

บทที่ 3

ประโยชน์ทดแทนเกี่ยวกับประกันสังคมตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

เพื่อเป็นข้อมูลการศึกษาาระบบการประกันสังคมของต่างประเทศ และอนุสัญญาในการนำมาใช้พัฒนาการขยายประโยชน์ทดแทน ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในระบบประกันสังคมไทยให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงกล่าวถึงอนุสัญญา ฉบับที่ 102 ที่ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในการคุ้มครองทั้งหมด 9 กรณี และกล่าวถึงประเทศที่มีระบบการประกันสังคมที่ให้ประโยชน์ทดแทนคุ้มครองกรณีการสงเคราะห์ครอบครัว และ/หรือ คุ้มครองกรณีการสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะได้แก่ ประเทศสวีเดน ประเทศอิตาลี และประเทศมาเลเซีย มาเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาระบบประกันสังคมของประเทศไทยต่อไป

3.1 มาตรการในการกำหนดประโยชน์ทดแทนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

3.1.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1919 โดยสนธิสัญญาแวร์ซายล์ (Versailles Peace Treaty) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยมีเป้าหมายหลักด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) วัตถุประสงค์เริ่มแรกประการหนึ่ง คือ เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงานของลูกจ้างและครอบครัว โดยการสร้างมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไปในด้านแรงงานและนโยบายสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีความเห็นว่าปัญหาด้านแรงงานและปัญหาสังคมไม่ใช่เรื่องภายในของแต่ละประเทศเท่านั้น แต่เน้นว่าถ้าชาติใดชาติหนึ่งไม่สามารถนำเงื่อนไขและมาตรฐานแรงงานที่มีมนุษยธรรมมาใช้ได้จะเป็นอุปสรรคต่อวิถีทางของชาติต่างๆ ที่ตั้งใจจะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และการทำงานของประเทศนั้นๆ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนี้ ไม่ได้เป็นเพียงแนวทางสำหรับบัญญัติกฎหมายของประเทศสมาชิกเท่านั้น แต่เมื่อมีการให้สัตยาบันแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะเปรียบเสมือนหลักประกันให้ประเทศสมาชิกดำเนินการ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้ประกาศในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศประจำปี ซึ่งเป็นองค์การไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้างจากประเทศสมาชิก

มาตรฐานจะระบุในรูปอนุสัญญา (Convention) หรือข้อเสนอแนะ (Recommendation) ในปี 1996 มีอนุสัญญา 177 ฉบับ ข้อเสนอแนะ 184 เรื่อง ซึ่งมีอนุสัญญาและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการประกันสังคมจำนวน 30 และ 9 รายการตามลำดับ เมื่อใดที่ใช้อนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะ ประเทศสมาชิกจำเป็นต้องเสนอเครื่องมือสำหรับการนำไปใช้บริหารสู่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งส่วนใหญ่คือรัฐสภา และรายงานไปยัง ILO ว่ากฎหมายและแนวปฏิบัติระดับประเทศตรงกับข้อบัญญัติของมาตรฐานแรงงานนั้นๆ เมื่อใดที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันในอนุสัญญา ประเทศนั้นๆ ควรยอมรับการปฏิบัติตามกฎที่ร่วมกันกำหนด สำหรับข้อเสนอแนะไม่ได้เปิดให้มีการลงนามในสัตยาบัน แต่เป็นการกำหนดข้อเสนอแนะทั่วไปและทางเทคนิค ซึ่งจะเสริมเพิ่มเติมอนุสัญญานั้นๆ เท่านั้น

3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 102 (Convention No.102)

ระหว่างช่วงทศวรรษที่ 1940 ได้มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ ซึ่งนำไปใช้ปฏิบัติในรูปโครงการประกันสังคมก่อนสงครามโลก แนวคิดนี้ปรากฏในรายงานเบเวริดจ์ (Beveridge Report) ในสหราชอาณาจักร ซึ่งมีวิธีการที่ให้ความครอบคลุมแบบกว้างและ คุ้มครองประชาชนทุกคนเป็นการรวมกันของโครงการความมั่นคงทางสังคม และให้หลักประกันความมั่นคงทางรายได้และบริการทางการแพทย์ สำหรับประชาชนทั้งหมด การนำอนุสัญญาเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำด้านความมั่นคงทางสังคม (ฉบับที่ 102) มาใช้ในปี ค.ศ.1952 เป็นการสะท้อนวิธีการใหม่ และเป็นจุดสำคัญในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมระหว่างประเทศ ซึ่งเสนอวัตถุประสงค์ของระดับพื้นฐานของความมั่นคงที่ควรจะได้รับทุกหนแห่งในโลกนี้ไม่ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจจะอยู่ในระดับใดก็ตาม อนุสัญญาฉบับนี้ต่างจากอนุสัญญาที่มีก่อนสงครามโลก เนื่องจากมีความกว้างขวางและความยืดหยุ่นเกี่ยวกับมาตรการที่จะนำมาใช้ รวมทั้งความเหมาะสมพอดีในเรื่องจุดมุ่งหมาย

อนุสัญญาดังกล่าวมีความกว้างขวางครอบคลุม เนื่องจากได้นำเอาเครื่องมือ (Instrument) ที่ใช้สำหรับประโยชน์ทดแทนประเภทต่างๆ ของความมั่นคงทางสังคมมารวมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งแต่เดิมเครื่องมือดังกล่าวได้ใช้ไว้ในเรื่องที่แตกต่างกัน รวมถึงเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (Family Benefits) แต่เดิมก็ไม่ได้ระบุไว้ในอนุสัญญานี้

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ได้ให้คำจำกัดความประโยชน์ทดแทน 9 ประเภท ดังกล่าว เพื่อให้ความคุ้มครองเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น โดยลูกจ้างคนงานมิได้คาดคิดมาก่อน หรือเมื่อครอบครัวต้องมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความต้องการบริการทางการแพทย์ เหตุที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วยว่างงาน ชราภาพ บาดเจ็บจากการทำงาน การเลี้ยงดูบุตร การคลอดบุตร ทูพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ในเรื่องขอบเขตของการคุ้มครอง อนุสัญญามีความกว้างขวางและขอบเขตของความครอบคลุมไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะระดับชั้นของบุคคล (Classes of persons) ที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย

แต่อनुสัญญาต้องการให้ระบุจำนวนเปอร์เซ็นต์ของประชากรที่จะได้รับการคุ้มครอง เพราะส่วนใหญ่ที่ประสบปัญหา ก็คือประมาณร้อยละ 50 ของลูกจ้างหรือประมาณร้อยละ 20 ของประชาชนทุกคน ประเทศที่ให้สัตยาบันมีอิสระในการพัฒนาขอบเขตของระบบโดยการขยายความคุ้มครองสำหรับอาชีพต่างๆ และมีการยกเว้นตามความเหมาะสมในสถานการณ์เฉพาะ

อนุสัญญาได้แสดงความยืดหยุ่นอย่างมากนั้น เนื่องจากประการแรกประเทศที่ให้สัตยาบันไม่ได้ถูกบังคับให้ยอมรับทุกเรื่องที่มีในอนุสัญญา และประเทศสมาชิกสามารถกำหนดขอบเขตของสัตยาบันว่าจะคุ้มครองเพียง 3 ประเภท ใน 9 ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่ให้ เพียงแต่ต้องครอบคลุมประโยชน์ทดแทนอย่างน้อย 1 ประเภท ต่อไปนี้ คือ การว่างงาน บาดเจ็บ เนื่องจากการทำงาน ชราภาพ ทูพพลภาพ หรือบำนาญ ตกทอด ทายาท (มาตรา 2) นอกจากนี้ อนุสัญญายังได้จัดให้มีการยกเว้นเป็นการชั่วคราว สำหรับประเทศที่มีพัฒนาทางเศรษฐกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านการแพทย์ยังไม่เพียงพอ ประการสุดท้ายที่อาจสำคัญที่สุดในเรื่องความยืดหยุ่นก็คืออนุสัญญาไม่ได้บัญญัติรูปแบบจำลอง (Model) ขององค์การด้านการบริหารจัดการ และระบบการเงินที่ตายตัวดังเช่นอนุสัญญาที่มีขึ้นก่อนสงครามโลก แต่อनुสัญญานี้ยอมให้ใช้รูปแบบและโครงสร้างการบริหารจัดการและระบบการเงินที่มีความหลากหลายได้

อนุสัญญานับที่ 102 ว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ.1952 (Convention No.102 Concerning Social Security (Minimum Standards), 1952)

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา โดยได้ประชุมกันในสมัยประชุมที่สามสิบห้า เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ.1952 โดยได้ตัดสินใจรับข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม ซึ่งรวมอยู่ในเรื่องที่ห้าของระเบียบวาระการประชุม และโดยได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) เมื่อวันที่ 28 ของเดือนมิถุนายน ของปี 1952

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 102

1. บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญา 102 นี้ จะได้แก่ประชาชนหรือลูกจ้างตามทีระบุ รวมไปถึงภรรยาและบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นจำนวน 2 คน
2. การจัดเก็บเงินสมทบจากลูกจ้างรวมแล้วจะต้องไปไม่เกิน 50 เปอร์เซ็นต์ของเงินกองทุนทั้งหมดที่จะนำมาจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ ลูกจ้าง ภรรยาและบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนที่อยู่ภายใต้อนุสัญญา มีทั้งหมด 9 ประเภท ได้แก่
 - 3.1 การรักษาพยาบาล
 - 3.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

- 3.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
- 3.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
- 3.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน
- 3.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว
- 3.7 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- 3.8 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- 3.9 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ

ทั้งนี้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน จะต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนอย่างน้อย 3 ใน 9 ของประเภทความคุ้มครองข้างต้น และใน 3 ประเภท ดังกล่าวจะต้องรวมถึงประโยชน์ทดแทนแบบบังคับอีก 1 ประเภทเป็นอย่างต่ำ (ประโยชน์ทดแทนแบบบังคับ ได้แก่ :- กรณีประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีชราภาพ กรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในความอุปการะ และกรณีว่างงาน)

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนตามอนุสัญญา 102 และกฎหมายประกันสังคมของไทย

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย</p> <p>การรักษาพยาบาล : อย่างน้อยจะได้รับ</p> <p>(1) การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป รวมถึงการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน</p> <p>(2) การรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านทั้งกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน</p> <p>(3) การรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านที่สามารถจัดหาได้ในนอกโรงพยาบาล</p> <p>(4) เวชภัณฑ์ที่จำเป็น ตามที่ระบุโดย อายูรแพทย์หรือแพทย์ที่มีคุณสมบัติอื่นๆ</p> <p>(5) การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น</p> <p>(6) ระยะเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาล สูงสุดไม่เกิน 26 สัปดาห์ สำหรับการเจ็บป่วยแต่ละครั้ง</p>	<p>1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย</p> <p>การรักษาพยาบาล</p> <p>(1) การรักษาพยาบาลโดยแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้น 1 แต่ต้องไปยังสถานพยาบาลที่กำหนดให้สำหรับผู้ประกันตน</p> <p>(2) การตรวจวินิจฉัยโรคและการบำบัดทางการแพทย์ จนสิ้นสุดการรักษา</p> <p>(3) บริการการกินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลสำหรับคนไข้ใน</p> <p>(4) ยาและเวชภัณฑ์ที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานบัญชียาหลักแห่งชาติ</p> <p>(5) การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล</p> <p>(6) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยมีการให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรคตามโครงการแห่งชาติ</p> <p>(7) ผู้ประกันตนจะได้รับบริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลทุกโรค ยกเว้นโรคที่กำหนด 15 โรค</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>(1) อัตราเงินทดแทนอย่างต่ำ 45 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย</p> <p>(2) จ่ายให้ในกรณีเจ็บป่วยเกิน 3 วันขึ้นไป แต่ไม่เกิน 26 สัปดาห์ (182 วัน)</p>	<p>เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>(1) อัตราเงินทดแทน 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง</p> <p>(2) จ่ายให้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน ยกเว้น โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน</p>
<p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ผู้ประกันตน</p> <p>(2) ภรรยา</p> <p>(3) บุตร 2 คน</p>	<p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>- ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนใน 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์</p>
<p>2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร</p> <p>การรักษาพยาบาล : อย่างน้อยจะได้รับ</p> <p>(1) การรักษาดูแลในช่วงก่อนคลอดขณะคลอดและหลังคลอด โดยอายุรแพทย์หรือผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติ</p> <p>(2) การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่จำเป็น</p>	<p>2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร</p> <p>การรักษาพยาบาล</p> <p>- ให้ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาท</p>
<p>เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>(1) อัตราเฉลี่ยอย่างต่ำ 45 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย</p> <p>(2) จ่ายตามระยะเวลาที่ลาคลอด หรือจ่ายเป็นรายงวด แต่ต้องไม่เกิน 12 สัปดาห์ (84 วัน)</p>	<p>เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>- เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง 90 วัน</p>
<p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>- ผู้ประกันตนหญิง</p>	<p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ผู้ประกันตนชาย (ยกเว้นเงินสงเคราะห์)</p> <p>(2) ผู้ประกันตนหญิง</p> <p>(3) ได้รับสิทธิคนละ 2 ครั้ง</p> <p>(4) จ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ บำนาญกรณีทุพพลภาพ (1) อัตราบำนาญเฉลี่ยอย่างต่ำ 40 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย (2) ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญจะต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด (3) หากบำนาญขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 5 ปีขึ้นไปจะต้องได้รับบำนาญลดส่วน (4) ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนตลอดช่วงระยะเวลาที่ทุพพลภาพ หรือจนกระทั่งมีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพ</p> <p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยา (3) บุตร 2 คน</p> <p>4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย</p>	<p>3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ค่ารักษาพยาบาล - ตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 2,000 บาท/เดือน เงินทดแทนการขาดรายได้ - 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างตลอดชีวิตกรณีทุพพลภาพ (1) ค่าทำศพ 30,000 บาท (2) เงินสงเคราะห์ทายาท - 1-1/2 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี - 5 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 10 ปี</p> <p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน (2) ทายาทและผู้จัดการศพ ในกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต</p> <p>4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย (1) ค่าทำศพ 30,000 บาท (2) เงินสงเคราะห์ทายาท - 1-1/2 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 3 ปี - 5 เท่าของค่าจ้าง กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 10 ปี</p> <p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (1) ผู้จัดการศพ (2) ทายาท</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>5. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ บำนาญชราภาพ (1) อัตราบำนาญเฉลี่ยอย่างต่ำ 40 เปอร์เซ็นต์ของรายได้ครั้งสุดท้าย (2) จ่ายเป็นรายงวด ตลอดชีวิต (3) ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญจะต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กฎระเบียบกำหนด (4) หากบำนาญขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป จะต้องได้รับบำนาญลดส่วน ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ผู้ประกันตน (2) ภรรยาที่อยู่ในวัยรับเงินบำนาญ</p>	<p>5. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ บำนาญชราภาพ (1) อัตราบำนาญตามส่วนและระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง (2) ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี มีอายุครบ 55 ปีขึ้นไป</p> <p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน - ผู้ประกันตน</p>
<p>6. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว (1) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามที่กำหนด (2) ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ คือ</p> <p>(2.1) เงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายงวด เป็นมูลค่า 3% ของค่าจ้าง x จำนวนบุตร (2.2) ประโยชน์ทดแทนในรูปของอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย วันหยุดหรือการช่วยงานในบ้าน</p>	<p>6. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร (1) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน (2) ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ</p> <p>(2.1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร (2.2) ค่าเล่าเรียนบุตร (2.3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร</p> <p>ส่วนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว รูปแบบนี้ยังไม่มี</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน</p> <p>(1) ประโยชน์ทดแทนจ่ายเป็นรายงวดในอัตรา 45 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย</p> <p>(2) ประโยชน์ทดแทนได้รับตลอดช่วงระยะเวลาที่ว่างงาน แต่ไม่เกิน 13 สัปดาห์ (91 วัน) ในช่วงระยะเวลา 12 เดือน</p> <p>(3) ผู้ประกันตนจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในช่วง 7 วันแรกที่รอการเกิดสิทธิ</p> <p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ผู้ประกันตน</p> <p>(2) ภรรยา</p> <p>(3) บุตร 2 คน</p>	<p>7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน</p> <p>(1) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และมีเงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1.1) การว่างงานต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้าง</p> <p>(1.2) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง</p> <p>(2) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่การว่างงาน ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>- ผู้ประกันตน</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>8. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ</p> <p>(1) ได้รับเงินช่วยเหลือเป็นรายงวดในอัตรา 40 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้าง</p> <p>(2) ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการเกิดสิทธิครบถ้วนตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด</p> <p>(3) หากประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 5 ปี จะมีสิทธิได้รับบำนาญลดส่วนผู้มีสิทธิได้ประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ภรรยาหม้าย</p> <p>(2) บุตร 2 คน</p>	<p>8. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ</p> <p style="text-align: center;">-ไม่มี-</p>
<p>9. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน</p> <p>การรักษาพยาบาล</p> <p>(1) การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รวมถึงการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน</p> <p>(2) บริการทันตกรรม</p> <p>(3) การดูแลโดยพยาบาลที่บ้าน ที่โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น</p> <p>(4) การพักผ่อนในโรงพยาบาล สถานพักฟื้น สถานพักรักษาตัวสำหรับคนไข้ หรือในสถานพยาบาลอื่นๆ</p> <p>(5) อุปกรณ์ทางด้านทันตกรรม เวชภัณฑ์ การรักษาพยาบาล และการผ่าตัด รวมทั้งอวัยวะเทียม อุปกรณ์ซ่อม และแว่นสายตา</p>	<p>9. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน</p> <p>การรักษาพยาบาล</p> <p>(1) ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริง ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(2) ได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามความจำเป็น ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อนุสัญญาฉบับที่ 102	กฎหมายประกันสังคมของไทย
<p>(6) การดูแลโดยบุคลากรอื่นๆ ซึ่งทำงานร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ ภายใต้การควบคุมดูแลของแพทย์ หรือทันตแพทย์</p> <p>เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>(1) จ่ายเป็นรายงวด ตามอัตราดังนี้</p> <p>(1.1) กรณีไร้สมรรถภาพในการทำงาน (ถาวร) ได้รับ 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย</p> <p>(1.2) กรณีทุพพลภาพบางส่วนได้รับ 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างแรงงานชาย</p> <p>(1.3) กรณีเป็นผู้อยู่ในความอุปการะได้รับ 40 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างแรงงานชาย</p> <p>(2) ผู้ประกันตนอาจได้รับเงินก้อน ในกรณีที่</p> <p>(2.1) สูญเสียความสามารถในการทำงานเพียงเล็กน้อย</p> <p>(2.2) เจ้าหน้าที่เห็นว่าผู้ประกันตนสามารถนำเงินก้อนไปใช้ได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>เงินทดแทน</p> <p>(1) กรณีตาย</p> <p>ได้ค่าศพ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด ตามกฎหมาย</p> <p>(2) กรณีทุพพลภาพ</p> <p>ได้เงินทดแทน 60 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเป็นเวลา 15 ปี</p> <p>(3) กรณีสูญเสียอวัยวะ</p> <p>ได้เงินทดแทน 60% ของค่าจ้างตามอัตราที่กำหนด ไม่เกิน 10 ปี</p> <p>(4) กรณีหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไปได้เงินทดแทน 60% ของค่าจ้างไม่เกิน 1 ปี</p> <p>(5) กรณีสูญหาย</p> <p>ได้ค่าทำศพและเงินทดแทนแก่ทายาทเช่นเดียวกับกรณีตาย</p>
<p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ผู้ประกันตน</p> <p>(2) ภรรยา</p> <p>(3) บุตร 2 คน</p>	<p>ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>(1) ผู้ประกันตน</p> <p>(2) ผู้จัดการศพ, ทายาท, บิดา, มารดา, สามี, ภรรยา ในกรณีที่ผู้ประกันตนเสียชีวิต</p>

3.2 มาตรการขยายประโยชน์ทดแทนของต่างประเทศ

3.2.1 ประเทศสวีเดน¹

โครงการประกันสังคมของประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดนเริ่มมีการใช้กฎหมายประกันสังคม ครั้งแรกในปี พ.ศ.2456 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในปี พ.ศ.2505 พ.ศ.2519 (บำนาญบางส่วนบนฐานของงานนอกเวลา) และพ.ศ.2541 (ดำเนินการในปี พ.ศ.2542)

ประเภทโครงการ เป็นระบบคู่ระหว่างระบบที่คุ้มครองประชาชนทุกคนและระบบประกันสังคม(ระบบเก่า) และการประกันสังคมบวกกับระบบบัญชีรายบุคคลแบบบังคับ(ระบบใหม่) ซึ่งในปี พ.ศ.2542 ได้มีการจัดตั้งระบบใหม่ ซึ่งเป็นการประกันสังคมบวกกับระบบบัญชีรายชื่อบุคคลแบบบังคับซึ่งเก็บเบี้ยประกัน มีการถ่ายโอนจากระบบเก่าไปสู่ระบบใหม่ สำหรับบุคคลที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2481 และ พ.ศ.2496 บุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2497 และหลังจากนี้จะเข้าไปอยู่ในระบบใหม่โดยสมบูรณ์ บุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2480 หรือเกิดก่อนหน้านี้อย่างคงอยู่ในระบบเก่า

แหล่งเงินทุน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 ทั้งระบบเก่าและระบบใหม่มีแหล่งเงินทุนจากที่เดียวกัน โดยผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 7 ของรายได้ประเมิน (ไม่เกิน 7.5 เท่าของจำนวนเงินพิวคูณที่ใช้เป็นฐาน) ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของรายได้ประเมิน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 10.21 ของบัญชีเงินเดือน (จำนวนเงินสมทบรวมทั้งหมดของผู้ประกันตนและนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบ คือร้อยละ 16 สำหรับส่วนที่สัมพันธ์กับรายได้ และร้อยละ 2.5 สำหรับส่วนที่เป็นเบี้ยประกันบำนาญ) ส่วนรัฐบาลจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการรับประกันบำนาญในระบบใหม่ บำนาญที่คุ้มครองประชาชนทุกคนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ในระบบเก่าและบำนาญบางส่วน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ บำนาญผู้อยู่ในอุปการะเป็นกรณีที่คุ้มครองประชาชนทุกคน ผู้ประกันตนจะต้องอาศัยในสวีเดน หรือ ได้รับเครดิตบำนาญอย่างน้อยที่สุด 3 ปี สำหรับบำนาญที่สัมพันธ์กับรายได้ ผู้ตายต้องเป็นผู้รับบำนาญ หรืออยู่ในขอบข่ายความคุ้มครองมาแล้ว 3 ปี (หลักเกณฑ์การถ่ายโอนจากระบบเก่า นำมาใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2533 ในโครงการบำนาญของผู้อยู่ในอุปการะ)

¹ ระบบความมั่นคงทางสังคมของยุโรป. (2547, มีนาคม). ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม.

ประโยชน์ทดแทนของผู้อยู่ในอุปการะ

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะที่คุ้มครองประชาชนทุกคน (ชายหม้ายและหญิงหม้าย) จะจ่ายบำนาญที่มีการปรับแล้วให้ 6 เดือน ถ้าแต่งงาน หรือ อยู่กินฉันท์สามีภรรยามาแล้วอย่างน้อยที่สุด 5 ปี (ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด) หรือจ่ายเงินให้ตลอดระยะเวลาที่อยู่กับบุตรอายุต่ำกว่า 12 ปี บำนาญขั้นสูงสุด คือ ร้อยละ 90 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน จะจ่ายบำนาญพิเศษของผู้อยู่ในอุปการะให้ถ้าเจ็บป่วย หรือว่างงาน

บำนาญเด็กกำพร้าจะจ่ายให้ร้อยละ 25 ของจำนวนเงินลดส่วนที่ใช้เป็นฐาน ร้อยละ 50 ถ้ากำพร้าทั้งบิดาและมารดา จ่ายให้เด็กอายุ 18 ปี (อายุ 20 ปี ถ้าเป็นเด็กนักเรียน)

การปรับประโยชน์ทดแทน จะมีการปรับประโยชน์ทดแทนอัตโนมัติทุกปี ตามจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐาน

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะที่สัมพันธ์กับรายได้ (ชายหม้าย หรือ หญิงหม้าย) จะจ่ายบำนาญที่มีการปรับแล้วให้ 6 เดือน ไม่เกินร้อยละ 40 ของบำนาญผู้ตาย

บำนาญของเด็กกำพร้าจะจ่ายให้ร้อยละ 30 ของบำนาญผู้ตาย (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 ต่อบุตร 1 คน ถ้ามีบุตรมากกว่า 1 คน)

บำนาญทั้งหมดของผู้อยู่ในอุปการะไม่เกินร้อยละเปอร์เซ็นต์ของบำนาญผู้ตาย

ระเบียบในการถ่ายโอนโครงการจะนำมาใช้กับผู้หญิงที่เกิดก่อนปี พ.ศ.2488 บำนาญที่คุ้มครองประชาชนทุกคนจะจ่ายร้อยละ 90 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในปัจจุบัน ถ้าผู้หญิงหม้ายมีบุตรอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือ หญิงหม้ายมีอายุ 50 ปี และแต่งงานมาแล้ว 5 ปี กับสามีที่เสียชีวิต บำนาญจะเต็มจำนวน จะลดลง 1 ส่วน 15 ในแต่ละปี ที่อายุต่ำกว่า 50 ปี สำหรับบำนาญที่แท้จริงของผู้ตาย หรือ ร้อยละ 35 ถ้ามีบุตร ผู้หญิงที่เกิดในปี พ.ศ.2488 หรือหลังจากนี้อาจได้รับความคุ้มครองตามระเบียบนี้

กรณีเงินสงเคราะห์ครอบครัว

กฎหมายฉบับแรกเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2490 และได้มีการใช้มาถึงปัจจุบัน โดยเป็นระบบให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนทุกคน ที่มีบุตร 1 คน หรือ มากกว่า

แหล่งเงินทุน รัฐบาลจะเป็นผู้เสียดำใช้จ่ายทั้งหมด โดยผู้ประกันตน และนายจ้างไม่ต้องเสียดำใช้จ่ายใดๆ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีจะได้รับเงินสงเคราะห์ครอบครัวบุตรจะต้องมีอายุต่ำกว่า 16 ปี (อายุต่ำกว่า 20 ปี ถ้าเป็นนักเรียน อายุ 23 ปี ถ้าศึกษาในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความยากลำบากในการเรียนรู้)

ประโยชน์ทดแทนเงินสงเคราะห์ครอบครัว

เงินสงเคราะห์ครอบครัว 950 โครนต่อเดือนต่อบุตร 1 คน เงินเสริมจะจ่ายให้แก่ครอบครัวที่มีบุตร 3 คน หรือ มากกว่า

3.2.2 ประเทศอิตาลี²

โครงการประกันสังคมของประเทศอิตาลี

ระหว่างปี ค.ศ.1880-1890 ทวีปยุโรปเกิดภาวะความขัดแย้งในเรื่องสถานภาพในการทำงาน อิตาลีเองก็ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว จนต้องแก้ไขสถานการณ์ด้วยการก่อตั้งกองทุนแห่งชาติ (National Fund) ขึ้น ในปี 1898 เพื่อช่วยเหลือคนงานชราภาพที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยรัฐได้พยายามที่จะให้สถานประกอบการจ่ายเงินสมทบแบบสมัครใจ

ต่อมาในปี 1919 สงครามโลกครั้งที่ 1 ทำให้ประชาชนยากจนลง และจากการดำเนินงานร่วม 20 ปี กองทุนแห่งชาติมีสมาชิกเพียง 20,000 คน รัฐตระหนักว่าหน้าที่รับผิดชอบควรเป็นของรัฐ ดังนั้นในปี 1933 จึงได้มีการก่อตั้ง Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) หรือ National Social Welfare Institution ขึ้น และในปี 1935 ได้มีการออกกฎหมาย National Social Security Act ขึ้นมาบังคับใช้โดยระยะเริ่มแรกคุ้มครองเฉพาะคนงาน

ในปี 1952 อิตาลีเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานความมั่นคงทางสังคมจากแนวตั้ง (Vertical) มาเป็นแนวนอน (Horizontal) โดยมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีอื่นๆ ให้แก่ประชาชนทุกคน และมีการคุ้มครองกรณีบำนาญขั้นพื้นฐานด้วย

ปี 1957-1966 มีการขยายข่ายครอบคลุมกรณีบำนาญไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ช่างฝีมือ

ปี 1968-1969 มีการลดเงินสมทบที่เก็บจากสถานประกอบการและให้ประชาชนทุกคนที่อายุ 65 ปี มีสิทธิได้รับบำนาญขั้นพื้นฐาน

ปี 1980 เกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินขึ้นและประชาชนสูงอายุเพิ่มมากขึ้นจึงต้องมีความพยายามในการลดค่าใช้จ่ายลง ในปี 1984 มีการปฏิรูปกฎเกณฑ์สำหรับผู้พิการไม่สามารถทำงานได้และใช้มาจนปัจจุบัน

ปัจจุบัน INPS มีสมาชิกทั้งสิ้นประมาณ 17 ล้านคน

ระบบประกันสังคมของอิตาลี

² สัน จันทรปาน และคณะ. (2541). รายงานการศึกษาอู่งานด้านการประกันสังคม ด้านแรงงานและการให้ความคุ้มครองทางสังคม ณ ประเทศโมร็อกโก สเปน และอิตาลี.

ระบบประกันสังคมของประเทศอิตาลีประกอบด้วย

1. การประกันกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และการประกันวัยโรค
2. การประกันกรณีอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน
3. การประกันกรณีทุพพลภาพทั่วไป กรณีบำนาญ ชราภาพและกรณีตาย
4. การประกันการว่างงาน
5. กรณีสงเคราะห์ครอบครัว

แหล่งเงินทุน

ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายร้อยละ 8.89 ของรายได้ นายจ้างจะต้องจ่ายร้อยละ 23.81 ของบัญชีเงินเดือน นอกจากนั้นแล้ว นายจ้างโรงงานอุตสาหกรรมยังต้องจ่ายเงินสมทบพิเศษ นายจ้างที่ประสบความสำเร็จในเศรษฐกิจบางประเภทจะได้รับยกเว้นเงินสมทบบางส่วน ส่วนรัฐบาลจ่ายทั้งหมดของเงินสงเคราะห์ที่ต้องตรวจสอบรายได้และส่วนที่ขาด

รายได้ขั้นต่ำที่จะนำมาคำนวณการจ่ายเงินสมทบ อยู่ที่ 152.94 ยูโรต่อสัปดาห์ สำหรับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือถ้าสูงกว่านั้นให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำสุด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดตามประเภทและลำดับขั้นของธุรกิจ โดยการเจรจาต่อรองร่วมไม่มีการกำหนดรายได้สูงสุด ที่นำมาคำนวณเงินสมทบหรือจ่ายประโยชน์ทดแทน ยกเว้นผู้ประกันตนใหม่ในปี พ.ศ.2544 เพดานรายได้ขั้นสูงสุดที่จะนำมาคำนวณการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันใหม่ที่เข้าสู่ระบบหลังวันที่ 1 มกราคม 2539 จะอยู่ที่ 76,442.90 ยูโรต่อปี

ประเภทของเงินสมทบการประกันสังคม

เพื่อเป็นการกำหนดให้มีการเกิดสิทธิรับบำนาญชราภาพ บำนาญทุพพลภาพ หรือบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ จึงมีการกำหนดเงินสมทบในการประกันสังคม 4 ประเภท คือ

1. เงินสมทบซึ่งจ่ายจริง
2. เงินสมทบเป็นเครดิต
3. เงินสมทบโดยสมัครใจ
4. เงินสมทบพิเศษ "ซื้อคืน" ระยะเวลาที่มีได้ประกันตน

กรณีบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะและผู้ประกอบอาชีพอิสระบางอาชีพ (เจ้าของที่ดินรายย่อย ผู้รับจ้างเจ้าของที่ดินทำนา ชาวนาเช่าที่ทำกิน ช่างฝีมือและพ่อค้ารายย่อย) จะเกิดสิทธิรับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ สำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้มีวิชาชีพ (เช่น แพทย์) จะมีสิทธิรับบำนาญในกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันไป

ผู้อยู่ในอุปการะของบุคคลต่อไปนี้ มีสิทธิรับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะ

1. ผู้รับบำนาญตามระยะเวลาการทำงาน บำนาญชราภาพหรือบำนาญ ทูพพลภาพ
2. ผู้ประกันตนซึ่งในวันที่เสียชีวิตมีสิทธิรับบำนาญทูพพลภาพหรือชราภาพ
3. ผู้รับเบี้ยเลี้ยงทูพพลภาพในบางกรณี

บำนาญผู้อยู่ในอุปการะจะจ่ายให้กับคู่สมรสและ/หรือบุตรของผู้ตาย ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือ 21 ปี ถ้ากำลังเรียนมัธยมศึกษาหรือกำลังฝึกอาชีพ หรือ 26 ปี ถ้าเรียนมหาวิทยาลัย ไม่มีการจำกัดอายุถ้าบุตรไร้ความสามารถไม่อาจประกอบอาชีพได้ ถ้าผู้ตายไม่มีคู่สมรสหรือบุตร บำนาญผู้อยู่ในอุปการะอาจมอบให้บิดา/มารดา หรือพี่ชาย/น้องชาย/พี่สาว/น้องสาว ที่ไม่ได้แต่งงาน

จำนวนเงินบำนาญ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของบำนาญที่ผู้ประกันตนได้รับ คู่สมรสได้รับ ร้อยละ 60 บุตรแต่ละคนได้รับร้อยละ 20 ถ้าคู่สมรสได้รับบำนาญนี้ด้วย ถ้าบุตรรับเพียงลำพังจะได้รับร้อยละ 40 สำหรับบิดา/มารดา พี่ชาย/น้องชาย พี่สาว/น้องสาว จะได้รับคนละร้อยละ 15

ถ้าบำนาญผู้อยู่ในอุปการะจ่ายให้ทั้งคู่สมรสและบุตร จะต้องไม่เกินจำนวนบำนาญที่ผู้ประกันตน/ผู้รับบำนาญได้รับ บุตรกำพร้าที่ได้รับบำนาญผู้อยู่ในอุปการะแล้วยังได้รับเงินสงเคราะห์บุตรด้วย

ทั้งนี้ อัตราขั้นต่ำของบำนาญทุกชนิดสำหรับปี พ.ศ.2541 คือ 697,000 ลีร์ หรือประมาณ 17,425 บาท/เดือน

กรณีสงเคราะห์ครอบครัว

ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวได้ หากมีสมาชิกผู้อยู่ในอุปการะในครอบครัว ซึ่งอาศัยอยู่ในอิตาลีหรือในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (EU) เงื่อนไขการเกิดสิทธิจะขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ต่อปีของครอบครัว และจำนวนสมาชิกผู้อยู่ในอุปการะในครอบครัว

ถ้าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระจะไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว ยกเว้นเป็นชาวนา ผู้รับจ้างเจ้าของที่ดินทำนา และผู้ช่วยทำงานในไร่นาจึงจะได้รับสิทธิ

บุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัวจะต้องมีสมาชิกครอบครัว ดังนี้

1. คู่สมรสที่รายได้ต่อเดือนไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด
2. บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี ถ้ายังเรียนมัธยมศึกษาหรือโรงเรียนสอนวิชาชีพจะได้ถึงอายุ 21 ปี และถ้ายังเรียนมหาวิทยาลัยให้ถึงอายุ 26 ปี
3. น้องชาย น้องสาว และหลาน ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี และอยู่ในอุปการะ

4. บิดา มารดา ปู่ ย่า คายาย ผู้มีอายุ 60 ปี (ชาย) หรือ 55 ปีขึ้นไป (หญิง) ซึ่งต้องพึ่งพา ลูกจ้างและรายได้ต่อเดือนไม่เกินขีดกำหนด ไม่มีการจำกัดอายุหากสมาชิกในครอบครัวพิการโดยสิ้นเชิงและไม่สามารถทำงานได้

3.2.3 ประเทศมาเลเซีย³

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายประกันสังคม ตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 (พ.ศ.2512) โดยจัดตั้ง องค์การดำเนินการเรียกว่า SOCSO ซึ่งย่อมาจาก Social Security Organization และกฎหมายได้เริ่ม บังคับใช้โดยทั่วไป (General Regulations) ในปี 1971 (พ.ศ.2514)

SOCSO ดำเนินการ 2 โครงการ คือ

1. โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Scheme) ครอบคลุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จากการเดินทาง ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน และ โรคที่เกิดจากทำงาน (Occupational Diseases)

2. โครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme) ครอบคลุมกรณี ทุพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้ประกันตน ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

การเป็นผู้ประกันตนจะเป็น โดยภาคบังคับโดยกฎหมายบังคับใช้ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ต้องเข้าโครงการเป็นผู้ประกันตน และลูกจ้างจะต้องมีรายได้เกินเดือน ละ 2,000 RM

ถ้าลูกจ้างมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 RM สามารถเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้

ถ้าหากลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนอยู่เดิม มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 RM ก็จะต้องเป็น ผู้ประกันตนต่อไป

การส่งเงินสมทบ

เงินสมทบจะต้องส่งนับตั้งแต่เดือนแรกที่มีการจ้างงาน โดยชนิดของการส่งเงินสมทบ แยกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เงินสมทบที่ส่งเพื่อรับประโยชน์ทดแทนทั้ง 2 โครงการ คือ ทั้งโครงการประกัน สังคมการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ เงินสมทบจะต้อง จ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

2. เงินสมทบที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายฝ่ายเดียว เพื่อการประกันเฉพาะการบาดเจ็บอันเนื่อง มาจากการทำงาน

³ ลัทธิต พิศนาคกรและคณะ. (2537). *สรุปการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศ มาเลเซีย.*

อัตราการจ่ายเงินสมทบจะเป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ โดยมีการแบ่งกลุ่มรายได้ออกเป็น 24 กลุ่ม นายจ้างเป็นผู้นำส่งเงินสมทบ โดยจ่ายเป็นเงินสดหรือเป็นเช็คผ่านธนาคารพาณิชย์ที่ SOCSO กำหนด

ตารางที่ 3.2 การจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง

ลักษณะประโยชน์ทดแทน	ลูกจ้างจ่ายตามรายได้	นายจ้างจ่ายตามอัตรากำจ้าง	ผู้คุ้มครอง
1. แผนการประกันการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน (Employment Injury Scheme)	-	1.25%	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหาร ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของโครงการเอกชน
2. แผนการประกันทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme)	0.5%	0.5%	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหาร ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของโครงการเอกชน
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)	9%	11%	ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นครูและทหาร ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของโครงการเอกชน

ประโยชน์ทดแทนจากการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Benefits of Employment Injury Insurance Scheme)

ครอบคลุมประโยชน์ทดแทน 7 ประการ คือ

1. ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ (Medical Benefits)
2. ประโยชน์ทดแทนจากเงินทดแทนการขาดรายได้ (Temporary Disablement Benefits)
3. ประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ถาวร (Permanent Disablement Benefits)
4. ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายสำหรับผู้ดูแล (Constant Attendance Allowance)

ประโยชน์ทดแทนกรณีนี้จ่ายให้กับผู้ประกันตน ผู้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร หรือทุพพลภาพ ไม่สามารถช่วยเหลือดูแลตนเองในกิจวัตรประจำวันได้ ต้องได้รับการดูแลจากผู้อื่น จะได้รับเงิน 40 เปอร์เซ็นต์ของอัตรากำจ้างรายวัน แต่จะไม่เกิน 250 RM ต่อเดือน และถ้าต้องรับเป็นเงินก้อนก็จะได้รับเป็นจำนวน 40 เปอร์เซ็นต์ของเงินบำนาญที่ควรได้รับทั้งหมด

5. ประโยชน์ทดแทนให้กับผู้อยู่ในอุปการะ (Dependant's Benefits)

เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิตจากการทำงาน ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนจะได้รับเงินในอัตรา 90 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ไม่น้อยกว่าวันละ 8 RM

ตารางที่ 3.3 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะ

ผู้รับประโยชน์ทดแทน (ผู้อยู่ในอุปการะ)	เงินที่ได้รับ	เงื่อนไข
- หญิงหม้าย (Widow) - บุตรในอุปการะ (Children)	3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ย รายวัน 2/5 ของค่าจ้างเฉลี่ย รายวันหรือ 3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ย รายวัน ในกรณีที่ไม่มี คู่สมรส	- ได้รับเงินเป็นประโยชน์ทดแทนไป ตลอดชีวิตหรือจนกว่าจะสมรสใหม่ - ได้รับเงินเป็นประโยชน์ทดแทนไปจน ถึงอายุ 21 ปี หรือเมื่อทำการสมรส แต่ เมื่อถึงอายุ 21 ปีแล้ว ยังไม่จบการศึกษาชั้นสูง SOCSSO ก็อาจจ่ายเงินให้ต่อไปจนกว่าจะสำเร็จ การศึกษา - สำหรับผู้รับประโยชน์ทดแทนที่ ทุพพลภาพทางกายและจิต ปัญญาอ่อนช่วยเหลือ ตนเองไม่ได้ การจ่ายเงินก็จะ จ่ายให้ตลอดไปจนกว่าจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้
- ชายหม้าย (Widower)	3/5 ของค่าจ้างเฉลี่ย รายวัน	- ภรรยาที่เสียชีวิตซึ่งเป็นผู้ประกันตน ต้องเป็นผู้ที่เป็นหลักในการหารายได้เพื่อเลี้ยงดู ครอบครัว - ได้รับเงินไปจนกว่าจะมีการสมรสใหม่ หรือจน กระทั่งสามารถหารายได้เลี้ยง ตนเองได้

ถ้าหากผู้ประกันตนไม่มีสามี ไม่มีภรรยา และไม่มีบุตรอันสมควรได้รับประโยชน์
ทดแทนกรณีนี้ ทายาทผู้จะรับประโยชน์ทดแทนเป็นลำดับต่อไป คือ

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ผู้รับประโยชน์ทดแทน	เงินที่ได้รับ	เงื่อนไข
(1) บิดา มารดา	4/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- จ่ายให้ตลอดชีวิตของผู้รับประโยชน์
(2) ปู่ ย่า ตา ยาย (กรณี บิดา มารดาไม่รับ)	4/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- จ่ายให้ตลอดชีวิตของผู้รับประโยชน์
(3) พี่ชายหรือน้องชาย พี่สาวหรือน้องสาว	3/10 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	- จนกว่าผู้รับประโยชน์จะอายุเกิน 21 ปี หรือทำการสมรสแล้ว

6. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพ (Funeral Benefits)

7. ประโยชน์ทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation Benefits)

ประโยชน์ทดแทนจากการประกันโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Benefits of Invalidity Pension Scheme)

ประกันสังคมประเทศมาเลเซียได้ให้ความหมายของการเป็นผู้ทุพพลภาพว่า ทุพพลภาพ หมายถึง "การไร้สมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกายหรือเป็นโรคเรื้อรังชนิดถาวร ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกันตนเสื่อมสมรรถภาพ 1 ใน 3 ของสมรรถภาพที่บุคคลปกติควรมี"

ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนทดแทนไม่คำนึงถึงระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทนของโครงการนี้มี 6 ประการ คือ

1. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Pension)
2. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพ (Invalidity Grant)
3. ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ดูแล (Constant Attendance Allowance)

ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพอย่างรุนแรง ซึ่งคณะกรรมการแพทย์มีมติว่าจำเป็นจะต้องมีผู้ดูแล ผู้ดูแลจะได้รับเงินเป็นจำนวนร้อยละ 40 ของอัตราเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพที่ผู้ประกันตนนั้นได้รับ แต่ไม่เกินเดือนละ 500 MYR

4. ประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะ

5. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพ (Funeral Benefits)

6. ประโยชน์ทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation Benefits)

มีข้อสังเกตในกรณีประโยชน์ทดแทนภายใต้โครงการประกันสังคม มีเพียง 14 ประเทศ ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ที่ให้ความคุ้มครองครบทั้ง 9 ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่กำหนด โดยองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ฮองกง ญี่ปุ่น อิหร่าน และ รัฐอิสระในอดีตประเทศโซเวียตรัสเซีย กลุ่มประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ จะมีเฉพาะประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ ยากไร้ และบาดเจ็บจากการทำงาน ประมาณครึ่งหนึ่งจะจ่าย ประโยชน์ทดแทนยามเจ็บป่วย ตั้งครรภ์ และให้การรักษาพยาบาลด้วย และกรณีที่มีการจ่ายน้อยที่สุด คือ กรณีว่างงาน และค่าใช้จ่ายของครอบครัว⁴

3.3 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย

ระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศไทยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาข ชราภาพ สงเคราะห์บุตร และว่างงาน ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ปัจจุบันให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

สำนักงานประกันสังคมก่อตั้งขึ้นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และตั้งแต่เดือนกันยายน 2536 สำนักงานประกันสังคมจึงได้ขึ้นอยู่กับกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม

องค์ประกอบที่ 2 ของระบบประกันสังคมประเทศไทย คือโครงการบำนาญสำหรับข้าราชการ

ก่อนปี พ.ศ.2536 ลูกจ้างและข้าราชการมีสิทธิได้บำนาญอย่างกว้างขวางเต็มที่ (อัตราบำนาญทั่วไปอยู่ที่ประมาณร้อยละ 70 ของเงินเดือนสุดท้าย) ซึ่งเป็นระบบการเงินแบบ Pay-As-You-Go (PAYG)

ในเดือนสิงหาคม 2536 รัฐบาลได้เลือกดำเนินโครงการบำนาญข้าราชการแบบใหม่ โดยผสมผสานระหว่างรูปแบบกำหนดประโยชน์ทดแทน (Defined-Benefits) กับการกำหนดเงินสมทบ (Defined-Contribution) ข้าราชการปัจจุบันสามารถอยู่ในระบบเดิมได้ แต่ข้าราชการใหม่ต้องเข้าโครงการแบบใหม่ ภายใต้โครงการใหม่นี้ ข้าราชการและรัฐต้องจ่ายเงินสมทบฝ่ายละร้อยละ 3 ของค่าจ้างรายเดือน โดยรัฐจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 2 ขดเขยบำนาญที่ลดต่ำลง เงินบำนาญจึงเป็น Defined-Benefits ส่วนหนึ่ง และ Defined-Contribution อีกส่วนหนึ่ง

⁴ สำนักงานประกันสังคม. (2546, ตุลาคม). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร ISSA Regional Training Course For Asia and the Pacific. ครั้งที่ 19, ณ เมืองบาหลี. ประเทศอินโดนีเซีย. หน้า 46.

ในปลายเดือนมีนาคม 2540 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (Government Pension Fund GPF) หรือ กบข. จึงได้เริ่มดำเนินการโดยมีกฎหมายรับรอง และทำให้ระบบ PAYG ของโครงการบำนาญสำหรับข้าราชการใหม่หมดไป

องค์ประกอบที่ 3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นส่วนที่รัฐสนับสนุนให้มีการดำเนินโครงการแพร่หลายยิ่งขึ้น

ในเดือนพฤศจิกายน 2539 คณะรัฐมนตรีมีมติให้บริษัทเอกชนที่มีการใช้เงินเป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้าง บริษัทที่มีรายชื่ออยู่ในตลาดหลักทรัพย์ สถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย และบริษัทที่ทำสัญญากับรัฐบาลจะต้องก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อลูกจ้างของตนเองภายในกำหนดเวลา 3 ปี

ในช่วงกลางปี 2539 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคเอกชนทั้งหมดประมาณ 850 กองทุน ด้วยทรัพย์สินรวมประมาณ แปดหมื่นล้านบาท (2.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) หรือร้อยละ 2.2 ของ GDP ปี 2537 ด้วยการออกกฎหมายบังคับดังกล่าวแล้วคาดว่าจำนวนกองทุน และสมาชิกจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ตามกฎหมายรัฐวิสาหกิจ จะต้องตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในสิ้นปี 2540 โดยการเข้าร่วมโครงการของพนักงานยังคงให้เป็นไปตามความสมัครใจ รัฐวิสาหกิจราว 28 แห่ง จากทั้งหมด 74 แห่ง ได้มีการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว แห่งอื่นๆ กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ

ความครอบคลุมของระบบประกันสังคมไทย

พระราชบัญญัติประกันสังคมเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 สำนักงานประกันสังคม ได้เริ่มจัดการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งจึงได้ขยายความคุ้มครองลงมายังสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในปี 2536 ส่วนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ประสงค์จะประกันตนเองด้วยความสมัครใจ สำนักงานประกันสังคมก็ได้เปิดโอกาสให้ทำได้ ในปี 2537 และในเดือนเมษายน 2545 ก็ได้ขยายความคุ้มครองถึงนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งการขยายความคุ้มครองดังกล่าว มีผลทำให้ลูกจ้างของนายจ้างขนาดเล็กได้รับการดูแลและมีหลักประกันความมั่นคงเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ยังผลทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างเหล่านี้ อยู่ในระดับมาตรฐานที่ดีขึ้น

ประเภทประโยชน์ทดแทน

การขยายประเภทประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม จะดำเนินการอย่างมีขั้นตอน โดยในระยะแรกจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนเฉพาะ 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย ทพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร สำหรับกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ได้เริ่มดำเนินการเมื่อระบบประกันสังคมดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง ในปี พ.ศ.2541 และหลังจากที่ได้ดำเนินการในเรื่องสงเคราะห์บุตรและชราภาพแล้ว สำนักงานประกันสังคมก็ได้เตรียมการในเรื่องการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมกรณีว่างงาน ซึ่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นางลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์) ได้มีนโยบายดำเนินการประกาศพระราชกฤษฎีกา ภายในเดือนตุลาคม 2545 โดยมีผลบังคับในเดือนตุลาคม 2546

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกันคุ้มครองผู้ประกันตน 7 กรณี ได้แก่

1. กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย
2. กรณีคลอดบุตร
3. กรณีทุพพลภาพ
4. กรณีเสียชีวิต
5. กรณีสงเคราะห์บุตร
6. กรณีชราภาพ
7. กรณีว่างงาน

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย

ผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบ ในส่วนของกรณีเจ็บป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ จะได้รับการบริการทางการแพทย์รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากสถานพยาบาลที่มีชื่อระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาล โดยแสดงบัตรรับรองสิทธิ ทุกครั้งที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ยกเว้นโรคที่ไม่อยู่ในข่ายคุ้มครอง และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างหยุดพักรักษาในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน โดยได้รับตามที่หยุดงานจริง ตามคำสั่งแพทย์ ครั้งละไม่เกิน 90 วัน และรวมกันไม่เกิน 180 วัน ต่อปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับไม่เกิน 365 วัน

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

สิทธิจะเกิดเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร โดยจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

ผู้ประกันตนหญิง

1. ให้ผู้ประกันตนหญิงไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิ ของตนเองหรือของสามี (ที่เป็นผู้ประกันตน) หรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรการเป็นผู้ประกันตนของตนเอง หรือของสามี โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

2. เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

ผู้ประกันตนชาย สำหรับคู่สมรสของผู้ประกันตนชายให้ไปรับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ตั้งแต่การฝากครรภ์จนถึงการคลอดบุตร ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิ ของผู้ประกันตนชายหรือสถานพยาบาลเครือข่ายของสถานพยาบาลตามบัตรการเป็นผู้ประกันตน โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายฯ ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในด้านบริการพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่บริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร

3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

สิทธิจะเกิดเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีทุพพลภาพมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับ

- ค่ารักษาพยาบาล จ่ายเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท
- เงินทดแทนการขาดรายได้ ได้รับ ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตลอดชีวิต
- ค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ผู้ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่า

อวัยวะเทียมและอุปกรณ์ตามประกาศของสำนักงานประกันสังคม เรื่องประเภทและอัตราค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคกรณีทุพพลภาพ

- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกิน 40,000 บาทต่อร่างกาย ทั้งนี้ให้จ่ายตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ

- ค่าทำศพ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

- เงินสงเคราะห์ กรณีผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์ดังนี้

ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ก่อนเป็นผู้พพลภาพ ให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ก่อนเป็นผู้พพลภาพ ให้ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

หมายเหตุ เงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์จะมีสิทธิเฉพาะผู้ประกันตนที่พพลภาพตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2538 เป็นต้นมา

4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

สิทธิจะเกิดเมื่อผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ ในส่วนของกรณีตายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย สำนักงานประกันสังคมจ่ายประโยชน์ทดแทนดังนี้

1. ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

2. ผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตายดังนี้

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับเงินสงเคราะห์กับค่าจ้าง โดยเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

- ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยห้าเดือน

บุคคลที่มีอำนาจจัดการศพ ได้แก่

- บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

- บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ได้แก่

บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ หากผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ คือ

- สามีหรือภรรยา ที่จดทะเบียนสมรสกับผู้ประกันตน

- บิดา มารดา

- บุตร ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน

5. ประโยชน์ทดแทนกรณีชงเคราะห์บุตร

สิทธิที่จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน

เงื่อนไขของบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์ เงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน (บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรอายุ 6 ปีบริบูรณ์

6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

กรณีเงินบำนาญชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

กรณีบำเหน็จชราภาพ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย

เงินบำนาญชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

- จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ให้ปรับเพิ่ม อัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อที่ 1 จากอัตราร้อยละ 15 เพิ่มอีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน

เงินบำเหน็จชราภาพ

- กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเข้ากองทุน

- กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จ ชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนพร้อมผลประโยชน์ตอบแทน ตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

- กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจำนวน 10 เท่า ของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้ได้รับสิทธิ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลาก่อนการว่างงาน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ เมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก

- ต้องขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักจัดหางานของรัฐ
- มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
- ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
- ต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
- ผู้ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี

1. ทุจริตต่อหน้าที่
2. กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วย

กฎหมายในกรณีร้ายแรง

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร
6. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่โทษสำหรับความผิด

ลหุโทษ

- ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างเว้นจาก

การทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

- ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

สิทธิที่จะได้รับ

กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน

ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

กรณีลาออก ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง (หากใน 1 ปีปฏิทิน มีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานทั้ง 2 กรณี ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทน ระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน)