บทที่ 3

ระบบความมั่นคงทางสังคมเปรียบเทียบ

กฎหมายประกันสังคมมีเจตนารมณ์สำคัญในการให้ความคุ้มครองบุคคลไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนทุกข์ยากในกรณีต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ชราภาพ หรือว่างงาน เป็นต้น การกำหนดแนวทางดำเนินการให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว การศึกษาแนวทางของกฎหมายที่ได้ใช้บังคับอยู่แล้วในต่างประเทศย่อมจะเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยเสริมให้การพิจารณากฎหมายมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะการใช้กฎหมายของประเทศต่าง ๆ นั้นอาจแสดงให้เห็นความผิดพลาดหรือประสบอุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ซึ่งทำให้กฎหมายในประเทศนั้น ๆ จำต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในภายหลัง ฉะนั้นถ้าจะมีการพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ข้อผิดพลาดเช่นว่านั้น ย่อมจะไม่ปรากฏซ้ำในร่างกฎหมายไทย เพราะผู้ร่างกฎหมายมีโอกาสศึกษาเรียนรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องของกฎหมายต่างประเทศมาแล้ว[1]

สำหรับระบบความมั่นคงทางสังคมของต่างประเทศที่สมควรศึกษาเพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบนั้น ได้นำระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศที่มีสภาพเศรษฐกิจและสังคมใกล้เคียงกับประเทศไทย อันได้แก่ กลุ่มอาเซียนคือ ประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเปรียบเทียบ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและการใช้ทรัพยากรการดำเนินงานความมั่นคงทางสังคม โดยเปรียบเทียบในสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาของการเริ่มประกาศใช้กฎหมาย ขอบเขตการคุ้มครอง อัตราเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทน และการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบในสาระสำคัญดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

---

[1]หยุด แสงอุทัย, ในอนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ หยุด แสงอุทัย (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2523), หน้า 23.

ระบบความมั่นคงทางสังคมในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียได้ให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้าง และผู้ประกันตน 6 ประเภท ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย เจ็บป่วย คลอดบุตร และประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย

ประเทศมาเลเซียได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมในลักษณะกองทุนเงินสะสม (Provident Fund System) สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพและตาย เมื่อปี พ.ศ.2494 ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 ก็ได้มีการประกาศใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพในลักษณะการประกันสังคมซึ่งเป็นกฎหมายที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

1.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพและกรณีตาย ให้ความคุ้มครองลูกจ้างยกเว้นครูและทหาร ส่วนลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ยกเว้น ลูกจ้างที่มีรายได้ขณะเริ่มเข้าเป็นผู้ประกันตนเกินกว่าเดือนละ 1,000 เหรียญมาเลเซีย ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน ชาวประมงและเกษตรกร สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป[2]

1.2 อัตราเงินสมทบ

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 9 ของรายได้แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 24 ขั้น

นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 11 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

---

[2]U.S. Department of Health and Human Services, Social Security Programs Throughout the World - 1991 (Washington, D.C. : U.S. Goverment Printing Office, 1992), p.182.

ส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพนั้น ผู้ประกันตนและนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประมาณร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 14 ชั้น

ดังนั้นเงินสมทบเข้ากองทุนจึงได้มาจากผู้ประกันตนและนายจ้าง ซึ่งรัฐบาลไม่ได้จ่ายเงินสมทบด้วยแต่อย่างใด[3]

1.3 ประโยชน์ทดแทน

ก. กรณีชราภาพ

ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปและออกจากงาน (จ่ายก่อนกำหนดถ้าผู้ประกันตนอพยพย้ายไปอาศัยอยู่ในต่างประเทศ)[4] จะได้รับเงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบทั้งหมดของลูกจ้างและนายจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ย

ในกรณีลูกจ้างอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์และยังไม่ได้ออกจากงาน ลูกจ้างมีสิทธิถอนเงินร้อยละ 33 1/3 ของเงินทดแทนไม่เกินร้อยละ 45 ของยอดเงินสมทบแต่ไม่เกิน 20,000 เหรียญมาเลเซีย แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะน้อยกว่ากัน เพื่อการสร้างที่อยู่อาศัยได้ สำหรับประโยชน์ทดแทนส่วนที่เหลือจะได้รับเมื่อออกจากงานตอนอายุ 55 ปีขึ้นไป[5]

ข. กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพก่อนอายุ 55 ปี โดยสูญเสียความสามารถในการทำงาน 2 ใน 3 ส่วน และส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ภายในระยะเวลา 60 เดือนสุดท้าย หรือ 2 ใน 3 ของจำนวนเดือนนับแต่เข้ามาเป็นผู้ประกันในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 36 เดือน[6] จะได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนและเพิ่มอีก

---

[3] Ibid.

[4] Ibid.

[5] Ibid.

[6] Ibid.

ร้อยละ 1 ของค่าจ้าง ในทุก 12 เดือนของเงินสมทบส่วนที่เกิน 36 เดือน เงินบำนาญทุพพลภาพจะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 171.43 เหรียญมาเลเซีย แต่ไม่เกินร้อยละ 66 ของค่าจ้างรายเดือน[7]

ถ้าส่งเงินสมทบ 1 ใน 3 ของจำนวนเดือนนับแต่เข้ามาเป็นผู้ประกันตนในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 36 เดือน[8] จะได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 171.43 เหรียญมาเลเซีย[9]

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 1,000 เหรียญมาเลเซีย[10]

ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพและไม่อยู่ในข่ายที่จะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพ เช่น ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุหรือระยะเวลาการส่งเงินสมทบ กองทุนเงินสะสมให้เงินสงเคราะห์เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบของผู้ประกันตนที่จ่ายเข้ากองทุน ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องได้รับการปรนนิบัติดูแลการทุพพลภาพอย่างสม่ำเสมอ จะได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่มในอัตราร้อยละ 40 ของบำนาญทุพพลภาพ[11]

ค. กรณีตาย

เมื่อผู้ประกันตนทุพพลภาพถึงแก่ความตาย หรือตายก่อนอายุ 55 ปีบริบูรณ์ ภรรยาหม้ายและบุตรกำพร้ามีสิทธิจะได้รับเงินบำนาญตกทอด ดังนี้

1. กรณีภรรยาหม้าย ได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 60 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ

2. กรณีบุตรกำพร้า ได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 40 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ โดยจ่ายให้แก่บุตรกำพร้าคนที่อายุไม่เกิน 21 ปี

---

[7] Ibid.

[8] Ibid.

[9] Ibid.

[10] Ibid.

[11] Ibid.

หรือไม่เกินระดับอุดมศึกษาในกรณีที่ยังศึกษาอยู่ แต่เงินบำนาญตกทอดทั้งหมดจะต้องไม่เกินเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ

3. ภรรยาหม้ายและบุตรกำพร้า มีสิทธิจะได้รับเงินบำนาญตกทอดเทมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างพร้อมดอกเบี้ย จากกองทุนเงินสะสม

นอกจากนี้ผู้เป็นภรรยาหรือสามีผู้เสียชีวิต บุตรคนโตและบิดามารดาจะได้รับค่าทำศพอีก 1,000 เหรียญมาเลเซีย

1.4 การบริหารงาน

กระทรวงการคลังและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคมและกองทุนเงินสะสมของลูกจ้างในลักษณะไตรภาคี เป็นผู้รับผิดชอบบริหารโครงการ[12]

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร

ประเทศมาเลเซียมีระบบการประกันสุขภาพ ซึ่งดำเนินงานในลักษณะบริการทางสังคม (Public Service System) ที่จำกัดเฉพาะในเรื่องค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น โดยให้บริการแก่ประชาชนทุกคนภายในขอบเขตที่เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่จะเอื้ออำนวยและรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทั้งหมด โดยไม่ต้องมีการจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด

เมื่อประชาชนเกิดเจ็บป่วย ก็จะไม่มีการจ่ายเงินทดแทน แต่จะมีการให้ประโยชน์ทดแทนในรูปการให้บริการทางการแพทย์ ด้วยการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลและคลินิคของรัฐ ซึ่งจัดไว้ให้บริการโดยตรง รวมทั้งการให้บริการในค่ารักษาพยาบาลและค่ายาตามที่แพทย์สั่ง แต่สำหรับผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะสามารถจ่ายได้ ก็อาจจะถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมบ้างเล็กน้อย ซึ่งการให้บริการทางการแพทย์นี้ให้สำหรับผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างด้วย

---

[12] Ibid.

ส่วนกรณีคลอดบุตรนั้น ในปี พ.ศ. 2498 รัฐได้กำหนดมาตรการบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือวันละ 30 เหรียญมาเลเซีย ภายในช่วงเวลา 30 วัน ก่อนและหลังการคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงซึ่งมีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 400 เหรียญมาเลเซีย[13]

3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ประเทศมาเลเซียได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม สำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ในลักษณะการประกันสังคม (Social Insurance System) เมื่อปี พ.ศ. 2472 และต่อมาในปี พ.ศ. 2512 ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

3.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ยกเว้นลูกจ้างที่มีค่าจ้างขณะเริ่มเข้าเป็นผู้ประกันตนเกินกว่าเดือนละ 1,000 เหรียญมาเลเซีย ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน ชาวประมงและเกษตรกร สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

3.2 อัตราเงินสมทบ

นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.25 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 14 ขั้น โดยผู้ประกันตนและรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด[14]

3.3 ประโยชน์ทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนโดยไม่มีเงื่อนไข หรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของลูกจ้าง ดังนี้

---

[13]วิจิตรา ฟุ้งลัดดา, "ระบบประกันสังคมของประเทศสหพันธรัฐมาเลเซียและสิงคโปร์," วารสารศาลแรงงาน 9 (เมษายน-มิถุนายน 2533) : 27-28.

[14]U.S. Department of Health and Human Services, Social Security Programs Throughout the World - 1991, p.182.

ก. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 80 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าวันละ 8 เหรียญมาเลเซีย โดยจ่ายหลังจากวันที่สี่ของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (จ่ายย้อนหลังถ้าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยน้อยกว่า 5 วัน)[15]

ข. กรณีสูญเสียอวัยวะ

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะเป็นอัตราส่วนร้อยละลดหลั่นตามระดับแห่งความเสื่อมสมรรถภาพในการทำงาน[16]

ค. กรณีทุพพลภาพ

ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าวันละ 8 เหรียญมาเลเซีย หรือเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินสมทบ พร้อมทั้งเงินสงเคราะห์กรณีที่ลูกจ้างต้องได้รับการปรนนิบัติดูแลการทุพพลภาพอย่างสม่ำเสมอในอัตราร้อยละ 40 ของเงินบำนาญทุพพลภาพ แต่ไม่เกิน 250 เหรียญมาเลเซีย[17]

ง. กรณีตาย

เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตาย ภรรยาหม้ายและบุตรกำพร้ามีสิทธิจะได้รับเงินบำนาญตกทอด ดังนี้

1. กรณีภรรยาหม้ายได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 60 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ

2. กรณีบุตรกำพร้าได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 40 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ โดยจ่ายให้แก่บุตรกำพร้าคนที่อายุไม่เกิน 21 ปี หรือไม่เกินระดับอุดมศึกษาในกรณีที่ยังศึกษาอยู่ แต่ไม่เกินเงินบำนาญตกทอดทั้งหมด

กรณีผู้เสียชีวิตไม่มีบุตรภรรยา ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนได้แก่ บิดา มารดา พี่น้อง และปู่ย่าตายาย

---

[15] Ibid., p.182-183.

[16] Ibid., p.183.

[17] Ibid.

นอกจากนี้บุตรคนโตหรือผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพอีก 1,000 เหรียญมาเลเซีย[18]

สำหรับการบริการทางการแพทย์

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาล ค่ายา ค่าอวัยวะเทียมหรือเครื่องอุปกรณ์เทียมอื่น ๆ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งการบริการทางการแพทย์ได้จัดเตรียม โดยสถานพยาบาลของรัฐและคณะกรรมการแพทย์ที่ติดต่อประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม[19]

3.4 การบริหารงาน

กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลประโยชน์ทดแทนในกรณีดังกล่าว โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคม ในลักษณะไตรภาคีเป็นผู้บริหารโครงการ[20]

<u>ระบบความมั่นคงทางสังคมในประเทศฟิลิปปินส์</u>

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน ตามระบบการประกันสังคม (Social Insurance System) รวม 6 ประเภท ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย ประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร และประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาใช้บังคับแก่การประกันสังคม ประเภทดังกล่าวเมื่อปี พ.ศ. 2497 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี พ.ศ. 2533 ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

---

[18] Ibid

[19] Ibid.

[20] Ibid.

1.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

กฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างคนงานฟิลิปปินส์ ซึ่งทำงานในทะเล และผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้นลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน กับทั้งยังได้เปิดรับสมัครแก่ผู้ประสงค์จะประกันตนโดยสมัครใจ เพราะเหตุที่ไม่อยู่ในขอบข่ายการบังคับให้ประกันตนอีกประเภทหนึ่งด้วย สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

1.2 อัตราเงินสมทบ

ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3.3 ของค่าจ้างแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 15 ขั้น ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 8 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 15 ขั้น

นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 4.7 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 15 ขั้น

รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน

อัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนจะคำนวณจากรายได้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 6,000 เปโซ

1.3 ประโยชน์ทดแทน

ก. กรณีชราภาพ

1. ผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และส่งเงินสมทบมาไม่น้อยกว่า 120 เดือน[21] จะได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ 300 เปโซ บวกด้วยอัตราร้อยละ 20 ของรายได้เฉลี่ยประจำเดือน และบวกด้วยอัตราร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยประจำปีในส่วนที่เกิน 10 ปีขึ้นไป แต่เงินบำนาญชราภาพจะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 500 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของรายได้แต่ละเดือน แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

2. บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับบำนาญเสริมในอัตราร้อยละ 10 ของเงินบำนาญชราภาพ

---

[21] Ibid., p.225.

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินบำนาญชราภาพ เช่น ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุหรือระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ผู้ประกันตนจะได้รับเงินสมทบส่วนของลูกจ้างและนายจ้างกลับคืน พร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 6

การปรับผลประโยชน์ทดแทนจะพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างและราคาสินค้า

ข. กรณีทุพพลภาพ

1. ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน และทุพพลภาพจะได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกับกรณีชราภาพ

2. ในกรณีทุลพลภาพ จะได้รับเงินบำนาญเสริมเดือนละ 300 เปโซ และเงินสงเคราะห์ความทุพพลภาพ โดยเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 35 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน

3. ในกรณีสูญเสียอวัยวะ จะได้รับเงินทดแทนเช่นเดียวกับกรณีทุพพลภาพ ซึ่งจะมีระยะเวลานานเท่าไรขึ้นอยู่กับสภาพการทุพพลภาพ ส่วนเงินสงเคราะห์ความทุพพลภาพให้เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนโดยพิจารณาจากสภาพการทุพพลภาพ

การปรับผลประโยชน์ทดแทนจะพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างและราคาสินค้า[22]

ค. กรณีตาย

1. ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน และเสียชีวิตคู่สมรสและบุตรมีสิทธิจะได้รับเงินบำนาญตกทอด ดังนี้

1.1 กรณีคู่สมรสและบุตรจะได้รับเงินบำนาญตกทอดเช่นเดียวกับในกรณีชราภาพ แต่จะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 600 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของรายได้แต่ละเดือนแล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

1.2 กรณีบุตรกำพร้าที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 10 ของบำนาญ

2. ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วน้อยกว่า 36 เดือนและเสียชีวิตคู่สมรสและบุตรมีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์ ดังนี้

---

[22] Ibid.

2.1 กรณีผู้ประกันตนส่งเงินสมทบตั้งแต่ 3-35 เดือน จะได้รับเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 35 เท่าของบำนาญรายเดือน

2.2 กรณีผู้ประกันตนส่งเงินสมทบไม่เกิน 3 เดือน จะได้รับเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 1,000 เปโซ

2.3 กรณีผู้อยู่ในความอุปการะชราภาพหรือทุพพลภาพ จะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 100 ของบำนาญ บวกด้วยเงินบำนาญตกทอดของบุตรกำพร้า นอกจากนี้ยังจะได้รับค่าทำศพอีก 6,000 เปโซ

1.4 การบริหารงาน

คณะกรรมการความมั่นคงทางสังคม ในลักษณะไตรภาคี เป็นผู้ควบคุมดูแลโครงการ บัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมายประกันสังคม โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานความมั่นคงทางสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน[23]

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาใช้บังคับแก่การประกันสังคม สำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เมื่อปี พ.ศ. 2497 โดยให้ประโยชน์ทดแทนการบริการทางการแพทย์ เมื่อปี พ.ศ. 2512 ต่อมาในปี พ.ศ. 2520 ก็ได้มีการประกาศใช้บังคับกฎหมายเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ซึ่งเป็นกฎหมายที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

2.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. ผู้ประกันตนที่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ ได้แก่ ลูกจ้าง และผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้นลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน สำหรับลูกจ้างของรัฐความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ข. ผู้ประกันตนที่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ได้แก่ ลูกจ้าง ลูกจ้างของรัฐและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ

---

[23] Ibid.

2.2 อัตราเงินสมทบ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย

ก. เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

ลูกจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวส่งในอัตราร้อยละ 2.5 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 11 ชั้น

นายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 1.25 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 11 ชั้น

รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายค่าบริการทางการแพทย์

ข. เกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

ลูกจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวส่งในอัตราร้อยละ 2.5 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 11 ชั้น

นายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 1.25 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 11 ชั้น

รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในกรณีที่กองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

ก. เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

นายจ้าง ส่งเงินสมทบรวมอยู่ในอัตราเงินสมทบประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย

รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายค่าบริการทางการแพทย์

สำหรับการบริการทางการแพทย์ อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากรายได้ของผู้ประกันตนสูงสุดไม่เกิน 3,000 เปโซ

ข. เกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

นายจ้าง ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 0.4 ของค่าจ้างแล้วแต่ประเภทของค่าจ้าง ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 15 ชั้น

รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน สำหรับเงินทดแทนการขาดรายได้ อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากรายได้ของผู้ประกันตนสูงสุดไม่เกิน 6,000 เปโซ

2.3 ประโยชน์ทดแทน

ก. กรณีเจ็บป่วย

ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์[24] จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน โดยคิดค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนที่สูงสุดในรอบ 12 เดือน ซึ่งอัตราเงินทดแทนจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 10 เปโซ แต่ไม่เกินวันละ 150 เปโซ โดยจ่ายหลังจากวันที่สามของการเจ็บป่วย เว้นแต่จะได้รับอันตรายสาหัส และจ่ายไม่เกินปีละ 120 วัน สำหรับกรณีเจ็บป่วยหรือจ่ายไม่เกินปีละ 240 วัน สำหรับกรณีได้รับบาดเจ็บ[25]

ข. กรณีคลอดบุตร

ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์ มีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 4 ครั้ง[26] และเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้างรายวัน โดยคิดค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนที่สูงสุดในรอบ 12 เดือน และจ่ายให้ 45 วัน แต่ไม่เกิน 4,500 เปโซ ส่วนผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวไม่ได้รับความคุ้มครอง[27]

---

[24] Ibid, p.225-226.

[25] Ibid., p.226.

[26] Ibid.

[27] Ibid.

สำหรับความคุ้มครองเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์[28] มีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลซึ่งจัดบริการโดยกองทุนอนามัยที่กำหนดไว้ไม่เกิน 45 วัน นอกจากนี้ผู้อยู่ในความอุปการะก็จะได้รับสิทธิดังกล่าวเช่นเดียวกัน

2.4 การบริหารงาน

คณะกรรมการความมั่นคงทางสังคม เป็นผู้ควบคุมดูแลเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร

คณะกรรมการแพทย์ เป็นผู้ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานความมั่นคงทางสังคม โดยให้นายจ้างทดลองจ่ายก่อน แล้วมารับคืนจากสำนักงานความมั่นคงทางสังคม[29]

3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงาน

ประเทศฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาใช้บังคับแก่การประกันสังคมประเภทดังกล่าว เมื่อปี พ.ศ. 2470 และต่อมาในปี พ.ศ. 2517 ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

3.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ยกเว้นลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน แรงงานในครัวเรือน และผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว

3.2 อัตราเงินสมทบ

นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1 ของบัญชีเงินเดือน แล้วแต่ประเภทค่าจ้างแรงงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 8 ชั้น โดยผู้ประกันตนและรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด

อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 1,000 เปโซ

---

[28] Ibid.

[29] Ibid.

3.3 ประโยชน์ทดแทน

เมื่อนายจ้างส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน และลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงาน มีสิทธิจะได้รับเงินทดแทนดังนี้

ก. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน โดยคิดค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนที่สูงสุดในรอบ 12 เดือนสุดท้าย ซึ่งอัตราเงินทดแทนจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 10 เปโซ แต่ไม่เกินวันละ 100 เปโซ โดยจ่ายให้หลังจากวันที่สามของการเจ็บป่วย แต่ไม่เกิน 240 วัน[30]

ข. กรณีสูญเสียอวัยวะ

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะเช่นเดียวกับกรณีทุพพลภาพ ซึ่งจะมีระยะเวลานานเท่าไรขึ้นอยู่กับระดับความเสื่อมสมรรถภาพในการทำงาน แต่จะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 500 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

นอกจากนี้ลูกจ้างจะได้รับเงินสงเคราะห์อีกเดือนละ 350 เปโซ[31]

ค. กรณีทุพพลภาพ

1. ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 115 ของบำนาญชราภาพ ไม่เกิน 5 ปี ไม่น้อยกว่าเดือนละ 500 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

2. บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับเงินบำนาญเสริมในอัตราร้อยละ 10 ของเงินบำนาญ

นอกจากนี้ลูกจ้างจะได้รับเงินสงเคราะห์อีกเดือนละ 350 เปโซ[32]

สำหรับการบริการทางการแพทย์

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาล ค่ายา ค่าอวัยวะเทียมหรือเครื่องอุปกรณ์เทียมอื่น ๆ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ

---

[30] Ibid.

[31] Ibid.

[32] Ibid.

ง. กรณีตาย

1. เมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทายาทกมีสิทธิจะได้รับเงินบำนาญตกทอดดังนี้

1.1 กรณีทายาทจะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 100 ของบำนาญ

1.2 กรณีบุตรกำพร้าที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 10 ของบำนาญ

2. กรณีผู้อยู่ในความอุปการะทุพพลภาพ จะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 100 ของบำนาญ บวกด้วยเงินบำนาญตกทอดของบุตรกำพร้า

นอกจากนี้จะได้รับค่าทำศพอีก 6,000 เปโซ

3.4 การบริหารงาน

กรมแรงงานเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานความมั่นคงทางสังคมเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ และคณะกรรมการเงินทดแทนเป็นผู้วางแนวนโยบายและกำหนดอัตราเงินสมทบ[33]

ค. ระบบความมั่นคงทางสังคมในประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ได้ให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน รวม 6 ประเภท ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย ประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร และประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย

ประเทศสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย ในลักษณะกองทุนเงินสะสม (Provident

---

[33] Ibid., p.226-227.

Fund System) เมื่อปี พ.ศ. 2496 และต่อมาในปี พ.ศ. 2528 ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่งซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

1.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 50 เหรียญสิงคโปร์ ยกเว้น ลูกจ้างขององค์กรเอกชนที่ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

1.2 อัตราเงินสมทบ

ผู้ประกันตน: ถ้ามีรายได้น้อยกว่าเดือนละ 200 เหรียญสิงคโปร์ ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

ผู้ประกันตน: ถ้ามีรายได้ระหว่างเดือนละ 200-363 เหรียญสิงคโปร์ ต้องส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 8 ของรายได้ และบวกอีกร้อยละ 33 1/3 ของรายได้จำนวนที่เกิน 200 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป

ผู้ประกันตน: ถ้ามีรายได้เกินกว่าเดือนละ 363 เหรียญสิงคโปร์ ต้องส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 22.5 ของรายได้ แต่ไม่เกิน 1,380 เหรียญสิงคโปร์ พร้อมทั้งเงินโบนัสในอัตราร้อยละ 22.5 ของเงินโบนัสด้วย

นายจ้าง: ถ้ามีบัญชีเงินเดือนน้อยกว่าเดือนละ 50 เหรียญสิงคโปร์ ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

นายจ้าง: ถ้ามีบัญชีเงินเดือนตั้งแต่เดือนละ 50 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 780 เหรียญสิงคโปร์ พร้อมทั้งเงินโบนัสในอัตราร้อยละ 17.5 ของเงินโบนัสด้วย

รัฐบาล: ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด[34]

---

[34] Ibid., p. 263.

1.3 ประโยชน์ทดแทน

ก. กรณีชราภาพ

ผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป[35] จะได้รับเงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ลูกจ้างและนายจ้างส่งเข้ากองทุน และบวกด้วยดอกเบี้ยทบต้นไม่น้อยกว่าในอัตราร้อยละ 2.5[36]

ข. กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนที่ไม่สามารถทำงานได้ในลักษณะถาวร[37] จะได้รับเงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับจำนวนเงินที่ลูกจ้างและนายจ้างส่งเข้ากองทุน และบวกด้วยดอกเบี้ยทบต้นไม่น้อยกว่าในอัตราร้อยละ 2.5[38]

ค. กรณีตาย

บุคคลที่ผู้ประกันตนได้ระบุไว้ให้เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน[39] จะได้รับเงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับจำนวนเงินสมทบของลูกจ้าง และนายจ้างส่งเข้ากองทุน และบวกด้วยดอกเบี้ยทบต้นไม่น้อยกว่าในอัตราร้อยละ 2.5

1.4 การบริหารงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย โดยมีกองทุนเงินสะสมกลางในรูปลักษณะไตรภาคี เป็นผู้รับผิดชอบโครงการและบริหารกองทุน

---

[35] Ibid.

[36] Ibid.

[37] Ibid.

[38] Ibid.

[39] Ibid.

2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร

ประเทศสิงคโปร์มีระบบการประกันสุขภาพในลักษณะกองทุนเงินสะสม (Provident Fund System) ที่จำกัดเฉพาะในเรื่องค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น โดยให้บริการแก่ผู้ประกันตนภายในขอบเขตที่เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่จะเอื้ออำนวย

เมื่อผู้ประกันตนเกิดเจ็บป่วย ก็สามารถรับบริการทางการแพทย์ การรักษาพยาบาลและค่ายาตามใบสั่งแพทย์ โดยจะไม่มีการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ การบริการดังกล่าวครอบคลุมไปถึงผู้อยู่ในความอุปการะด้วย

2.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

ให้ความคุ้มครองทั้งลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว

2.2 อัตราเงินสมทบ

ผู้ประกันตน: เงินสมทบของประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตายที่ลูกจ้างส่งเข้ากองทุน นำมาเข้าบัญชี "Medisave" ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินสมทบ

นายจ้าง: เงินสมทบของประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตายที่นายจ้างส่งเข้ากองทุน นำมาเข้าบัญชี "Medisave" ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินสมทบ

รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน บำรุงรายปี

ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว: จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่าเดือนละ 20 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกินเดือนละ 300 เหรียญสิงคโปร์

2.3 ประโยชน์ทดแทน

ก. กรณีเจ็บป่วย

(ตามกฎหมายจ้างแรงงานปี พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ในระหว่างลาป่วยได้ปีละไม่เกิน 14 วัน หรือปีละไม่เกิน 60 วัน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องเข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาล)

ข. กรณีคลอดบุตร

(ตามกฎหมายจ้างแรงงานปี พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ในระหว่างลาคลอดเป็นเวลา 4 สัปดาห์ก่อนคลอด และ 4 สัปดาห์หลังคลอด ให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ทำงานมาครบ 180 วัน โดยจ่ายสำหรับการคลอดไม่เกิน 2 ครั้ง)

สำหรับการบริการทางการแพทย์ มีกำหนดให้ทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในภายใต้โครงการ "Medisave" ส่วนผู้ประกันตนที่มีอายุเกิน 55 ปีบริบูรณ์ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด จึงจะมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์

2.4 การบริหารงาน

กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล การบังคับปฏิบัติเมื่อเกิดความรับผิดชองนายจ้างเกี่ยวกับการลาป่วยและการลาเพื่อคลอด โดยมีกองทุนเงินสะสมกลางเป็นผู้บริหารโครงการ และกระทรวงสาธารณสุขทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลของรัฐ[40]

3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ประเทศสิงคโปร์ได้ออกกฎหมายฉบับแรกมาสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ในลักษณะให้ความคุ้มครองโดยนายจ้าง (Employer Liability System) เมื่อปี พ.ศ. 2472 และต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

3.1 ขอบเขตการคุ้มครอง

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ยกเว้น ลูกจ้างที่มีค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 1,250 เหรียญสิงคโปร์ ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน ลูกจ้างชั่วคราว แรงงานในครัวเรือนและตำรวจ

3.2 อัตราเงินสมทบ

นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบทั้งหมด โดยผู้ประกันตนและรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด

---

[40] Ibid., p. 253-254.

3.3 ประโยชน์ทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนโดยไม่มีเงื่อนไข หรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของลูกจ้าง ดังนี้

ก. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้างรายเดือน ในระยะเวลาไม่เกิน 14 วัน หรือ 60 วันสำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องเข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาล หลังจากนั้นจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 2 ใน 3 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย แต่ไม่เกิน 1 ปี

ข. กรณีสูญเสียอวัยวะ

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะเหมาจ่ายเป็นเงินก้อน ซึ่งคำนวณตามสัดส่วนของระดับความไม่สามารถทำงานได้ หรือตามความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานที่ระบุไว้ในกฎหมาย

ค. กรณีทุพพลภาพ

ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการทุพพลภาพเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับค่าจ้างสำหรับช่วงระยะเวลา 6-12 ปี โดยพิจารณาตามอายุของลูกจ้างไม่น้อยกว่า 35,000 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 105,000 เหรียญสิงคโปร์ พร้อมทั้งเงินสงเคราะห์กรณีที่ลูกจ้างต้องได้รับการปรนนิบัติดูแลการทุพพลภาพอย่างสม่ำเสมอในอัตราร้อยละ 25 ของประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ

สำหรับการบริการทางการแพทย์

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นสำหรับค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาล ค่าเครื่องมือหรืออุปกรณ์และค่ายา

ง. กรณีตาย

บุคคลที่ผู้ประกันตนได้ระบุไว้ให้เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทนจะได้รับเงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเป็นจำนวนเท่ากับรายได้สำหรับช่วงระยะเวลา 4-9 ปี โดยพิจารณาตามอายุของผู้เสียชีวิต ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 26,000 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 78,000 เหรียญสิงคโปร์

3.4 การบริหารงาน

กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลประโยชน์ทดแทนในกรณีดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการเพื่อแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ให้ความเห็นชอบข้อตกลงระหว่างลูกจ้างกับผู้อ้างสิทธิและจัดแบ่งเงินทดแทนการขาดรายได้ของผู้อยู่ในความอุปการะ อย่างไรก็ตามลูกจ้างอาจจะประกันความรับผิดไว้กับบริษัทเอกชนก็ได้[41]

<u>เปรียบเทียบระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศไทยกับต่างประเทศ</u>

ในการเปรียบเทียบระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศไทยกับต่างประเทศนั้นจะเปรียบเทียบตามกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ กับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งมีข้อสาระสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

1.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2494

ข. ฟิลิปปินส์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2497 และมีการแก้ไขเพิ่มเติม เมื่อปี พ.ศ. 2533

ค. สิงคโปร์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2496 และต่อมาในปี พ.ศ. 2528 ก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่ง

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2533 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนภายในหกปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ[42] ต่อมาปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) เลื่อนการจัดเก็บ

---

[41] Ibid., p. 264.

[42] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 104.

เงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีดังกล่าว ซึ่งจะดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541[43]

1.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. มาเลเซีย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ยกเว้น ครูและทหาร ส่วนลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ข. ฟิลิปปินส์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างคนงานฟิลิปปินส์ ซึ่งทำงานในทะเล และผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้นลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน ส่วนบุคคลอื่นที่ไม่อยู่ในขอบข่ายการบังคับให้ประกันตนก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ค. สิงคโปร์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 60 เหรียญสิงคโปร์ ยกเว้น ลูกจ้างขององค์กรเอกชนที่ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ง. ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์[44] ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป[45] ยกเว้น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น[46] ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล[47] ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของ

---

[43]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537, มาตรา 37.

[44]เรื่องเดียวกัน, มาตรา 9.

[45]พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533, มาตรา 103.

[46]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537, มาตรา 3.

[47]พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533, มาตรา 4.

กิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล[48] และลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์[49]

1.3 อัตราเงินสมทบ

ก. มาเลเซีย : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 9 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

: นายจ้าง ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 11 ของค่าจ้าง แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 3.3 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน โดยจะคำนวณจากรายได้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 6,000 เปโซ

: นายจ้าง ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 4.7 ของค่าจ้าง แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน โดยจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 6,000 เปโซ

: รัฐบาล ให้เงินอุดหนุนในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน

ค. สิงคโปร์ : เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ 200 เหรียญสิงคโปร์ ไม่ต้องส่งเงินสมทบ ถ้ามีรายได้

---

[48] พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2534, มาตรา 3.

[49] พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 3.

ได้ระหว่างเดือนละ 200-363 เหรียญสิงคโปร์ ส่งรวมกันในอัตราร้อยละ 8 ของรายได้ และบวกอีกร้อยละ 33 1/3 ของรายได้ จำนวนที่เกิน 200 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป ถ้ามีรายได้เกินกว่าเดือนละ 363 เหรียญสิงคโปร์ ส่งรวมกันในอัตราร้อยละ 22.5 ของรายได้ แต่ไม่เกิน 1,360 เหรียญสิงคโปร์ พร้อมทั้งเงินโบนัสในอัตราร้อยละ 22.5 ของเงินโบนัสด้วย

: เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย นายจ้างที่มีค่าจ้างน้อยกว่าเดือนละ 50 เหรียญสิงคโปร์ไม่ต้องส่งเงินสมทบ ถ้ามีค่าจ้างตั้งแต่เดือนละ 50 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป ส่งรวมกันในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 780 เหรียญสิงคโปร์ พร้อมทั้งเงินโบนัสในอัตราร้อยละ 17 ของเงินโบนัสด้วย

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

ง. ไทย : ผู้ประกันตน ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตร รวมกันไม่เกินอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

: นายจ้าง ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตร รวมกันไม่เกินอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

: รัฐบาล ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และสงเคราะห์บุตร รวมกันไม่เกินอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง*

โดยจะคำนวนจากค่าจ้างต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดเดือนละ 15,000 บาท[๕๐]

1.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ก. มาเลเซีย : ผู้ประกันตนมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และออกจากงาน

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตนมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และส่งเงินสมทบมาไม่น้อยกว่า 120 เดือน

---

*อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

[๕๐]กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2538), ข้อ 1.

ค. สิงคโปร์ : ผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป

ง. ไทย : ผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และส่งเงินสมทบมาไม่น้อยกว่า 15 ปี[61]

1.5 ประโยชน์ทดแทน

ก. มาเลเซีย : เงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับ เงินสมทบทั้งหมดที่ลูกจ้างและนายจ้างส่งเข้ากองทุนพร้อมด้วยดอกเบี้ย

ในกรณีลูกจ้างอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์และยังไม่ได้ออกจากงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิถอนเงินร้อยละ 33 1/3 ของเงินทดแทนไม่เกินร้อยละ 45 ของยอดเงินสมทบแต่ไม่เกิน 20,000 เหรียญมาเลเซีย แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะน้อยกว่ากันเพื่อการสร้างที่อยู่อาศัยได้ สำหรับประโยชน์ทดแทนส่วนที่เหลือจะได้รับเมื่อออกจากงานตอนอายุ 55 ปีขึ้นไป

ข. ฟิลิปปินส์ :

1) เงินบำนาญชราภาพเดือนละ 300 เปโซ บวกด้วยอัตราร้อยละ 20 ของรายได้เฉลี่ยประจำเดือน และบวกด้วยอัตราร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยประจำปีส่วนที่เกิน 10 ปีขึ้นไป แต่เงินบำนาญจะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 500 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของรายได้แต่ละเดือน แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

2) บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับเงินบำนาญเสริมในอัตราร้อยละ 10 ของเงินบำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินบำนาญ ผู้ประกันตนจะได้รับเงินสมทบส่วนของลูกจ้างและนายจ้างกลับคืน พร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 6

ค. สิงคโปร์ : เงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินสมทบทั้งหมดที่ลูกจ้างและนายจ้างส่งเข้ากองทุนและบวกด้วยดอกเบี้ยทบต้นไม่น้อยกว่าในอัตราร้อยละ 2.5

ง. ไทย : จะจ่ายโดยคำนวณตามส่วนแห่งจำนวนและระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่จะได้กำหนดในกฎกระทรวง[62]

---

[61] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 76.

[62] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 77.

1.6 การบริหารงาน

ก. มาเลเซีย : กระทรวงการคลังและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคมและกองทุนเงินสะสม เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ข. ฟิลิปปินส์ : คณะกรรมการความมั่นคงทางสังคม เป็นผู้ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคม เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ค. สิงคโปร์ : กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลโดยมีกองทุนเงินสะสมกลาง เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ง. ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคม เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน[63]

2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

2.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2512

ข. ฟิลิปปินส์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2497

ค. สิงคโปร์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2496

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2533

2.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. มาเลเซีย : ให้ความคุ้มครองแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ยกเว้นลูกจ้างที่มีรายได้ขณะเริ่มเข้าเป็นผู้ประกันตนเกินกว่าเดือนละ 1,000 เหรียญมาเลเซีย ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน ชาวประมงและเกษตรกร

ข. ฟิลิปปินส์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างคนงานฟิลิปปินส์ ซึ่งทำงานในทะเล และผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้น ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน ส่วนบุคคลอื่นที่ไม่อยู่ในขอบข่ายการบังคับให้ประกันตนก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

---

[63] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 19.

ค. สิงคโปร์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 50 เหรียญสิงคโปร์ ยกเว้น ลูกจ้างขององค์กรเอกชนที่ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ง. ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยกเว้น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาลและลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

2.3 อัตราเงินสมทบ

ก. มาเลเซีย : ผู้ประกันตน ส่งในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างโดยประมาณ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน โดยจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 1000 เหรียญมาเลเซีย

: นายจ้าง ส่งใน 0.5 ของค่าจ้างโดยประมาณ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงานโดยจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 1,000 เหรียญมาเลเซีย

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

ข. ฟิลิปปินส์ : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพและตาย

ค. สิงคโปร์ : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพและตาย

ง. ไทย : ผู้ประกันตน ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง

: นายจ้าง ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง

: รัฐบาล ส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย รวมกันในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง

โดยจะคำนวนจากค่าจ้างต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท

และสูงสุดเดือนละ 15,000 บาท

2.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ก. มาเลเซีย : ผู้ประกันตนทุพพลภาพ ก่อนอายุ 55 ปี โดยสูญเสียความสามารถในการทำงาน 2 ใน 3 ส่วนและส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ภายในระยะเวลา 60 เดือนสุดท้าย หรือ 2 ใน 3 ของจำนวนเดือนนับแต่เข้ามาเป็นผู้ประกันตนในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 36 เดือน

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน

ค. สิงคโปร์ : ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้ในลักษณะถาวร

ง. ไทย : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน[64]

2.5 ประโยชน์ทดแทน

ก. มาเลเซีย : เงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน และเพิ่มอีกร้อยละ 1 ของค่าจ้าง ในทุก 12 เดือนของเงินสมทบส่วนที่เกิน 36 เดือน

---

[64]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 27.

จำนวนเงินบำนาญทุพพลภาพจะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 171.43 เหรียญมาเลเซีย แต่ไม่เกินร้อยละ 65 ของค่าจ้างรายเดือน

ถ้าส่งเงินสมทบ 1 ใน 3 ของจำนวนเดือนนับแต่เข้ามาเป็นผู้ประกันตนในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 36 เดือน จะได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน แต่จะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 171.43 เหรียญมาเลเซีย

ในกรณีผู้ทุพพลภาพไม่อยู่ในข่ายที่จะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญทุพพลภาพในกรณีทุพพลภาพ กองทุนเงินสะสมให้เงินสงเคราะห์เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับจำนวนเงินสมทบของผู้ประกันตนที่จ่ายเข้ากองทุน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องได้รับการปรนนิบัติดูแลการทุพพลภาพอย่างสม่ำเสมอ จะได้รับเงินสงเคราะห์เพิ่มในอัตราร้อยละ 40 ของบำนาญทุพพลภาพ

ข. ฟิลิปปินส์ : ประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกับในกรณีชราภาพ

ผู้ทุพพลภาพจะได้รับเงินบำนาญเสริมเดือนละ 300 เปโซ และเงินสงเคราะห์ความทุพพลภาพ โดยเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 35 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน

ผู้สูญเสียอวัยวะ จะได้รับเงินทดแทนเช่นเดียวกับในกรณีทุพพลภาพ ซึ่งจะมีระยะเวลานานเท่าไรขึ้นอยู่กับสภาพการทุพพลภาพ ส่วนเงินสงเคราะห์ความทุพพลภาพให้เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนโดยพิจารณาจากสภาพการทุพพลภาพ

ค. สิงคโปร์ : เงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินสมทบที่ลูกจ้างและนายจ้างส่งเข้ากองทุนและบวกด้วยดอกเบี้ยทบต้นไม่น้อยกว่าในอัตราร้อยละ 2.5

ง. ไทย : 1) เงินทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต[55]

2) ค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินเดือนละ2,000 บาท[56]

---

[55]เรื่องเดียวกัน, มาตรา 28

[56]ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อ หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ (ฉบับที่ 3), ข้อ 3.

2.6 การบริหารงาน

ก. มาเลเซีย : กระทรวงการคลังและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคมและกองทุนเงินสะสมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ข. ฟิลิปปินส์ : คณะกรรมการความมั่นคงทางสังคม เป็นผู้ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ค. สิงคโปร์ : กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลโดยมีกองทุนเงินสะสมกลางเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ง. ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

3.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2494

ข. ฟิลิปปินส์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2497

ค. สิงคโปร์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2496

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2533

3.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. มาเลเซีย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ยกเว้น ครูและทหาร ส่วนลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ข. ฟิลิปปินส์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้น ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน ส่วนบุคคลอื่นที่ไม่อยู่ในขอบข่ายการบังคับให้ประกันตนก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ค. สิงคโปร์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 60 เหรียญสิงคโปร์ ยกเว้น ลูกจ้างขององค์กรเอกชนที่ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างกันออกไป

ง. ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยกเว้นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐ วิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาลและลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

3.3 อัตราเงินสมทบ

ก. มาเลเซีย : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

ข. ฟิลิปปินส์ : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ และทุพพลภาพ

ค. สิงคโปร์ : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ และทุพพลภาพ

ง. ไทย : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ

3.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ก. มาเลเซีย : ผู้ประกันตนทุพพลภาพถึงแก่ความตายหรือตายก่อนอายุ 55 ปีบริบูรณ์

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน

ค. สิงคโปร์ : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของผู้ประกันตน

ง. ไทย : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย[67]

3.5 ประโยชน์ทดแทน

ก. มาเลเซีย : 1) ภรรยาหม้ายจะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 60 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ

2) บุตรกำพร้าจะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 40 ของรายได้หรือของเงินทดแทนในกรณีทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ โดยจ่ายให้แก่บุตรกำพร้าคนที่อายุไม่เกิน 21 ปี หรือไม่เกินชั้นอุดมศึกษาในกรณีที่ยังศึกษาอยู่ แต่เงินทดแทนทั้งหมดจะต้องไม่เกินรายได้ หรือเงินทดแทนในกรณีทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ

3) กองทุนเงินสะสม เหมาจ่ายเงินทดแทนเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้าง พร้อมดอกเบี้ย แก่ภรรยาหม้ายและบุตรกำพร้า

4) ภรรยาหรือสามีของผู้เสียชีวิต บุตรคนโตและบิดามารดาจะได้รับค่าทำศพอีก 1,000 เหรียญมาเลเซีย

ข. ฟิลิปปินส์ : 1) คู่สมรสและบุตรจะได้รับเงินบำนาญตกทอด เช่นเดียวกับในกรณีชราภาพ แต่จะต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 500 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของรายได้แต่ละเดือน แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

2) บุตรกำพร้าที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 10 ของบำนาญ

: ถ้าผู้ประกันตนส่งเงินสมทบตั้งแต่ 3-35 เดือน จะได้รับเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 35 เท่าของบำนาญรายเดือน

---

[67]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 30.

: ถ้าผู้ประกันตนส่งเงินสมทบไม่เกิน 3 เดือน จะได้รับเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 1,000 เปโซ

3) ค่าทำศพ 6,000 เปโซ

ค. สิงคโปร์ : เงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับจำนวนเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างส่งเข้ากองทุนและบวกด้วยดอกเบี้ยทบต้นไม่น้อยกว่าในอัตราร้อยละ 2.5

ง. ไทย : 1) เงินสงเคราะห์แก่ทายาทหรือบุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิ โดยได้รับ

(1.1) 3 เท่าของร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีที่ได้ส่งเงินสมทบมาเป็นเวลา 3 ปีขึ้นไป

(1.2) 10 เท่าของร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีที่ได้ส่งเงินสมทบมาเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป[58]

2) ค่าทำศพรายละ 20,000 บาท[59]

3.6 การบริหารงาน

ก. มาเลเซีย : กระทรวงการคลังและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคมและกองทุนเงินสะสมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ข. ฟิลิปปินส์ : คณะกรรมการความมั่นคงทางสังคม เป็นผู้ควบคุมดูแลโดยมีสำนักงานความมั่นคงทางสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ค. สิงคโปร์ : กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแลโดยมีกองทุนเงินสะสมกลางเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

ง. ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

---

[58] เรื่องเดียวกัน.

[59] กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2538), ข้อ 1.

4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย

4.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : จากการศึกษาวิจัยไม่ปรากฏชัดว่าได้เริ่มดำเนินการเมื่อใด ประกอบกับประเทศมาเลเซียมีระบบประกันสุขภาพที่ดำเนินการในลักษณะบริการทางสังคม (Public Service System) ซึ่งมีหลักการและแนวคิดแตกต่างจากการประกันสังคม

ข. ฟิลิปปินส์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2497 และให้ประโยชน์ทดแทนการบริการทางการแพทย์ เมื่อปี พ.ศ. 2512

ค. สิงคโปร์ : จากการศึกษาวิจัยก็ไม่ปรากฏชัดว่าได้เริ่มดำเนินการเมื่อใด ประกอบกับประเทศสิงคโปร์มีระบบประกันสุขภาพที่ดำเนินการในลักษณะกองทุนเงินสะสม (Provident Fund System) ซึ่งมีหลักการและแนวคิดแตกต่างจากการประกันสังคม

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2533

4.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. มาเลเซีย : พลเมืองมาเลเซีย

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตนที่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน ได้แก่ ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้นลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน สำหรับลูกจ้างของรัฐความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

: ผู้ประกันตนที่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ ได้แก่ ลูกจ้าง ลูกจ้างของรัฐและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ

ค. สิงคโปร์ : ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว

ง. ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยกเว้น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือ

แพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงาน ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาลและลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

4.3 อัตราเงินสมทบ

ก. มาเลเซีย : ไม่ต้องส่งเงินสมทบ รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ข. ฟิลิปปินส์ : เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

- ลูกจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวส่งในอัตราร้อยละ 2.6 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

- นายจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 1.25 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

- รัฐบาลให้เงินอุดหนุนกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายค่าบริการทางการแพทย์

อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 3,000 เปโซ

: เกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

- ลูกจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวส่งในอัตราร้อยละ 2.5 ของรายได้ แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

- นายจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 1.25 ของบัญชีเงินเดือนแล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

- รัฐบาล ให้เงินอุดหนุนในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน

อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 4,000 เปโซ

ค. สิงคโปร์ : เงินสมทบของผู้ประกันตนในอัตราร้อยละ 3 จากประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย

: เงินสมทบของนายจ้างในอัตราร้อยละ 3 จากประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย

: รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนบำรุงรายปี

: ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวส่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 20 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกินเดือนละ 300 เหรียญสิงคโปร์

ง. ไทย : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย

4.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ก. มาเลเซีย : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์

ค. สิงคโปร์ : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของผู้ประกันตน

ง. ไทย : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์[๑๐]

4.5 ประโยชน์ทดแทน

ก. มาเลเซีย : การบริการทางการแพทย์ โดยสถานพยาบาลของรัฐภายในขอบเขตที่เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่จะเอื้ออำนวย โดยไม่มีการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้

ข. ฟิลิปปินส์ : 1) เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน โดยคิดค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนที่สูงสุดในรอบ 12 เดือน ซึ่งอัตราเงินทดแทนจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 10 เปโซ แต่ไม่เกินวันละ 150 เปโซ โดยจ่ายหลังจากวันที่สามของการเจ็บป่วย เว้นแต่จะได้รับอันตรายสาหัส และจ่ายไม่เกินปีละ 120 วัน สำหรับกรณีเจ็บป่วย หรือจ่ายไม่เกินปีละ 240 วัน สำหรับกรณีได้รับบาดเจ็บ

---

[๑๐]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 23.

2) ผู้ประกันตนและผู้อยู่ในความอุปการะ มีสิทธิจะได้รับการรักษาพยาบาลซึ่งจัดบริการโดยกองทุนอนามัยที่กำหนดไว้ไม่เกิน 45 วัน

ค. สิงคโปร์ : ผู้ประกันตนและผู้อยู่ในความอุปการะ มีสิทธิจะได้รับค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น โดยสถานพยาบาลของรัฐ โดยไม่มีการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้

ง. ไทย : 1) เงินทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง และไม่เกิน 180 วันต่อปี ยกเว้นโรคเรื้อรังเบิกได้ไม่เกิน 365 วัน[61]

2) การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ระบุไว้ตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตน หรือโรงพยาบาลเครือข่ายผู้ประกันตนไม่ต้องจ่ายเงิน[62]

4.6 การบริหารงาน

ก. มาเลเซีย : รัฐบาล

ข. ฟิลิปปินส์ : คณะกรรมการประกันสังคม เป็นผู้ควบคุมดูแลเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ โดยมีคณะกรรมการการแพทย์ เป็นผู้ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

ค. สิงคโปร์ : กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลางเป็นผู้บริหารโครงการและกระทรวงสาธารณสุขทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลของรัฐ

ง. ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบ

---

[61] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 64

[62] ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน, ข้อ 1.

5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

5.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : จากการศึกษาวิจัยไม่ปรากฏชัดว่าได้เริ่มดำเนินการเมื่อใด ประกอบกับประเทศมาเลเซียมีระบบประกันสุขภาพที่ดำเนินการในลักษณะบริการทางสังคม (Public Service System) ซึ่งมีหลักการและแนวคิดแตกต่างจากการประกัน

ข. ฟิลิปปินส์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2520

ค. สิงคโปร์ : จากการศึกษาวิจัยไม่ปรากฏชัดว่าได้เริ่มดำเนินการเมื่อใด ประกอบกับประเทศสิงคโปร์มีระบบประกันสุขภาพที่ดำเนินการในลักษณะกองทุนเงินสะสม (Provident Fund System) ซึ่งมีหลักการและแนวคิดแตกต่างจากการประกันสังคม

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2533

5.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. มาเลเซีย : พลเมืองมาเลเซีย

ข. ฟิลิปปินส์ : ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้แก่ลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ ยกเว้นลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านและแรงงานในครัวเรือน สำหรับลูกจ้างของรัฐความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

: ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างของรัฐและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งมีรายได้ไม่น้อยกว่าปีละ 1,800 เปโซ

ค. สิงคโปร์ : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว

ง. ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยกเว้นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยบาล ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและ

ไม่มีงาน ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล และลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

5.3 อัตราเงินสมทบ

ก. มาเลเซีย : ไม่ต้องส่งเงินสมทบ รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ข. ฟิลิปปินส์ : เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

- ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ
- นายจ้าง ส่งรวมอยู่ในอัตราเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย
- รัฐบาล ให้เงินอุดหนุนกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายค่าบริการทางการแพทย์

: เกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้

- ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ
- นายจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 0.4 ของค่าจ้าง แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน
- รัฐบาลให้เงินอุดหนุนกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน

อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากรายได้ของผู้ประกันตนสูงสุดไม่เกินเดือนละ 6,000 เปโซ

ค. สิงคโปร์ : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วย

ง. ไทย : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย

5.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ก. มาเลเซีย : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำ

ข. ฟิลิปปินส์ : ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

ค. สิงคโปร์ : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของผู้ประกันตน

ง. ไทย : ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์[63]

5.5 ประโยชน์ทดแทน

ก. มาเลเซีย : การบริการทางการแพทย์ โดยสถานพยาบาลของรัฐภายในขอบเขตที่เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่จะเอื้ออำนวย

ข. ฟิลิปปินส์ : เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้างรายวัน โดยคิดเฉลี่ย 6 เดือนที่สูงสุดในรอบ 12 เดือน และจ่ายให้ 45 วัน แต่ไม่เกิน 4,500 เปโซ สำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 4 ครั้ง ส่วนผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวไม่ได้รับความคุ้มครอง

ค. สิงคโปร์ : การบริการทางการแพทย์ โดยสถานพยาบาลของรัฐภายในขอบเขตที่เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีอยู่จะเอื้ออำนวย

ง. ไทย : ผู้ประกันตนชาย ค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 4,000 บาทต่อครั้ง

: ผู้ประกันตนหญิง

1) ค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวน 4,000 บาทต่อครั้ง[64]

2) เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรครึ่งหนึ่งของค่าจ้างจำนวน 90 วัน[65]

---

[63]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 24.

[64]ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ฉบับที่ 5, ข้อ 4.

[65]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 26.

5.6 การบริหารงาน

ก. มาเลเซีย : รัฐบาล

ข. ฟิลิปปินส์ : คณะกรรมการประกันสังคม เป็นผู้ควบคุมดูแลเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ โดยมีคณะกรรมการการแพทย์ เป็นผู้ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

ค. สิงคโปร์ : กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลางรับผิดชอบบริหารโครงการ และกระทรวงสาธารณสุขทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์

ง. ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

6.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2472

ข. ฟิลิปปินส์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2470

ค. สิงคโปร์ : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2472

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2515

6.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ก. มาเลเซีย : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ยกเว้นลูกจ้างที่มีค่าจ้างขณะเริ่มเข้าเป็นผู้ประกันตนเกินกว่าเดือนละ 1,000 เหรียญมาเลเซีย ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน ชาวประมง และเกษตรกร สำหรับลูกจ้างของรัฐอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

ข. ฟิลิปปินส์ : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ยกเว้น ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน แรงงานในครัวเรือนและผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว

ค. สิงคโปร์ : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ยกเว้น ลูกจ้างที่มีรายได้เกินกว่าเดือนละ 1,250 เหรียญสิงคโปร์ ลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้าน ลูกจ้างชั่วคราว แรงงานในครัวเรือน และตำรวจ

ง. ไทย : ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่10 คนขึ้นไป[66] ยกเว้น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนและเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่ นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ[67]

6.3 อัตราเงินสมทบ

ก. มาเลเซีย : ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

: นายจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

ข. ฟิลิปปินส์ : ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

: นายจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้าง แล้วแต่ประเภทของค่าจ้างแรงงาน

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบจะคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกินเดือนละ 1,000 เปโซ

ค. สิงคโปร์ : ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

: นายจ้าง ส่งเงินสมทบทั้งหมด

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

ง. ไทย : ผู้ประกันตน ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

: นายจ้าง ส่งในอัตราร้อยละ 0.2-2 ของค่าจ้างตลอดทั้งปี ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงภัยในการประกอบการของแต่ละประเภทกิจการ[68]

---

[66]ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ, ข้อ 2.

[67]พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 4.

[68]ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ, ข้อ 3 และข้อ 7.

: รัฐบาล ไม่ต้องส่งเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบจะคำนวนจากค่าจ้างสูงสุดไม่เกิน 24,000 บาท ต่อปี[๑๐]

6.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ก. มาเลเซีย : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของลูกจ้าง

ข. ฟิลิปปินส์ : ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ค. สิงคโปร์ : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของลูกจ้าง

ง. ไทย : ไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำของลูกจ้าง

6.5 ประโยชน์ทดแทน

6.5.1 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ก. มาเลเซีย : 1. เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 80 ของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่น้อยกว่าวันละ 8 เหรียญมาเลเซีย โดยจ่ายหลังจากวันที่สี่ของการเจ็บป่วย (จ่ายย้อนหลังในกรณีเจ็บป่วยน้อยกว่า 5 วัน)

2. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น โดยสถานพยาบาลของรัฐ

ข. ฟิลิปปินส์ : 1. เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวันโดยคิดเฉลี่ย 6 เดือนที่สูงสุดในรอบ 12 เดือนสุดท้าย ซึ่งอัตราเงินทดแทนจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 10 เปโซ แต่ไม่เกินวันละ 100 เปโซ โดยจ่ายหลังจากวันที่สามของการเจ็บป่วย แต่ไม่เกิน 240 วัน

2. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น

---

[๑๐]เรื่องเดียวกัน, ข้อ 7.

ค. สิงคโปร์ : 1. เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 100 ของค่าจ้างรายเดือน ในระยะเวลาไม่เกิน 14 วันหรือ 60 วัน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องเข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาล หลังจากนั้นจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 2 ใน 3 ของค่าจ้างรายเดือน อีกไม่เกิน 1 ปี

2. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น

ง. ไทย : 1. เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันเกิน 3 วัน แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี[70]

2. ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท[71] ในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายเกินกว่า 35,000 บาท จะได้รับเพิ่มตามลักษณะความรุนแรงอีกไม่เกิน 50,000 บาท [72]

ในกรณีจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานจะได้รับค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์และอาชีพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 20,000 บาท และในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท[73]

---

[70]พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 , มาตรา 18(1)

[71]กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, ข้อ 1

[72]เรื่องเดียวกัน, ข้อ 2.

[73]กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 , ข้อ 5.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.5.2 กรณีสูญเสียอวัยวะ

ก. มาเลเซีย : 1. เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะเป็นอัตราส่วนร้อยละลดหลั่นตามส่วนแห่งความเสื่อมสมรรถภาพในการทำงาน

2. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น โดยสถานพยาบาลของรัฐ

ข. ฟิลิปปินส์ : 1. เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะเช่นเดียวกับกรณีทุพพลภาพ จะมีระยะเวลานานเท่าไรขึ้นอยู่กับระดับความเสื่อมสมรรถภาพในการทำงาน

2. เงินสงเคราะห์เดือนละ 350 เปโซ

3. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น

ค. สิงคโปร์ : 1. เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะเหมาจ่ายเป็นเงินก้อน ซึ่งคำนวณตามระดับของความไม่สามารถทำงานได้ หรือตามความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานที่ระบุไว้ในกฎหมาย

2. ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ง. ไทย : 1. เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด แต่ไม่เกิน 10 ปี[74]

2. ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท ในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายเกินกว่า 35,000 บาท จะได้รับเพิ่มตามลักษณะความรุนแรงอีกไม่เกิน 50,000 บาท

ในกรณีจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะได้รับค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์และอาชีพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 20,000 บาท และในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

---

[74]พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 18(2).

6.5.3 กรณีทุพพลภาพ

ก. มาเลเซีย : 1. เงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าวันละ 8 เหรียญมาเลเซีย หรือเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินสมทบ

2. เงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 40 ของเงินบำนาญทุพพลภาพไม่เกิน 250 เหรียญมาเลเซีย (ในกรณีที่ต้องได้รับการปรนนิบัติดูแลการทุพพลภาพ)

3. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น โดยสถานพยาบาลของรัฐ

ข. ฟิลิปปินส์ : 1. เงินบำนาญทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 115 ของบำนาญชราภาพ ซึ่งจ่ายให้ไม่เกิน 5 ปี ไม่น้อยกว่าเดือนละ 500 เปโซ หรือในอัตราร้อยละ 40 ของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่ว่าเงินจำนวนใดจะมากกว่ากัน

2. เงินบำนาญเสริมในอัตราร้อยละ 10 ของเงินบำนาญแก่บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน

3. เงินสงเคราะห์เดือนละ 350 เปโซ

4. ค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็น

ค. สิงคโปร์ : 1. เงินทดแทนการทุพพลภาพเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับค่าจ้าง สำหรับช่วงระยะเวลา 6-12 ปี โดยพิจารณาตามอายุของลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า 35,000 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 105,000 เหรียญสิงคโปร์

2. เงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 25 ของประโยชน์ที่ได้รับ (ในกรณีที่ต้องได้รับการปรนนิบัติดูแลการทุพพลภาพ)

3. ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ง. ไทย : 1. เงินทดแทนการทุพพลภาพในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท

โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด แต่ไม่เกิน 15 ปี[75]

2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท ในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายเกินกว่า 35,000 บาท จะได้รับเพิ่มตามลักษณะความรุนแรงอีกไม่เกิน 50,000 บาท

ในกรณีจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะได้รับค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์และอาชีพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกิน 20,000 บาท และในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

6.5.4 กรณีตาย

ก. มาเลเซีย : 1. ภรรยาหม้ายจะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 60 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ

2. บุตรกำพร้าจะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 40 ของเงินบำนาญทุพพลภาพที่ผู้เสียชีวิตอาจจะได้รับ โดยจ่ายให้แก่บุตรคนที่อายุไม่เกิน 21 ปี หรือไม่เกินระดับอุดมศึกษาในกรณีที่ยังศึกษาอยู่ แต่ไม่เกินเงินบำนาญตกทอดทั้งหมด

3. บุตรคนโตหรือผู้จัดการศพ จะได้รับค่าทำศพ 1,000 เหรียญมาเลเซีย

ข. ฟิลิปปินส์ : 1. ทายาทจะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 100 ของบำนาญ

2. บุตรกำพร้าที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับเงินบำนาญตกทอดในอัตราร้อยละ 10 ของบำนาญ

3. ค่าทำศพอีก 6,000 เปโซ

---

[75] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 18(3).

ค. สิงคโปร์ : บุคคลที่ผู้ประกันตนได้ระบุไว้ให้เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน จะได้รับเงินทดแทนเหมาจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับรายได้สำหรับช่วงระยะเวลา 4-9 ปี โดยพิจารณาตามอายุของผู้เสียชีวิต ไม่น้อยกว่า 26,000 เหรียญสิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 78,000 เหรียญสิงคโปร์

ง. ไทย : 1. ทายาทจะได้รับเงินทดแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2,000 บาท ไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท เป็นระยะเวลา 8 ปี[76]

2. ค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน[77]

6.6 การบริหารงาน

ก. มาเลเซีย : กระทรวงทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้บริหารโครงการ

ข. ฟิลิปปินส์ : กรมแรงงานเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์และคณะกรรมการเงินทดแทนเป็นผู้วางแผนนโยบายและกำหนดอัตราเงินสมทบ

ค. สิงคโปร์ : กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีคณะกรรมการแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

ง. ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

---

[76] เรื่องเดียวกัน, มาตรา (18)4.

[77] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 16.

7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

7.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : ไม่มีประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

ข. ฟิลิปปินส์ : ไม่มีประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

ค. สิงคโปร์ : ไม่มีประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

ง. ไทย : เริ่มประกาศใช้กฎหมาย (เช่นเดียวกับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ) เมื่อปี พ.ศ. 2533 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนภายในหกปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต่อมาปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 เลื่อนการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีดังกล่าว ซึ่งเริ่มจะดำเนินการเมื่อให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541[78]

7.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยกเว้นข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงาน

---

[78]พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 37.

ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล และลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

7.3 อัตราเงินสมทบ

ไทย : รวมอยู่ในอัตราเงินสมทบประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

7.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ไทย : ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1ปี[79]

7.5 ประโยชน์ทดแทน

ไทย : 1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร

2) ค่าเล่าเรียนบุตร

3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร

4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่จะกำหนดในกฎกระทรวง[80]

---

[79]พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 74.

[80]เรื่องเดียวกัน, มาตรา 75.

7.6 การบริหารงาน

ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคม เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

8. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

8.1 การเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ก. มาเลเซีย : ไม่มีประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ข. ฟิลิปปินส์ : ไม่มีประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ค. สิงคโปร์ : ไม่มีประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ง. ไทย : เริ่มประกาศบังคับใช้กฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. 2533 สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทน จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา[81]

8.2 ขอบเขตการคุ้มครอง

ไทย : ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ยกเว้นข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและประจำทำงานในต่างประเทศ ครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยบาล ลูกจ้างของสภากาชาดไทย ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล และลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

---

[81] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 104.

8.3 อัตราเงินสมทบ

ไทย : ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ส่งเงินสมทบฝ่ายละเท่ากัน ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง*

8.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ไทย : ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธ การฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมิใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการหางานทำ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ[82]

8.5 ประโยชน์ทดแทน

ไทย : มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงาน จากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง[83]

---

*อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

[82]พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 78.

[83]เรื่องเดียวกัน, มาตรา 79.

8.6 การบริหารงาน

ไทย : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุป

เมื่อเปรียบเทียบการประกันสังคมของประเทศไทย กับประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ พบว่า ถึงแม้ประเทศไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ จะเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีสภาพเศรษฐกิจและสังคมใกล้เคียงกัน แต่การบัญญัติกฎหมายเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและการใช้ทรัพยากรการดำเนินงานประกันสังคม ย่อมมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกันไปตามสภาพปัญหา และความจำเป็นของแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยได้แยกประเภทความคุ้มครองตามระบบความมั่นคงทางสังคมมากที่สุดรวมถึง 8 ประเภท โดยบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวม 7 ประเภท ส่วนการประกันกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สำหรับประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์และสิงคโปร์ ได้ให้ความคุ้มครองตามระบบความมั่นคงทางสังคมรวม 6 ประเภท ได้แก่ การประกันกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ ตาย ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานโดยไม่มีการประกันกรณีสงเคราะห์บุตรและว่างงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. กรเริ่มประกาศใช้กฎหมาย

ประเทศไทยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงทางสังคมมาใช้บังคับเมื่อปี พ.ศ. 2515ในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งช้ากว่าประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ประมาณ 40 กว่าปี*

2. ขอบเขตการคุ้มครอง

กฎหมายประกันสังคมประเทศไทย ใช้บังคับแก่ผู้มีฐานะเป็นนายจ้าง และลูกจ้างในทุกประเภทกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของทางราชการ โดยผู้ประกันตนนั้นจะต้องมีอายุแรกเข้าประกันตนไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์ ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ กล่าวคือ ผู้ประกันตนนั้นจะต้องมีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นสำคัญ โดยไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุการเป็นผู้ประกันตน ส่วนลูกจ้างของทางราชการอยู่ในระบบพิเศษที่ต่างออกไป

---

*ช้ากว่าประเทศมาเลเซีย 43 ปี ฟิลิปปินส์ 45 ปี สิงคโปร์ 43 ปี

3. อัตราเงินสมทบ

ตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากัน ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนทุกกรณี ซึ่งแตกต่างจากประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยฝ่ายรัฐบาลไม่ต้องออกเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพและตาย แต่จะเป็นหน้าที่ของนายจ้างและผู้ประกันตน สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ ผู้ประกันตนไม่ต้องส่งเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร เป็นต้น

4. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ประโยชน์ทดแทนทุกประเภทตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์ ผู้ประกันตนจะต้องเป็นผู้ที่เคยส่งเงินสมทบเข้ากองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จึงจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ส่วนประเทศมาเลเซียเฉพาะประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ภายในระยะเวลา 60 เดือน และทุพพลภาพก่อนอายุ 55 ปี จึงจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ซึ่งแตกต่างจากประเทศสิงคโปร์ ที่กฎหมายให้หลักประกันและความคุ้มครองเมื่อผู้ประกันตนนั้นมีคุณสมบัติครบ โดยไม่จำต้องเคยเป็นผู้ส่งเงินสมทบมาก่อนแต่อย่างใด

5. ประโยชน์ทดแทน

การจ่ายประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย (ยกเว้นประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย) มีผลเฉพาะบุคคลผู้ประกันตนเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากประเทศมาเลมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วยมีผลถึงผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนด้วย สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพมีผลถึงบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวนไม่เกิน 5 คน จะได้รับบำนาญเสริมในอัตราร้อยละ 10 ของบำนาญชราภาพด้วย

6. การบริหารงาน

ระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศไทย อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางนโยบายและมาตรการในการประกันสังคม มีคณะกรรมการแพทย์ทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทน

ในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน และมีคณะกรรมการอุทธรณ์ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรปฏิบัติงานธุรการ สำหรับในประเทศมาเลเซีย รัฐบาลเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร ส่วนในประเทศฟิลิปปินส์ มีคณะกรรมการความมั่นคงทางสังคมในลักษณะไตรภาคี เป็นผู้ควบคุมดูแลโครงการ บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกฎหมายความมั่นคงสังคม ซึ่งในประเทศสิงคโปร์ ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตรนั้น มีกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่ควบคุมดูแล โดยมีกองทุนสะสมกลางเป็นผู้บริหารโครงการ และมีกระทรวงสาธารณสุขทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทางการแพทย์ในสถานพยาบาลของรัฐ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย