

การคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

สาธารณรัฐเช็ก

สาธารณรัฐเช็ก

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง อยู่ตอนกลางของทวีปยุโรป ไม่มีพื้นที่ติดต่อกับทะเล มีพรมแดน ด้านเหนือติดกับโปแลนด์ ด้านใต้ติดกับออสเตรีย ทิศตะวันออกติดกับสโลวักและทิศตะวันตกติดกับเยอรมนี

พื้นที่ 78,866 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 2 แคว้น คือ แคว้นโบฮีเมีย และแคว้น โมราเวีย

เมืองหลวง กรุงปราก (Prague) มีประชากร 1.21 ล้านคน

เมืองสำคัญ Brno - เมืองศูนย์กลางทางด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมของแคว้น โมราเวีย มีประชากรประมาณ 3.3 แสนคน

Ostrava - เมืองอุตสาหกรรม โดยเฉพาะทางด้านการถลุงเหล็ก อยู่ทางตะวันออกของประเทศ มีประชากรประมาณ 3.24 แสนคน

Plzen - เมืองอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล และเป็นเมืองที่กำเนิดของเบียร์สุตรที่เก่าแก่ที่สุดในโลก อยู่ทางเหนือของประเทศ มีประชากร 1.7 แสนคน

ประชากร 10.28 ล้านคน ประกอบด้วยชาวเช็ก (ร้อยละ 94.4) ชาวสโลวัก (ร้อยละ 3) ชาวโปแลนด์ (ร้อยละ 0.6) ชาวฮังการี (ร้อยละ 0.2)

สกุลเงิน เช็ก โครูน่า (Czech Koruna)

อัตราแลกเปลี่ยน 1 โครูน่า = 1.75 บาท (20 ม.ค.2010)

GDP 217.1 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (ปี 2008)

GDP per capita 13,848 ดอลลาร์สหรัฐ (ปี 2008)

อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 3.2 (ปี 2008)

อัตราเงินเฟ้อ ร้อยละ 6.3 (ปี 2008)

การคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

กฎหมายฉบับแรกของสาธารณรัฐเช็กที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ ปี 1887 (พ.ศ. 2430) โดยให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงานทุกประเภท และได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายครั้งล่าสุดในปี 2003 (พ.ศ.2546) และปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับข้อตกลงของสหภาพยุโรป (European Union) โดยคาดว่าจะดำเนินการได้แล้วเสร็จในปี 2013 (พ.ศ.2556)

องค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงานมีทั้งภาครัฐและเอกชน คือ

1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (Ministry of Labour and Social Affairs: MoLSA) ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายความมั่นคงทางสังคม และกำกับดูแลการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

2. บริษัทประกันเอกชน ที่จัดตั้งโดยรัฐและไม่หวังผลกำไร ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวน 2 บริษัท

ทั้งนี้ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (MoLSA) ยังรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและความมั่นคงทางสังคม นโยบายครอบครัว การบริการทางสังคม ประโยชน์ทดแทนทางสังคม การจ้างงาน โอกาสเสมอภาคของหญิง-ชาย การโยกย้ายถิ่นฐาน และแรงงานต่างด้าว กองทุนทางสังคมแห่งสหภาพยุโรป (European Social Fund) และประเด็นด้านสังคมและแรงงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเป็นผู้ให้แนวทางปฏิบัติสำหรับสำนักงานแรงงาน (Labour Offices) สำนักงานประกันสังคม (Czech Social Security Administration) สำนักงานตรวจสอบแรงงาน (State Labour Inspection Office) สำนักงานตรวจสอบแรงงานภูมิภาค และสำนักงานคุ้มครองเด็ก ตามกฎหมายระหว่างประเทศ

นอกจากนี้ MoLSA ยังรับผิดชอบสถานสงเคราะห์ทางสังคม (Social Care Homes) 5 แห่งสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ที่มีความบกพร่องทางจิต และควบคุมดูแลสถาบันที่ได้ใช้งบประมาณของรัฐบาล (Government-funded organizations) 3 แห่ง คือ สถาบันวิจัยสำหรับแรงงานและสวัสดิการสังคม สถาบันสำหรับการศึกษาด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสถาบันวิจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การจัดเก็บเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทน

บริษัทประกันเอกชนที่จัดตั้งโดยรัฐ มีหน้าที่ในการจัดเก็บเบี้ยประกัน (premium) จากนายจ้างฝ่ายเดียวในอัตราร้อยละ 2.8 - ร้อยละ 12.8 ของค่าจ้าง ตามลักษณะความเสี่ยงของประเภทกิจการของสถานประกอบการ ทั้งนี้ นายจ้างสามารถซื้อเบี้ยประกันเพิ่มเติมได้ ซึ่งลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามหากบริษัทประกันมีงบประมาณไม่เพียงพอ รัฐจะใช้งบประมาณสนับสนุนในส่วนที่ขาดดุล ในการนี้ บริษัทจะต้องรายงานสถานะทางการเงินให้รัฐ(กระทรวงการคลัง) อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ บริษัทประกันดังกล่าวยังมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน โดยใช้ระยะเวลาพิจารณาจ่ายเงินทดแทนประมาณให้ลูกจ้างประมาณ 1 สัปดาห์

ทั้งนี้ในส่วนของการบริการทางการแพทย์ จะอยู่ภายใต้กองทุนประกันสุขภาพ ดำเนินการโดยกระทรวงสาธารณสุข

การป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

รัฐยังไม่มีกฎหมายที่ระบุในในส่วนของการป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ให้ถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างที่ต้องดำเนินการในเรื่องนี้ โดยนายจ้างต้องจัดกิจกรรมในการป้องกันและฟื้นฟูลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน เช่น จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ นายจ้างต้องรายงานเกี่ยวกับการป้องกันความเสี่ยงในการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่ประสบ รวมทั้งกรณีประสบอันตรายจากการทำงานต่อรัฐทั้งหมด

แผนการดำเนินงาน

รัฐมีแผนที่จะลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงให้ได้ร้อยละ 25 และจะมีการปรับปรุงระบบประกันสังคมเพื่อให้สามารถคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุมมากขึ้น และเป็นไปตามข้อตกลงของสหภาพยุโรป (European Union) ซึ่งต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในปี ค.ศ.2013 โดยมีทางเลือกในการปรับปรุง 4 แนวทาง คือ

1. เพิ่มจำนวนบริษัทประกันที่จะทำข้อตกลงกับรัฐ เพื่อดำเนินงานเก็บเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ประกันตน

2. แก้ไขปรับปรุงรายละเอียดข้อกำหนดให้สมบูรณ์ขึ้น

3. ใช้รูปแบบเดิม แต่ให้บริษัทประกันทั้ง 2 แห่ง ดำเนินงานให้ครอบคลุมถึงกองทุนประกันสังคมด้วย

4. ใช้รูปแบบเดิม แต่ให้กองทุนประกันสังคมรับไปดำเนินงาน

ทั้งนี้ ในอนาคตรัฐมีแผนจะรวมการดำเนินงานป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันสังคม เพื่อลดภาระของนายจ้าง โดยรัฐจะเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

สรุป

การให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงานของสาธารณรัฐเช็ก อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การจัดเก็บเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทนดำเนินการโดยบริษัทประกันเอกชนที่ทำข้อตกลงกับรัฐบาล ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 2 บริษัท แต่ในส่วนของบริการทางการแพทย์ อยู่ภายใต้การประกันสุขภาพในการกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ในส่วนของการจัดเก็บเงินสมทบจะจัดเก็บจากนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวตามลักษณะความเสี่ยงของกิจการ

การคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

สาธารณรัฐบัลแกเรีย

สาธารณรัฐบัลแกเรีย

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง ทางทิศตะวันออกของคาบสมุทรบอลข่าน ทิศเหนือติดกับโรมาเนีย ทิศตะวันออกติดกับทะเลดำ ตะวันตกติดกับเซอร์เบียและมอนเตเนโก และมาซิโดเนีย ทิศใต้ติดกับกรีซและตุรกี

พื้นที่ 110,910 ตารางกิโลเมตร

เมืองหลวง กรุงโซเฟีย (Sofia)

ประชากร 7.7 ล้านคน ประกอบด้วยชาวบัลแกเรีย ร้อยละ 83.9 ชาวเติร์ก ร้อยละ 9.4 และอื่นๆ (มาซิโดเนีย อาร์มีเนีย คาทาร์)

หน่วยเงินตรา เลฟ (1 เลฟ ประมาณ 23.23 บาท สถานะ ณ วันที่ 20 ม.ค.53)

ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ 44.78 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (ปี 2009)

รายได้ประชาชาติต่อหัว 12,600 ดอลลาร์สหรัฐ (ปี 2009)

การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ - 4.8 (ปี 2009)

ระบอบการปกครอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยแบบรัฐสภา โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุข ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งวาระละ 5 ปี ปัจจุบัน คือ นาย Georgi Parvanov และนายกรัฐมนตรี เป็นหัวหน้าคณะรัฐบาล ปัจจุบัน คือ นาย Boiko Borisov

การคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

การให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงานของบัลแกเรีย อยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคม บังคับใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1924 (พ.ศ.2467) ฉบับปัจจุบันแก้ไขปรับปรุงเมื่อปี ค.ศ.2000 (พ.ศ.2543) บริหารจัดการโดยสถาบันการประกันสังคมแห่งชาติ (National Social Security Institute: NSSI)

สถาบันการประกันสังคมแห่งชาติ (National Social Security Institute: NSSI)

การประกันสังคมของรัฐเป็นส่วนที่ใหญ่และสำคัญที่สุดของเครือข่ายความมั่นคงทางสังคม (social safety net) และของระบบการประกันสังคมบัลแกเรีย NSSI เป็นสถาบันภาครัฐที่ให้บริการด้านการบริหารจัดการสำหรับความเสี่ยงทางสังคมทั้งหมดที่ได้รับความคุ้มครอง ยกเว้นการประกันสุขภาพ และ NSSI จะเป็นผู้ดำเนินการจ่ายประโยชน์ทดแทน โดยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2006 สำนักงานสรรพากรแห่งชาติ (National Revenue Agency) เป็นผู้ทำหน้าที่จัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

NSSI เป็นองค์กรอิสระที่มีงบประมาณของตัวเอง และจะรายงานต่อสภาผู้แทนราษฎร (หรือสภาแห่งชาติ) (National Assembly) ซึ่งเป็นผู้เลือกเลขานุการและรองเลขานุการ NSSI ประกอบด้วยสำนักงานกลางที่ตั้งอยู่ที่กรุงโซเฟีย และสำนักงานประกันสังคมประจำภูมิภาค ซึ่งขอบเขตพื้นที่และที่ตั้งของสำนักงานประกันสังคมประจำกรุงโซเฟียจะสอดคล้องกับเขตแดนและศูนย์การบริหารของภูมิภาคต่างๆ ในบัลแกเรีย

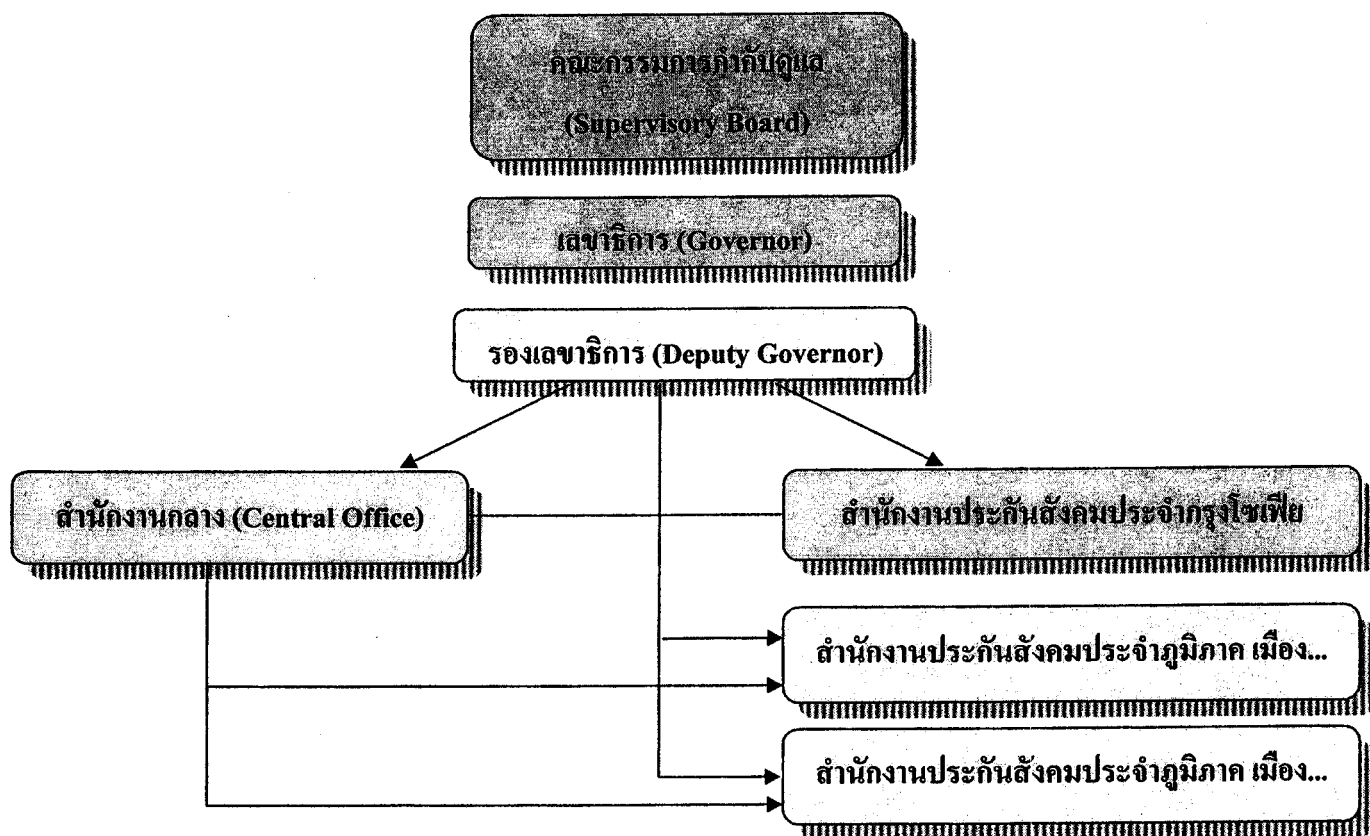
พันธกิจ

NSSI เป็นองค์กรมหาชนที่จัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งให้การรับประกันต่อสิทธิในบำนาญและประโยชน์ทดแทนสำหรับประชาชน การให้บริการที่มีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพย์สินของการประกันสังคมของรัฐอย่างโปร่งใส

เป้าหมายทางยุทธศาสตร์

- พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของ NSSI เพื่อความมีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ การดูแลเอาใจใส่ และความเห็นอกเห็นใจที่มากขึ้นในการให้บริการต่อลูกค้าแต่ละคน
- เพิ่มความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนและสนับสนุนการประกันสังคมแบบบังคับ
- พัฒนาสมรรถนะด้านสถาบันของ NSSI
- ความมีเสถียรภาพทางการเงินของ NSSI และกองทุนประกันสังคมของรัฐ และการกำหนดเงินช่วยเหลือด้านงบประมาณ
- พัฒนาและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในฐานะที่เป็นทรัพยากรและปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของ NSSI

โครงสร้างของระบบการประกันที่ NSSI บริหารจัดการ



การแบ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ

1) คณะกรรมการกำกับดูแล (Supervisory Board) ประกอบด้วย ผู้แทนจากองค์กรในระดับชาติ ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล (แต่งตั้งโดยสภาคณะรัฐมนตรี) ฝ่ายละ 1 คน และหนึ่งในผู้แทนดังกล่าวต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารของสำนักงานสรรพากรแห่งชาติ (National Revenue Agency)

คณะกรรมการกำกับดูแล มีจำนวนทั้งสิ้น 24 คน และมีวาระ 4 ปี สมาชิกของคณะกรรมการดังกล่าว มาจากการเลือกตั้งซึ่งจะมีการหมุนเวียนประธานและรองประธาน 2 คน ในกลุ่มสมาชิก และมีการเปลี่ยนประธานคณะกรรมการทุก 6 เดือน เลขาธิการ NSSI จะเข้าร่วมเพื่อให้คำปรึกษาในการประชุมคณะกรรมการ

หน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแล ได้ขยายความอยู่ในประมวลกฎหมายการประกันสังคม โดยจะมีทำหน้าที่อนุมัติร่างงบประมาณประจำปีของการประกันสังคมของรัฐ และรายงานการดำเนินงานตามงบประมาณ อนุมัติร่างกฎหมายและพระราชกฤษฎีกาสำหรับการแก้ไขหรือการนำระเบียบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมไปใช้ อนุมัติกฎระเบียบของหน่วยงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามหน้าที่ของหน่วยงานตามโครงสร้างของ NSSI และกำกับดูแลกิจกรรมของ NSSI เลขาธิการ รองเลขาธิการ และคณะที่ปรึกษาเลขาธิการ (Council of Governor)

2) เลขานุการและรองเลขานุการ (Governor and Deputy Governor) สถานแห่งชาติจะเป็นผู้เลือกโดยมีวาระ 4 ปี เลขานุการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ NSSI จัดระบบและบริหารจัดการงานของ NSSI และเป็นผู้แทนในการติดต่อกับบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลในประเทศและต่างประเทศ กรณีที่เลขานุการไม่อยู่รองเลขานุการจะเป็นผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวแทน นอกจากนี้ รองเลขานุการยังต้องเรียกประชุมและเป็นประธานการประชุมของสำนักงานเลขานุการ

3) คณะที่ปรึกษาเลขานุการ (Council of Governor) ทำหน้าที่ช่วยเลขานุการ โดยประกอบด้วยหัวหน้าและรองหัวหน้าของสำนักงานอำนวยการต่างๆ ของสถาบัน คณะที่ปรึกษาเลขานุการจะเสนอร่างนิติบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่

ผู้อำนวยการของสำนักงานประกันสังคมประจำภูมิภาค (Local Offices “Social Security” : LOSS) แต่งตั้งโดยเลขานุการของ NSSI ทำหน้าที่เป็นผู้นำในระดับรองลงมาโดยใช้งบประมาณการประกันสังคมของรัฐ และกำกับดูแลกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ระดับผู้จัดการ

จำนวนลูกจ้างของ NSSI

NSSI	จำนวน (คน)	
	หญิง	ชาย
สำนักงานกลาง	269 (74.7 %)	91 (25.3 %)
สำนักงานสาขา 28 แห่ง	3,302 (90.2 %)	
รวมทั้งสิ้น	3,057 (83.5 %)	605 (16.5 %)

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2008

พื้นที่ทางการศึกษาของลูกจ้าง NSSI

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อุดมศึกษา	2,536	69.2
อาชีวศึกษา	636	17.4
มัธยมศึกษา	448	12.2

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2008

การประกันสังคมของบัลแกเรีย

การประกันสังคมในบัลแกเรียเป็นระบบจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งดำเนินการโดย NSSI กองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance Fund) และบริษัทสำหรับการประกันสังคมเสริม (companies for supplementary social security) ได้แก่ การประกันบำนาญเสริม การประกันเสริมกรณีว่างงาน หรือฝึกอบรมทางอาชีพและการประกันสุขภาพเสริม

นอกจากนี้ ความคุ้มครองทางสังคมของบัลแกเรียยังรวมถึงระบบการให้บริการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยความช่วยเหลือทางสังคมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และโครงการเพื่อดูแลทางสังคมสำหรับสร้างงานให้กลุ่มที่ด้อยโอกาสในตลาดแรงงาน เงินสงเคราะห์ครอบครัวสำหรับบุตร เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะบริหารจัดการโดยใช้งบประมาณของรัฐ นอกจากนี้ มีการใช้เกณฑ์เพื่อประเมินสิทธิ ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวรวมถึงการตรวจสอบรายได้ กระทรวงแรงงานและนโยบายทางสังคม (Ministry of Labor and Social Policy: MLSP) เป็นผู้บริหารจัดการโครงการทางสังคมเหล่านี้ โดยสำนักงานเพื่อความช่วยเหลือทางสังคม (Agency for Social Assistance) และสำนักงานจัดหางานแห่งชาติ (National Employment Agency) พร้อมด้วยสำนักงานเขตพื้นที่

การประกันสังคมของรัฐดำเนินการตามหลักของ (1) การประกันถ้วนหน้าและการประกันแบบบังคับ (2) ความเป็นหนึ่งเดียวกันของผู้ประกันตน (3) ความเสมอภาคของผู้ประกันตน (4) การเจรจาทางสังคมในการบริหารจัดการระบบการประกัน (5) การจัดการกองทุนการประกันอย่างเป็นระบบ

การประกันสังคมของรัฐซึ่งบริหารจัดการ โดย NSSI จะให้เงินทดแทน ประโยชน์ทดแทน และบำนาญในกรณีดังนี้

- การไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว
- คลอดบุตร
- ลูกจ้างทุพพลภาพชั่วคราว (การปรับเปลี่ยนงาน)
- ว่างงาน
- ทุพพลภาพ
- ชราภาพ
- เสียชีวิต

กรอบกฎหมายด้านการประกันสังคม

กฎหมายระดับชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกันสังคม ประกอบด้วย

- ประมวลกฎหมายการประกันสังคม (Social Security Code: SIC) บัญญัติเรื่องการประกันสังคมของรัฐในกรณีเจ็บป่วย อุบัติเหตุในที่ทำงาน โรครจากการทำงาน คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ และเสียชีวิต และการประกันสังคมเสริม ได้แก่ การประกันบำนาญเสริมกรณีชราภาพ และเสียชีวิต การประกันความเสี่ยงทางสังคม และรูปแบบของการบริหารจัดการทางการเงิน

การประกันบำนาญเสริมแบบสมัครใจและบังคับและการว่างงาน ซึ่งดำเนินการโดยบริษัท สำหรับการประกันเสริม จะระบุในส่วนที่สองของประมวลกฎหมายการประกันสังคม และพระราชบัญญัติย่อย ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ซึ่งมีการดำเนินการตามประมวลกฎหมายในส่วนนี้

- กฎหมายว่าด้วยงบประมาณด้านการประกันสังคมของรัฐ (the State Social Security Budget Law) บัญญัติเรื่องงบประมาณรวมของการประกันสังคมของรัฐ ได้แก่ งบประมาณสำหรับรายได้ และรายจ่ายของกองทุนต่างๆ คือ กองทุน “บำนาญ” กองทุน “บำนาญที่ไม่เนื่องจากการทำงาน” กองทุน “อุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน” กองทุน “การเจ็บป่วยและคลอดบุตร” กองทุน “การว่างงาน” และงบประมาณของ NSSI นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวยังบัญญัติถึงบัญชีนอกงบประมาณสำหรับ กองทุนบำนาญสำหรับครู และ กองทุน “รับประกันเงินที่เป็นหนี้ทางธุรกิจของนายจ้างและลูกจ้าง” กรณีที่ นายจ้างล้มละลาย

- กฎหมายรับประกันหนี้ทางธุรกิจของนายจ้างและลูกจ้าง กรณีการล้มละลายของนายจ้าง ซึ่งได้ทำประกันการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด

- ข้อกำหนดว่าด้วยบำนาญและการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อการประกัน ซึ่งครอบคลุมรายละเอียด ในเรื่องสิทธิบำนาญทั้งหมดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการให้ การจ่าย การเจรจา การระงับและการสิ้นสุด บำนาญและเงินสงเคราะห์

- ข้อกำหนดว่าด้วยวิธีการและกระบวนการให้ข้อมูลแรงงานและลูกจ้าง รวมทั้ง การให้และการจ่ายค่าประกันกรณีที่นายจ้างล้มละลาย

- ข้อกำหนดว่าด้วยการแบ่งประเภทแรงงานตามการเกษียณอายุและแนวทางในการสมัคร

- ข้อกำหนดว่าด้วยการประกันสังคมสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ และชาวบัลแกเรียที่ทำงาน ในต่างประเทศ

- ข้อกำหนดว่าด้วยพื้นฐานของค่าตอบแทนและรายได้ตามเงินสมทบที่จัดเก็บ

- ข้อกำหนดว่าด้วยการคำนวณและการจ่ายค่าสินไหมทดแทนและความช่วยเหลือจาก การประกันสังคมของรัฐ

- ข้อกำหนดว่าด้วยการคำนวณและการจ่ายค่าทดแทนสำหรับผู้ว่างงาน

- ข้อกำหนดว่าด้วยการตรวจสอบ การสอบสวน การบันทึก และการรายงานอุบัติเหตุด้าน แรงงาน และพระราชกำหนดว่าด้วยกระบวนการแจ้ง การลงทะเบียน การตรวจสอบ การร้องเรียน และ การรายงานการเจ็บป่วยจากการทำงาน

- ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการส่งและการจ่ายเงินสมทบการประกันสังคม และกองทุน รับประกันเงินที่เป็นหนี้ทางธุรกิจของนายจ้างและลูกจ้าง

- ข้อกำหนดว่าด้วยความชำนาญทางการแพทย์ในเรื่องความสามารถในการทำงาน

- ข้อกำหนดว่าด้วยเนื้อหาและกระบวนการสำหรับการส่งประกาศภายใต้มาตรา 62 วรรค 4 ของประมวลกฎหมายแรงงาน (สำหรับการลงทะเบียนของของสัญญาที่ได้ทำข้อตกลง สัญญาจ้างงานที่มีการปรับเปลี่ยนและสิ้นสุด)

- กฎหมายการประกันสุขภาพ และระเบียบของผู้บริหารว่าด้วยการบริหารจัดการการดำเนินงาน การประกันสุขภาพของประชาชน ซึ่งดำเนินการโดยกองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติและบริษัทการประกันสุขภาพ เสริม

โครงการประกันสังคมของการประกันสังคมของรัฐ

ระบบประกันสังคมที่ NSSI บริหารจัดการ ครอบคลุมความเสี่ยงด้านความมั่นคง 8 ด้าน (จากทั้งหมด 9 ด้าน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประกอบด้วย (1) เจ็บป่วย (2) ทูพพลภาพ (3) ตั้งครรภ์และคลอดบุตร (4) การลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร (5) อุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน (6) ชราภาพ (7) การเสียชีวิตหรือสูญหายของผู้อุปถัมภ์หรือหัวหน้าครอบครัว (8) ว่างงาน ทั้งนี้ ความเสี่ยงด้านความมั่นคงประการที่ 9 คือ ความเสี่ยงด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล กองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติจะเป็นผู้ให้บริหารจัดการ

นอกจากนี้ ความเสี่ยงด้านความมั่นคงในแต่ละด้านจะอยู่ใน โครงการประกันสังคมตามหลักการของกองทุน การให้บริการ และการจ่ายบำนาญและเงินสงเคราะห์ในกรณีดังต่อไปนี้

- การประกันกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้อุปถัมภ์
- การจ่ายบำนาญที่ไม่เนื่องจากการทำงาน
- กรณีทูพพลภาพชั่วคราวเนื่องจากการเจ็บป่วย ตั้งครรภ์ และคลอดบุตร และการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านแรงงาน
- การประกันกรณีอุบัติเหตุและโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน
- การประกันกรณีว่างงาน

โครงการประกันสังคมของการประกันสังคมของรัฐต้องกำหนดสาขาและกิจกรรมตามหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในโครงสร้างองค์กรการให้บริการจ่ายประโยชน์ทดแทนของ NSSI ดังต่อไปนี้

- ค่าสินไหมทดแทนและประโยชน์ทดแทน (กรณีทูพพลภาพชั่วคราว ตั้งครรภ์ คลอดบุตร และการปรับเปลี่ยนงานเนื่องจากการมีบุตร (child - labor readjustment) ผู้ประกันตนเสียชีวิต การป้องกัน และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ว่างงาน การเรียกคืนประกันของลูกจ้าง)

- บำนาญ (การเกษียณอายุ และชราภาพ การทูพพลภาพเนื่องจากการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน กรรมพันธุ์ ชราภาพ ทูพพลภาพ) การจัดหาเงินให้แก่บุคคลผู้พิการ หรือช่วยตัวเองไม่ได้

- เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ประกอบด้วย

1. เงินทดแทนการขาดรายได้

เมื่อลูกจ้างหยุดงาน 5 วันขึ้นไป จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตั้งแต่วันที่ 6 ที่หยุดงาน นอกจากนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำงาน ซึ่งก่อนเริ่มงานลูกจ้างต้องเซ็นสัญญาจ้างงาน และลงทะเบียนการทำงานกับสำนักงานสรรพากรแห่งชาติ โดย Labour Inspectorate จะทำหน้าที่ตรวจสอบว่าลูกจ้างขึ้นทะเบียนแล้วหรือไม่ เมื่อผ่านกระบวนการดังกล่าวแล้ว จะมีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ตั้งแต่วันแรกที่เกิดความทุพพลภาพจนกระทั่งหายเป็นปกติ

2. เงินทดแทนสำหรับการเปลี่ยนงานใหม่

กรณีประสบอันตรายจากการทำงานและลูกจ้างไม่สามารถทำงานใหม่ได้ นายจ้างจะให้ งานใหม่ซึ่งหากลูกจ้างได้เงินเดือนน้อยกว่างานเดิม ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนความต่างของรายได้ระหว่าง งานเดิมและงานใหม่

3. บำนาญกรณีทุพพลภาพ

จะได้รับเมื่อเกิดความสูญเสียความสามารถในการทำงานตั้งแต่วันที่ 90 ขึ้นไป

4. เงินสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ

เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิต จะมีการจ่ายเงินให้คู่สมรส บุตร และบิดา - มารดาของผู้เสียชีวิต

5. เงินช่วยเหลือสำหรับการป้องกันและฟื้นฟูสมรรถภาพ เช่น โรคเรื้อรัง

จะได้รับเงินก้อนสำหรับค่ารักษาพยาบาล และค่าที่พักค้างคืน นอกจากนี้ ยังมีศูนย์ ฟื้นฟูสมรรถภาพภายใต้ NSSI

สำหรับเงื่อนไขการเกิดสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนอุบัติเหตุจากการทำงาน กำหนดไว้ดังนี้

1. ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ

- ระหว่างทำงาน
- ระหว่างเดินทางจากที่พักอาศัยไปที่ทำงาน
- ในสถานที่ที่รับประทานอาหารเช้าในวันทำงาน
- สถานที่ที่ได้รับค่าจ้าง

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงอุบัติเหตุที่เกิดจากการจงใจทำร้ายตัวเอง

2. เจ็บป่วยจากการทำงาน

- เป็นโรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือกระบวนการผลิต ตามบัญชีรายชื่อโรค ของกระทรวง
- เป็นโรคที่ไม่ได้อยู่ในบัญชีรายชื่อโรค แต่มีข้อเท็จจริงปรากฏชัดเจนว่าสาเหตุของการ เจ็บป่วยเนื่องมาจากกระบวนการทำงานโดยตรง
- งานที่ปฏิบัติทำให้การเจ็บป่วยที่เป็นอยู่มีอาการร้ายแรงยิ่งขึ้น

ผู้ประกันตนในข่ายความคุ้มครอง

- ลูกจ้างที่ทำงาน 5 วันทำงานขึ้นไป หรือ 40 ชั่วโมงต่อเดือน (หากทำงานน้อยกว่า 5 วัน/ 40 ชั่วโมงต่อเดือน จะได้รับแค่งานอายุกรณีชราภาพ พิกัด เสียชีวิต และอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานเท่านั้น
- ข้าราชการ ผู้พิพากษา อัยการ พนักงานสอบสวน พนักงานยึดทรัพย์สิน พนักงานทางกฎหมาย ทหารประจำการและลูกจ้างภายใต้กฎหมายพิเศษ
- สมาชิกสหกรณ์
- ผู้บริหาร ผู้จัดการ สมาชิกของคณะกรรมการบริหาร ควบคุมและดูแล ผู้พิทักษ์ทรัพย์และผู้ชำระบัญชี (receiver and liquidator) ของสถานประกอบการทุกประเภท และลูกจ้างในสัญญาจ้างให้บริหารจัดการ และควบคุมธุรกิจส่วนบุคคล และบริษัทจำกัด เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางศาสนาตามกฎหมาย ศาสนา

ทั้งนี้ จะไม่คุ้มครองลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

การประกันโดยบังคับกรณีทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ชราภาพ และเสียชีวิตจะต้อง

- ลงทะเบียนเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ และ/ หรือ กิจกรรมที่ใช้ทักษะฝีมือ ผู้ที่ดำเนินกิจการเจ้าของคนเดียว เจ้าของหรือหุ้นส่วนของบริษัทเชิงพาณิชย์ สมาชิกของบริษัทจำกัด เกษตรกร ที่ลงทะเบียน (บุคคลดังกล่าวอาจเลือกจ่ายเข้ากองทุนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร)
- ทำงานที่มีการจ้างงาน และไม่ได้รับเงินเดือนเท่ากับหรือมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ มีการประกันอื่นๆ ในเดือนนั้น
- ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ประกันในระบบอื่นใดในเดือนนั้นๆ

ผู้ที่สามารถทำประกันโดยสมัครใจกรณีทุพพลภาพเนื่องจากการเจ็บป่วย ชราภาพ และเสียชีวิตประกอบด้วย

- ผู้ที่ถูกส่งไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทของบัลแกเรีย
- คู่สมรสของลูกจ้างที่ถูกส่งไปทำงานทางการทูตในต่างประเทศ
- ผู้รับบำนาญหากเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องในทางอุตสาหกรรม

การส่งเงินสมทบ

เงินสมทบคิดเป็นร้อยละของรายได้ที่นำมาคำนวณ โดยจะจัดสรรระหว่างผู้ให้ประกันและผู้ประกัน ในอัตราส่วน 65:35 สำหรับปี 2007, 60:40 สำหรับปี 2008 และ 60:40 สำหรับปี 2009 ตามลำดับ (ทั้งนี้ เฉพาะกองทุน “ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร” และ “การว่างงาน”)

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2009 ในส่วนกองทุน “บำนาญ” ได้มีการโอนเงินจากงบประมาณของสาธารณรัฐ ร้อยละ 12 ของรายได้รวมการประกันของผู้ประกันตนทั้งหมดตามปีปฏิทิน

- เงินสมทบส่วนบุคคลสำหรับข้าราชการ ผู้พิพากษา อัยการ พนักงานสอบสวน พนักงานยึดทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ศาล ทหารประจำการจะอยู่ในความคุ้มครองโดยใช้งบประมาณของรัฐ
- ผู้ประกอบอาชีพอิสระส่งเงินสมทบเต็มจำนวนจากบัญชี

- เงินสมทบกรณีเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน จะแตกต่างกันตามเงื่อนไขการทำงาน ตั้งแต่ร้อยละ 0.4 - 1.1 และนายจ้าง/ ผู้ให้ประกันจะเป็นผู้จ่ายเท่านั้น
- เงินสมทบเข้า “กองทุนรับประกันเงินที่เป็นหนี้ทางธุรกิจของนายจ้างและลูกจ้าง” ในกรณีที่นายจ้างล้มละลาย
 - ลูกจ้างในประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สองของแรงงานที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญทางอาชีพสำหรับการประกันบำนาญแบบบังคับเสริม (Supplementary Mandatory Pension Security: SMPS) จำนวนเงินสมทบสำหรับการจ้างงานประเภทแรกเท่ากับร้อยละ 12 ขณะที่การจ้างงานประเภทที่สองเท่ากับร้อยละ 7 นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบ สำหรับผู้ที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน “บำนาญ” ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีกร้อยละ 3 จากบัญชี
 - ครูต้องจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 4.3 เข้ากองทุนบำนาญสำหรับครู ในฐานะผู้ให้ประกัน
 - สำหรับบุคคลที่เกิดหลังจากวันที่ 1 มกราคม 1960 เงินสมทบที่ส่งเข้ากองทุน “บำนาญ” จะถูกหักออก ส่วนต่างร้อยละ 5 จะนำเข้าบัญชีส่วนบุคคลในกองทุนบำนาญสำหรับทุกคน สำหรับการประกันบำนาญแบบบังคับเสริม

รายได้ที่นำมาคำนวณ

รายได้ที่นำมาคำนวณและจ่ายเงินสมทบ ประกอบด้วย รายได้รวมและรายได้อื่นที่มาจากการทำงานของผู้ประกันตน

ผู้ประกันตนเองหรือผู้ประกอบการอิสระ จะกำหนดรายได้ที่นำมาคำนวณระหว่างรายได้ต่ำสุดและสูงสุด ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายของงบประมาณการประกันสังคมของรัฐในแต่ละปี

สำหรับผู้ประกันตนที่นายจ้างรับผิดชอบ รายได้ที่นำมาคำนวณจะแยกตามกลุ่มวิชาชีพที่มีการอบรม 9 กลุ่ม รายได้ที่นำมาคำนวณขั้นต่ำของประเทศในปี 2008 เท่ากับ 220 BGN แต่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2009 เท่ากับ 240 BGN

รายได้ที่นำมาคำนวณสำหรับผู้ประกอบการอิสระที่ลงทะเบียนวิชาชีพ หรือกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ รายได้ที่ต้องเสียภาษีจะถูกหักจากต้นทุนค่าใช้จ่าย รายได้ที่นำมาคำนวณบุคคลดังกล่าว (ยกเว้นเกษตรกร) จะกำหนดตามส่วนต่างระหว่างการประกาศคืนภาษีประจำปีและรายได้รวม

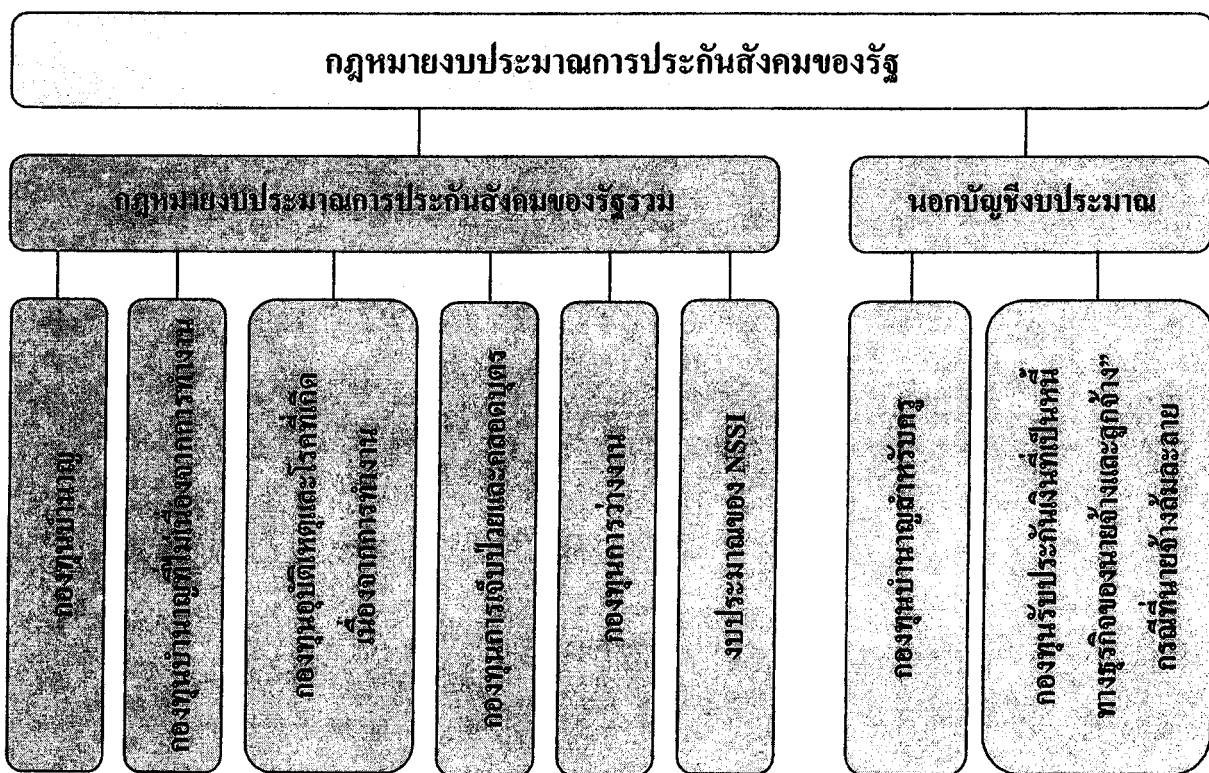
รายได้ที่นำมาคำนวณขั้นต่ำต่อเดือนสำหรับผู้ประกอบการอิสระในปี 2008 เท่ากับ 240 BGN และในปี 2009 เท่ากับ 260 BGN

กสิกรและชาวไร่จะได้รับความคุ้มครองในโครงการการประกันสังคมทั่วไป แต่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการยกเว้นรายได้การประกันขั้นต่ำ จำนวนรายได้การประกันต่อเดือนขั้นต่ำสำหรับกสิกรและผู้ปลูกยาสูบที่ลงทะเบียนเท่ากับรายได้การประกันครั้งหนึ่งของผู้ประกอบการอิสระ ในปี 2008 เท่ากับ 120 BGN และปี 2009 เท่ากับ 130 BGN

จำนวนรายได้การประกันสังคมต่อเดือนขั้นต่ำสำหรับเกษตรกรและผู้ปลูกยาสูบที่ลงทะเบียน ซึ่งทำการเกษตรเพียงอย่างเดียว เท่ากับรายได้การประกันสังคมครึ่งหนึ่งของกสิกรและชาวไร่ที่ลงทะเบียน ในปี 2008 เท่ากับ 60 BGN และปี 2009 เท่ากับ 65 BGN

จำนวนรายได้การประกันสังคมสูงสุดที่กำหนดสำหรับผู้ประกันตนทุกประเภทในปี 2008 และ 2009 เท่ากับ 2,000 BGN

งบประมาณการประกันสังคมของรัฐ



รายได้การประกันสังคมของรัฐ

การประกันสังคมของรัฐนำมาจาก การโอนเงินทุนจากงบประมาณของรัฐ และเงินอุดหนุนในส่วนที่ไม่เพียงพอ จำนวนผู้ประกันตน รายได้การประกันโดยเฉลี่ย จำนวนเงินสมทบ และอัตราของการจัดเก็บเงินสมทบ จะกำหนดจำนวนรายได้

การจัดสรรเงินสมทบการประกันสำหรับการประกันสังคมแบบบังคับ

กองทุนและกลุ่มผู้ประกันตน	ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2006	ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2007	ตั้งแต่ 1 ต.ค. 2007	ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2008	ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2009
1. กองทุน “บ้านอายุ”					
งานประเภทที่ 3:					
(1) ผู้ที่เกิดก่อน 1 ม.ค. 1960	23 %	23 %	22 %	22 %	18 %
(2) ผู้ที่เกิดหลัง 31 ธ.ค. 1959	19 %	18 %	17 %	17 %	13 %
งานประเภทที่ 1 และ 2:					
(1) ผู้ที่เกิดก่อน 1 ม.ค. 1960	26 %	26 %	25 %	25 %	21 %
(2) ผู้ที่เกิดหลัง 31 ธ.ค. 1959	22 %	21 %	20 %	20 %	16 %
บุคลากรทางการทหาร พนักงานสอบสวน และกฎหมายพิเศษอื่นๆ:					
(1) ผู้ที่เกิดก่อน 1 ม.ค. 1960	26 %	26 %	25 %	25 %	21 %
(2) ผู้ที่เกิดหลัง 31 ธ.ค. 1959	22 %	21 %	20 %	20 %	16 %
2. กองทุน “การเจ็บป่วยและการคลอดบุตร”	3.5 %	3.5 %	3.5 %	3.5 %	3.5 %
3. กองทุน “อุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการ ทำงาน” (ตามกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจ)	0.4 - 1.1 %	0.4 - 1.1 %	0.4 - 1.1 %	0.4 - 1.1 %	0.4 - 1.1 %
4. กองทุน “การว่างงาน”	3 %	3 %	1 %	1 %	1 %
5. กองทุนบ้านอายุสำหรับครู	4.3 %	4.3 %	4.3 %	4.3 %	4.3 %
6. กองทุนรับประกันเงินที่เป็นหนี้ทางธุรกิจ ของนายจ้างและลูกจ้าง”	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.1 %
7. กองทุนสำหรับการประกันบ้านอายุเสริม:					
- กองทุนบ้านอายุสำหรับทุกคน	4 %	5 %	5 %	5 %	5 %
- กองทุนบ้านอายุทางอาชีพ					
งานประเภทที่ 1	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
งานประเภทที่ 2	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %
8. การประกันสุขภาพ	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %

ค่าใช้จ่ายการประกันสังคมของรัฐ

ค่าใช้จ่ายในงบประมาณรวมของบ้านาญการประกันสังคมของรัฐเป็นประโยชน์ทดแทนระยะสั้น และค่าบำรุงของการบริการด้านการประกันสังคมเท่านั้น

การใช้จ่ายบ้านาญ รวมถึงการบริหารจัดการทางการเงินโดยสำนักงานประกันสังคมของรัฐและ สาธารณรัฐบัลแกเรีย และบ้านาญที่จ่ายภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศ จะไม่มีการคิดค่าธรรมเนียมการส่ง ไปรษณีย์และภาษีมูลค่าเพิ่ม ในปี 2008 การใช้จ่ายบ้านาญ เท่ากับ 5,597,277.3 BGN คิดเป็นร้อยละ 8.4 ของ GDP

สรุป

การให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงานของสาธารณรัฐบัลแกเรีย อยู่ภายใต้กฎหมาย ประกันสังคม บริหารจัดการโดยสถาบันการประกันสังคมแห่งชาติ (NSSI) แต่ในส่วนของ การให้บริการ รักษาพยาบาลอยู่ภายใต้กองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance Fund) ซึ่งบริหารงาน โดยกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ NSSI จะให้งบประมาณผ่านระบบความช่วยเหลือทางสังคมและสุขภาพทั่วไป (General Health and Social Assistance System) โดย NSSI จะรับผิดชอบค่าอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล ส่วนค่ารักษาพยาบาล กองทุนประกันสุขภาพ (Health Insurance Fund) จะรับผิดชอบทั้งหมด เช่น กรณี ที่เจ็บป่วยไม่เกิน 30 วัน NSSI จะจ่ายประโยชน์ทดแทนระยะสั้น (short - term benefit) ส่วนกองทุน ประกันสุขภาพจะเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาล (ทั้งนี้ ต้องเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในข้อตกลงกับกองทุนประกัน สุขภาพเท่านั้น)

การจัดเก็บเงินสมทบดำเนินการ โดยสำนักงานสรรพากรแห่งชาติ และนายจ้างจะต้องขึ้นทะเบียน กับสำนักงานสรรพากรแห่งชาติ ส่วนสถาบันการประกันสังคมแห่งชาติ (NSSI) รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน โดยใช้ข้อมูลการขึ้นทะเบียนจากฐานข้อมูลของสำนักงานสรรพากรแห่งชาติ ซึ่งจะโอนข้อมูลผ่านศูนย์ข้อมูล ของ NSSI เป็นรายวัน

ในส่วนกองทุนประกันสุขภาพจะดำเนินงานคล้าย NSSI คือ ดำเนินงานร่วมกับสำนักงาน สรรพากรแห่งชาติ โดยสำนักงานสรรพากรแห่งชาติจะเก็บรวบรวมเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้าง และกองทุนประกันสุขภาพเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน

ทั้งนี้ อัตราเงินสมทบกองทุนการประสบอันตรายจากการทำงาน ขึ้นอยู่กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และประเภทกิจการของสถานประกอบการในแต่ละปี และมีการคำนวณตามผลิตภัณฑ์ของตลาด เช่น คิดตาม กำไร/ รายได้ที่ได้รับ สำหรับอัตราเงินสมทบที่จัดเก็บจะอยู่ระหว่างร้อยละ 0.4 - 1.1 นอกจากนี้ จะมีการคำนวณ อัตราเงินสมทบใหม่ทุกปี โดยใช้สถิติของการประสบอันตรายจากการทำงานย้อนหลัง 3 ปี กล่าวคือ อัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับว่ามี การ Claim มากน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน เป็นการบริหารจัดการทางการเงินตามหลัก pay as you go

ในปัจจุบัน เงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุนการประสบอันตรายและโรคที่เกิดจากการทำงานเพียงพอต่อการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง แต่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา เงินกองทุนอื่นไม่เพียงพอ ดังนั้น รัฐจึงต้องช่วยจ่ายในส่วนที่ขาด และนำเงินกองทุนกรณีการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานบางส่วนไปช่วยกองทุนที่ขาดดุล

สำหรับเงินทดแทนที่จะได้รับจากกองทุนการประสบอันตรายจากการทำงาน ประกอบด้วย

- เงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อลูกจ้างหยุดงาน 5 วันขึ้นไป จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตั้งแต่วันที่ 6 ที่หยุดงาน
- เงินทดแทนสำหรับการเปลี่ยนงานใหม่ หากลูกจ้างได้เงินเดือนน้อยกว่างานเดิม ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนความต่างของรายได้ระหว่างงานเดิมและงานใหม่
- บำนาญกรณีทุพพลภาพ กรณีสูญเสียความสามารถในการทำงานตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป
- เงินสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ กรณีลูกจ้างตาย จะจ่ายเงินให้คู่สมรส บุตร และบิดา-มารดา
- เงินช่วยเหลือสำหรับการป้องกันและฟื้นฟูสมรรถภาพ จะได้รับเงินก้อนสำหรับค่ารักษาพยาบาล และค่าที่พักค้างคืน

สำหรับเงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจะครอบคลุมอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างทำงาน รวมถึงในสถานที่ที่รับประทานอาหารในวันทำงาน สถานที่ที่ได้รับค่าจ้าง และระหว่างเดินทางจากที่พักอาศัยไปที่ทำงาน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงอุบัติเหตุที่เกิดจากอุบัติเหตุการจงใจทำร้ายตัวเอง อนึ่ง กรณีนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานส่วนตัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรืองานของบริษัท (เช่น ให้ไปรับลูกของนายจ้าง) และลูกจ้างประสบอันตรายจากการดังกล่าว ตามเงื่อนไขการเกิดสิทธิถือว่าเป็นการประสบอันตรายจากการทำงาน เนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง ในกรณีนี้ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน แต่หากลูกจ้างเป็นผู้ดำเนินการเองโดยนายจ้างไม่ได้สั่งการ จะไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายจากการทำงาน

กรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน จะครอบคลุมการเป็นโรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือกระบวนการผลิต ตามบัญชีรายชื่อโรคของกระทรวง รวมถึงโรคที่ไม่ได้อยู่ในบัญชีรายชื่อโรค แต่มีข้อเท็จจริงปรากฏชัดเจนว่าสาเหตุของการเจ็บป่วยเนื่องมาจากกระบวนการทำงานโดยตรง และงานที่ปฏิบัติทำให้การเจ็บป่วยที่เป็นอยู่มีอาการร้ายแรงยิ่งขึ้น

ในส่วนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน NSSI จะโอนเงิน 6 ล้าน leva เข้ากองทุนการประสบอันตรายและโรคที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งจะโอนต่อให้ “Work Conditions” Fund ที่กระทรวงแรงงานและนโยบายทางสังคม เพื่อใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตราย ต่อ NSSI ภายใน 3 วัน NSSI จะสร้างและสนับสนุนระบบข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน และจะส่งข้อมูลดังกล่าวให้ กระทรวงแรงงานและนโยบายทางสังคม สถาบันสถิติแห่งชาติ และ EURO Stat

ในส่วนของการอุทธรณ์ กรณีที่ลูกจ้างต้องการอุทธรณ์เงินทดแทน จะต้องยื่นเรื่องขออุทธรณ์ ภายใน 14 วัน และลูกจ้างจะได้รับผลการพิจารณาภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ยื่นเรื่อง ทั้งนี้ หากไม่พอใจ ผลการพิจารณาดังกล่าว สามารถยื่นอุทธรณ์ได้อีกครั้งภายใน 14 วัน โดยจะส่งเรื่องให้ Administrative Court เพื่อดำเนินการต่อ

การคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ประเทศโรมาเนีย

ประเทศโรมาเนีย

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง ทิศตะวันออกเฉียงใต้ของยุโรป บนคาบสมุทรบอลข่าน ด้านเหนือและตะวันออกเฉียงใต้ติดกับมอลโดวาและยูเครน ด้านตะวันตกเฉียงเหนือ ติดกับฮังการี ด้านใต้ติดกับบัลแกเรีย ด้านตะวันตกเฉียงใต้ติดกับเซอร์เบีย ด้านตะวันออกเฉียงใต้ติดกับทะเลดำ

พื้นที่ 237,500 ตารางกิโลเมตร (ราว 1 ใน 2 ของไทย)

เมืองหลวง กรุงบูคาเรสต์ (Bucharest)

ประชากร 22,215,421 ล้านคน (2552) ประกอบด้วยโรมาเนีย (ร้อยละ 89.5) ฮังการี (ร้อยละ 6.6) โรมาเนีย (ร้อยละ 2.5) เยอรมัน (ร้อยละ 0.3) ยูเครน (ร้อยละ 0.3)

หน่วยเงินตรา รอน (RON) (1 รอน ประมาณ 11.99 บาท สถานะ ณ วันที่ 20 ม.ค.53)

ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ 160.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (ปี 2552)

รายได้ประชาชาติต่อหัว 11,500 ดอลลาร์สหรัฐ (ปี 2552)

การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ - 6.9 (ปี 2552)

ระบอบการปกครอง ประชาธิปไตยแบบสาธารณรัฐ โดยเป็นระบบสภาคู่ประกอบด้วยวุฒิสภาจำนวน 143 คน และสภาผู้แทนราษฎร 343 คน มีประธานาธิบดีซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงเป็นประมุข มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปีปัจจุบัน คือนาย Triana Basescu และมีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้ารัฐบาลปัจจุบัน คือนาย Emil Boc

การคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

โรมาเนียมีกฎหมายเกี่ยวกับการประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานตั้งแต่ ปี 2549 ภายใต้กรอบงานระดับชาติในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน กำหนดขึ้นจาก มาตรการต่างๆ กฎหมาย งานวิชาการ และองค์กร การศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับประกันความปลอดภัยทางด้านร่างกายและสังคม รวมทั้งขจัดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน

การประกันกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของโครงการประกันสังคม ซึ่งรับประกันการบริการต่างๆ และประโยชน์ทดแทนโดยรัฐ เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน และป้องกันการประสบอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน รวมทั้งลดและชดเชยค่าทดแทนผลจากการประสบ อุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคจากการทำงาน

ความเสี่ยงที่ได้รับความคุ้มครอง ได้แก่ การสูญเสียความสามารถในการทำงาน หรือความสามารถในการทำงานลดลง และเสียชีวิต เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคจากการทำงาน

หลักการสำคัญ

1. การประกันนี้บังคับสำหรับนายจ้างทุกคนที่มีลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
2. ความเสี่ยงด้านอาชีพ เป็นผลมาจากการทำงานที่ได้รับประโยชน์ทดแทนทำงานให้กับนายจ้าง
3. อัตราเงินสมทบแตกต่างกันตามความเสี่ยง โดยนายจ้างเป็นผู้จ่าย
4. กำหนดหน้าที่ในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน
5. ความเป็นเอกภาพทางสังคม (Social Solidarity)
6. การปฏิบัติอย่างเสมอภาคกันสำหรับผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน
7. การจัดสรรเงินทุนตามข้อบังคับของโครงการประกันการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

และโรคจากการทำงาน

ผู้ประกันตนโดยบังคับและโดยสมัครใจ

• ผู้ประกันตน โดยบังคับ ได้แก่

1. ผู้ที่ทำงานบนพื้นฐานของสัญญาจ้าง และข้าราชการ
2. ผู้ที่ดำเนินกิจกรรมในหน้าที่ที่ได้รับเลือก หรือได้รับแต่งตั้งโดยผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจหน้าที่

ตามกฎหมาย

3. ผู้ว่างงานที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมอาชีพ
4. ผู้ฝึกงาน นักเรียนและนักศึกษา ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมอาชีพ
5. ลูกจ้างชาวโรมาเนียที่ทำงานให้กับนายจ้างชาวโรมาเนียในต่างประเทศ
6. ชาวต่างชาติ หรือผู้ไร้สัญชาติที่ทำงานให้กับนายจ้างชาวโรมาเนีย สำหรับระยะเวลาที่พำนัก

ในโรมาเนียชั่วคราวหรือถาวร

- ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ได้แก่
 1. ผู้ถือหุ้น หรือ หุ้นส่วน
 2. ผู้บริหาร หรือ ผู้จัดการ
 3. ลูกจ้างอิสระที่ได้รับอนุญาต
 4. ลูกจ้างสถาบันระหว่างประเทศ
 5. ลูกจ้างเกษตรส่วนบุคคล หรือ ลูกจ้างป่าไม้เอกชน
 6. อื่นๆ

วัตถุประสงค์การประกัน

1. ป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน และ โรคจากการทำงาน
2. การฟื้นฟูทางการแพทย์ สังคม และอาชีพของผู้ประกันตน ผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และเป็นโรคจากการทำงาน
3. การจ่ายเงินทดแทน

ประโยชน์ทดแทนที่ให้ผู้ประกันตน ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ทดแทนสำหรับการฟื้นฟูทางการแพทย์ ได้แก่
 - การบริการทางการแพทย์
 - โครงการฟื้นฟูสมรรถภาพเฉพาะบุคคล
 - เครื่องมือทางการแพทย์สำหรับแก้ไขและฟื้นฟูร่างกาย รวมทั้ง ความบกพร่องทางด้านร่างกาย และการทำงานของอวัยวะ
2. ประโยชน์ทดแทนสำหรับการฟื้นฟูอาชีพ จ่ายให้สำหรับ
 - การตรวจสอบทางการแพทย์และทางจิตวิทยา เพื่อประเมินสมรรถภาพด้านร่างกายและจิตใจ
 - การเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางวิชาชีพให้เหมาะสมกับความพิการ (Re - qualification)
 - เงินสงเคราะห์ ในระหว่างเข้าร่วมหลักสูตร re-qualification
3. เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีผู้ไร้ความสามารถในการทำงานชั่วคราว การเปลี่ยนสถานที่ทำงานชั่วคราว การลดเวลาการทำงาน เงินทดแทนสำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงาน
 - เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับผู้ไร้ความสามารถในการทำงานชั่วคราว

จำนวน : ร้อยละ 80 ของค่าจ้างรวมเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย กรณีที่ต้องเข้ารับการรักษา หรือผ่าตัดเร่งด่วน จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้จะเท่ากับร้อยละ 100 ของค่าจ้างรวมเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย

ระยะเวลา : 180 วัน และขยายได้อีกไม่เกิน 90 วัน โดยนายจ้างจ่าย 3 วันแรกของการหยุดงาน และกองทุนจ่ายตั้งแต่วันที่ 4 ของการหยุดงาน

- **ประโยชน์ทดแทนสำหรับการเปลี่ยนงานชั่วคราว และการลดเวลาการทำงาน**

จำนวน : ส่วนต่างระหว่างค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย กับรายได้จากตำแหน่งใหม่ของผู้ประกันตน

ระยะเวลา : สูงสุด 90 วัน ในปีปฏิทิน โดยจ่ายในครั้งเดียวหรือหลายครั้ง

- **เงินทดแทนสำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงาน**

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทน เมื่อการประสบอันตรายทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง ระหว่างร้อยละ 20 – ร้อยละ 50

จำนวน : ตามความรุนแรงของการประสบอันตราย ไม่เกิน 12 เท่าของรายได้รวม (เฉลี่ยตามเศรษฐกิจของประเทศ)

4. เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต

ผู้รับเงินทดแทนเป็นผู้อยู่ในอุปการะที่ยังมีชีวิตอยู่เพียงหนึ่งคนเท่านั้น ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดมารดา ผู้ดูแล หรือผู้รับมรดก หรือ ผู้ที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายสำหรับงานศพของผู้เสียชีวิต

5. การเบิกเงินคืน

ผู้ประกันตนสามารถเบิกเงินคืนในสถานการณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การใช้บริการรถฉุกเฉิน
2. แวนตา ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการได้ยิน อุปกรณ์เทียมเกี่ยวกับฟันและสายตา
3. เครื่องมือทางการแพทย์ที่ใช้สำหรับผ่าตัด

การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน

ในส่วนของการป้องกัน ได้พัฒนากิจกรรมหลักด้านการป้องกันดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งโครงการด้านการป้องกันในระดับชาติ
2. การให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการเกี่ยวกับมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคจากการทำงาน
3. การเสนอให้สถาบันวิจัย วิเคราะห์และศึกษา เพื่อมุ่งใจในการให้ความสำคัญด้านการป้องกันในระดับชาติ
4. การจัดทำฐานข้อมูล เรื่อง อุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคจากการทำงาน
5. การให้คำแนะนำ เรื่อง โครงการด้านการป้องกัน ตามการประเมินความเสี่ยง
6. การให้คำแนะนำแก่นายจ้างในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

เงินสมทบการประกันอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน จะกำหนดตามอัตราและประเภทความเสี่ยงของนายจ้าง และนำมาใช้ในการป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานประมาณ 10%

ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน ประกอบด้วย

1. นายจ้าง ต้องรับประกันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานของลูกจ้าง ป้องกันความเสี่ยงทางอาชีพ การฝึกอบรมและให้ข้อมูลลูกจ้าง และกำหนดกรอบและวิธีการขององค์กรที่ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานต้องการ

2. เจ้าของสถานประกอบการ ต้องรับประกันว่าลูกจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติทางกฎหมาย

3. ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

ทั้งนี้ ความรับผิดชอบทั้งหมดในการรับประกันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานเป็นของนายจ้าง ซึ่งจะสอดคล้องกับกฎหมายของชาติและกฎหมายของสหภาพยุโรป

สำหรับการฝึกอบรมในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานให้แก่ลูกจ้าง มี 2 ประเภท

1. ฝึกอบรมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยนายจ้าง

2. ฝึกอบรมสำหรับกิจกรรมเฉพาะด้าน

ทั้งนี้ จะไม่มีการระบุความถี่ในการอบรม การอบรมพิจารณาจากความเสี่ยงของกิจการที่ประกอบการ อย่างไรก็ตาม มีการบังคับให้จัดฝึกอบรมลูกจ้างอย่างน้อย 1 ปี/ครั้ง เป็นเวลา 80 ชั่วโมง และอบรมลูกจ้างตามลักษณะงานที่ทำ

กรณีที่สถานประกอบการมีลูกจ้างน้อยกว่า 15 คน ต้องมีผู้ที่ควบคุมดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานอย่างน้อย 1 คน และหากมีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป ต้องมีผู้ที่ควบคุมดูแลในด้านดังกล่าว 1 - 2 คน หากสถานประกอบการขนาดใหญ่และมีลูกจ้างเยอะ อาจจ้างบุคคลภายนอกที่เชี่ยวชาญในด้านดังกล่าวมาช่วย

การป้องกันความเสี่ยงทางอาชีพ

นายจ้างต้องตรวจสอบติดตามแหล่งที่อาจเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตลอดเวลา และใช้มาตรการเพื่อป้องกันและคุ้มครองตามหลักการป้องกันความเสี่ยงทางอาชีพ ตามลำดับ ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงความเสี่ยง
2. ประเมินความเสี่ยงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้
3. จัดการความเสี่ยงที่แหล่งซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยง
4. ปรับงานให้เข้ากับบุคคลากร
5. ปรับขั้นตอนทางเทคนิค
6. การนำสารประกอบที่ไม่อันตราย หรืออันตรายที่น้อยกว่า แทนที่ส่วนประกอบที่อันตรายมากกว่า
7. พัฒนานโยบายการป้องกันความเสี่ยงที่สอดคล้องกัน
8. ใช้มาตรการป้องกันแบบมีส่วนร่วม
9. จัดทำคู่มือให้คำแนะนำแก่ลูกจ้าง

ค่าใช้จ่ายในการประกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

จะรวมค่าอุบัติเหตุ / โรคที่เกิดจากการทำงาน แต่จะไม่รวมค่าใช้จ่ายต่อไปนี้

- การทำลายสิ่งก่อสร้าง/ อุปกรณ์การทำงาน
- ลินค้ำ และวัสดุสูญหาย / ถูกทำลาย
- การทำความสะอาดบริเวณที่เกิดเหตุ
- เวลาในการตรวจสอบ/ วิจัย
- การหยุดกิจกรรมชั่วคราว
- การฝึกอบรมลูกจ้างใหม่
- ค่าดำเนินการทางกฎหมาย/ ค่าปรับ
- ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ทางสังคม

กฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

เพื่อรับประกันว่าประชาชนจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าว จึงมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงานดังนี้

1. สิทธิพื้นฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการทำงาน
2. ความเชื่อมโยงที่มั่นคงระหว่างสิทธิในการทำงานและความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
3. การบูรณาการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานในกระบวนการทำงาน
4. ลักษณะการป้องกันของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
5. วิธีป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยเฉพาะ

ทั้งนี้ การส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักในกฎของสหภาพยุโรป (EU) ซึ่งบังคับประเทศสมาชิกให้ดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าว โดยกฎหมายระดับชาติในเรื่องนี้ต้องมีความสอดคล้องกับแนวทางเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของ EU และปรับตามลักษณะทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ

กฎหมายเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานในระดับ EU มีแนวทางพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. หลักเกณฑ์ในการบูรณาการความมั่นคงในการทำงาน
 - การวิเคราะห์ความเสี่ยง
 - การขจัดและลดความเสี่ยง
 - ดำเนินมาตรการป้องกันสำหรับความเสี่ยงที่ไม่สามารถขจัดได้
 - แจ้งผู้ใช้เครื่องมือในการทำงานเกี่ยวกับความเสี่ยงซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพที่ไม่สมบูรณ์ของมาตรการป้องกันที่นำไปใช้

2. กรอบแนวทางเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่ 89/391/CEE ซึ่งระบุข้อบังคับในการประเมินความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์การป้องกัน 9 ประการ

- 2.1) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง
- 2.2) การประเมินความเสี่ยง
- 2.3) การต่อสู้กับแหล่งกำเนิดความเสี่ยง
- 2.4) การปรับงานให้เหมาะสมกับคน
- 2.5) การนำวิทยาการทางเทคนิคมาพิจารณา
- 2.6) การนำส่วนประกอบที่ไม่อันตรายหรืออันตรายน้อยกว่า มาแทนที่ส่วนประกอบที่อันตราย
- 2.7) การวางแผนป้องกัน - การบูรณาการเข้ากับกิจกรรมพื้นฐาน
- 2.8) ให้ความสำคัญกับการป้องกันแบบมีส่วนร่วม (collective prevention)
- 2.9) การจัดหาคู่มือการทำงานที่เพียงพอกับลูกจ้าง

ประเทศสมาชิกต้องรายงานผลของขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระยะต่อสหภาพยุโรป (European Commission) การปรับเปลี่ยนและดำเนินการตามแนวทางของยุโรปในกฎหมายระดับชาติของประเทศสมาชิก แต่ละประเทศได้สร้างกรอบกฎหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งจะรับประกันกฎแบบเดียวกันของรัฐสมาชิกทั้งหมด

โครงสร้างของกฎหมายระดับชาติว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ประเด็นดังกล่าวเป็นพื้นฐานของรัฐธรรมนูญซึ่งออกโดยรัฐสภา และแบ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น 3 ระดับ

1. **กฎหมายระดับปฐมภูมิ** ออกโดยรัฐสภา ระบุหลักพื้นฐานในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
2. **กฎหมายระดับทุติยภูมิ** ออกโดยกระทรวงแรงงานฯ กระทรวงสาธารณสุข และ Romanian Standard Association (ASRO) ระบุมาตรการป้องกัน ระเบียบบังคับใช้ต่างๆ
3. **กฎหมายระดับตติยภูมิ** ออกโดยนายจ้าง ซึ่งระบุรายละเอียดของมาตรการป้องกัน คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

หน่วยงานที่ดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

1. กระทรวงแรงงาน ครอบครัว และความคุ้มครองทางสังคม (Ministry of Labour, Family and Social Protection) มีหน้าที่หลัก คือ

- กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขและปรึกษากับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- พิจารณาดำเนินการร่างกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ
- ให้คำปรึกษาในเรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่องค์กรอื่นๆ ริเริ่มตามกฎหมาย และเข้าร่วมในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบดังกล่าว

- ควบคุมและติดตามการใช้กฎหมายให้เป็นไปตามสถิติ ข้อมูล และข้อเสนอขององค์กรในสังกัด หรือองค์กรที่ทำงานร่วมกัน รวมทั้งองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรม .
- มอบอำนาจให้บุคคลและนิติบุคคลในการออกมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
- จัดตั้งและควบคุมดูแล ห้องปฏิบัติการทดลอง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย
- ประสานงาน โดยร่วมมือกับกระทรวงศึกษาและวิจัย ในการดำเนินโครงการวิจัยที่เป็นผลประโยชน์ของชาติในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
- ร่วมกับกระทรวงศึกษาและวิจัยจัดกิจกรรมในการจัดกิจกรรมและเตรียมการในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานสำหรับสถาบันการศึกษา
- จัดกิจกรรมในการแจ้งข้อมูลข่าวสารตามกฎหมาย
- ให้คำปรึกษาในเรื่องข้อมูลและเครื่องมือฝึกอบรม เช่น อุปกรณ์การฝึกอบรม แผ่นพับ ใบปลิว โปสเตอร์ ที่จัดทำโดยบุคคลหรือนิติบุคคล เพื่อรับประกันว่าข้อความในสื่อดังกล่าวเป็นไปตามบทบัญญัติทางกฎหมาย
- เป็นตัวแทนรัฐในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. กระทรวงสาธารณสุข

เป็นหน่วยงานที่สำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐในส่วนกลาง ซึ่งทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข และทำหน้าที่ในส่วนของสุขภาพของแรงงานในที่ทำงาน ดังนี้

- ประสานงานกิจกรรมทางการแพทย์ในระดับชาติ
- กำหนดหรือให้คำปรึกษาระเบียบสำหรับการคุ้มครองสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และอาชีวเวชศาสตร์
- กำกับดูแล ให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพของแรงงาน
- รับประกันการฝึกอบรมอาชีพและการปรับปรุงด้านยาที่ใช้ในที่ทำงาน
- ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ประกาศ ลงทะเบียน และกิจกรรมทางวิชาชีพ หลักฐานการเกิดโรคที่เกิดจากการทำงาน
- ร่วมมือกับสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมซึ่งมีผลกระทบในเรื่องสุขภาพในที่ทำงาน
- ทำหน้าที่ตามอำนาจที่กำหนด โดยกฎหมายพิเศษ

3. สถาบันวิจัยแห่งชาติเพื่อพัฒนาความคุ้มครองในการทำงาน Alexandru Darabont

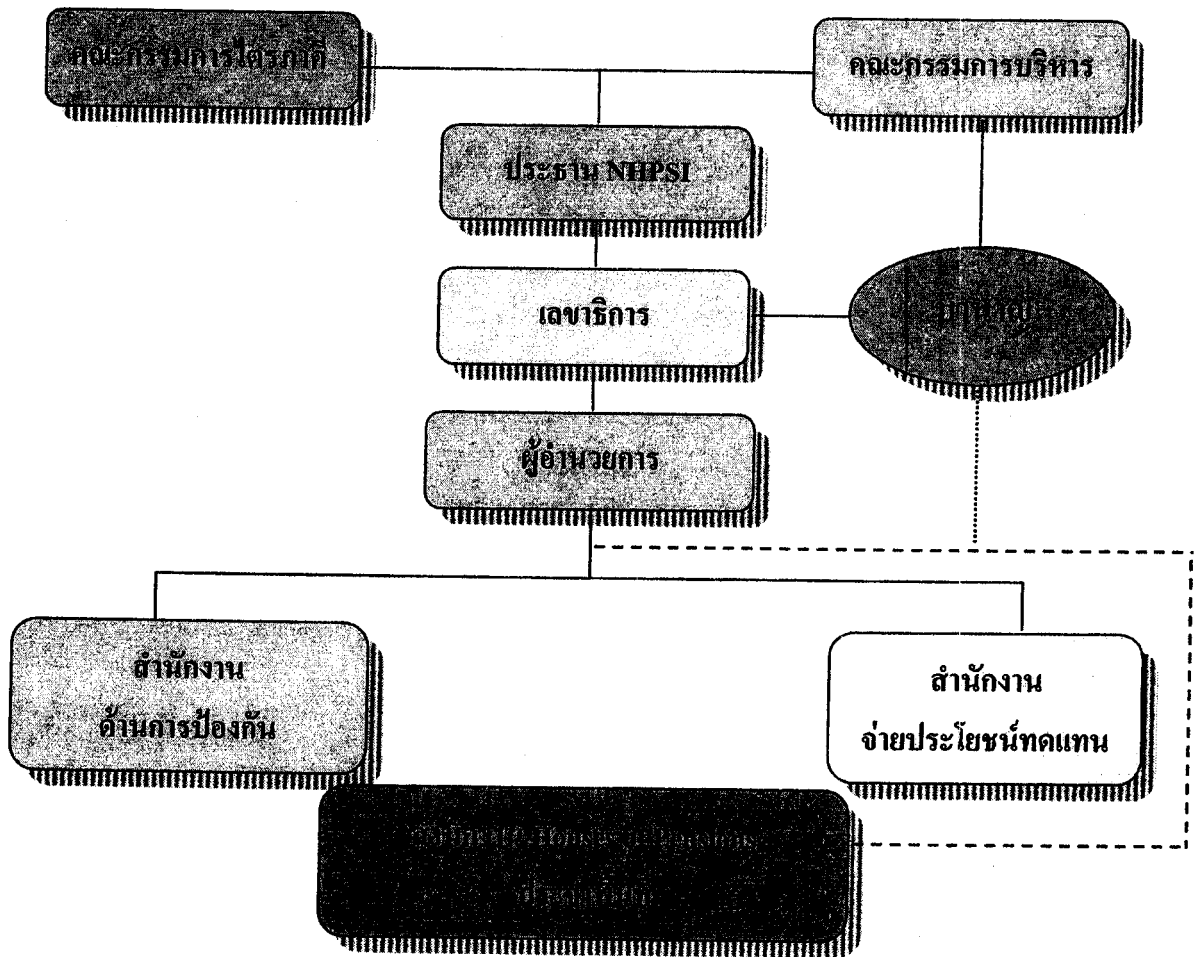
อยู่ภายใต้ความร่วมมือของกระทรวงแรงงานฯ ทำหน้าที่พิสูจน์มาตรการทางวิทยาศาสตร์ สำหรับปรับปรุงกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน และส่งเสริมนโยบายในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ การส่งเสริมการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานของลูกจ้างทำได้ โดยการให้ข้อมูล การฝึกอบรม การควบคุมดูแล รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษา

4. สถาบันบำนาญและสิทธิอื่นๆ ด้านประกันสังคม (National House of Pension and Other Rights of Social Insurance)

เป็นหน่วยงานซึ่งจัดตั้งตามกฎหมาย โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการประกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และมีหน้าที่หลักดังนี้

- ส่งเสริมกิจกรรมป้องกันในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน
- ฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ และจ่ายเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน
- รายงานกระทรวงแรงงานฯ ถึงสถานการณ์ที่จำเป็นต้องปรับปรุงระเบียบในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

โครงสร้างของ National House of Pension and Other Rights of Social Insurance (NHPSI)



คณะกรรมการไตรภาคี มีจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล (3 คน) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง (3 คน) และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง (3 คน) โดยจะดำรงตำแหน่งในวาระ 4 ปี และประชุมคณะกรรมการทุกเดือน
 คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้แทนจากรัฐบาล สหภาพแรงงาน นายจ้าง และผู้สูงอายุในสังคม

สำนักงานบำนาญแห่งชาติและการประกันอื่นๆ (NHPSI) มีสำนักงานอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (General Directorate of Work Accidents and Occupational Diseases: GDWAOD) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับ

- การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นระหว่าง Pension Houses ประจำพื้นที่และสถาบันอื่นๆ
- ข้อมูลทางสถิติ
- การเตรียมพร้อมและปรับแนวทางทางวิชาการให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งกฎระเบียบของสหภาพยุโรป
- ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและด้านวิธีการแก่สำนักงาน Pension Houses ประจำพื้นที่

5. สำนักงานตรวจสอบแรงงาน

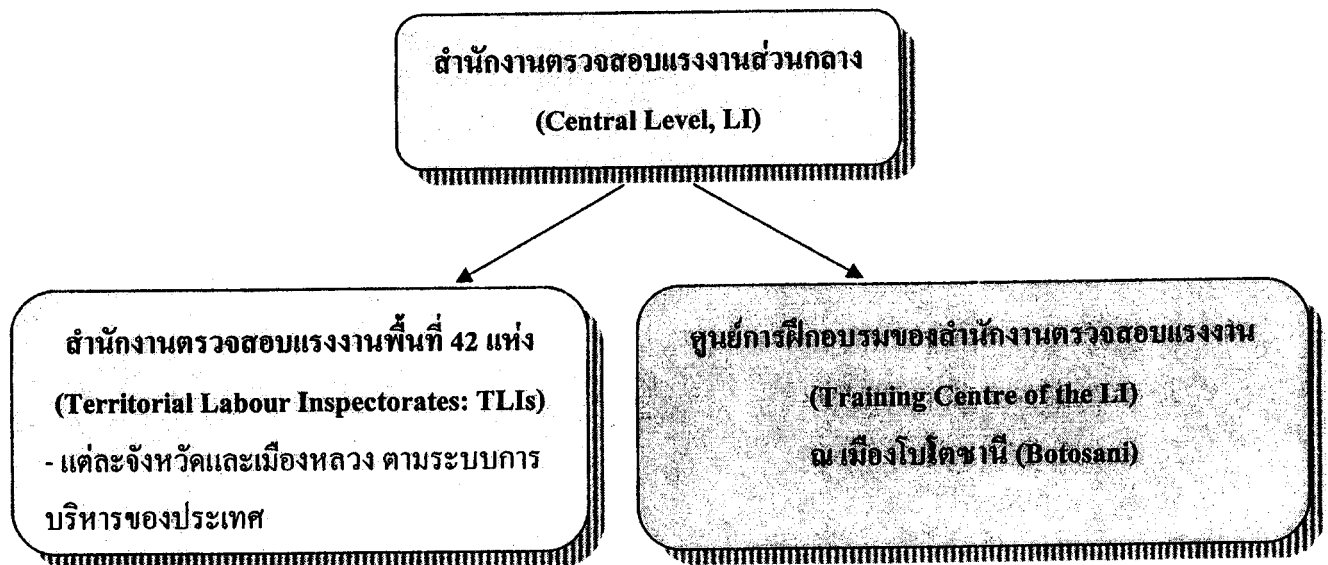
เป็นหน่วยงานพิเศษของการบริหารรัฐส่วนกลาง ดำเนินงานภายใต้กระทรวงแรงงาน ครอบครัว และความคุ้มครองทางสังคม โดยจัดตั้งและดำเนินงานตามกฎหมายฉบับที่ 108/1999 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 81 มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน และมีหน้าที่หลักดังนี้

- ควบคุมและสร้างความตระหนักรู้ในโครงการการป้องกันความเสี่ยงทางอาชีพ
- ร้องขอให้กำหนดมาตรการและการตัดสินใจ การตรวจสอบผลิตภัณฑ์และตัวอย่างวัสดุภายในหน่วยงานและภายนอก เพื่อเปิดเผยถึงสถานการณ์ที่เป็นอันตราย
- วิจัยเหตุการณ์ตามอำนาจหน้าที่ แจกผลการวิจัย กำหนดหรือยืนยันลักษณะของอุบัติเหตุ
- ประสานงาน โดยร่วมกับสถาบันสถิติแห่งชาติและสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการรายงานและลงทะเบียนอุบัติเหตุจากการทำงาน และร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขรายงานโรคที่เกิดจากการทำงาน
- วิเคราะห์กิจกรรมการให้บริการภายนอกและ นำเสนอการยุติการมอบอำนาจ
- รายงานต่อกระทรวงแรงงานฯ ถึงสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการการปรับปรุงระเบียบในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน
- ให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจเพื่อหาวิธีปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของสำนักงานตรวจสอบแรงงาน

- บังคับใช้กฎหมายในด้านแรงงานสัมพันธ์ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (OSH) การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ และบทบัญญัติทางกฎหมายในเรื่องการประกันสังคม
- แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรณีเกิดข้อบกพร่องที่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย
- ให้ข้อมูลนายจ้างและลูกจ้างถึงวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุดของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- ให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างเพื่อป้องกันความเสี่ยงทางอาชีพและความขัดแย้งทางสังคม
- เสนอกระทรวงแรงงานฯ ในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายต่างๆ

โครงสร้างของสำนักงานตรวจสอบแรงงาน (Labour Inspection: LI)



สำนักงานตรวจสอบแรงงานในส่วนกลาง (Central Level) ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการรัฐ (General Inspector of State) โดยมีรองผู้ตรวจราชการรัฐ (Deputy General Inspector of State) 2 คน ซึ่งรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน และรับผิดชอบเรื่องความช่วยเหลือทางสังคม

สำนักงานตรวจสอบแรงงานพื้นที่ (Territorial Level) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการประจำพื้นที่ 42 คน และมีรองผู้อำนวยการ 2 คน ซึ่งรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน และในเรื่องแรงงานสัมพันธ์

จำนวนผู้ตรวจสอบด้านแรงงานจำแนกตามความรับผิดชอบ พื้นที่ที่รับผิดชอบ และเพศ

ผู้ตรวจสอบด้านแรงงานในระดับชาติ 1,951 คน							
ด้านแรงงานสัมพันธ์				ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน			
สำนักงานส่วนกลาง		สำนักงานพื้นที่		สำนักงานส่วนกลาง		สำนักงานพื้นที่	
หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
23	8	923	398	10	23	169	397
31		1,321		33		566	
รวม 1,352 คน				รวม 599 คน			

สถิติ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2552

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบด้านแรงงาน

- จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาเฉพาะด้าน เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ จิตสังคม หรือด้านการแพทย์ จิตวิทยา ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ตรวจสอบจะจบทางด้านวิศวกรรมศาสตร์
- ผู้ตรวจสอบด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำงาน
- ดำเนินกิจกรรมควบคุมในด้านที่ตรงกับสาขาการศึกษาที่ตนจบมา
- ใช้มาตรการควบคุมควบคู่ไปกับแนวปฏิบัติที่ดีของสหภาพยุโรป ซึ่งรวมถึงคู่มือการตรวจสอบ

การควบคุมดูแลของผู้ตรวจสอบด้านแรงงานในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจะดำเนินการตามกฎหมาย ดังนี้

- กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน (กฎหมายฉบับที่ 319/2546 - D89/391/EEC)
- กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานของลูกจ้างต่อความเสี่ยงเฉพาะด้านในที่ทำงาน (เช่น เสี่ยง ความสั่นสะเทือน สารเคมี การควบคุมด้วยมือ เป็นต้น)
- กฎหมายในสาขาด้านการเฝ้าระวังด้านการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ต่อไปนี้ เครื่องจักร อุปกรณ์ป้องกัน อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับสภาวะอากาศที่เกิดระเบิดได้ ระเบิดที่ใช้ในทางราชการ อุปกรณ์ที่มีแรงดันไฟฟ้าต่ำ อุปกรณ์ที่ต้องใช้นอกอาคาร (มีข้อจำกัดของการปล่อยระดับเสียงในสภาพแวดล้อม)

อำนาจของผู้ตรวจสอบด้านแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

- กำหนดมาตรการต่างๆ
- ใช้บทลงโทษ โดยการแจ้งด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร และ โดยการปรับเมื่อฝ่าฝืนกฎระเบียบ

- ใช้มาตรการเพื่อหยุดกิจกรรมของงานใดๆ หรือหยุดการทำงานของอุปกรณ์ หรือของกิจกรรมของสถานประกอบการทั้งหมด หากมีหลักฐานว่าอาจเกิดอันตรายในที่ทำงาน
- แจ้งสำนักงานอัยการ

คำจำกัดความตามกฎหมาย

อุบัติเหตุในที่ทำงาน (Accident at work)

การบาดเจ็บทางร่างกายอย่างรุนแรง และการได้รับสารพิษอย่างรุนแรงอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การไร้ความสามารถชั่วคราวในการทำงานตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ความทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต นอกจากนี้ยังรวมถึงการเกิดอุบัติเหตุกลุ่ม เมื่อมีผู้บาดเจ็บอย่างน้อย 3 คน ประสบอุบัติเหตุในเวลาและเนื่องจากสาเหตุเดียวกัน ทั้งนี้อุบัติเหตุจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- อุบัติเหตุที่ไม่รุนแรง (*Light accident*): เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ/ บาดแผลแบบผิวเผิน ซึ่งใช้เพียงการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและทำให้ไร้ความสามารถในการทำงานน้อยกว่า 3 วัน
- อุบัติเหตุอันตราย (*Dangerous accident*): เหตุการณ์ที่เกือบเกิดอุบัติเหตุ (*near accident*)/ เหตุการณ์ที่สามารถพิสูจน์ได้ (*identifiable event*) เช่น การระเบิด ไฟไหม้ ความเสียหาย อุบัติเหตุทางเทคนิค การปล่อยสารที่เป็นอันตรายร้ายแรง ซึ่งเป็นผลมาจากความผิดปกติของกิจกรรมที่ทำ หรือของอุปกรณ์การทำงาน และ/ หรือเป็นสาเหตุ หรือก่อให้เกิดความเสียหายทางกายภาพ (*material damages*)

การตรวจสอบเหตุการณ์ (Investigation of the events)

จำเป็นต้องมีการการตรวจสอบเหตุการณ์ และดำเนินการโดยสำนักงานสาธารณสุขประจำพื้นที่ (*territorial public health authorities*) กรณีที่เกิดข้อสงสัยของโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หรืองานที่อาจเกี่ยวข้องกับการเกิดโรค

ต้องมีการรายงาน ตรวจสอบ และลงทะเบียนการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน ทั้งนี้ การตรวจสอบเหตุการณ์ต้องใช้เอกสารประกอบกับรายงานการตรวจสอบที่เป็นทางการ และส่งสำเนาให้หน่วยงานผู้รับประกันทุกครั้ง

การลงทะเบียนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

นายจ้างเป็นผู้ลงทะเบียนในแบบฟอร์มลงทะเบียนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน (*Form for registration of the work accident: FIAM*) ซึ่งต้องทำสำเนา 4 ฉบับ ให้แก่ นายจ้าง สำนักงานตรวจสอบแรงงานพื้นที่ ผู้ประกันตน และผู้รับประกัน

สถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน

ข้อมูลสถิติจะเก็บตามแบบฟอร์มลงทะเบียนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งรวบรวมจากนายจ้าง และส่งให้สำนักตรวจสอบแรงงานทุก 3 เดือน และจะเก็บเป็นฐานข้อมูลระดับชาติและส่งให้ EUROSTAT ทุกปี สถิติที่รวบรวมและใช้ในการตรวจสอบ ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) ซึ่งแสดงถึงจำนวนของอุบัติเหตุในค่าสัมบูรณ์ (absolute value) ซึ่งแสดงถึงระยะเวลาที่เกิดอุบัติเหตุ ระดับ พลวัต และโครงสร้างของอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เช่น สาเหตุ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ พื้นที่ที่เกิดอุบัติเหตุ อาชีพ วันของสัปดาห์ ช่วงอายุ เป็นต้น

ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative indicator) แสดงถึงจำนวนของอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานในระดับของระบบที่สัมพันธ์กับค่าอื่น ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบได้ ตัวชี้วัดที่ใช้ส่วนใหญ่ได้แก่

- **ตัวชี้วัดความถี่ (Frequency indicator)** คือ จำนวนผู้ประกันตนที่ลงทะเบียนต่อลูกจ้าง 1,000 คน
- **Gravity indicator** คือ จำนวนวันปกติของการไร้ความสามารถในการทำงานที่ลงทะเบียนต่อลูกจ้าง 1,000 คน
- **ตัวชี้วัดช่วงเวลาเฉลี่ย (Average duration indicator)** คือ จำนวนวันที่ผู้ประกันตนสูญเสียวันทำงาน โดยเฉลี่ย

อุบัติเหตุจากการทำงานที่ลงทะเบียนในปี 2552	
จำนวนผู้ประสบอันตรายทั้งหมด	3,476 คน
ผู้ที่ประสบอันตรายโดยไร้ความสามารถในการทำงานชั่วคราวตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป	3,200 คน
จำนวนผู้เสียชีวิต	276 คน
ตัวชี้วัดความถี่ของผู้ประสบอันตรายทั้งหมด	0.67 %
ตัวชี้วัดความถี่ของผู้ประสบอันตรายที่เสียชีวิต	0.05 %
จำนวนอุบัติเหตุกลุ่มทั้งหมด	22 คน
จำนวนผู้ประสบอันตรายในอุบัติเหตุกลุ่มทั้งหมด	97 คน
จำนวนผู้เสียชีวิตในอุบัติเหตุกลุ่ม	30 คน
จำนวนผู้ประสบอันตรายระหว่างทางไป-กลับที่ทำงาน	324 คน
จำนวนผู้เสียชีวิตระหว่างทางไป-กลับที่ทำงาน	40 คน
Indicator of gravity	41.3 %
ตัวชี้วัดช่วงเวลาเฉลี่ย	73 คน
จำนวนผู้ไร้ความสามารถในการทำงานชั่วคราวจำแนกตามการกลับเข้าไปทำงานใหม่	2,739 คน
จำนวนผู้ไร้ความสามารถในการทำงานชั่วคราวจำแนกตามความทุพพลภาพ	162 คน
จำนวนผู้ไร้ความสามารถในการทำงานชั่วคราวจำแนกตามการเสียชีวิต	43 คน

หมายเหตุ ปัจจุบัน มีลูกจ้างในโรมาเนียทั้งสิ้น ประมาณ 5.5 ล้านคน

สาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม การตกจากที่สูง ความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

ระเบียบแห่งสหภาพยุโรป (European Regulations)

ระเบียบแห่งสหภาพยุโรปที่ใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2553 (ระเบียบเดิม) ได้แก่

- ระเบียบคณะมนตรียุโรป (Council Regulations: EEC) ฉบับที่ 1408/71 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2514 ว่าด้วยการเข้าโครงการประกันสังคมของลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และต่อสมาชิกครอบครัวของบุคคลดังกล่าวที่เคลื่อนย้ายภายในสหภาพยุโรป
- ระเบียบคณะมนตรียุโรป ฉบับที่ 574/72 วางขั้นตอนสำหรับระเบียบการดำเนินงาน (EEC) ฉบับที่ 1408/71 ว่าด้วยการสมัครเข้าโครงการประกันสังคมของลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และครอบครัวของบุคคลดังกล่าวที่เคลื่อนย้ายภายในสหภาพยุโรป

ระเบียบแห่งสหภาพยุโรปที่ใช้หลังจากวันที่ 1 พฤษภาคม 2553 (ระเบียบใหม่) ได้แก่

- ระเบียบสภายุโรปและของคณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรป (EC) ฉบับที่ 883/2004 ลงวันที่ 29 เมษายน 2547 ว่าด้วยความร่วมมือของระบบการประกันสังคม
- ระเบียบสภายุโรปและของคณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรป (EC) ฉบับที่ 987/2009 ลงวันที่ 16 กันยายน 2552 กำหนดขั้นตอนสำหรับดำเนินการตามระเบียบ (EC)

หลักการของระเบียบแห่งสหภาพยุโรป (ระเบียบเก่า)	หลักการสำคัญของระเบียบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> • ความเสมอภาคในการปฏิบัติ • การรวม (aggregation) ระยะเวลาการประกัน • การจัดการทางกฎหมายที่เหมาะสม • การส่งออกประโยชน์ทดแทน 	<ul style="list-style-type: none"> • การทำให้เป็นปัจจุบัน (Modernization) • การปรับปรุงการคุ้มครองสิทธิของประชาชน • การจัดทำบัญชีบัญชีบางประการของระเบียบเดิมให้ชัดเจน • เข้าใจง่าย (simplification)

ข้อแตกต่างระหว่างระเบียบเก่าและระเบียบใหม่ คือ มีการประสานงานที่แน่นแฟ้นขึ้นระหว่างสถาบัน มีข้อมูลดีกว่าเดิม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (E - form) แทนการใช้ระบบการจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Structured Electronic Document: SED)

สรุป

การประกันกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และโรคจากการทำงานของโรมาเนีย เป็นส่วนหนึ่งของโครงการประกันสังคม มีสถาบันบำนาญและสิทธิอื่นๆ ด้านประกันสังคม (National House of Pension and Other Rights of Social Insurance) ทำหน้าที่ในการจัดเก็บเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทน และส่งเสริมกิจกรรมป้องกันในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน แต่การควบคุมการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน ดำเนินการโดยสำนักงานตรวจสอบแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน ส่วนการให้บริการทางการแพทย์อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ ในการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานเน้นดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแนวทางเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของสหภาพยุโรป (EU) และปรับตามลักษณะทางเศรษฐกิจของประเทศ

เงินสมทบการประกันอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน จัดเก็บจากนายจ้างตามประเภทความเสี่ยง และนำมาใช้ในการป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานประมาณร้อยละ 10 เงินทดแทน ประกอบด้วย

- ค่าฟื้นฟูทางการแพทย์และอาชีพ (รวมถึงเงินสงเคราะห์ในระหว่างเข้าร่วมหลักสูตร re-qualification)
- เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีหยุดงานร้อยละ 80 ของค่าจ้างรวมเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย กรณีที่ต้องเข้ารับการรักษานานหรือผ่าตัดเร่งด่วน จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้จะเท่ากับร้อยละ 100 ของค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย โดยจ่ายเป็นระยะเวลา 180 วัน และขยายได้อีกไม่เกิน 90 วัน โดยนายจ้างจ่าย 3 วันแรกของการหยุดงาน และกองทุนจ่ายตั้งแต่วันที่ 4 ของการหยุดงาน
- เงินทดแทนสำหรับการเปลี่ยนงานชั่วคราว และการลดเวลาการทำงาน จ่ายส่วนต่างของค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือนสุดท้าย กับรายได้จากตำแหน่งใหม่ ระยะเวลาสูงสุด 90 วัน ในปีปฏิทิน โดยจ่ายในครั้งเดียวหรือหลายครั้ง
- เงินทดแทนสำหรับการสูญเสียความสามารถในการทำงาน จ่ายเมื่อความสามารถในการทำงานลดลง ระหว่างร้อยละ 20 – ร้อยละ 50 ตามความรุนแรงของการประสบอันตราย ไม่เกิน 12 เท่าของรายได้รวม (เฉลี่ยตามเศรษฐกิจของประเทศ)
- เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต จ่ายให้ผู้อยู่ในอุปการะที่ยังมีชีวิตอยู่เพียงหนึ่งคนเท่านั้น ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ผู้ดูแล หรือผู้รับมรดก หรือ ผู้ที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายสำหรับงานศพของผู้เสียชีวิต

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การให้ความคุ้มครองการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของสาธารณรัฐเช็ก บัลแกเรีย และโรมาเนีย เป็นการดำเนินงานภาคบังคับโดยกฎหมาย ซึ่งสาระสำคัญของการให้ความคุ้มครองจะสอดคล้องกับข้อตกลงของสหภาพยุโรป (European Union) และผู้ที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองจะครอบคลุมถึงข้าราชการพลเรือน พนักงานและลูกจ้างของรัฐ

องค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินงานมีทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรอิสระ โดยกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมจะเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านการจ่ายเงินทดแทน ส่วนการให้บริการทางการแพทย์จะอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข (ภายใต้การประกันสุขภาพแห่งชาติ)

เงินสมทบที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน จัดเก็บจากนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว อัตราเงินสมทบขึ้นกับประเภทและกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจ ส่วนอัตราและระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ทั้งนี้ จะให้นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าจ้างในการหยุดงานช่วง 4 - 5 วันแรก สำหรับเงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ จะจ่ายเป็นบำนาญ

การคุ้มครองกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนใหญ่จะครอบคลุมถึงอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางไป - กลับที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน และการทำงานตามคำสั่งนายจ้าง แม้ว่างานที่สั่งนั้นจะอยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ใช่งานของธุรกิจ

ทั้งนี้ ประเทศที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพยุโรป (EU) เช่น โรมาเนีย จะมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานค่อนข้างชัดเจน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับข้อตกลงการเป็นสมาชิก EU

ข้อเสนอแนะ

1. การพิจารณาปรับปรุงแนวปฏิบัติการวินิจฉัยเงินทดแทน ควรพิจารณาให้ครอบคลุมถึงกรณีทำงานตามคำสั่งนายจ้าง แม้ว่างานที่สั่งนั้นจะอยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่งานของธุรกิจ เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง แม้ว่านายจ้างจะให้ทำงานส่วนตัว ซึ่งลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธได้

2. จากการศึกษาดูงาน ทั้ง 3 ประเทศ มีหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขที่บริหารจัดการค่ารักษาพยาบาลแยกจากหน่วยงานด้านการประกันสังคม เช่น กองทุนประกันสุขภาพจะรับผิดชอบการบริการด้านการบริการทางการแพทย์และค่ารักษาพยาบาล (in kind) ขณะที่หน่วยงานด้านประกันสังคมรับผิดชอบการจ่ายเงินทดแทน (in cash) จากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งในระบบสากล การให้การรักษาพยาบาลจะให้หน่วยงานด้านสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบ ในขณะที่การจ่ายเงินทดแทนเป็นหน้าที่ของหน่วยงานด้านประกันสังคม เป็นแนวทางที่สำนักงานประกันสังคมควรพิจารณาปรับปรุงระบบบริการทางการแพทย์ให้มีต่อไปในอนาคต

3. แนวทางการจัดเก็บเงินสมทบ โดยรับชำระเงินสมทบผ่านกรมสรรพากร หรือหักจากภาษี จะลดภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลาในการชำระเงินสมทบของนายจ้าง การบริหารจัดการงานข้อมูล และขั้นตอนการทำงานของสำนักงานประกันสังคม ตลอดจนทำให้การจัดเก็บเงินสมทบครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้