุพพลภาพ

## 2.3 มาตรการเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิ ในการรับประโยชน์ทดแทนของของผู้ประกันตนที่มีอายุจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 12 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นเวลาเก้าสิบวัน หมายความว่า ผู้ประกันตนที่เป็นหญิงต้องหยุดงานเพราะ

คลอดบุตร ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสงเคราะห์การหยุดงาน ร้อยละ 50 ของเวลา 90 วัน คือ เท่ากับ 45 วัน ซึ่งถือว่า เป็นหลักประกันรายได้ให้กับผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง เมื่อยามไม่ได้ทำงานไม่มีรายได้เพื่อดำรงชีวิต

กรณีเจ็บป่วยถึงขั้นนอนรักษาในโรงพยาบาล ควรเพิ่มเงินทดแทนขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานกำหนด ครั้งละไม่เกิน 90 วัน รวมกันไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน