

## เรื่องเล่าจาก SMEs : ให้ค่ารักษาพยาบาลถึงครอบครัวไหม?



บทความโดย : ไพศาล เตมีย์

เพื่อน SMEs ด้วยกันมีความคิดที่จะขยายสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากที่เคยให้เบิกได้นอกเหนือจากประกันสังคมอีกไม่เกินปีละ 12,000 บาทโดยให้แกพนักงานเท่านั้น มาเป็นให้เบิกได้ไปถึงการเจ็บป่วยของพ่อแม่ด้วยถามว่าความคิดนี้ดีไหม?

ก็ต้องตอบว่า "ดีสิครับ" ไม่ได้ได้อย่างไรดูแลไปถึงครอบครัว พ่อแม่ของพนักงานย่อมยินดีไปด้วย แต่ถ้าจะถามว่ามีข้ออะไรที่พึงระวังไหม ก็ต้องตอบตรงๆว่ามีครับ

ประการแรก ต้องรู้แน่ชัดว่าเรื่องนี้ถือเป็น "สภาพการจ้าง" คือถ้าให้ไปแล้วต้องให้ไปได้ตลอด ไม่ใช่ต่อมาเห็นเบิกกันเยอะแยะจะมายกเลิกเอาได้ง่ายๆโดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน อันนี้จะทำไม่ได้แน่ครับ ค่าใช้จ่ายนี้เดิมที่อาจเห็นว่าแม้ให้พนักงานเบิกได้ไม่เกิน 12,000 บาทต่อปีแต่ดูตัวเลขเบิกกันจริงอาจจะเฉลี่ยอยู่แค่คนละ 2 พันกว่าบาทเท่านั้น จึงทำให้ตัวเลขค่ารักษาพยาบาลรวมทั้งหมดออกมาไม่เท่าไรเลย อาจคิดว่าถ้าให้เบิกได้ครอบคลุมถึงพ่อแม่ด้วย สัดส่วนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นก็น่าจะใกล้เคียงกัน จึงอาจคิดว่ารับได้

ซึ่งความจริงแล้วไม่น่าจะเป็นเช่นนั้น เพราะพ่อแม่ซึ่งเป็นผู้สูงอายุกว่าพนักงานมากก็ย่อมมีโอกาสของการเบิกค่ารักษาพยาบาลมากกว่าไปด้วย ไม่งั้นพวกเขาทำประกันชีวิตประกันสุขภาพคงไม่ถูกคิดเบี้ยประกันสูงกว่าถ้าอายุมากกว่าหรือค่าใช้จ่ายไหมครับ

นักคณิตศาสตร์ประกันภัยเขาคงคำนวณมาเสร็จสรรพแล้ว ดังนั้นถ้าคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่มีแนวโน้มจะเกิดแบบสูงนี้ใกล้เคียงความจริงแล้ว "รับได้" ไปตลอด" ก็น่าจะสบายใจที่จะเดินหน้านโยบายนี้ต่อไป

ประการที่สอง การขยายคนเบิกเพิ่มขึ้น แต่ให้อยู่ในวงเงินเดียวกันนี้ มีความเป็นไปได้ที่พ่อแม่อาจเบิกค่ารักษาพยาบาลจนวงเงินพนักงานเหลือน้อย พ่อพนักงานเจ็บป่วยและจะใช้สิทธิเข้าจริง เงินที่จะเบิกได้ก็อาจไม่พอ เลยขาดหลักการบริหารค่าตอบแทนยังงอยอยู่ กลายเป็นสิทธิของพนักงานน้อยกว่าที่บริษัทให้ครอบครัว? แถมอาจมองอีกมุมหนึ่งได้ว่าสิทธิของพนักงานที่จะเบิกได้โดยตรงลดลง เรื่องนี้อาจดูไม่ใช่เรื่อง เพราะเกิดสิทธิเพิ่มขึ้นกับพ่อแม่ไม่ใช่ใครอื่น แต่ถ้าอีกมุมนี้ได้ก็น่าจะทำ

ผมเสนอว่า ให้แยกวงเงินเบิกค่ารักษาพยาบาลระหว่างพนักงานกับครอบครัวออกจากกันจะดีกว่า วงเงินของพนักงานก็ว่าไปตามเดิม ค่าใช้จ่ายจากการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานจริงคงไม่เพิ่มไปเท่าไร เพราะประวัติการเบิกทุกปีทุกปีก็บ่งบอกอยู่แล้วและรับได้อยู่แล้ว

ส่วนวงเงินที่จะให้ครอบครัวเบิกได้นั้นก็อาจตั้งให้พอสมควร แต่ต้องเป็นตัวเลขที่บริษัทรับได้ถ้าเกิดขึ้นจริง สมมติว่าให้วงเงินครอบครัวไม่เกินปีละ 3 พันบาท เป็นต้น ตัวเลขนี้ก็เป็นเรื่องที่บริษัทคุมได้ว่ายังงอยการเบิกก็ไม่เกินเท่านี้ ทั้งวงเงินก็ไม่มากกว่าของพนักงาน แถมยังไม่มีกรเบิกไปจนพนักงานเหลือสิทธิเบิกได้น้อยหรืออาจไม่เหลือสิทธิเบิกเลยด้วยซ้ำถ้าให้รวมไว้ในวงเดียวกันใช้ไหมครับ