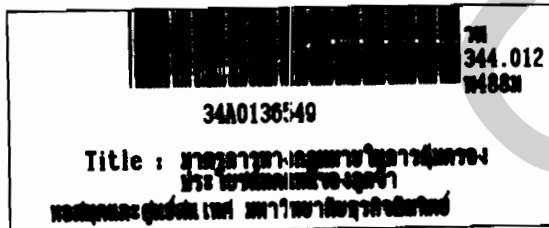


มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม :  
เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน



นายพอพันธ์ เขตตกัน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2541

ISBN 974-281-204-7

LEGAL MEASURES FOR PROTECTING EMPLOYEE'S BENEFITS IN INDUSTRIAL  
SECTOR : COMPARISON BETWEEN SOCIAL SECURITY LAW AND  
WORKMEN COMPENSATION LAW.

MR. PHOPHAN KHETKAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULLFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS  
DEPARTMENT OF LAWS  
GRADUATE SCHOOL DHURAKIJPUNDIT UNIVERSITY

1998

ISBN 974-281-204-7



**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างใน

ภาคอุตสาหกรรม : เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมาย

เงินทดแทน

โดย นายพจน์ธ์ เชตต์กัน

สาขาวิชา นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.พรพันธ์ พาลสุข

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

( ศ.นิคม จันทรวิทุร )

ประธานกรรมการ / ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

( ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ )

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

( ดร.พรพันธ์ พาลสุข )

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( นายบัญญัติ ศรีปรีชา )

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

กรรมการ

กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

( ดร.พรพันธ์ พาลสุข )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม

พ.ศ. 2541

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่าน ผู้เขียนขอกราบ  
ขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่กรุณาเป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ช่วยตรวจแก้ไขให้คำปรึกษาแนะนำและกำหนดแนว  
ทางในการเขียนวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร และ ท่านอาจารย์  
บัญญัติ ศิริปรีชา ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้  
ความคิดและคำปรึกษาอันเป็นประโยชน์แก่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ให้ความ  
เมตตา และให้กำลังใจ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี  
จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

พอพันธ์ เขตต์กัน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ม
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ฐ
บทที่	
บทนำ.....	1
1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	2
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากวิทยานิพนธ์.....	3
4. สมมติฐานในการศึกษาวิจัย.....	3
5. ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	4
1. แนวคิดและความเป็นมาของการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน	5
1.1 ความหมายของประโยชน์ทดแทน.....	12
1.2 แนวคิดและที่มาของประโยชน์ทดแทน.....	13
1.3 ความสำคัญของประโยชน์ทดแทน.....	17
1.4 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม.....	20
1.5 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน.....	21

	หน้า
2. มาตรการในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน.....	33
2.1 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม.....	33
2.1.1 กองทุนประกันสังคม.....	40
2.1.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย.....	45
2.1.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ.....	47
2.1.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย.....	48
2.2 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน.....	49
2.2.1 กองทุนเงินทดแทน.....	57
2.2.2 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน.....	63
2.2.3 ค่าทดแทน.....	73
2.2.4 ค่ารักษาพยาบาล.....	75
2.2.5 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน.....	76
2.2.6 ค่าทำศพ.....	79
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง ในภาคอุตสาหกรรม ตามหลักกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบ - กฎหมายไทย.....	89
3.1 ประเทศมาเลเซีย.....	103
3.2 ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์.....	111

	หน้า
3.3 เปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย.....	120
3.4 วิเคราะห์การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย.....	129
3.5 สรุปวิเคราะห์การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย.....	137
<b>4. วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกองทุนประกันสังคมกับกองทุนเงินทดแทน.....</b>	<b>142</b>
4.1 วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงิน - ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย.....	146
4.2 วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงิน - ทดแทนกรณีทุพพลภาพ.....	159
4.3 วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงิน - ทดแทนกรณีตาย.....	165
<b>5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>170</b>
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>186</b>
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>189</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ตารางแสดงประสพอันตรายของลูกจ้างเนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2540....	62
2. ตารางเปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคม และ - กองทุนเงินทดแทน.....	82 - 88
3. ตารางแสดงตัวอย่างหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน.....	95 -101



หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทน ของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม : เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคม กับกฎหมายเงินทดแทน
ชื่อนักศึกษา	นายพอพันธ์ เขตต์กัน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2540

### บทคัดย่อ

มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมที่กำลังศึกษาอยู่นี้ได้แก่กฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือ เพื่อให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองแก่บรรดาลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทนจึงได้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานและผู้ประสบเคราะห์กรรมทั้งหลาย โดยให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน การให้ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างในรูปของการบริการทางการแพทย์ เงินทดแทนการขาดรายได้ เงินช่วยเหลือค่าทำศพหากเสียชีวิต ตลอดจนเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ทั้งนี้ โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ในส่วนของ Social Security Organization หรือ SOCSO และในส่วนของ Social Security System หรือ SSS เนื่องจากประเทศทั้งสองได้มีการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง โดยมีพัฒนาการของกฎหมายมายาวนาน ถือได้ว่าเป็นการบริหารงานที่เป็นระบบ และสภาพบังคับทางกฎหมายที่เด็ดขาด อีกทั้งมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ประเพณีวัฒนธรรม เหมาะที่จะนำมาศึกษา

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรม เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี หรือที่มาของกฎหมาย กล่าวคือกฎหมายประกันสังคมมีที่มาหรือแนวคิดมาจากหลักการของการร่วมกันเสี่ยงภัย หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข หลักการบังคับโดยสามฝ่ายร่วมกันรับภาระ หลักการจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็นและหลักมาตรฐานขั้นต่ำ ส่วนกฎหมายเงินทดแทนนั้น ได้นำหลักการของกฎหมายค่าทดแทนอันเป็นหลักการพิเศษเฉพาะเป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่าสินไหมสำหรับการทำละเมิด วัตถุประสงค์ของกฎหมายเงินทดแทน คือการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และชดเชยความไม่แน่นอนอน ในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน ในส่วนของประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแม้กฎหมายดังกล่าวจะได้กำหนดในเรื่องของประโยชน์ ทดแทนไว้แล้ว แต่ปรากฏว่าลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนอย่างถูกต้องและ เป็นธรรม เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคของบทบัญญัติของกฎหมาย ตลอดจนการบริหารการจัดการองค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขในสารสำคัญของบทบัญญัติกฎหมายทั้งสองฉบับเพื่อให้มีความ สอดคล้อง เกิดความชัดเจน อันจะเป็นการสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่กิจการแรงงานทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ตลอดจนเป็นการสร้างความมั่นคงแก่เศรษฐกิจสังคมของประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยมุ่งที่จะศึกษาถึงปัญหาและสาเหตุของการที่ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนในส่วนของ การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม ทั้งนี้ศึกษาการให้ความคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคม กับกฎหมายเงินทดแทนโดยการศึกษาวิจัยกฎหมาย ( Legal research ) และการศึกษาวิจัย เอกสาร ( Documentary research ) รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการต่าง ๆ และกฎหมายว่าด้วยกิจการแรงงานของต่างประเทศ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยให้ทราบถึงความแตกต่างอันจะนำไปสู่บทสรุปของการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขสารสำคัญของกฎหมายให้เกิดความชัดเจน ถูกต้อง และเป็นธรรม เกิดเป็นประโยชน์แก่กิจการแรงงาน และประเทศชาติต่อไป

Thesis Title            Legal measures for protecting employee's benefits in industrial sector : comparison between social security law and workmen compensation law.

Name                     Mr. Phophan Khetkan

Thesis advisor        Professor Dr.Thira Srithamaraks

Co - thesis advisor   Dr. Phiraphan Phalusuk

Department            Laws

Academic                1997

#### ABSTRACT

Legal measures to protect benefits of employees in the industrial sector, which is being studied, include social security laws in accordance with the Social Security Act 1990 and the Social Security Act 1994 ( Book II ), providing compensation protection to insured employees in case of accident or illness not arisen from working. and compensation Law in accordance with the Compensation Act 1994, providing compensation protection to employees in case of accident or illness arisen from working. Such legal measures have the same objective, that is, to provide support and protection to employees or workers. Social Security Law and Compensation Law, thus, has been made to provide justice to employees or workers and all the victims by giving compensation protection: compensation in terms of medical services, income loss, funeral expense as well as childbearing subsidy. This also studied by comparing with the law of Malaysia's and the Phillipines' in social security organization or " SOCSO " and social security system or " SSS " respectively because these two countries have used and improved the social security law and protection law with effectiveness in managing and control for a long time.

According to the study, both of such laws still do not provide enough compensation protection legitimately due to differences in concepts, theories or origins of law, i.e., the Social Security law has its origins or concept form the principle of joint-risk, misery and happiness share, trilateral burden undertaking, payment by capability and minimum standard. Meanwhile, the Compensation Law applies the principle of compensation for violation. The objectives of the Compensation Law are to provide support and protection to employees and to remove uncertainty of claims for damages arisen from accident or from working, or to protect the employers' benefits in accordance with the principle of law in general, concerning violation. This thesis is intended to study and to compare the Social Security Law with the Compensation Law, in terms of compensation for employees in the industrial sector. Though such laws has been provided with compensation, employees or workers are still not received the compensation legitimately due to the obstacle of statutory provision, organizational management and related authorities, causing problems of legal enforcement in practice. Therefore, the essence of the statutory provision of both laws should be amended to be in conformity, justice and clear. This shall be beneficial to both employers and employees in labour enterprise and to the economic and social security of the nation .

In this case study, the purpose of our study is aiming at the problem and cause of non enforcement of Social Security Law and the Compensation Law. On the part of benefit coverage with more efficiency. As well as to study the protection of Industrial Labours comparing with the Social Security Law and the Compensation Law by analysing from the law and analysis documents including searching from text book and foreign labour law for comparison with Thai law to find out about. The difference which will lead to final summarization in amending the importance of the law which will create more benefit to the labour activities and our country in future.

## บทนำ

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาระดับชาติ ผู้ที่เสียเปรียบในเรื่องของแรงงานก็คือลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน แม้ว่ารัฐบาลจะได้ตระหนักถึงเล็งเห็นความเสียเปรียบของลูกจ้างในปัญหาหลาย ๆ ด้านและได้พยายามช่วยเหลือลูกจ้างโดยได้ออกกฎหมายสำคัญ ๆ เช่น ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิภาพแรงงาน และให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ ก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงเสียเปรียบนายจ้างอยู่ เนื่องจากเรื่องของการจ้างแรงงานนั้นถือว่าเป็นเรื่องของความเป็นอิสระในการแสดงเจตนาในการตกลงร่วมกัน ดังนั้นเรื่องของแรงงานนั้น จึงเป็นความตกลงหรือความยินยอมร่วมกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยสภาพความเป็นจริงลูกจ้างก็ยังคงเสียเปรียบนายจ้างอยู่อย่างเดิมไม่เปลี่ยนแปลงเพียงแต่มีสิทธิและประโยชน์เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย โดยสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างก็ยังคงถูกนายจ้างกดขี่รังแกเช่นเดิม

รัฐบาลได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหลายฉบับ ซึ่งในกรณีที่จะทำการศึกษานั้นจะได้ศึกษาถึงกฎหมายประกันสังคม คือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายเงินทดแทน คือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยมีมุ่งศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบว่าประโยชน์ทดแทนนั้นมีความแตกต่างกันอย่างไร ในประเด็นหลักคือหลักเกณฑ์ของประโยชน์ทดแทน การจ่ายเงินทดแทน การให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมตลอดจนผลกระทบจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม

ภายหลังที่พระราชบัญญัติประกันสังคมมีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยกำหนดให้ใช้บังคับกับประโยชน์ทดแทน 4 ใน 7 ประเภทของระบบการประกันสังคม คือ

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

โดยบังคับใช้กับลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปทั่วราชอาณาจักรและเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยเฉพาะพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ได้ระบุให้ประโยชน์ทดแทนอีกสองประเภทคือ ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ซึ่งมีผลใช้บังคับภายในปี พ.ศ. 2539 การดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ เป็นการดำเนินการในระบบเงินสมทบ โดยจัดเก็บเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล และก่อนที่จะมีการดำเนินการโครงการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ ก็ได้มีการดำเนินการโครงการประกันสังคมมาแล้วในปี พ.ศ. 2515 โดยรูปแบบการประกันสังคมที่ดำเนินการในขณะนั้นเพียงประการเดียวคือ การประกันอุบัติเหตุ และโรคที่เกิดจากการทำงาน

ในการดำเนินการของการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้มีหน่วยงานขึ้นใหม่คือ สำนักงานประกันสังคมมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม มีการโอนงานของกองทุนเงินทดแทนตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 มาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม คือกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม จากการศึกษาพบว่ากฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ และปัญหาของบทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกันสังคมที่ควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งจะได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายอื่น คือกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวยังมีสาระสำคัญในปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ ดังนั้นการศึกษาวิจัยนี้ก็เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและเป็นการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า ยังมีลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ทั้งที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคมออกมาใช้บังคับขณะนี้แล้ว จากการศึกษาพบว่าในส่วนของประโยชน์ทดแทน และมาตรการทางกฎหมายยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้อย่างเพียงพอและเป็นธรรมอย่างที่ควร เนื่องจากยังคงมีบทบัญญัติของกฎหมายบางมาตรา

หรือบางข้อที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของสังคมในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงปัญหาและสาเหตุของการที่ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อหามาตรการในการที่จะบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวให้เหมาะสม และเป็นธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กิจการแรงงานต่อไป

### 3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อกำหนด ข้อเท็จจริงและทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน รวมถึงวิธีการช่วยเหลือของรัฐแก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ว่าสามารถบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้เพียงใด ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพิจารณากำหนดนโยบายและมาตรการในการแก้ไขกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนให้มีความสอดคล้องเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป อันจะส่งผลให้เป็นประโยชน์ต่อ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ตลอดจนการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ให้มีความก้าวหน้ามั่นคง

### 4. สมมติฐานในการศึกษา

เพื่อปรับและพิสูจน์ว่า การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และกรณีตายนั้นยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอและยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรมศึกษาถึงโครงสร้าง หรือระบบของการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน เพื่อให้เห็นความแตกต่างของกฎหมายทั้งสองฉบับ วิเคราะห์และสรุป เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผลสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งยังมีได้มีการศึกษาและพิสูจน์ให้ทราบอย่างแท้จริง เป็นการยืนยันถึงสาเหตุและสภาพของการที่กฎหมายไม่สามารถจะบังคับใช้ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของรัฐและลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นถึง การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน โดยการศึกษาวิจัยกฎหมาย ( Legal research ) และ การศึกษาวิจัยเอกสาร ( Documentary research ) หมายถึง การศึกษาวิจัยค้นคว้าจากตำราวิชาการต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยกิจการแรงงานของต่างประเทศ อันได้แก่ประเทศในกลุ่มอาเซียนคือประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เนื่องจากมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดเมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทย เนื่องจาก ประเทศทั้งสองมีโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม คล้ายคลึงกับประเทศไทย กอปรกับศึกษาทบทวนมติของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537



## บทที่ 1

### แนวคิดและความเป็นมาของการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน

การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง เป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร หากงานคุ้มครองแรงงานไร้ประสิทธิภาพก็จะนำไปสู่ปัญหาตามมามากมาย เช่น ปัญหาแรงงานหญิงและเด็ก ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาอื่น ๆ ตามมาซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศชาติและสังคมโดยรวม<sup>1</sup>

ผลของการพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ได้นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศ โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรม มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้นจากผู้ลงทุนในประเทศและต่างประเทศ เป็นผลให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาในกระบวนการผลิตมากขึ้น มีการนำสารเคมีหรือสารพิษเข้ามาเป็นวัตถุดิบในการผลิต ในขณะที่แรงงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้การศึกษาระดับภาคบังคับ จึงขาดความรู้และประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีอันทันสมัย ปัญหาที่ตามมาคือทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการประสบอันตรายและเจ็บป่วย

จากสถิติการประสบอันตรายที่รวบรวมโดย สำนักงานประกันสังคมพบว่าในปี พ.ศ. 2534 ผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมีจำนวน 102,273 คน และเพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวน 216,335 คนในปี พ.ศ. 2538 คิดเป็นร้อยละ 111.5 หรือเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 27.9 ต่อปีซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงมาก ดังนั้นปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานจึงเป็นปัญหาที่ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันป้องกันแก้ไข<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> อนุสารคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ : ฉบับที่ 1 ปีที่ 1 2539, หน้า 1 - 2 .

<sup>2</sup> อนุสารคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ : ฉบับที่ 2 ปีที่ 1 2539 , หน้า 2 - 3 .

รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงปัญหาความปลอดภัยในการทำงานทั้งนี้เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติให้ประเทศสมาชิกดำเนินการตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ โดยเน้นมาตรการทางกฎหมาย การจัดระบบบริหารด้านความปลอดภัยและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ควรเร่งรณรงค์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานและการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย<sup>3</sup>

การให้ความคุ้มครอง ด้านประโยชน์ทดแทนเกิดขึ้นจากแนวคิดที่ต้องการให้มีการชดเชยหรือทดแทนความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย พิการ ทูพพลภาพ การชราภาพ การว่างงาน ตลอดจนถึงแก่ความตาย เมื่อลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนนี้จึงเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่จะช่วยเสริมสร้างระบบความมั่นคงในสังคม และเนื่องจากระบบความมั่นคงทางสังคม เป็นมาตรการของรัฐในการสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่ประชาชนและเป็นการสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งระบบความมั่นคงทางสังคมจะเกิดขึ้นได้โดยจะต้องมีกฎหมายรองรับ การดำเนินการใด ๆ จะต้องมีการออกกฎหมายและระเบียบโดยรัฐเพื่อแสดงความรับผิดชอบและผู้ที่จะได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากการที่จะได้รับความคุ้มครองภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคม อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละมาตรการและความเหมาะสมของแต่ละประเทศ<sup>4</sup>

ความสำคัญของประโยชน์ทดแทน โดยการจัดให้มีการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือจากภาวะการดำรงชีวิตของมนุษย์ นับเป็นประโยชน์และความจำเป็นในการที่จะช่วยให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายได้รอดพ้นจากภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐจะต้อง

<sup>3</sup> “แหล่งเดิม” หน้าเดิม .

<sup>4</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ ระบบความมั่นคงทางสังคม กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2535 , หน้า 18 .

ให้ความคุ้มครองประชากรผู้ประสบเคราะห์กรรม ให้พ้นจากภาวะความทุกข์ยาก ซึ่งจะต้องได้รับความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ รักษาฟื้นฟูทางด้านสุขภาพและฐานะความเป็นอยู่ต่าง ๆ<sup>5</sup> หากลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมิได้รับการช่วยเหลือ หรือมิได้รับความคุ้มครองประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ย่อมจะทำให้ลูกจ้างนั้นได้รับความลำบากเดือดร้อน กลายเป็นปัญหาของสังคมส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศในที่สุด ดังนั้นรัฐจึงต้องตระหนักถึงการที่จะต้องจัดให้ประชาชนของตนได้รับความคุ้มครอง โดยการให้ได้รับประโยชน์ทดแทน มาตรการทางสังคมและมาตรการทางกฎหมายที่รัฐหรือในประเทศต่าง ๆ และองค์การระหว่างประเทศได้นำมาใช้เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของลูกจ้าง เพื่อการรักษาและคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิภาพสังคม เป็นวิธีการรักษาความมั่นคงและคุ้มครองรายได้แก่ประชาชน ซึ่งมาตรการดังกล่าวได้แก่การประกันสังคม

การประกันสังคม คือการทำให้สังคมมีความมั่นคงและทำให้ประชาชนมีความสุข ได้รับความช่วยเหลือยามได้รับความเดือดร้อนจำเป็น ตามหลักการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม รัฐบาลเองมีภาระความรับผิดชอบ และต้องการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ การประกันสังคมจึงหมายถึงระบบที่นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้มีส่วนร่วมกันในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการในดำรงชีวิตของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปที่ทั้งสามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม<sup>6</sup>

ความหมายของการประกันสังคม จึงหมายถึงการร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกรณีที่สมาชิกในสังคมประสบเคราะห์กรรมหรืออุบัติเหตุ เจ็บป่วย ล้มตาย ทูพพลภาพ หรือขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ในแง่นโยบายของรัฐบาลก็คือโครงการที่รัฐได้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพโดยมีหลักการให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง และกองทุนนี้จะจ่ายให้

<sup>5</sup> ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม กองความมั่นคง กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย , 2514 , หน้า 2 - 4 .

<sup>6</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และคณะ. ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้างผู้ประกันตน . กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2539 , หน้า 2 .

แก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่าง ๆ เช่นในเรื่องการเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุ การว่างงาน ตลอดจนการชราภาพ หลักการประกันสังคม เป็นวิธีการที่รัฐให้ประชาชนทำการประกันรายได้ของตนไว้เพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และเป็นความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ การประกันสังคมมีพื้นฐานความคิดตั้งอยู่บนทฤษฎีการกระจายความสูญเสียและการลดปัจจัยเสี่ยง ( Theory of distribution of losses and elimination of risks ) อันนำไปสู่กฎหมายของการเฉลี่ยความเสี่ยงภัย ( Law of average ) ที่เป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่ประชาชนด้วยกันเองโดยมีรัฐเป็นผู้เสริมแรง ( Enforcer ) อันสอดคล้องกับการประกันสุขภาพที่มีการเฉลี่ยความเสี่ยงภัยสำหรับคนกลุ่มมาก<sup>7</sup>

การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันเกิดจากการใช้แรงงานอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงาน อันตรายจากการทำงาน บาดเจ็บ การสูญเสียอวัยวะไปในการทำงาน สุขภาพเสื่อมโทรม การทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงาน ก่อให้เกิดความเดือดร้อนทุกข์ยากแก่ลูกจ้าง<sup>8</sup> เมื่อปรากฏว่ามีลูกจ้างเป็นจำนวนมากนายจ้างจึงอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ สามารถกำหนดค่าแรงตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างตามอำเภอใจ นายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการผู้ลงทุนในธุรกิจพยายามแสวงหาผลกำไรให้ได้มากที่สุด พยายามลดต้นทุนการผลิตในทุกๆ ด้าน รวมตลอดถึงการกดค่าแรงงานค่าจ้างของลูกจ้าง ไม่สนใจในเรื่องของสภาพการทำงาน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานเท่าที่ตนควรจะได้รับ และมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม วิธีที่ลูกจ้างจะเรียกร้องให้ได้รับความเป็นธรรม และสวัสดิการที่ดีก็คือการรวมตัวและยื่นข้อเรียกร้องจากนายจ้าง

การที่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานจะรวมตัวกัน เพื่อดำเนินการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน และเรียกร้องให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และได้รับความเป็นธรรมจึง

<sup>7</sup> สุเทพ เชาวลิขิต . สวัสดิการสังคม . กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์ 2527 , “ไม่มีเลขหน้า” .

<sup>8</sup> นิคานารถ พนาวัฒน์วงศ์ . มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย . วิทยานิพนธ์ , คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2537 , หน้า 12 .

เป็นสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองในกฎหมายรัฐธรรมนูญแต่ละประเทศ กฎหมายรัฐธรรมนูญก็เป็นที่มาของกฎหมายแรงงานเช่นกัน เพราะกฎหมายรัฐธรรมนูญของเกือบทุกประเทศจะมีบทบัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิของประชาชน ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานในการประกอบอาชีพและรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ มีลักษณะเป็นกฎหมายกึ่งมหาชนและกึ่งเอกชนในลักษณะที่เป็นกฎหมายมหาชน เนื่องจากเป็นกฎหมายที่รัฐเข้าไปกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่รัฐต้องการเป็นข้อกำหนดที่ผู้ใดจะฝ่าฝืนไม่ได้หากผู้ใดฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษอาญา ซึ่งเป็นลักษณะของกฎหมายมหาชน ส่วนในลักษณะของการเป็นกฎหมายเอกชน เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ยังเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาในการทำนิติกรรมสัญญาต่อกันได้เท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เนื่องจากหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา และเสรีภาพในการทำสัญญาตามกฎหมายแพ่งพาณิชย์ แต่การที่จะทำให้นายจ้าง และลูกจ้างทำความตกลงใด ๆ ซึ่งเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานจะกระทำไม่ได้ กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจะนั้นความตกลงใด ๆ หรือนิติกรรมที่ทำโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายย่อมตกเป็นโมฆะใช้บังคับมิได้ ถ้านายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดน้อยกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วย่อมถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>9</sup> ดังตัวอย่างของคำพิพากษากฎีกาดังต่อไปนี้

คำพิพากษากฎีกาที่ 283/ 2516 ( ประชุมใหญ่ )

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานซึ่งประกาศใช้แทนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้มีเหตุการณ์ต่าง ๆ อันเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง ทั้งป้องกันมิให้เกิดความระส่ำระสายในทางเศรษฐกิจของประเทศและความสงบสุขของบ้านเมือง จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

<sup>9</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 8 .

ลูกจ้างใจทกถึงแก่ความตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ใจทกกับมารดาของผู้ตายได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความในเรื่องค่าทดแทนกันได้ หากใจทกจะต้องจ่ายเงินทดแทน ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ตามคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง ใจทกจะต้องจ่ายเงินทดแทนเป็นรายเดือน ๆ ละ 200 บาทมีกำหนด 5 ปี จำนวนแล้วเป็นเงินถึง 12,000 บาท แต่สัญญาประนีประนอมยอมความใจทกจ่ายเงินเพียง 2,000 บาทเท่านั้น เป็นการหลีกเลี่ยงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง สัญญาประนีประนอมยอมความในส่วนที่เกี่ยวกับค่าทดแทนจึงเป็นข้อตกลงที่ผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตกเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2583 / 2524

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้างจึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมยอมความเกี่ยวกับค่าชดเชยซึ่งทำขึ้นผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้

แต่ถ้าการตกลงหรือการทำนิติกรรมสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีลักษณะเหนือกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ ย่อมกระทำได้เสมอเพราะเป็นการกระทำที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างเป็นการช่วยให้ลูกจ้างได้รับสิ่งที่ดีขึ้นกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จึงกระทำได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2864/ 2516

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ข้อ 2 : ข้อ 7 และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างในงานอุตสาหกรรม เมื่อลูกจ้างทำงานตามวันเวลาที่ตกลงจ้างแล้วแต่ไม่ครบ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างจะหักชั่วโมงทำงานในวันหยุดงานไปชดเชยชั่วโมงทำงานในวันทำงานตามปกติที่ยังไม่ครบให้ครบเป็นสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงไม่ได้ แม้ลูกจ้างตกลงยินยอมด้วยก็ไม่มีผลบังคับ เพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

## คำพิพากษาฎีกาที่ 898 / 2520

ลูกจ้างเดินทางจะไปซ่อมรถไปตามคำสั่งนายจ้าง แต่รถยนต์เสียจึงแก้ไขอยู่จน 16 นาฬิกา จนหมดเวลาทำงาน 17 นาฬิกา ถือเป็นการขัดคำสั่งไม่ได้ นายจ้างให้ออกจากงาน ต้องจ่ายเงินค่าชดเชย ข้อที่ลูกจ้างตกลงทำงานชดเชยในวันหยุดโดยไม่คิดค่าล่วงเวลาเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป็นโมฆะ

ดังนั้นถ้าการตกลงหรือทำนิติกรรมสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แตกต่างจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ในลักษณะที่เหนือ หรือดีกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เอาไว้ยอมทำได้เสมอ เพราะเป็นการกระทำที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เนื่องจากกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดในการใช้แรงงาน จากการทำกฎหมายแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไปจากความคุ้มครองทั่วไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 มาตรา 575 - 586 ลักษณะจ้างแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานเกิดจากแนวคิดที่ไม่เสมอภาคกันในการตกลงเจรจาต่อรอง และความไม่เสมอภาคที่เป็นหลักเสรีภาพ ในการทำสัญญาถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว กอปรกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงานไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ฝ่ายที่มีฐานะด้อยกว่าเสียเปรียบ นายจ้างจึงเป็นผู้กำหนดการใช้แรงงานและค่าจ้างตามใจชอบ หรือการใช้แรงงานไม่มีความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้าง และต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า การประสบอันตรายเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อ หรือละเลยในการปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติจะต้องมีการดำเนินการฟ้องร้องเป็นคดี ซึ่งจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นความผิดของนายจ้างและยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี รวมทั้งต้องใช้ระยะเวลาซึ่งไม่แน่ว่าจะชนะคดี จึงได้มีการพิจารณากำหนดหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อของผู้ใด ถือหลัก “หลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดและความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด” ( Strict liability and liability without fault ) คือกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดชอบของบุคคลเกิดขึ้นโดยไม่คำนึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดจึงเป็นข้อยกเว้นความรับผิดชอบโดยทั่วไปที่จะต้องมีการสำคัญในเรื่องจงใจหรือประมาทเลินเล่อ เนื่องจากมีความยากในการพิสูจน์เจตนา หรือ

ประมาท โดยโดยทั่วไปเมื่อมีความยากลำบากในการพิสูจน์กฎหมายมักกำหนดเป็นความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดขึ้น<sup>10</sup>

### 1.1 ความหมายของประโยชน์ทดแทน

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้เขียนมีความตั้งใจที่จะเสนอถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้หลักประกันแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอันเป็นหลักประกันและเป็นประโยชน์อันสำคัญต่อลูกจ้าง ในปัจจุบันได้มีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง ได้แก่กฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และผู้ประกันตนเมื่อต้องประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกฎหมายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน เนื่องจากกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือบรรดาลูกจ้างผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความคุ้มครองและได้รับประโยชน์ทดแทนอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

ดังนั้นผู้เขียนจึงขอนำเสนอ “ ประโยชน์ทดแทน ” ทั้งทางด้านของกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน โดยจะขออธิบายให้เข้าใจว่า “ ประโยชน์ทดแทน ” ตามที่ผู้เขียนนำเสนอ นั้น หมายถึง “ ประโยชน์ทดแทน ” “ Benefits ” ตามกฎหมายประกันสังคม และ “ เงินทดแทน ” “ Compensation ” ตามกฎหมายเงินทดแทนเนื่องจากทั้ง “ ประโยชน์ทดแทน ” และ “ เงินทดแทน ” นั้นถือเป็นมาตรการทางกฎหมายที่เป็นสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

ทั้งนี้มิใช่สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 ซึ่งบัญญัติว่า

“ สิทธิประโยชน์ ” หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน

<sup>10</sup> วิษณุ เครืองาม . ทฤษฎีกฎหมายแพ่งชั้นสูง กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , 2533 .



## 1.2 แนวคิดและที่มาของประโยชน์ทดแทน

การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน เกิดขึ้นจากแนวคิดที่ต้องการให้มีการชดเชยหรือทดแทนความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ชราภาพ การว่างงาน ตลอดจนถึงแก่ความตาย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่มีฐานะยากจนและไม่สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ ทำให้ลูกจ้างต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างเอง โดยต้องเป็นฝ่ายพิสูจน์ให้ได้ว่า การประสบอันตรายหรือบาดเจ็บนั้น เนื่องจากความประมาทเลินเล่อในการอันควรรปฏิบัติของนายจ้าง

ต่อมาเมื่อเกิดแนวคิดเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการทำงานของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างย่อมมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลลูกจ้างตามความจำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตอยู่อย่างปกติสุข และเพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานสร้างหลักประกันให้กับชีวิตลูกจ้าง

การสร้างควมคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนนี้เป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยเสริมสร้าง “ระบบความมั่นคงในสังคม” ให้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดในการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม เนื่องจากระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นมาตรการของรัฐเพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้และมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งระบบนี้จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับโดยรัฐขึ้นมารองรับ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน และผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะต้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากภัยพิบัติที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละมาตรการและความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของระบบความมั่นคงทางสังคม ค.ศ. 1952 (Social security (Minimum standards), 1952) ได้กำหนดถึงการได้รับความคุ้มครองไว้โดย แบ่งเป็นประเภทดังนี้<sup>11</sup>

### 1. ประโยชน์ทดแทนเพื่อครอบครัว (Family benefits)

การให้ความคุ้มครองมีจะมุ่งหมายอยู่ที่การรักษาความมั่นคง และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันครอบครัว การจ่ายประโยชน์ทดแทนจึงเป็นการจ่ายเพื่อการเลี้ยงดู หรือ

<sup>11</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535, หน้า 24 - 25.

เสริมความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันครอบครัวภายใต้หลักการกำหนดขนาดครอบครัวและระดับรายได้ที่จำเป็นต่อมาตรฐานการเลี้ยงดูครอบครัว

ประโยชน์ทดแทนสามารถจัดสรรได้ใน 2 รูปแบบ

1.1 ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสดโดยมักยึดกลุ่มเป้าหมายในการจ่ายสองกลุ่มหลักคือ

- เด็ก มีรูปแบบการจ่ายเงินค่าเลี้ยงดูซึ่งอาจจะเรียกว่าเงินยังชีพครอบครัวหรือเงินเลี้ยงดู ( Family of children allowance ) แก่เด็กในช่วงอายุที่กำหนด เด็กพิการ หรือ การจ่ายเงินก่อนแก่เด็กตอนเกิด

การลดภาษีซึ่งถือว่าเป็นการจ่ายทางอ้อมแก่ครอบครัวที่มีบุตร ในระดับอายุกำหนด การจ่ายเงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การรักษาพยาบาล

- มารดา หรือผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลครอบครัว

1.2 ประโยชน์ทดแทนเป็นสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว เช่น อาหาร เสื้อผ้า โดยทั่วไปอัตราการจัดสรรประโยชน์ทดแทนแก่ครอบครัวมักจะยึดหลักการจ่ายโดยเท่าเทียมกันตามจำนวนและอายุเด็กที่กำหนด

2. ประโยชน์ทดแทนเพื่อสุขภาพ การเจ็บป่วยและการเป็นมารดา

( Medical, sickness and maternity benefits )

การคุ้มครองอยู่ภายใต้หลักการที่ว่าสุขภาพ การเจ็บป่วย และการเป็นมารดา เป็นภาวะการณ์ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัว ประเทศชาติ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การคุ้มครองด้านสุขภาพและการเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนคือ

2.1 บริการเพื่อรักษาและสร้างเสริมสุขภาพ

2.2 เมื่อเจ็บป่วย จ่ายเงินทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วย บริการทางการแพทย์เพื่อให้การเจ็บป่วยหายไปโดยเร็ว

2.3 การคุ้มครองการเป็นมารดา โดยให้การคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ผู้เป็นมารดา เพราะถือว่าการให้การคุ้มครองตั้งแต่วัยในครรภ์มารดาเป็นพื้นฐานสำคัญเพื่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคล ประโยชน์ทดแทนจะจัดสรรในรูปแบบเงินเสริมพิเศษเพื่อรักษาสุขภาพ มารดา และทารก การบริการทางการแพทย์เพื่อการคลอดและการบริหารทารก

การจัดสรรประโยชน์ทดแทนกลุ่มนี้ของระบบความมั่นคงทางสังคม จะต้องมีความสัมพันธ์และประสานกับการจัดสรรบริการทางการแพทย์ของรัฐบาล

### 3. บำนาญยังชีพผู้ไร้ความสามารถ ชราภาพและผู้ขาดอุปการะ ( Invalidity old age and survivors' pension )

บำนาญ คือรูปแบบการจ่ายเงินเลี้ยงชีพขั้นในระยะยาว โดยระบบความมั่นคงทางสังคมมักจะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลไร้ความสามารถหรือทุพพลภาพ การชราภาพ และการตายของหัวหน้าครอบครัว

การไร้ความสามารถ คือความไม่สามารถในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นการผลิตในระยะเวลาของการไต่ถามคำสั่งแพทย์ ดังนั้นจึงครอบคลุมถึงคนพิการ ทุพพลภาพ หรือผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังในระยะเวลายาวนาน ซึ่งจำเป็นต้องมีรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว

การชราภาพ โดยจุดมุ่งหมายของการจัดสรรประโยชน์ทดแทนถือว่าการชราภาพเป็นการไร้ความสามารถชนิดหนึ่ง ซึ่งมนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้ชราทุกคนเคยทำงานในฐานะผู้ผลิตมาเป็นเวลายาวนาน จึงสมควรได้รับการดูแลเป็นรางวัลเพื่อตอบแทนประโยชน์เพื่อการคุ้มครองจะจ่ายตามอายุที่กำหนด โดยไม่คำนึงว่าเขาจะสามารถทำงานได้หรือไม่ การอยู่ในอุปการะของหัวหน้าครอบครัวที่ถึงแก่กรรม การให้ความคุ้มครองมีจุดมุ่งหมายในการให้หลักประกันแก่สมาชิกในครอบครัวที่ต้องประสบปัญหาการสูญเสียรายได้อันเนื่องมาจากการตายของผู้มีหน้าที่ในการเลี้ยงดูครอบครัว เป็นการสร้างความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ที่ทำงานและครอบครัวของผู้ทำงาน การเป็นผู้อยู่ในอุปการะของหัวหน้าครอบครัวที่ถึงแก่กรรม มีจุดมุ่งหมายการให้ความคุ้มครองอยู่ที่การให้หลักประกันแก่สมาชิกในครอบครัวที่ต้องประสบปัญหาการสูญเสียรายได้อันเนื่องมาจากการตายของผู้ที่ทำหน้าที่ในการเลี้ยงดูครอบครัว เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ที่ทำงานและครอบครัวผู้ทำงาน การจ่ายประโยชน์ทดแทนจึงเป็นการจ่ายค่าเลี้ยงดูในระยะยาวแก่หญิงหม้าย หรือชายหม้ายที่คาดว่าหรือพิสูจน์ได้ว่าไม่สามารถเลี้ยงตนเองได้และแก่เด็กในระดับอายุที่กำหนด

### 4. ประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุจากการทำงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อการป้องกันและคุ้มครองภาวะการเสี่ยงอันเกิดจากการประกอบอาชีพ เพื่อการสร้างความรู้สึกที่มั่นคงและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ในฐานะผู้ผลิตทางเศรษฐกิจขอเขตการให้ความคุ้มครองจึงครอบคลุมเฉพาะภาวะการเจ็บป่วย ความพิการ และการตายอันเกิดจากการทำงาน

ประโยชน์ทดแทนจะจัดสรรในรูปแบบ ดังนี้

- 4.1 เงินทดแทนค่าจ้างอันเกิดจากการเจ็บป่วย
- 4.2 เงินชดเชยในกรณีการพิการและการตาย

4.3 เงินเลี้ยงดูผู้อยู่ในอุปการะ

4.4 บริการทางแพทย์และอุปกรณ์เพื่อการรักษาพยาบาล

4.5 บริการและอุปกรณ์เพื่อการฟื้นฟูสภาพร่างกายและการทำงาน

การให้ความคุ้มครองภาวะความเสี่ยงนี้ถือเป็นการให้ความคุ้มครองในลักษณะพิเศษ ไม่ว่าจะป็นอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงิน และบริการทางการแพทย์ ตลอดจนระยะเวลาในการให้ความคุ้มครอง

### 5. ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ( Unemployment benefits )

เป็นการให้ความคุ้มครองภาวะการว่างงานของผู้ที่เคยทำงานมาก่อน และเป็นกรว่างงานที่นอกเหนือการควบคุมของผู้ทำงาน เช่น ความไม่เป็นธรรมของนายจ้าง การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

ประโยชน์ทดแทนจะจัดสรรในรูปแบบดังนี้

5.1 เงินทดแทนค่าจ้างเพื่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ระหว่างการว่างงานในระยะเวลาที่กำหนด

5.2 บริการที่เกี่ยวข้องกับการที่ทำให้สามารถกลับเข้าทำงานได้โดยเร็ว เช่นการบริการจัดหางาน การฝึกอาชีพ

5.3 การจ่ายเงินเพื่อสร้างแรงจูงใจในการหางานทำ

หลักการสำคัญของการจัดสรรประโยชน์ทดแทน เพื่อการให้ความคุ้มครองของระบบความมั่นคงทางสังคมคือ

1. ประโยชน์ทดแทนในระดับมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อการดำรงชีวิตในระดับตามควรแก่สภาพ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ระดับรายได้เดิมและมาตรฐานของชุมชน อัตราการจ่ายต้องไม่สูงกว่ารายได้เดิมของผู้ได้รับความคุ้มครอง ภายใต้ข้อตกลงขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานสากล ยอมรับทั้งประโยชน์ทดแทนที่กำหนดตามอัตราเงินเดือนหรือรายได้ และประโยชน์ทดแทนที่กำหนดบนพื้นฐานของค่าครองชีพ โดยเท่าเทียมกัน หลักการเพื่อกำหนดประโยชน์ทดแทนภายใต้ระบบความมั่นคง คือความเป็นธรรมและกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ

2. การจัดการเพื่อการจัดสรรประโยชน์ทดแทนต้องเสริมสร้างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วมาตรการทางสังคมมุ่งจะเฉลี่ยความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจของประชาชน ซึ่งมักจะส่งผลให้เกิดการชะลอการแข่งขันทางเศรษฐกิจ จึงต้องมีการ

ออกแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ <sup>12</sup>

### 1.3 ความสำคัญของประโยชน์ทดแทน

มาตรการทางกฎหมาย อันเป็นประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงานนั้น เมื่อลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือ ได้รับความ พิบัติต่าง ๆ อันเนื่องมาจากภาวะการดำรงชีพนั้น การจัดให้มีประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างนั้นเป็น ประโยชน์และความจำเป็นสูงสุดที่ลูกจ้างจะต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ในการที่จะช่วย ให้ลูกจ้างผู้ประสบภัยนั้นได้รอดพ้นจากภาวะที่ทุกข์ยากลำบากไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง และ ครอบครัวยุได้ เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องให้การช่วยเหลือดูแลและให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งรับ ความคุ้มครองโดยการได้รับความช่วยเหลือและแบ่งเบาความทุกข์ยากอันเกิดจากภัยพิบัติต่าง ๆ

มาตรการทางสังคมและมาตรการทางกฎหมายที่ประเทศต่าง ๆ องค์การสหประชา ชาติได้นำมาใช้เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้าง สวัสดิการสังคม และเป็นวิธีการรักษาความมั่นคงคุ้มครองรายได้ในทางมาตรฐานขั้นต่ำ ของ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ซึ่งครอบคลุม 9 สาขา คือ

1. การรักษาพยาบาล ( Medical care )
2. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ( Sickness benefits )
3. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ( Unemployment benefits )
4. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ( Old age benefits )
5. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการงาน  
( Employment injury benefits )
6. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีแก่ครอบครัว ( Family benefits )
7. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเป็นมารดาหรือการมีบุตร ( Maternity benefits )
8. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ( Invalidity benefits )

<sup>12</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ : สำนัก พิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2335 , หน้า 26 .

## 9. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีแก่ผู้ยังมีชีวิตที่ขาดผู้อุปการะ ( Survivors' s benefits )

จากมาตรการทางสังคมและมาตรการทางกฎหมายดังกล่าว ถูกนำมาใช้เพื่อให้การคุ้มครองดูแลและเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชน เป็นวิธีการรักษาความมั่นคงและคุ้มครองทางรายได้ซึ่งมาตรการดังกล่าว ได้แก่

### 1. การประกันสังคม ( Social security )

ตามคำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นหมายถึง สิทธิอันพึงมีพึงได้ของประชาชนเกี่ยวกับความช่วยเหลือ หรือสงเคราะห์จากสังคมส่วนรวม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขจัดปัดเป่าความเดือดร้อนทุกข์ยากและเสริมสร้างความสมบูรณ์พูนสุขให้ตามควรแก่สภาพโดยทั่วถึงกัน ซึ่งรวมตลอดถึงบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ หรือบุคคลในครอบครัวนั้นด้วยสิทธิที่ว่านั้น ได้แก่ปัจจัยในรูปแบบต่างๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างหลักประกันอันมั่นคงในการดำเนินชีวิตให้แก่ประชาชนโดยเท่าเทียมกัน<sup>13</sup>

การประกันสังคม จึงเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของความมั่นคงทางสังคม มีวัตถุประสงค์พื้นฐานเพื่อต้องการให้ประชาชนผู้มีรายได้ต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใช้แรงงานที่เป็นกำลังขั้นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศที่ได้รับความเดือดร้อนจากการประสบภัยจากการสูญเสียรายได้หรือประสบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในการดำรงชีพในครอบครัวมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนอันเป็นการสร้างหลักประกันอย่างหนึ่งเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในทางสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป ระบบของการประกันสังคม เป็นระบบที่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง โดยทั้งสามฝ่ายจะเข้าร่วมส่งเสริมเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปแบบที่ทั้ง สามฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องการความช่วยเหลืออันถือว่าการร่วมมือกันและกัน ด้วยวิธีรวบรวมเงินทุนภายใต้หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข หรือเฉลี่ยความเสี่ยงร่วมกันต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจเกิดขึ้น<sup>14</sup>

<sup>13</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์ และคณะ . ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้างผู้ประกันตน . กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2536 , หน้า 5 .

<sup>14</sup> “ แหล่งเดิม ” หน้าเดียวกัน .

## 2. การสังคมสงเคราะห์ ( Social assistance )

การประชาสงเคราะห์ มีหลักการสำคัญในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในส่วนที่เกี่ยวกับหลักการสงเคราะห์หรือสาธารณูปการ ควบคู่กับหลักการจัดสวัสดิการตามนโยบายของรัฐบาล การประชาสงเคราะห์จึงเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของความมั่นคงทางสังคม และเมื่อกล่าวถึงความมั่นคงทางสังคมแล้วย่อมจะรวมถึงการประชาสงเคราะห์อยู่ในตัว โดยหลักการของการสังคมสงเคราะห์นี้มาจากแนวคิดที่ว่า การที่ประชาชนผู้สูงอายุต้องได้รับการปฏิบัติอย่างไรก็ดีศรีหลังจากที่เขาได้ทำงานเพื่อประเทศชาติมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเป็นความไม่ถูกต้อง รูปแบบของบริการที่เรียกว่า “ การสังคมสงเคราะห์ ” จึงเกิดขึ้นภายใต้หลักการที่สำคัญคือ

2.1 การจ่ายประโยชน์ทดแทนหรือประโยชน์สงเคราะห์ในฐานะสิทธิ ตามกฎหมายตามประเภทของความจำเป็น

2.2 การจ่ายประโยชน์ทดแทน หรือค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นภาระของรัฐบาล

2.3 การจ่ายประโยชน์ทดแทน หรือประโยชน์สงเคราะห์ ภายใต้ระบบสงเคราะห์จะจ่ายแก่ผู้ต้องการความช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล ในการประเมินความจำเป็นที่ต้องได้รับการช่วยเหลือจะนำรายได้อัตโนมัติและทรัพย์สิน ของบุคคลนั้นๆ เข้ามาพิจารณาด้วย

2.4 การสังคมสงเคราะห์ คล้ายงานสวัสดิการทางสังคม เพราะเน้นที่ตัวปัญหาที่เกิดขึ้นมีการกำหนดขอบเขตการสงเคราะห์ และกำหนดรายละเอียดของการให้ความช่วยเหลือภายใต้สิทธิที่กฎหมายได้กำหนดไว้<sup>15</sup>

## 3. การบริการทางสังคม ( Social welfare )

การจัดสรรประโยชน์ทดแทนทางการเงินจากรายได้ของประเทศ รูปแบบหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางสังคม ซึ่งดำเนินการโดยการจัดสรรเงินแก่ประชาชนโดยรัฐ หรือที่เรียกว่า บริการทางสังคม ( Public service ) เป็นการจัดสรรบริการแก่ประชาชนแบบอัตโนมัติซึ่งเงินที่นำมาจัดสรรทั้งหมดหรือส่วนใหญ่มาจากรายได้ของประเทศ การจ่ายนี้เป็นการจ่ายในมาตรฐาน

<sup>15</sup> นิคม จันทวิฑูร . กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการ และ ก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2537 , หน้า 6 - 7 .

เดียวกันแก่กลุ่มประชาชนที่กำหนด ซึ่งอาจจะได้แก่เงินบำนาญคนชรา เด็กกำพร้า หมาย การเป็นมารดา เนื่องจากระบบความมั่นคงทางสังคม และการบริการทางสังคมได้ถูกนำมาใช้เสริมกันและกัน ดังที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุไว้คือ “ การบริการทางสังคม ” ได้ถูกใช้ควบคู่กับการให้ผลประโยชน์ที่จ่ายให้เป็นเงินสด ระบบความมั่นคงทางสังคมจึงเป็นเสมือนเหรียญสองด้านรูปแบบของการบริการทางสังคม เช่น การจัดการบริการทางสาธารณสุข อนามัย การป้องกันรักษาสุขภาพ และอุบัติเหตุ การฟื้นฟูสมรรถภาพจากการบาดเจ็บ การจัดอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุสวัสดิการและการดูแลเด็กและวางแผนครอบครัวโดยทุกคนมีโอกาสได้รับเท่าเทียมกัน<sup>16</sup>

#### 1.4 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปตามกฎหมายประกันสังคม กฎหมายได้ประกาศใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการทั่วไปที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยกองทุนประกันสังคมทำหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีประสบภัยอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร รวมถึงกรณีถึงแก่ความตายที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน นอกจากนี้กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพจะต้องมีการดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบภายใน 6 ปี นับแต่วันพระราชบัญญัติใช้บังคับ และกรณีประโยชน์ทดแทนการว่างงานซึ่งจะให้มีการจัดเก็บสมทบเมื่อใดนั้นให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา<sup>17</sup>

ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคม

ประโยชน์ทดแทนประเภทต่าง ๆ ซึ่งกำหนดในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ประโยชน์ทดแทนในรูปรายได้ซึ่งจ่ายในการสูญเสียรายได้เนื่องจากเจ็บป่วยประสบอันตราย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร
2. ประโยชน์ทดแทนในรูปของบริการและสิ่งของ และการบริการทางการแพทย์ ซึ่งรูปแบบของการให้ประโยชน์ทดแทนแบ่งออกได้เป็น 7 ประเภท ดังนี้คือ

<sup>16</sup> “ แหล่งเดิม ” หน้า 9 .

<sup>17</sup> สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) .พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533.



1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของประเทศไทยกำหนดระยะเวลาการใช้ประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภทไม่พร้อมกันโดยในปีแรกใช้บังคับกับประโยชน์ทดแทน 4 ประเภท ส่วนประโยชน์ทดแทนด้านชราภาพและการสงเคราะห์บุตรนั้นให้ใช้ภายใน 6 ปี สำหรับกรณีการว่างงานนั้นจะใช้เมื่อใดก็ได้ให้ประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกา

ประโยชน์ทดแทนทุกประเภทจะกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ผู้ประกันตนจะได้สิทธิของประโยชน์แต่ละประเภท เนื่องจากการประกันสังคมนั้นเป็นเรื่องของการใช้สิทธิไม่ใช่เป็นเรื่องของสวัสดิการหรือการขอรับการอนุเคราะห์ความช่วยเหลือจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการช่วยเหลือทางด้านสังคมในรูปแบบของการช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการ ( Public welfare )

#### 1.5 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน ในหลักการให้ความคุ้มครองผู้จ้างแรงงานเพื่อหลักประกันในชีวิตและความมั่นคงทางสังคม ถือได้ว่าอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงาน ( Work accidents ) และโรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ( Occupational diseases ) ได้รับความสนใจมาก่อนหลักการอื่น ๆ ซึ่งประเทศทั้งหลายได้เริ่มใช้หลักเสี่ยงภัยอันเกิดจากการทำงาน เพื่อให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย หรือตายด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายเงินทดแทนลูกจ้าง ( Workmen's Compensation Act. ) และให้ถือว่าเงินค่าทดแทนนี้เป็นส่วนหนึ่งของการผลิต

ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตน และจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความ

ประมาณเส้นเลือดในการอันควรวปฏิบัติของนายจ้าง<sup>18</sup>

ในประเทศไทย กฎหมายเงินทดแทนได้เกิดขึ้นจาก ที่มีข้าราชการนักบริหารของกรมแรงงาน พยายามนำหลักการของการประกันสังคมมาใช้ในยุครัฐบาลเผด็จการและลูกจ้างผู้ใช้แรงงานถูกกดขี่ รวมทั้งอำนาจการต่อรองเป็นอย่างมาก โดยอาศัยบทบัญญัติของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 มีหลักการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปซึ่งกฎหมายเงินทดแทนก็คือกฎหมายประกันอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยและโรคอันเกิดจากการทำงาน ประเทศไทย ได้นำแนวคิดเงินทดแทนที่จะให้นายจ้างรับผิดชอบต่อลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจากการทำงานมาใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2499 ต่อมาจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการรัฐประหารเมื่อปี พ.ศ. 2501 และได้ออกประกาศคณะปฏิวัติยกเลิกพระราชบัญญัติดังกล่าว จนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน เงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้รับคุ้มครองช่วยเหลือตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลในสมัยของนายชวน หลีกภัย ได้อนุมัติผ่านร่างกฎหมายพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยยกเลิก ข้อ 2 (6) และ ข้อ 9 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และข้อ 3 ข้อ 10 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 ซึ่งเหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้บังคับใช้มาเป็นเวลานาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานบางประการ เป็นอุปสรรคในการใช้บังคับและไม่ทันต่อสภาวการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 บัญญัติให้โอนกองทุนเงินทดแทน และบรรดาอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และของเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

<sup>18</sup> บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐวุฒิ . ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน . กรุงเทพฯ : มูลนิธิธรรมณ์ พงศ์พจน์ , 2535 , หน้า 56 .

และกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติที่สมบูรณ์ แยกจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเสียใหม่จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนจึงได้อินมาขึ้นอยู่กับสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

“ มาตรา 26 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตาม มาตรา 44 และเป็นค่าใช้จ่ายตาม มาตรา 43

ให้กองทุนเงินทดแทนตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้ ”

เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น ปัญหาที่จะต้องกระทำก่อนก็คือการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอันตรายหรือครอบครัวของผู้นั้น เพราะเป็นผู้ได้รับความเสียหายโดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความช่วยเหลือ เพื่อเป็นการทดแทนความเสียหายที่เขาได้รับก่อน อันเป็นปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อผ่อนคลายความเดือดร้อนทุกข์ยากที่เกิดขึ้นให้บรรเทาเบาบางหรือหมดสิ้นไป<sup>19</sup>

การให้ประโยชน์ทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานแบ่งได้ดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในด้านการรักษาพยาบาล ( Medical benefits ) หมายถึง การให้การรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายนั้นสิ่งแรกที่ลูกจ้างต้องการคือการปฐมพยาบาลขั้นแรก ( First aid ) และบางครั้งอาจจะต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล โดยจะเป็นจำนวนเงินเท่าใดและระยะเวลาเท่าใดที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลนั้นย่อมแล้วแต่กฎหมายของแต่ละประเทศ

<sup>19</sup> สุดาศิริ วดวงค์ . กฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ , 2538 , หน้า 301.

2. ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ( Cash benefits ) หมายถึงการให้ประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงินซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการทดแทนความสูญเสียที่ได้รับเป็นระยะซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1 ประโยชน์ทดแทนที่จ่าย ให้เพื่อทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไประหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว โดยมีได้มีการสูญเสียสมรรถภาพถาวร ( Wage loss )

2.2 ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้ เพื่อทดแทนสมรรถภาพในการทำงาน ที่สูญเสียบางส่วน ( Permanent partial disability ) อย่างหนึ่ง และถึงขนาดทุพพลภาพโดยสิ้นเชิงอีกอย่างหนึ่ง ( Permanent total disability )

2.3 ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้ เพื่อเป็นค่าทำศพและเงินทดแทนการมรณะแก่ผู้อยู่ในความอุปการะ ประโยชน์ทดแทนที่กำหนดให้จ่ายแก่ผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตายนั้น หากถือตามหลักกฎหมายเงินทดแทน ( Workmen's compensation law ) แล้วจะมุ่งให้สิทธิเฉพาะตัวของผู้อยู่ในความอุปการะซึ่งจะจำหน่ายจ่ายโอนกันไม่ได้ และผู้ตายจะทำพินัยกรรมยกให้คนอื่นตามใจชอบมิได้เพราะประโยชน์ทดแทนประเภทนี้มีไข่มรดก จึงต้องแบ่งสรรแก่ผู้อยู่ในอุปการะตามกฎหมายเท่านั้นผู้ตายไม่มีสิทธิจัดสรร<sup>20</sup>

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพ ( Rehabilitation ) หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือคนพิการ ให้มีความสามารถปรับปรุงตัวในทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้บำเพ็ญประโยชน์ได้สูงสุดตามสมรรถภาพที่เขา มีอยู่ หรือเป็นการป้องกันเท่าที่จะทำได้เพื่อมิให้ความพิการกลายเป็นสิ่งถาวรและเป็นการช่วยให้คนพิการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เนื่องจากความพิการของเขา<sup>21</sup>

การฟื้นฟูสมรรถภาพ คือ การใช้มาตรการทางการแพทย์ทั้งหมดเพื่อจะทำให้ทราบจากการเจ็บป่วยได้เร็วยิ่งขึ้น มาตรการเหล่านี้เกือบทั้งหมดเป็นมาตรการบำบัดร่างกายในด้าน การแพทย์ การเสริมการรักษาด้วยยาเฉพาะอย่าง หรือด้วยการผ่าตัดของแพทย์ และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ยังหมายถึงการนำคนพิการคืนสู่สภาพเดิมทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อาชีพ และการทำประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจเท่าที่สามารถกระทำได้

<sup>20</sup> สุดาศิริ วศวงศ์ . กฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ , 2538 , หน้า 237.

<sup>21</sup> “ แหล่งเดิม ” หน้า 238 .

### 3.1 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยกระตุ้นแรงกระตุ้นฟื้นคืนจากสภาพจากโรค และการเจ็บป่วย ช่วยพัฒนาและฟื้นฟูสภาพในด้านของการทำงาน เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุด ตามระดับความสามารถที่จะอำนวย ให้ป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและบำรุงรักษาสุขภาพด้วย ดังนั้น การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์จึงประกอบด้วยการรักษาทางกายภาพบำบัด เป็นการ รักษาฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้สู่สภาพปกติหรือใกล้เคียงปกติมากที่สุด เช่น การออกกำลังกาย การรักษาด้วยความร้อน และเครื่องไฟฟ้าต่าง ๆ

การรักษาทางอาชีพบำบัด เป็นการรักษาฟื้นฟูเพื่อป้องกันความพิการ แก้ไขความบกพร่องและส่งเสริมให้ผู้พิการใช้วิถีชีวิตที่เหลือ หรือใช้ร่วมกับอุปกรณ์เทียม หรืออุปกรณ์เสริม ช่วยเหลือตนเองให้อยู่ในภาวะปกติได้อาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อในการรักษา<sup>22</sup>

### 3.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ หมายถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ดำเนินต่อเนื่องประสานกันในการฟื้นฟูสมรรถภาพซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เช่น การแนะแนวอาชีพ การฝึกอบรม การจัดหางานให้โดยเลือกประเภทงานอันมีจุดประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งงานที่เหมาะสม คำจำกัดความนี้มีการขยายความในอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงาน (คนพิการ) ปี ค.ศ. 1983 (อนุสัญญาฉบับที่ 159) และข้อเสนอนี้ฉบับที่ 168 โดยได้นำเข้ามาพิจารณาถึงซึ่งความเป็นไปได้สำหรับคนพิการที่จะสามารถก้าวหน้าในงานตลอดจน “ ได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งงาน ” ในงานที่เหมาะสม จุดประสงค์อีกประการหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพก็เพื่อที่จะทำให้คนพิการได้สามารถเข้าได้กับสังคมมากยิ่งขึ้น หรือรวมเข้าได้กับสังคมตามเดิม<sup>23</sup>

#### ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย

ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด จะได้รับประโยชน์ทดแทนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย เมื่อปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือการสูญหายนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

<sup>22</sup> ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน กรมแรงงาน , กรุงเทพฯ : 2529 , “ ไม่ระบุหน้า ” .

<sup>23</sup> “ แหล่งเดิม ” หน้าเดิม .

ประโยชน์ทดแทนที่จะมีสิทธิได้รับนั้นเรียกว่า “ เงินทดแทน ” ตามความในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และ ค่าทำศพ ดังนั้นจึงขอนามากล่าวให้ทราบถึงประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภทดังนี้

### 1. ค่าทดแทน

หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเพื่อเป็นการทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือการสูญหายของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งแบ่งค่าทดแทนเป็น 4 กรณีตามความความร้ายแรงของผลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นดังนี้

1.1 ค่าทดแทนสำหรับกรณีที่จะต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน ( Timeloss ) หมายถึง ค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้นับแต่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเป็นต้นมา เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้าง และ ครอบครัว ทั้งนี้ปรากฏว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ หมายถึงต้องหยุดงานเกินกว่า 3 วัน

1.2 ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะ หมายถึง เงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนถึงแก่สูญเสียอวัยวะบางส่วนไปเพื่อเป็นค่าเสียหายในการที่ต้องสูญเสียอวัยวะในการทำงานไป โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียทุกประเภท แต่รวมแล้วไม่เกินสิบปี ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 ข้อ 2 , 3 ดังนี้

ข้อ 2 กรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายตาม มาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามประเภทการสูญเสียอวัยวะดังนี้

1. แขนขาดข้างหนึ่ง	สิบปี
2. ขาขาดข้างหนึ่ง	หกปีกับแปดเดือน
3. มือขาดข้างหนึ่ง	เก้าปี
4. เท้าขาดข้างหนึ่ง	สี่ปีกับแปดเดือน
5. เท้าทั้งสองข้างขาด	ห้าปีกับสิบเดือน
6. นูหนวกทั้งสองข้าง	ห้าปีกับสิบเดือน

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 7. หูหนวกข้างหนึ่ง   | สองปีกับแปดเดือน   |
| 8. นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง   | สามปีกับแปดเดือน   |
| 9. นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง   | สองปีกับสี่เดือน   |
| 10. นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง   | หนึ่งปีกับสิบเดือน |
| 11. นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง  | สิบเดือน           |
| 12. นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง   | หกเดือน            |
| 13. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่ง                                      | สิบเดือน           |
| 14. นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง   | สามเดือน           |
| 15. สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง  | สี่ปีกับห้าเดือน   |
| 16. สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็น ร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถ |                    |

ในการมองเห็นตั้งแต่ 3 / 60 หรือมากกว่าของตาข้างหนึ่งหรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายสายตาสองข้างร่วมกันสามปีกับสิบเดือน

17. สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ถึง (16) ให้มีระยะเวลาการจ่ายตามที่ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม หรือคณะกรรมการการแพทย์กำหนดแต่ไม่เกินห้าปี

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะในหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (1) ถึง (17) ให้คำนวณกำหนดเวลาดังกล่าวรวมกันแต่ไม่เกินสิบปี

ข้อ 3 การสูญเสียอวัยวะตามข้อ 2 (8) (9) (10) (11) (12) (13) และ (14) ถ้าลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะน้อยกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ดังนี้

- |                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| 1. นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งข้อ | สองปีกับแปดเดือน |
| 2. นิ้วชี้ขาดหนึ่งข้อ       | หนึ่งปี          |
| 3. นิ้วชี้ขาดสองข้อ         | หนึ่งปี          |
| 4. นิ้วกลางขาดหนึ่งข้อ      | สิบเดือน         |
| 5. นิ้วกลางขาดหนึ่งข้อ      | หกเดือน          |
| 6. นิ้วนางขาดหนึ่งข้อ       | หกเดือน          |
| 7. นิ้วก้อยขาดหนึ่งข้อ      | แปดเดือน         |
| 8. นิ้วก้อยขาดหนึ่งข้อ      | สามเดือน         |
| 9. นิ้วก้อยขาดสองข้อ        | สี่เดือน         |

10. นิ้วหัวแม่เท้าขาดหนึ่งข้อ                                     แปดเดือน  
11. นิ้วเท้าอื่นขาดไม่เกินสองข้อ                                     หนึ่งเดือน

หมายความว่า ในการที่ถูกจ้างประสปอันตรายจนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหลาย  
ส่วนไปพร้อม ๆ กัน ก็จะได้รับค่าทดแทนสำหรับแต่ละส่วนเข้าด้วยกันแล้วจะต้องไม่เกิน 10 ปี  
การสูญเสียอวัยวะ ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน  
ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลา การจ่ายค่าทดแทน และ  
หลักเกณฑ์และวิธีคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 ข้อ 1

ข้อ 1 ในการกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะ

- |                    |             |  |
|--------------------|-------------|--|
| 1. แขนขาด          | หมายความว่า | ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา   |
| 2. ขาขาด           | "           | ขาดตั้งแต่หัวเข่าขึ้นมา  |
| 3. มือขาด          | "           | ขาดตั้งแต่ข้อมือขึ้นมา   |
| 4. เท้าขาด         | "           | ขาดตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นมา  |
| 5. นิ้วขาด         | "           | ขาดเกินหนึ่งข้อขึ้นไปสำหรับนิ้วหัว<br>แม่มือและนิ้วหัวแม่เท้า และขาดเกินสองข้อขึ้นไปสำหรับนิ้วอื่น ๆ |
| 6. นิ้วขาดหนึ่งข้อ | "           | ขาดตั้งแต่ปลายนิ้ว แต่ไม่เกินระดับ<br>ข้อปลายนิ้ว  |
| 7. นิ้วขาดสองข้อ   | "           | ขาดเกินหนึ่งข้อขึ้นไปแต่ไม่เกินสอง<br>ข้อ  |

8. สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถใน  
การมองเห็นตั้งแต่ 3 / 60 หรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษร บนแผ่นป้าย  
วัดสายตามาตรฐานได้ในระยะในระยะห่างจากป้ายสามเมตร ในขณะที่คนตาปกติสามารถมอง  
เห็นได้ในระยะห่างจากป้ายหกสิบเมตร

9. สูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน หมายความว่า เมื่อใช้ตา  
ข้างที่ไม่ปกติกว้ร่วมกับตาอีกข้างหนึ่งแล้วไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคนปกติ และถือว่าการสูญเสีย  
สมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกตินั้น

การสูญเสียอวัยวะส่วนใด หรือการที่อวัยวะส่วนใดสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน  
โดยสิ้นเชิง ซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติได้ให้ถือว่าเป็นอวัยวะส่วนนั้นขาดด้วย

1.3 ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ หมายถึงเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ผู้  
ประสปอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะ



ของร่างกายไป สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปโดยสิ้นเชิงจนถึงขั้นทุพพลภาพตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน และหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 ข้อ 4 คือ

ข้อ 4 กรณีที่ถูกจ้างสูญเสียอวัยวะประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นกรณีถูกจ้างทุพพลภาพ ตามมาตรา 18 (3) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้มีระยะเวลาจ่ายค่าทดแทนมีกำหนดสิบห้าปี คือ

1. ขาทั้งสองข้าง
2. เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง
3. มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งขาด
4. มือทั้งสองข้างขาด
5. แขนทั้งสองข้างขาด
6. มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่งขาด
7. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง กับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3 / 60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3 / 60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง
8. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ / หรือกระดูกสันหลัง เป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง เท้าหรือขาทั้งสองข้าง เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง
9. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติ ของความรู้สึกตัวและจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือวิกลจริต

10. สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของ อวัยวะในส่วนหนึ่งส่วนใดหรือในหลายส่วนของร่างกายนอกจากที่กำหนดไว้ใน (1) ถึง (9) ซึ่งคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าทุพพลภาพ

โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพนี้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนดระยะเวลาจ่าย 15 ปี

1.4 ค่าทดแทนสำหรับกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย หมายถึง เงินที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

หรือ สูญหายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อเป็นการทดแทนการที่ต้องได้รับความลำบากเดือดร้อนจากการขาดการอุปการะเลี้ยงดูจากลูกจ้างผู้ตาย หรือสูญหาย จะต้องจ่ายในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนดระยะเวลา 8 ปี

## 2. ค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาล คือ เงินทดแทนประเภทหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 13 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่งโดยไม่ชักช้า เมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยบรรเทา หรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

ค่ารักษาพยาบาลจะต้องเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะให้ผลของการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างบรรเทาหรือหมดสิ้นไป ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายจริงตามความจำเป็นเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

## 3. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน คือค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในการเวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือการฟื้นฟูฝึกอาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานเป็นผลทำให้เกิดความพิการ ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือทุพพลภาพสามารถทำงานต่อไปได้

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามที่กำหนดไว้ใน ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 10) นั้น เจ้าพนักงานเงินทดแทนจะส่งจ่ายได้ต่อเมื่อ คณะ

ที่ปรึกษาเงินทดแทนมีความเห็นว่าลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างจึงจะต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้ตามมาตรฐานที่กำหนด เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 20,000 บาท กล่าวโดยสรุป คือ

1. การจ่ายเงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะต้องเป็นไปตามมติคณะที่ปรึกษาเงินทดแทน และตามมาตรฐานที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด

2. เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- เงินค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน อันได้แก่ค่ากายภาพบำบัด ค่ากิจกรรมบำบัด ค่าผ่าตัดแก้ไขความพิการ ค่าอวัยวะเทียม ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ ซึ่งกำหนดตามประกาศกรมแรงงาน เรื่องกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2528<sup>24</sup>

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ก็ยังคงกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งหมายถึงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งหมายความถึงการจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูฝึกอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพร่างกายได้ต่อไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 15 ดังนี้

“ มาตรา 15 กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ”

#### 4. ค่าทำศพ

ค่าทำศพเป็นเงินทดแทนประเภทหนึ่งที่กฎหมายกำหนด ให้นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือ สูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 16 ดังนี้

“ มาตรา 16 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพ แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ” และได้กำหนดความหมาย

<sup>24</sup> คู่มือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน พ.ศ. 2529 หน้า 6 .

ของคำว่า “ ค่าทำศพ ” ไว้ใน มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทนไว้ดังนี้

“ ค่าทำศพ ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตาม ประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

ค่าทำศพเป็นเงินทดแทนที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าให้จ่ายหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ค่าทำศพนี้เป็นเงินทดแทน ประเภทหนึ่งที่จ่ายให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพตามประเพณีของลูกจ้างหรือ ประเพณีแห่งท้องถิ่น เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ซึ่งจะต้องจ่ายให้ในอัตราหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน

“ มาตรา 17 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดย ไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิตาม มาตรา 20 จะมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้จ่ายเงินค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตาม มาตรา 16 ไม่ได้ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้มีสิทธิตาม มาตรา 20 มาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นาย จ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้ ”

บทที่ 2

มาตรการในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน

2.1 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

การประกันสังคม ( Social insurance ) เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของความมั่นคงทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ประชาชนผู้มีรายได้ต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนผู้ใช้แรงงานที่เป็นกำลังขั้นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศที่ได้รับความเดือดร้อนจากการประสบภัยจากการสูญเสียรายได้ หรือประสบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในการดำรงชีพในครอบครัวมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน อันเป็นการสร้างหลักประกันอย่างหนึ่งให้สามารถดำรงชีวิตในทางสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไปได้

ความหมายของการประกันสังคม จึงหมายถึงการร่วมมือระหว่างประชาชนในสังคม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกรณีที่สมาชิกในสังคมประสบเคราะห์กรรม อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ล้มตาย ทูพพลภาพ ตกงาน หรือขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ระบบของการประกันสังคมจึงเป็นระบบที่นายจ้าง ลูกจ้าง และ รัฐบาล เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพของลูกจ้างโดยทั้งสามฝ่ายจะเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์

ระบบประกันสังคม ( Social insurance system )

1. หลักการประกันสังคม เป็นระบบหนึ่งที่ทำให้ประชาชนและประเทศชาติมีความมั่นคงโดยที่ประชาชนได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อนหรือเจ็บป่วย โดยยึดหลัก 2 ประการคือ 1.1 ความมั่นคงทางสังคม ( Social solidarity ) 1.2 การเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่ประชาชน ( Risk - sharing ) ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง การดำเนินงานของรัฐมุ่งที่จะกำจัดหรือลดความยากจนหรือความเสี่ยงภัยต่าง ๆ ของประชากร<sup>1</sup> องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงทางสังคมว่าหมายถึง “ การคุ้มครองที่สังคมให้

<sup>1</sup> นิคม จันทรวิทุร . การประกันสังคม : ศักยภาพและข้อจำกัด . เอกสารประกอบการสัมมนา High level seminar on social security , 2535 . “ ไม่มีเลขหน้า ” .

แก่สมาชิกของสังคมโดยผ่านชุดของมาตรการทางสาธารณสุข เพื่อต่อสู้กับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ และสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดหรือลดลงในทางรายได้อันเป็นผลจากการเจ็บป่วย การเป็นมารดา การเจ็บป่วยจากการทำงาน การว่างงาน ทูพพลภาพ ชราภาพ และตาย รวมถึงการผ่านมาตรการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล และการให้เงินช่วยเหลือต่อครอบครัว ที่มีบุตรต้องอุปการะ ”

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ ได้นิยามความหมายของระบบความมั่นคงคือ “ ระบบสวัสดิการที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่า เขาจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง หากเขาต้องประสบกับภาวะสูญเสียรายได้ การมีรายจ่ายพิเศษเพิ่มขึ้น หรือการไม่มีรายได้อันจะมีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของเขาและครอบครัว ”<sup>2</sup>

ระบบความมั่นคงทางสังคมอาศัยการสร้างหลักประกัน 3 วิธีคือ

1. หลักการสงเคราะห์ ( Public assistance ) เป็นการช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ในรูปของการสังคมสงเคราะห์ การประชาสงเคราะห์กรณีบุคคลประสบความทุกข์ยาก เช่น ประสบอุบัติเหตุ ว่างงาน อัมพฤกษ์ เป็นต้น โดยให้การช่วยเหลือเป็นเงิน สิ่งของ การรับเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์และการให้บริการต่าง ๆ

2. หลักการบริการสังคม ( Social service or public service ) เป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชนโดยไม่คำนึงว่าผู้นั้นจะต้องมีความเดือดร้อนจริง ๆ หรือไม่ในรูปแบบการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. หลักประกันสังคม ( Social insurance ) เป็นวิธีการที่รัฐให้ประชาชนทำการกับรายได้ของตนไว้เพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในอันที่จะคุ้มครองมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต โดยจัดให้มีกองทุนกลางที่นายจ้างและรัฐช่วยออกเงินสมทบ<sup>3</sup>

<sup>2</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ . การประกันสังคม : ความจริงใจของรัฐบาล

. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2531 .

<sup>3</sup> สุเทพ ชาวลิต . สวัสดิการสังคม . กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์ , 2527,

ทั้งนี้ การประกันสังคมมีพื้นฐานความคิดตั้งอยู่บน ทฤษฎีการกระจายความสูญเสียและลดปัจจัยเสี่ยง อันนำไปสู่กฎของการเลี่ยงความเสี่ยงภัยที่เป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่ประชาชนด้วยกัน โดยมีรัฐเป็นผู้เสริมแรงอันสอดคล้องกับการประกันสุขภาพที่มีการเฉลี่ยความเสี่ยงสำหรับคนกลุ่มมาก เพื่อให้ผู้เอาประกันหรือสมาชิกในครัวเรือนที่ได้รับการคุ้มครองสามารถเข้าถึงบริการแพทย์ และสาธารณสุขเมื่อเจ็บป่วย ณ จุดบริการนั้น ๆ ผู้เอาประกันอาจจะจ่ายสมทบค่ารักษาพยาบาลบางส่วน โดยขึ้นกับเงื่อนไขของสัญญาในการประกันสุขภาพนั้น ๆ

### หลักการสำคัญของการประกันสังคม

#### การประกันสังคมมีหลักการสำคัญ 3 ประการคือ

1. การให้ความคุ้มครองประชาชน โดยมุ่งที่จะคุ้มครองผู้ประกันตนให้สามารถช่วยตนเองได้เมื่อประสบกับปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ อันเป็นเหตุต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น และยังสามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนได้อีกเป็นจำนวนมาก

2. การให้ประชาชนช่วยตนเองด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวม ได้กำหนดให้สามารถทำงานมีรายได้มีหน้าที่จ่ายเงินก้อนหนึ่งเข้ากองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือต่อการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนช่วยเหลือบุคคลอื่นเป็นการเสียสละเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม อาจจะโดยการบังคับให้ผู้อยู่ในข่ายต้องเข้าร่วมทุกคน หรือโดยความสมัครใจทั้งนี้การจ่าย เงินสมทบจะเกิดจากสามฝ่ายคือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยที่ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกลับคืนตามเงื่อนไขของกองทุน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของการบริการทางการแพทย์การรักษาพยาบาล เงินทดแทนรายได้ระหว่างเจ็บป่วยและเงินทดแทนเลี้ยงชีพในเวลาต่อมาตามประเภทของการประกันสังคมนั้น ๆ

3. เป็นหลักการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคม และเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งคนยากจน ลูกจ้างในการเสียสละทรัพย์เข้าร่วมกองทุนอันเป็นวิธีการสร้างความสามัคคีเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันนับว่าเป็นการก่อให้เกิดความมั่นคงแก่สังคม<sup>4</sup>

<sup>4</sup> กรมประชาสงเคราะห์ . ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย , 2522 , หน้า 1 - 2 .

กล่าวโดยสรุปการประกันสังคม หมายถึงโครงการที่รัฐบาลได้จัดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้กับประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้จากประชาชนผู้มีรายได้ประจำนำมารวมกันเป็นกองทุนกลาง โดยรัฐบาลและนายจ้างสมทบร่วมกับประชาชนในอัตราเท่า ๆ กัน

สำหรับกฎหมายประกันสังคมของไทยนั้น ให้ความคุ้มครองแก่บรรดาลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปซึ่งเข้ามาสมัครเป็นผู้ประกันตนกับกองทุนประกันสังคม กฎหมายได้ประกาศใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการทั่วประเทศที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และกองทุนประกันสังคมทำหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีทุพพลภาพกรณีคลอดบุตร รวมถึงกรณีถึงแก่ความตายที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ ที่จะต้องมีการดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบภายใน 6 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติประกันสังคมได้ใช้บังคับนั้นคือ ต้องมีการดำเนินการจัดเก็บก่อนวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2539 และยังมีที่ให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ซึ่งจะให้มีการจัดเก็บเงินสมทบเมื่อใดนั้นให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา<sup>5</sup>

รูปแบบของประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ ดังนี้ คือ

1. บริการทางการแพทย์
2. เงินทดแทนการขาดรายได้
3. ค่าทำศพ
4. เงินสงเคราะห์

1. บริการทางการแพทย์ ในปัจจุบันมีโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลในสังกัดทั้งของรัฐบาลและเอกชนประมาณกว่า 100 แห่ง ซึ่งผู้ประกันตนมีสิทธิเข้ารับการรักษายาบาลตามบัตรรับรองสิทธิโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่กรณีเข้ารับการรักษายาบาลที่อื่นจะมีสิทธิได้ดังนี้<sup>6</sup>

<sup>5</sup> สมาคมกฎหมายแรงงาน ( ประเทศไทย ). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

<sup>6</sup> ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดจำนวนเงินค่าทดแทนบริการทางการแพทย์ ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538 .



ก. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน

กรณีฉุกเฉินและอุบัติเหตุภายใน 72 ชั่วโมง ซึ่งต้องไปรับบริการทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดให้สำหรับผู้ประกันตนเมื่อผู้ประกันตนต้องทอดทิ้งไปก่อนก็สามารถเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้ โดยจะมีสิทธิดังนี้

1. ประเภทผู้ป่วยนอก ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง

- ค่ารักษาพยาบาลครั้งละ 200 บาท
- กรณีตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ได้เพิ่มอีก ครั้งละ 150 บาท
- กรณีรักษาด้วยการทำแผลเย็บแผล ได้เพิ่มอีกครั้งละ 150 บาท

2. ประเภทผู้ป่วยใน ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง

- ค่ารักษาพยาบาล ไม่เกินวันละ 1,200 บาท
- กรณีผ่าตัดใหญ่ ไม่เกิน 2 ชั่วโมง ครั้งละ 6,000 บาท
- กรณีผ่าตัดใหญ่ เกิน 2 ชั่วโมง ครั้งละ 10,000 บาท
- ค่าห้อง ค่าอาหาร ไม่เกินวันละ 700 บาท หรือกรณีรักษาในห้อง ICU ไม่เกินวันละ 2,000 บาท

3. กรณีตรวจรักษาด้วยคลื่นไฟฟ้า หรือ X - RAYS ด้วยคอมพิวเตอร์ ไม่เกินครั้ง

ละ 4,000 บาท

4. กรณีต้องส่งผู้ป่วยไปรักษาต่อที่อื่น เบิกค่าพาหนะได้ในอัตราดังต่อไปนี้

- ภายในเขตจังหวัดเดียวกัน ค่ารถพยาบาลไม่เกินครั้งละ 500 บาท
- ค่ารถยนต์รับจ้างหรือรถส่วนบุคคล ครั้งละ 300 บาท
- ข้ามเขตจังหวัด เบิกเพิ่มอีกตามระยะทาง กิโลเมตรละ 90 สตางค์

กรณีปกติที่สำนักงานประกันสังคมยังไม่ได้ออกบัตรรับรองสิทธิให้ เมื่อผู้ประกันตนต้องทอดทิ้งไป ก็สามารถเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้โดยนำใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลมายื่นต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อพิจารณา ซึ่งผู้ประกันตนก็จะได้รับเงินคืนตามสิทธิเช่นเดียวกับกรณีที่มีบัตรรับรองสิทธิแล้ว

ข. กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิสำหรับตนเอง หรือภรรยา หรือหญิงซึ่งอยู่กินฉันท์สามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา โดยมีสิทธิเบิกค่าทำคลอดเหมาจ่าย ในโรงพยาบาลใดก็ได้เป็นจำนวนเงิน 4,000 บาท

ค. กรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลระหว่างทุพพลภาพ ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท

2. เงินทดแทนการขาดรายได้ กฎหมายกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเงินทดแทนการขาดรายได้ไว้ดังนี้

ประเภทของประกันสังคม ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการประกันสังคม 2 ประเภท คือ <sup>7</sup>

- การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน
- การทุพพลภาพ

อัตราการจ่าย กฎหมายกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน

- ได้รับตลอดชีวิต สำหรับการทุพพลภาพ (มาตรา 71) <sup>8</sup>

การลดและเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้ สำหรับการทุพพลภาพนั้น อาจมีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้เกิดขึ้น ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นได้รับการฟื้นฟูจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว โดยคณะกรรมการการแพทย์เสนอให้เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม หรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคมอย่างไรก็ตามเมื่อลดไปแล้วและต่อมาภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลงถ้าคณะกรรมการการแพทย์ วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ให้เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้นั้นได้ (มาตรา 72)

<sup>7</sup> ได้มีการยกเลิกสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ สำหรับการประกันสังคมประเภทการคลอดบุตรและกำหนดให้สิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรแทน โดย มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 .

<sup>8</sup> ได้มีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลา การได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการทุพพลภาพ เป็นการได้รับตลอดชีวิต โดยมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 .

3. ค่าทำศพ สำหรับการประกันสังคมกรณีตาย ประโยชน์ทดแทนที่จะจ่ายได้แก่ ค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 100 เท่าของอัตราสูงสุดของ ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งก็ได้มีการกำหนดค่าทำศพเป็นเงิน 30,000 บาท โดยบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเป็นไปตามลำดับดังนี้ (มาตรา 73) <sup>9</sup>

1. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และ ได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

2. สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

3. บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

4. เงินสงเคราะห์ ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายในรูปของเงินสงเคราะห์มี 5 กรณี คือ

1. กรณีคลอดบุตร <sup>10</sup> เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับไม่เกิน 2 ครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน

2. กรณีตาย <sup>11</sup> เงินสงเคราะห์กรณีตาย จ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับ แต่ถ้ามิได้ระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามี ภรรยา บิดามารดา หรือบุตร ของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน

3. กรณีสงเคราะห์บุตร เงินสงเคราะห์บุตร มีดังนี้

- ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

<sup>9</sup> ได้มีการเพิ่มเติมเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร โดยมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 .

<sup>10</sup> ได้มีการเพิ่มเติมเงินสงเคราะห์กรณีตาย โดยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 .

<sup>11</sup> ได้มีการเพิ่มเติมกรณีเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการทุพพลภาพ โดยมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2537.

4. กรณีชราภาพ เงินสงเคราะห์กรณีชราภาพจ่ายโดยคำนวณตามส่วนแบ่งจำนวน และระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. กรณีว่างงาน เงินสงเคราะห์ประเภทนี้ยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราไว้ ซึ่ง จะได้มีการกำหนดในกฎกระทรวงต่อไป

### 2.1.1 กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปที่มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 โดยในระยะแรกเริ่มเป็นจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ก่อน หลังจากนั้นจะเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชนทั่วไปตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ ถือว่าเป็นกฎหมายที่สร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง และ ประชาชน ซึ่งเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย นอกจากการทำงาน การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมซึ่งเป็นกองทุนที่รวมเงินสมทบร่วมกันระหว่างลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลรวมสามฝ่ายโดยออกเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กัน นอกจากจะได้รับเงินสมทบแล้วยังได้รับผลประโยชน์ของกองทุน ค่าธรรมเนียมและค่าปรับตามกฎหมาย รวมทั้งเงินอุดหนุนจากรัฐบาลด้วย

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม กองทุนประกันสังคมมีวัตถุประสงค์หลักคือ การช่วยเหลือลูกจ้างและประชาชนทั่วไป เป็นระบบที่จัดตั้งขึ้นโดยมุ่งหวังจะแก้ไขความบกพร่องของระบบการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบเดิม ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคม หรืออาจกล่าวให้แคบลงเพื่อความชัดเจนได้ดังนี้ คือประโยชน์ที่ได้จากการประกันสังคม

1. ช่วยเหลือแก้ปัญหาความยากจนเนื่องจากการว่างงานหรือประสบภัยต่าง ๆ
2. ช่วยส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์อันดี
3. ช่วยรับภาระจากการที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง
4. ช่วยให้มีการกระจายรายได้ขึ้นภายในประเทศ
5. ก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ เนื่องจากการประกันสังคมเป็นโครงการที่ระดมเงินทุนจากการสมทบเงินเพื่อนำไปใช้จ่ายกิจการภายในประเทศ
6. ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. เป็นการช่วยลดปัญหาอาชญากรรม
8. เป็นการสร้างความมั่นคงทางการเมืองให้แก่รัฐบาล และประเทศชาติ

จากแนวความคิดที่มองว่า ลูกจ้างเป็นทรัพยากรอันมีค่าและแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีอันทันสมัยเมื่อเครื่องจักรเกิดการชำรุดเสียหาย นายจ้างจึงต้องซ่อมแซมเพื่อให้ดำเนินการผลิตต่อไปได้ เช่นเดียวกับเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน นายจ้างย่อมต้องมีหน้าที่ในการให้การดูแลรักษาพยาบาลลูกจ้างตามความจำเป็นเพื่อลูกจ้างได้มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อสร้างสรรค์ผลงานการผลิตต่อไป แนวความคิดนี้ได้รับการยอมรับกันทั่วไปทั้งนี้เนื่องจากการผลักดันต่อสู้อของฝ่ายลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน เพื่อความมั่นคงอยู่รอดของสังคมทุนนิยม และเพื่อความเป็นธรรมในสังคมความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง

กองทุนประกันสังคม ยึดถือหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข หรือหลักเฉลี่ยความเสี่ยงร่วมกัน ไม่คำนึงถึงหลักความผิดแต่เน้นหลักการช่วยเหลือกันในสังคมเป็นเกณฑ์ คือไม่จำเป็นต้องมีความผิดแต่ต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อความเสียหายของคนอื่นด้วย เป็นหลักเกณฑ์ที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม วัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้แรงงานและประชาชนทั่วไปที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากทำงาน

#### ลักษณะของกองทุนประกันสังคม

สำหรับกองทุนประกันสังคมของประเทศไทย มีลักษณะเหมือนกองทุนประกันสังคมส่วนใหญ่โดยทั่วไป คือ <sup>12</sup>

1. เป็นการร่วมรับภาระเสี่ยงภัยของสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งนี้โดยไม่คำนึงว่าสมาชิกนั้นๆ จะประสบกับภัยที่เกิดขึ้นหรือไม่ ในที่นี้หมายถึงภาระที่ต้องรับผิดชอบจะเป็นของสมาชิกทุกคนทุกฝ่าย
2. จะต้องมีการเงินสมทบจากฝ่ายต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าสองฝ่ายโดยการจ่ายเงินสมทบนั้นอาจจะจ่ายในทางตรงคือเป็นเบี้ยประกันประจำปี หรือการรับภาระในด้านค่าบริหาร หรือเงินอุดหนุนก็ตามในทางปฏิบัติการจ่ายเงินสมทบจำแนกได้เป็น 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล และแบบ 2 ฝ่าย คือผู้ประกอบการอาชีพอิสระและรัฐบาล
3. เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินภายในกองทุน การบริหารงานกองทุนประกันสังคมจะอาศัยหลักการ “เก็บก่อนจ่ายภายหลัง” เป็นหลัก

<sup>12</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ . ระบบความมั่นคงทางสังคม . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2535 , หน้า 57 .

### ที่มาของเงินกองทุนประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคม ได้กำหนดถึงแหล่งที่มาของเงินกองทุนประกันสังคมไว้ดังนี้

1. เงินสมทบจากลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล ซึ่งช่วยกันออกเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กัน
2. เงินเพิ่ม ซึ่งเกิดจากที่นายจ้างไม่นำเงินสมทบส่งภายในกำหนดเวลาหรือส่งไม่ครบตามกำหนดระยะเวลา จะต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ค้างส่งหรือส่วนที่ยังขาดอยู่
3. การนำเงินกองทุนจัดหาผลประโยชน์ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยกระทรวงการคลังเห็นชอบ
4. ค่าธรรมเนียม กรณีการขอรับใบแทนหนังสือสำคัญการขึ้นทะเบียนหรือบัตรประกันสังคม
5. เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
6. เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ มาตรา 50 มาตรา 53 และมาตรา 56 เช่นเงินที่ได้จากการยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบ
7. เงินค่าปรับอันเกิดจากการฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม
8. เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่าย ในกรณีเงินกองทุนไม่พอจ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทน หรือ ค่าใช้จ่ายในด้านบริหาร
9. รายได้อื่น

### ขอบเขตการคุ้มครอง

การให้ความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม มีขอบเขตการคุ้มครองทุกจังหวัด ทั่วประเทศ และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนในทุกประเภทกิจการโดยในปีแรกตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 ให้ความคุ้มครองหรือใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปและเมื่อพ้นระยะเวลา 3 ปี ให้ใช้บังคับถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปซึ่งปัจจุบันนี้ให้ความคุ้มครองในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

### การดำเนินการของกองทุนประกันสังคม

การดำเนินการของกองทุนประกันสังคม อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการของกองทุนประกันสังคมจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และมีความถูกต้องเป็นธรรม กฎหมาย

ประกันสังคมได้กำหนดให้มีสำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นองค์กรที่ปัจจุบันสังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ซึ่งได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการ 3 คณะซึ่งมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันได้แก่

#### 1. คณะกรรมการประกันสังคม

คณะกรรมการประกันสังคม มีเลขาธิการประกันสังคมเป็นประธาน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ โดยให้หน่วยงานดังกล่าวร่วมเป็นกรรมการทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการร่วมกันฝ่ายละ 5 คน และรัฐมนตรีมีอำนาจที่จะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 5 คน ให้เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการได้โดยไม่มีสิทธิลงมติในที่ประชุม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย และมาตรการในการดำเนินงานประกันสังคมตามกฎหมาย

1.2 พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรี ในการตราพระราชกฤษฎีกา การออกกฎกระทรวง และระเบียบต่าง ๆ

1.3 วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

1.4 พิจารณางบดุล และรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุน และรายงานผลปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคม

1.5 ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นสำนักงาน

1.6 ปฏิบัติการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรี

2. คณะกรรมการแพทย์ มาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีซึ่งแต่งตั้งจาก คณะกรรมการการแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมต่าง ๆ ไม่เกิน 15 คน และรวมกับผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์

2.2 กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราค่าจ่ายประโยชน์ทดแทน ในการรับบริการทางการแพทย์

2.3 เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคม เกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง กำหนดโรคเรื้อรัง

2.4 ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์ แก่คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการอุทธรณ์และสำนักงาน

2.5 ปฏิบัติการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการประกันสังคมหรือรัฐมนตรี

3. คณะกรรมการอุทธรณ์ มาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีซึ่งแต่งตั้งจากคณะกรรมการอุทธรณ์ไม่เกิน 13 คน ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อีกไม่เกิน 5 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน โดยมีผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ไข้บังคับได้ทันทีซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อ วันที่ 2 กันยายน 2533 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ จะมีผลใช้บังคับภายใน 6 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ ส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดจะตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้เป็นไปตามบทเฉพาะกาล โดยลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ออกเงินสมทบร่วมกันฝ่ายละเท่า ๆ กัน

สำหรับเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เงินสมทบคือเงินที่ทั้งสามฝ่ายดังกล่าวจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นส่วนประกอบของกองทุนซึ่งถือว่าเงินสมทบเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนั้นเป็นหน้าที่ของทั้งสามฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน โดยกฎหมายบังคับ และการจ่ายเงินสมทบจะต้องจ่ายฝ่ายละเท่า ๆ กันไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้ อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติกำหนดให้ทั้งสามฝ่ายจ่ายเงินสมทบริ้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทูพพลภาพ คลอดบุตร และตาย ร้อยละ 3 กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ และร้อยละ 5 กรณีว่างงาน

ประเภทของผู้ประกันตนนั้นแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปี และยังเป็นลูกจ้างอยู่ กฎหมายประกันสังคมบังคับว่าต้องเป็นผู้ประกันตน ( ตามมาตรา 33 ) ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ ผู้ประกันตนโดยสมัครใจซึ่งผู้ประกันตนโดยสมัครใจนี้ถือว่าเป็นผู้ประกันตนโดยไม่มีนายจ้าง ( ตามมาตรา 39 )

เกณฑ์การคำนวณเงินสมทบ กรณีที่จะต้องนำส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ให้คิดร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างที่ได้รับจริง โดยมีขั้นสูงไม่เกินค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท ให้คิดเป็น



เงินสมทบเดือนละไม่เกิน 225 บาท หากค่าจ้างในรอบเดือนน้อยกว่า 1,650 บาท จะต้องนำส่งโดยใช้ค่าจ้างร้อยละ 1.5 ของจำนวน 1,650 หรือเท่ากับเงินสมทบเดือนละ 25 บาท และเศษสตางค์ของเงินสมทบแต่ละรายหากมีจำนวนน้อยกว่า 50 สตางค์ให้ปัดทิ้ง ถ้าตั้งแต่ 50 สตางค์ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 บาท (มาตรา 15)

การส่งเงินสมทบเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ที่จะต้องหักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้าง จากค่าจ้างทุกครั้ง และนำส่งสมทบส่วนของนายจ้างในจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างทั้งหมดถูกหักไป และนำส่งสำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด หรือทางไปรษณีย์ ด้วยเงินสด เช็ค หรือตราพท์ ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

หากนายจ้างไม่สามารถนำส่งเงินสมทบได้ทันภายในเวลาดำหนด หรือนำส่งไม่ครบ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินที่ไม่ได้นำส่ง หรือเงินที่ยังขาดอยู่ และจะต้องไปชำระที่สำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเท่านั้น

#### 2.1.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ตามกฎหมายประกันสังคม โดยเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 62 กล่าวคือผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ทดแทนด้านการให้บริการทางการแพทย์ ได้แก่
  1. ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
  2. ค่าบำบัดทางการแพทย์
  3. ค่าใช้จ่ายกินอยู่และรักษาในสถานพยาบาล
  4. ค่ายาและเวชภัณฑ์
  5. ค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
  6. ค่าบริการอื่น ๆ ที่จำเป็น

การรับประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์เป็นบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตน หรือคู่สมรสจะต้องรับบริการจากสถานพยาบาล ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสซึ่งมีสิทธิรับบริการทางการแพทย์

แพทย์ หากมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใดให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่เลขาธิการประกาศกำหนดที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น

กรณีและผู้ประกันตนประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนด หรือสถานพยาบาลมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จากสำนักงานได้ดังนี้

1. กรณีจำเป็นต้องได้รับบริการทางการแพทย์อย่างฉุกเฉิน ให้ผู้ประกันตนทตรงจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ไปก่อนแล้วเบิกคืนจากสำนักงานได้ดังนี้

ประเภทผู้ป่วยนอก

ให้ได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสองร้อยบาทต่อครั้ง และไม่เกินสี่ร้อยบาทต่อปี

ประเภทผู้ป่วยใน

ให้ได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งพันหกร้อยบาทต่อครั้ง และไม่เกินสามพันสองร้อยบาทต่อปี สำหรับกรณีจำเป็นต้องผ่าตัดฉุกเฉินและเป็นการผ่าตัดใหญ่ ให้ได้รับเงินทดแทนค่าบริการ การแพทย์ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทต่อครั้ง

2. กรณีจำเป็นต้องได้รับบริการทางการแพทย์เพราะเกิดอุบัติเหตุ ให้สถานพยาบาลเบิกจ่ายเงิน ค่าบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนจากสำนักงานโดยตรง หรือให้ผู้ประกันตนทตรงจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ ไปก่อนแล้วเบิกคืนจากสำนักงานได้ ดังนี้

สถานพยาบาลรัฐ

ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ครั้งแรก โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการ

สถานพยาบาลเอกชน

ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เฉพาะกรณีที่มีการผ่าตัดใหญ่ และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงตามความจำเป็น ภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ครั้งแรก โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

2. ประโยชน์ทดแทนในรูปเงินสดทดแทนการขาดรายได้

ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยที่ใช้คำนวณเป็นฐาน การส่งเงินสมทบเป็นเวลา 90 วัน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์นี้ต้องหยุดงาน เพื่อรักษา พยาบาลตามคำสั่งแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่โรคเรื้อรัง แต่ทั้งนี้สิทธิการรับค่าทดแทนการขาดรายได้ให้มีสิทธิได้รับเกิน 180 วัน แต่ ไม่เกิน 365 วัน

สิทธิการรับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนต้องเป็นผู้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ การประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยนี้ต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน เพราะถ้าหากเกิดจากการทำงานจะไปอยู่ ในกองทุนเงินทดแทน ยกเว้นสิทธิได้รับตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงจะมีสิทธิได้รับส่วนที่ยังขาดอยู่จากกองทุนประกันสังคม

ข้อยกเว้นการได้รับประโยชน์ คือ

1. ผู้ประกันตนจงใจหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำ เพื่อให้ตนประสบอันตรายหรือเจ็บ ป่วย
2. ผู้ประกันตนปฏิบัติไม่ถูกต้องตามเงื่อนไข เรื่องการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกัน สังคมและเงื่อนไขการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

### 2.1.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนประเภททุพพลภาพนี้ ต่อเมื่อได้จ่ายเงิน สมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ

#### 1. ประโยชน์ทดแทนด้านการรับบริการทางการแพทย์

1. ค่าตรวจวินิจฉัยภัยโรค
2. ค่าบำบัดทางการแพทย์
3. ค่ายาและเวชภัณฑ์
4. ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
5. ค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
6. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย
7. ค่าบริการอื่น ๆ ที่จำเป็น

จะได้รับค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท และได้รับเงิน ทดแทนการขาดรายได้ครั้งหนึ่งของค่าจ้างตลอดชีวิต

## 2. ประโยชน์ทดแทนเนื่องจากการขาดรายได้

ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากการทุพพลภาพ ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบเป็นเวลา 90 วัน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ไม่ว่าจะระยะเวลา 90 วัน นั้นจะติดต่อกันหรือไม่ ผู้ประกันที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพได้ต่อไปอีก 15 ปี ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ย่อมระงับเมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

กรณีที่ผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว เลขาธิการมีสิทธิสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้ ได้ตามหลักเกณฑ์และความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อยกเว้นการได้รับประโยชน์คือ

1. ผู้ประกันตนก่อให้เกิด หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้นจนผู้ประกันตนต้องทุพพลภาพ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

2. ผู้ประกันตนปฏิบัติไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ และเงื่อนไขการทุพพลภาพและการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนด้วยเหตุใดก็ตาม นอกเหนือกฎหมายประกันสังคมจะให้ความคุ้มครอง

### 2.1.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย โดยมีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ประกันตนดังกล่าวได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในกำหนดระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

บุคคลผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

1. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

2. คู่สมรส บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

3. บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

บุคคลดังกล่าวได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าทำศพจำนวน 30,000 บาท และได้รับเงินสงเคราะห์แก่ทายาท ดังนี้คือ

1. ส่งเงินสมทบไม่ต่ำกว่า 3 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครึ่ง

2. ส่งเงินสมทบไม่ต่ำกว่า 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน

ข้อยกเว้นการได้รับประโยชน์ คือ

1. ผู้มีสิทธิหรือทายาทไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีการตายเกิดขึ้นเนื่องจากผู้มีสิทธิหรือทายาทนั้นจงใจก่อให้เกิด
2. ผู้ประกันตน หรือ ผู้มีสิทธิ ก่อนตายปฏิบัติไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขการตาย ตามกฎหมายประกันสังคม

## 2.2 การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยหลักการก็เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและเพื่อให้เป็นหลักประกันชีวิตความมั่นคงทางสังคมเนื่องจากอุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงาน และโรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างและระบบการผลิต ดังนั้นจึงได้มีการนำหลักการนี้มาใช้เพื่อให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย ด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายเงินทดแทนลูกจ้าง และให้ถือว่าเงินทดแทนนี้เป็นส่วนหนึ่งของการผลิต<sup>13</sup> เงินทดแทนของลูกจ้างที่ประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลเป็นจำนวนมากในสังคม ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่ นายจ้างเหล่านั้นนอกจากจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลิตแล้วยังเป็นปัจจัยในการส่งเสริมสวัสดิภาพของสังคมด้วย

ก่อนที่จะทำการศึกษาเรื่องเงินทดแทนนั้น ผู้เขียนขอแนะนำสนธิความหมายของเงินทดแทน ดังนี้คือ

“ L.P. Alford ” ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ว่า “ เงินค่าทดแทน ” คือค่าทำขวัญอย่างหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง ตามความหมายว่าด้วยค่าทดแทน ( Workmen’s compensation law )<sup>14</sup>

<sup>13</sup> บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐวุฒติ . ระบบกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย . กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณ ์ พงศ์พังน และมูลนิธิ พีริคิริบเอแบรท , 2536.

<sup>14</sup> L.P. Alford , Principle of industrial management . New York : The Arnold press company 1984 , P . 446 .

“ ศ.ดร. หยุด แสงอุทัย ” ได้ให้ความหมายของคำว่าค่าทดแทนไว้คือ

“ เงินที่ซึ่งนายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายถึงสาหัส ทูพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือตายด้วยโรคดังกล่าวตามหลักการที่พระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดไว้ ”<sup>15</sup>

จากการให้ความหมาย ของคำว่า “ เงินทดแทน ” ดังกล่าว พอที่จะสรุปได้ว่า เงินทดแทนก็คือ เงินหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิกรณีที่ถูกจ้าง ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างและครอบครัว เกี่ยวกับภาวะการรักษาพยาบาล และต้องขาดรายได้ในระหว่างหยุดงาน เนื่องจากการเจ็บป่วย

ในหลักการการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเพื่อหลักประกันในชีวิต และความมั่นคงทางสังคมถือได้ว่า อุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงาน และโรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ได้รับความสนใจจากประเทศ ต่าง ๆ มาก่อนหลักการอื่น ซึ่งประเทศทั้งหลายได้เริ่มใช้หลักเสี่ยงภัยอันเกิดจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย หรือตายด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตาม กฎหมายเงินทดแทนลูกจ้าง ( Workmen's compensation Act. )

เมื่อเกิดการประสบอันตรายขึ้นแล้วความเสียหายต่าง ๆ ย่อมเกิดตามมาอย่างมาก ทั้งจากการที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน ทั้งการที่ลูกจ้างต้องสูญเสียเวลาในการทำงานเป็นการชั่วคราว สูญเสียอวัยวะในการทำงานไปบางส่วนทุพพลภาพหรือตาย สุดแล้วแต่ความร้ายแรงของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อไม่สามารถที่จะป้องกันมิให้เกิดอันตรายขึ้นได้จึงเจตนารมณ์ของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานแล้วก็จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอันตรายขึ้นมาใช้บังคับอีก คือการกำหนดกฎหมายในเรื่องเงินทดแทนขึ้นมาใช้บังคับ เจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนก็คือ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและชดเชยความไม่แน่นอน ในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการ

<sup>15</sup> หยุด แสงอุทัย . คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน . พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ , 2500 , หน้า 121 .

ประสบอันตราย จาก ฝ่ายนายจ้าง ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของ นายจ้าง

ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้นหลักปฏิบัติทั่ว ๆ ไปในแทบทุกประเทศนั้นก็คือ ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตน และจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อ หรือละเลยในการอันควรรปฏิบัติของนายจ้าง แต่เป็นการยากที่จะทำเช่นนั้น และส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างที่ได้รับอันตรายก็มักจะปฏิเสธการที่จะเรียกค่าเสียหายเช่นนั้น เพราะการยื่นฟ้องนายจ้างและพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นความผิดของนายจ้างนั้นจะต้องใช้เวลานาน และไม่เป็นการแน่นอนด้วยว่าจะได้ผลประกอบกับค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องก็มีอัตราสูงมาก ต่อมาจึงได้พิจารณาให้มีกฎหมายเงินทดแทนขึ้น เพื่อให้เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือ “หลักความรับผิดโดยเคร่งครัด และความรับผิดโดยปราศจากความผิด ” คือกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดของบุคคลเกิดมีขึ้นโดยไม่คำนึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดโดยเคร่งครัดจึงเป็นข้อยกเว้นความรับผิดทั่วไปที่ต้องมีสาระสำคัญในเรื่องจงใจหรือประมาท ความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้บุคคลมีความรับผิดทั้งที่มีได้กระทำโดยจงใจหรือประมาท มีหลายประการด้วยกัน เหตุผลประการสำคัญที่สุดก็คือ ความยากในอันที่จะพิสูจน์เจตนาหรือประมาท โดยทั่วไปเมื่อมีความยากลำบากในการพิสูจน์กฎหมายมักจะกำหนดเป็นความรับผิดโดยเคร่งครัดขึ้น

โดยหลักการกฎหมายค่าทดแทน เป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่องที่ตราขึ้น เป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดใช้ค่าสินไหมสำหรับการละเมิด และจำกัดลงเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบกระเทือนต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของคนงาน ทั้งนี้เพื่อการคุ้มครองแรงงานและเพื่อเสริมประโยชน์ของอุตสาหกรรมโดยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวก ความรวดเร็วและประหยัด ตลอดจนเพื่อความแน่นอนในจำนวนค่าทดแทนและก่อตั้งบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมขึ้น แต่สิทธิเรียกร้องค่าทดแทนนั้นยังเป็นสิทธิทางแพ่งเช่นเดิม แม้ความรับผิดชอบของนายจ้างจะแปลงรูปมาเป็น “ ความรับผิดโดยมิต้องมีความผิด ” คือนายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนไม่ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นเพราะความผิดโดยตรงของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ก็หาใช่เป็นการลบล้างหลักการทางแพ่งไม่คงเป็นแต่เพียงการจัดระบบความรับผิดชอบต่อของนายจ้างเสียใหม่ให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมโดยคำนึงถึงความจริงที่ว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง และรับเอาความคิดเห็นว่าอุบัติเหตุ

เหตุในการทำงานนั้นจึงถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน ทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมี การชำรุดเสียหายเพราะใช้งาน ซึ่งนายจ้างสามารถผลักภาระการชดใช้เงินทดแทนไปยัง ผู้บริโภค ได้เสมอ โดยการรับเอามูลค่าสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุที่เข้าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ในการผลิต ค่าทดแทนการประสบอันตรายของลูกจ้างจึงเป็น Liability ของนายจ้างฝ่ายเดียว กฎหมายค่าทดแทนจึงเป็นหลักประกันสิทธิของคนงานแทนกฎหมายแพ่ง โดยคนงานหาต้องมี ส่วนประกันตนไม่<sup>16</sup>

หลักการของกฎหมายค่าทดแทนแตกต่างไปจากกฎหมาย Common law หรือตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะว่าตามหลักการของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว “ นายจ้างจะจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะในกรณีที่นายจ้างเองหรือบุคคลที่นายจ้างต้องรับผิดชอบกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำผิดให้ลูกจ้างเสียหายเท่านั้น ”<sup>17</sup>

#### หลักและแนวคิดของเงินทดแทน

เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและได้รับการช่วยเหลือในเรื่องค่าทดแทนอย่าง แท้จริง เมื่อต้องประสบอันตรายในการทำงานและเพื่อที่จะลดการขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้างอันเป็นการทำให้เกิดผลดีต่อกิจการอุตสาหกรรม และประเทศชาติโดยส่วนรวมจึงได้มีการ กำหนดกฎหมายค่าทดแทนของลูกจ้างขึ้นไว้บังคับแทนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยกฎหมายค่า ทดแทนได้ยึดถือหลักการ “ การรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงความผิด ” ซึ่งตามหลักการนี้เป็นการ ยอมรับสภาพความเป็นจริง ที่ว่าภัยอันตรายหรืออุบัติเหตุต่างๆ ในการทำงานเป็นสิ่งที่การประกอบ กิจอุตสาหกรรมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ควรถือว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน และอยู่ ในวิสัยที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ

<sup>16</sup> สุดาศิริ วดวงศ์ . กฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติ บรรณการ , 2538 , หน้า 236 .

<sup>17</sup> ประทีป คลังทอง . ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน : การบริหารของกรมแรงงาน ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี . วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2510 , หน้า 24 .



หลักการของการให้ค่าทดแทนดังกล่าวนับว่าเป็นหลักการที่ดีที่สุดในการที่จะได้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เพราะย่อมเป็นหลักประกันอันมั่นคงของลูกจ้างว่าจะได้รับประโยชน์ของการรักษาพยาบาล และในด้านการเงินที่จะนำมาใช้จ่ายแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง อาจแบ่งได้ดังนี้

แนวคิดแรก เห็นว่าลูกจ้างคือผู้ที่สมัครใจทำงานให้นายจ้างและนายจ้างต้องรับผิดชอบโดยจ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้เท่านั้น เมื่อจ่ายค่าจ้างให้แล้วก็หมดสิ้นความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นในการทำงานถือเป็นเรื่องความรับผิดชอบเสี่ยงต่อการขาดทุน ความอยู่รอดของกิจการ ความคิดเช่นนี้มาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 เมื่อเริ่มมีการพัฒนาอุตสาหกรรม<sup>18</sup>

แนวคิดที่สอง แนวคิดนี้โดยวิธีการที่ให้รัฐบาลเข้าดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือเลี้ยงดูบุคคลเหล่านี้เสีย ซึ่งแม้จะเป็นวิธีที่ดีกว่าแนวคิดแรก แต่ก็เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสมนัก และมีผลกระทบอยู่บางประการคือ

1. จะเป็นการดูถูกหรือเป็นการตราหน้าบุคคลเหล่านั้นว่า เป็นพวกที่ยากไร้อนาถ ซึ่งเป็น การลดศักดิ์ศรีของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน
2. ผู้มีส่วนในการให้ความช่วยเหลือนั้น อาจจะไม่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสบอันตรายนั้นแต่อย่างใด กล่าวคือ ผู้จ่ายเงินเสียภาษีที่นำมาใช้จ่ายในการช่วยเหลือนั้น อาจจะไม่เคยได้รับประโยชน์จากลูกจ้างที่ทำให้เกิดประสบอันตรายนั้นเลย

แนวคิดที่สาม แนวคิดนี้มองว่าลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนกับเทคโนโลยีเครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เมื่อเครื่องจักรชำรุดนายจ้างยังต้องซ่อมแซมให้ดำเนินการผลิตต่อไปได้เช่นเดียวกัน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างย่อมต้องมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลตามความจำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตทำงานสร้างผลผลิตต่อไปได้<sup>19</sup>

<sup>18</sup> บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐวุฒิ. ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณ ์ พงศ์พังน , 2535 , หน้า 56 .

<sup>19</sup> ประทีป คลังทอง . ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน : การบริหารของกรมแรงงานในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี . วิทยานิพนธ์ ัฐประศาสนศาสตร์สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2510 , หน้า 29 .

วิธีที่สามนี้ก็คือการใช้จ่ายทดแทน ( Workmen's compensation ) นั้นเองวิธีเช่นนี้จะเป็นการรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและความนับถือของตัวเองและของลูกจ้าง ผู้ซึ่งเคยฝ่ายการทำงานในด้านอุตสาหกรรมมาแล้ว และต้องประสบอันตราย วิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านศีลธรรม เพราะผู้มีส่วนในการจ่ายค่าเสียหายนี้ก็คือ ผู้บริโภคผลผลิต ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการที่ตนได้รับบริการจากแรงงานเหล่านี้<sup>20</sup>

#### วัตถุประสงค์ของค่าทดแทน

วัตถุประสงค์ของค่าทดแทน สรุปที่สำคัญของค่าทดแทนไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจากการทำงาน ได้มีความแน่นอนในการที่จะได้รับค่าทดแทนด้วยความรวดเร็วและเหมาะสมกับอันตรายที่ได้รับนั้น
2. เพื่อขจัดเสียซึ่งความล่าช้า ความสับสนเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายซึ่งกันและกัน เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น
3. เพื่อศึกษาและพยายามที่จะหาทางลดจำนวน ของผู้ประสบอันตรายในการทำงานในสาเหตุต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง แทนที่จะเป็นการปกปิดการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น
4. เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาล แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายให้ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันท่วงที และอย่างพอเพียง และ
5. เพื่อฟื้นฟูปรับสภาพและฝึกอาชีพให้แก่ลูกจ้าง ผู้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ ให้สามารถกลับเข้าทำงานได้ใหม่

#### หลักสำคัญของกฎหมายค่าทดแทน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของค่าทดแทน กฎหมายค่าทดแทนจึงมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดสิทธิของลูกจ้าง กฎหมายค่าทดแทนจะกำหนดไว้ว่า เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุหรือโรคภัยอันเกิดขึ้นหรือในระหว่างการทำงานให้กับนายจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนโดยทันที
2. ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

---

<sup>20</sup> Arthur Larson, Larson's workmen's compensation law, New York : 1960 , Unpaged.

3. ไม่คำนึงถึงความผิดพลาด และความประมาททั้งของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นสาระสำคัญในการที่จะได้รับค่าทดแทนกล่าวคือ แม้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องจากความประมาทของลูกจ้างก็ตาม

4. ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับนั้น ประกอบด้วยประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนที่เป็นค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้นี้ จะได้กำหนดอัตราขั้นสูงและอัตราต่ำสุดไว้ด้วย

5. ลูกจ้างและผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง จะหมดสิทธิในการที่จะฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างตามกฎหมาย Common law ถ้าหากการประสบอันตรายนั้นอยู่ในข่ายการคุ้มครองของกฎหมายค่าทดแทน

6. มีการจัดตั้งหน่วยบริหารงานค่าทดแทนโดยเฉพาะขึ้น เพื่อให้การเรียกร้องค่าทดแทนเป็นไปอย่างสะดวก ง่าย รวดเร็ว และประหยัดยิ่งขึ้น ซึ่งการที่ให้มีการจัดตั้งหน่วยบริหารงานค่าทดแทนโดยตรงนี้ จะเป็นการลดความเสียหายต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้นเนื่องจากการฟ้องร้องกันในศาล และเพื่อที่จะสามารถกำหนดวิธีดำเนินงานที่เหมาะสม ให้สามารถดำเนินงานบรรลุมัตถุประสงค์หรือหลักการที่ได้กำหนดไว้

7. กำหนดให้นายจ้าง ต้องประกันค่าทดแทนของลูกจ้างไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้เกิดความมั่นคงแก่ลูกจ้าง ซึ่งการประกันค่าทดแทนของลูกจ้างนี้นายจ้างอาจจะประกันไว้กับองค์การประกันเอกชนหรือประกันไว้กับองค์การของรัฐ ( State fund ) หรือนายจ้างจะทำการประกันตนเอง ( Self insurance ) ซึ่งการประกันค่าทดแทนของลูกจ้างนี้เป็นการลดภาระในการรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนของนายจ้างด้วย เพราะจะทำให้ความรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนไม่ตกอยู่กับนายจ้างแต่จะเป็นการโอนไปยังผู้บริโภคนั้น ทั้งนี้ก็เพราะว่าเบี้ยประกันค่าทดแทนนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของมูลค่าในการผลิต ซึ่งจะไปเพิ่มขึ้นราคาขายของสินค้าหรือผลิตผลนั่นเอง

ตามหลักการและวัตถุประสงค์ของค่าทดแทน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากความประมาทของลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็น การสร้างความมั่นคงทางสังคม และเป็นการสร้างความก้าวหน้า พัฒนากิจการแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้แก่ประเทศ กล่าวคือ การให้ค่าทดแทนนี้จะไม่เป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาอุตสาหกรรม แต่ในทางตรงกันข้ามกลับจะเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในด้านอุตสาหกรรมของประเทศ ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. การให้ค่าทดแทน ซึ่งมีการกำหนดอัตราไว้เป็นมาตรฐานที่แน่นอนลดหลั่นกันไป ตามอัตราค่าจ้าง และอันตรายที่ได้รับตามจำนวนของผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างนี้ ย่อมจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในวงการอุตสาหกรรม ในเรื่องให้ค่าทดแทน และอัตราค่าทดแทน จึงจะไม่สูงจนเกินไปซึ่งจะทำให้ฝ่ายนายจ้างต้องถึงกับล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปเนื่องจากการเรียกค่าทดแทนของลูกจ้างและตามความเป็นจริงแล้ว ค่าทดแทนนั้นประชาชนผู้บริโภคย่อมจะเป็นผู้ที่รับภาระ เพราะว่านายจ้างย่อมจะสามารถผลักภาระไปให้แก่ผู้บริโภค โดยการเพิ่มเข้าไป ในราคาขายผลผลิตของนายจ้างทั้งยังเป็นการลดภาระของรัฐบาลที่จะต้องใช้งบประมาณ ทำให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะฝึกอาชีพใหม่ได้ด้วย

2. การให้ค่าทดแทน นี้เป็นการส่งเสริมให้มีการป้องกันการประสบอันตรายในการทำงาน เนื่องจากการมีกฎหมายค่าทดแทนก็เป็นการเตือนให้นายจ้างต้องเอาใจใส่ดูแลและมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง เพราะมิฉะนั้นแล้วนายจ้างก็ต้องเสียค่าทดแทน เสียเวลา การทำงาน เสียชื่อเสียง ฯลฯ ในเมื่อเกิดมีการประสบอันตรายขึ้นในกิจการของตน เมื่อนายจ้าง มีความสนใจในการที่จะหาทางป้องกันการประสบอันตรายมากขึ้น การประสบอันตรายย่อมจะลดน้อยลงเป็นผลดีแก่นายจ้าง เนื่องจากงานที่มีการป้องกันความปลอดภัยที่ดีนั้นย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้นตามไปด้วย เป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการผลิตบุคลากร

3. การให้ค่าทดแทนนี้จะเป็นการก่อให้เกิดสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม ( Industrial peace ) เพราะเหตุว่ากฎหมายค่าทดแทนนี้ จะทำให้ลดข้อพิพาทหรือความขัดแย้งบางประการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่กลับเป็นการที่ให้ทั้งสองฝ่ายหันหน้าเข้ามาตกลงกันด้วยดีตามหลักการที่กฎหมายค่าทดแทนได้กำหนดเอาไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมจะเป็นการนำสันติสุขมาสู่วงการอุตสาหกรรม และจะเป็นการที่จะก่อประโยชน์แก่วงการอุตสาหกรรมและแก่ประเทศชาติ

ดังนั้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การให้ค่าทดแทนจะไม่เป็นภาระแก่นายจ้าง และเป็นอุปสรรคขัดขวางความเจริญก้าวหน้าของวงการอุตสาหกรรมแต่อย่างใด<sup>21</sup> นอกจากนี้ผู้เขียนเองมีความเห็นว่าเมื่อค่าทดแทนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้หลักการดังกล่าวมีความชัดเจน ควรที่จะให้มีมาตรการหรือสภาพบังคับตามกฎหมาย

<sup>21</sup> ประทีป คลังทอง . ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน : การบริหารกรมแรงงานในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี . วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2510 , หน้า 32 - 33 .

### 2.2.1 กองทุนเงินทดแทน

แนวคิดของกองทุนเงินทดแทน หลักการสำคัญเพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิต และเพื่อความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากการเสี่ยงภัยอันเกิดจากการทำงานและโรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างและต่อระบบการผลิตของงานอุตสาหกรรม ประเทศต่างๆ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนแก่ลูกจ้างว่าเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแล้วจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน โดยเปลี่ยนจากสภาพที่ให้นายจ้างประกันตนเองมาประกันกับรัฐ กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน

ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด หรือกฎหมายแรงงาน เนื่องจากการที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างนั้น จะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อในการควรปฏิบัติของนายจ้าง ประกอบกับจะต้องใช้ระยะเวลาในการฟ้องร้องและเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสาเหตุให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นประเทศแรกที่น่าหลักกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรกในปีพ.ศ. 2515 จัดเป็นประเทศที่ 82 ในโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 3 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 ซึ่งปัจจุบันมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2537

#### ความหมายของกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน (Workmen's compensation fund) เป็นกองทุนที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่ นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมกับลักษณะ และ ความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการที่นายจ้างประกอบอยู่ โดยเปลี่ยนจากสภาพการที่นายจ้างประกันกับบริษัทเอกชน ให้มาเป็นประกันกับรัฐแทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในบรรดาประเทศทั้งหลายที่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน จะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้

แก่งกองทุนเงินทดแทน แต่ก็ยังมีบางประเทศที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่งกองทุนทดแทน บางประเทศกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้าง ร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่งกองทุนเงินทดแทน และบางประเทศกำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาล เป็น ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่งกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนแก่ลูกจ้างว่า จะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและรวดเร็วเมื่อเสี่ยงภัยทำงานให้แก่ นายจ้างจนประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง<sup>22</sup>

ส่วนใหญ่แล้วประเทศที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน มักจะกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ จ่ายเงินสมทบแก่งกองทุนเงินทดแทน ในบรรดา 82 ประเทศ ที่ใช้ระบบนี้ส่วนใหญ่คือ 55 ประเทศ หรือร้อยละ 67 กำหนดให้นายจ้างฝ่ายเดียวเป็นผู้จ่าย และ 15 ประเทศ หรือร้อยละ 19 ให้ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ มีอยู่ 7 ประเทศหรือร้อยละ 9 ที่กำหนดให้ ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันออกเงินสมทบ และมีเพียง 5 ประเทศหรือร้อยละ 5 กำหนดให้ลูกจ้าง และนายจ้างร่วมกันออกเงินสมทบ และมีเพียง 5 ประเทศ หรือ ร้อยละ 5 กำหนดให้นาย จ้างกับ รัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน<sup>23</sup>

#### วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

ตามเจตนารมณ์ ของกฎหมายแรงงานในการที่จะคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดตั้งกองทุน เงินทดแทนขึ้น โดยหลักการและมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงิน ทดแทนอย่างแน่นอนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจาก การทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังปรากฏอยู่ในคำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ความ ว่า “.....นอกจากนี้สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับ เงินทดแทน ในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน.....” โดยได้กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน และสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน ปัจจุบัน ได้โอนย้ายไปสังกัดสำนักงานประกันสังคมแล้ว หลักการสำคัญของการบริหารกองทุนเงินทดแทน พร้อมทั้งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ในการออกประกาศที่จำเป็นเพื่อให้กองทุนเงินทดแทน

<sup>22</sup> อ่ำพล สิงห์โกวิน . กองทุนเงินทดแทน . เอกสารอัดสำเนาสำนักงานกองทุน เงินทดแทน กรมแรงงาน , “ ม.ป.ป ” . หน้า 33 .

<sup>23</sup> “ แหล่งเดิม ” หน้าเดิม .

ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์<sup>24</sup> ซึ่งปัจจุบันนี้อำนาจการ บริหารกองทุนเงินทดแทนได้โอน ไปเป็นอำนาจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองทุนเงิน ทดแทนได้เริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2517 โดยใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เป็นกฎหมายหลัก ที่ สำคัญในการดำเนินการประมาณ 21 ฉบับ<sup>25</sup>

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมนั้น สามารถจำแนกได้ 3 ประการคือ<sup>26</sup>

1. การให้หลักประกันทางรายได้แก่ลูกจ้างเมื่อต้องเจ็บป่วย ประสบอันตรายหรือเสียชีวิตจากการทำงาน อันเป็นเหตุให้เกิดภาวะความไม่มั่นคงทางรายได้ของตนเองและครอบครัว
2. การกำหนดระบบการจัดการด้านการเงิน เพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับ เงินทดแทนโดยเร็วตามสิทธิอันพึงได้ และเพื่อให้นายจ้างร่วมกันเฉลี่ยการเสี่ยงภัยอันเนื่องมา จากการประสบอันตรายของลูกจ้าง นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างหามาตรการในการ ป้องกันและลดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานอีกด้วย
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย และอาชีพให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานใน ฐานะผู้ผลิตทางเศรษฐกิจตามความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญา เพื่อมิให้เป็นภาระต่อ ครอบครัวและสังคม

ที่มาของกองทุนเงินทดแทน

กองทุนทดแทนประกอบด้วย เงินและทรัพย์สินที่มาจาก 9 ทางด้วยกันคือ

1. เงินกองทุนเงินทดแทนตามมาตรา 26 วรรคสอง
2. เงินสมทบ
3. ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 29

<sup>24</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 41 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 .

<sup>25</sup> ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ . ระบบความมั่นคงทางสังคม . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2535 , หน้า 187.

<sup>26</sup> กรมแรงงาน เอกสารประกอบการอภิปราย เนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2515 ( เอกสารอัดสำเนา ) ไม่ระบุหน้า .

4. เงินเพิ่มตามมาตรา 46
5. เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47
6. เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 66
7. ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้หรือเงินอุดหนุน
8. ดอกผลของกองทุน
9. รายได้อื่น

#### เงินสมทบของกองทุนเงินทดแทน

เงินสมทบ คือเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนซึ่งสำนักงานประกันสังคมจะทำการเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปีโดยแจ้งจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ทราบตามใบแจ้งหนี้ ตามประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการ และท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เงินสมทบนี้จะคิดมาจากค่าจ้างที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น ซึ่งนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่ายในอัตราไม่เท่ากัน ระหว่าง 0.2 % - 2.0 % ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยในการทำงาน ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบคือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปทุกประเภทกิจการ ยกเว้นกิจการ เพาะปลูกหรือกิจการประมงที่ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย กิจการโรงเรียน ราษฎร์ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การกำหนดอัตราเงินสมทบ การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนปกติคิดจากเงินค่าจ้าง ที่จ่ายแก่ลูกจ้างโดยจ่ายตามตารางอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ อัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างนี้ โดยทั่วไปมีการกำหนดกันไว้ 2 ประเภท คือ

1. ประเภทอัตราเดียว ( Uniform rate ) วิธีนี้ได้กำหนดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายไว้เพียงอัตราเดียวไม่ว่านายจ้างผู้นั้นจะประกอบกิจการอะไร เสี่ยงภัยมากน้อยเพียงใดก็จ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวกันตลอดหมด

2. ประเภทหลายอัตรา ( Graduated rates ) อัตราเงินสมทบแบบนี้จะมีอัตราแตกต่างกันหลายอัตราขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยของกิจการนั้น ๆ กิจการหรืออาชีพใดที่เสี่ยงภัยสูงต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูง กิจการหรืออาชีพที่เสี่ยงภัยต่ำจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ต่ำ ระบบเช่นนี้จะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างที่ต้องจ่ายเงินสมทบเพราะเมื่อกิจการของตนเสี่ยงภัยต่ออันตรายน้อย ก็จ่ายเงินสมทบน้อยกว่ากิจการที่เสี่ยงภัยสูง อีกประการหนึ่งระบบนี้ยังสามารถช่วยควบคุมมิให้มีการเรียกรองเงินทดแทน โดยทุจริตหรือนัยหนึ่งป้องกันมิให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกัน รายงานเท็จเพื่อขอรับเงินทดแทนจากกองทุนทดแทน ทั้งนี้เพราะเมื่อใช้ระบบอัตรา



เงินสมทบนี้ นายจ้างที่อยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน หรืออาชีพเดียวกันจะคุ้มกันเองมิให้ใครราย งานเท็จ เพราะถ้าปรากฏว่ากิจการประเภทนั้นมีการประสบอันตรายมากแล้ว สำนักงานกองทุน เงินทดแทนก็จะปรับอัตราเงินสมทบประเภทนั้นเสียใหม่ เป็นผลให้นายจ้างอื่นต้องเดือดร้อนรับ ภาระการจ่ายเงินสมทบเพิ่มมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ นายจ้างผู้ใดมีลูกจ้างเรียกร้องเงินทดแทน จำนวนมาก สามารถที่จะเพิ่มอัตราเงินสมทบเฉพาะนายจ้างผู้นั้นให้สูงขึ้นในลักษณะลงโทษและ ลดอัตราเงินสมทบให้ต่ำลง เมื่อปรากฏว่ามีลูกจ้างประสบอันตรายน้อย อันจะก่อให้เกิดผลดีใน การป้องกันอุบัติเหตุ เพราะนายจ้างจะหันมาให้ความสนใจและเอาใจใส่หาวิธีการป้องกันอุบัติเหตุ มิให้เกิดขึ้นบ่อย ๆ เพื่อว่าจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตราที่สูง การกำหนดอัตราเงินสม ทบประเภทหลายอัตรานี้ยังสามารถแยกได้เป็น 2 วิธีคือ

1. การจำแนกตามอาชีพ วิธีนี้ได้แยกอัตราเงินสมทบโดยละเอียดลงไปตามอาชีพ ของลูกจ้างในกิจการนั้น ๆ เช่น กิจการการผลิตน้ำแข็ง แยกอัตราเงินสมทบเป็นประเภท เสมียน พนักงานอัตราหนึ่ง คนขับรถอัตราหนึ่ง คนงานในโรงงานอัตราหนึ่ง เป็นต้น

2. การจำแนกตามกิจการ วิธีนี้ใช้อัตราเหมาเป็นกิจการ ๆ ไป โดยไม่มีกิจการแยก ออกเป็นอาชีพตามข้างต้น เช่น กิจการการผลิตน้ำแข็งไม่ว่าจะเป็นคนงานประเภทใดก็จ่ายเงิน สมทบในอัตราเดียวกันทั้งหมด <sup>27</sup>

โดยหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนก็คือ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการ ประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้าง ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ ความรับผิดชอบของนายจ้าง ดังนั้นกองทุนเงินทดแทนจึงเป็นเสมือนความหวังของลูกจ้าง ซึ่งจะ ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย เมื่อตนเองประสบอันตราย บาดเจ็บ หรือถึงแก่ความตายจาก การศึกษาในเรื่องของกองทุนเงินทดแทน ในปี พ.ศ.2540 การประสบอันตรายของลูกจ้าง ( ม.ค. - ส.ค. 2540 ) ลูกจ้างในข่ายคุ้มครองที่ประสบอันตราย ทั้งสิ้น 120,553 ราย เฉลี่ยต่อเดือน 15,069 ราย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราการเกิดอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานของ ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพโครงสร้างทาง

<sup>27</sup> อ่ำพล สิงห์โกวินท์. กองทุนเงินทดแทน เอกสารสำเนา กรุงเทพฯ : สำนักงาน กองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน , “ ม.ป.ป. ” หน้า 42 .

เศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบันได้เข้าสู่ระบบของการเป็นประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานและกิจการแรงงานเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันลูกจ้างใช้แรงงานประสบอันตรายจากการทำงาน อุตสาหกรรม และโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และเกิดโรคภัยใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาพร้อมกับการประกอบกิจการอุตสาหกรรม ดังมีตัวเลขสถิติของสำนักงานประกันสังคม ในส่วนของกองทุนเงินทดแทนดังนี้

การประสบอันตราย จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ในข่ายกองทุนเงินทดแทน และมีทั้งสิ้น 120,553 ราย

#### ตารางแสดง กองทุนเงินทดแทน การประสบอันตรายของลูกจ้าง

( เดือน มกราคม - สิงหาคม 2540 )

	จำนวน ( ราย )	เฉลี่ย / เดือน ( ราย )
หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	82,117	10,265
หยุดงานเกิน 3 วัน	36,644	4,581
สูญเสียอวัยวะบางส่วน	1,165	146
ทุพพลภาพ	11	1
ตาย	616	77
รวม	120,553	15,069

28

จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาของการประสบอันตราย หรือบาดเจ็บ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกองทุนเงินทดแทน เพราะเนื่องจากลูกจ้างผู้ใช้แรงงานประสบอันตราย บาดเจ็บ หรือ ถึงแก่ความตายดังกล่าว อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งจำนวนของผู้ประสบอันตราย และจำนวนเงินค่าทดแทนที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบภัยดังกล่าว มีจำนวนสูงขึ้นทุกปี และนับจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นไป ซึ่งผลสืบเนื่องมาจาก การเข้าสู่แรงงานของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทน

ประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนนั้น แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. การให้ความช่วยเหลือหรือด้านบริการ
2. การจ่ายเงินทดแทน

1. การให้ความช่วยเหลือหรือการบริการ

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น โดยค่าใช้จ่ายนายจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง และต้องจ่ายโดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลในทันที

2. การจ่ายเงินทดแทน

การจ่ายเงินทดแทน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดตั้งให้มีกองทุนขึ้นทั้งนี้ก็เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างมิให้ต้องเดือดร้อนเกินควร

เงินทดแทนคือ เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเป็นการทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน และค่าทำศพ เป็นเงินตามมาตรา 13,14,15,16,17 และ 18 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2.2.2 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2515 โดยกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 3 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 โดยปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเงินทดแทน

ในส่วนว่าด้วยเงินทดแทน และกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 เป็นต้นไป

กองทุนเงินทดแทนนี้ เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างเพื่อเป็นหลักประกันว่า เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้างแล้วก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน โดยเปลี่ยนจากการที่ให้นายจ้างประกันตนเองมาเป็นการประกันกับรัฐ กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียวแก่กองทุนเงินทดแทน ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานในการที่จะให้ความคุ้มครองแรงงาน จึงได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยหลักการและมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยได้กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน ปัจจุบันสังกัดสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หลักการสำคัญของการบริหารกองทุนเงินทดแทน โดยกฎหมายกำหนดให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการออกกฎหมายคือออกประกาศที่จำเป็นเพื่อให้กองทุนเงินทดแทนดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอำนาจบริหารกองทุนเงินทดแทนได้อินไปเป็นอำนาจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองทุนเงินทดแทนได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2517 โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในการดำเนินงาน

เจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนก็คือ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ชีวิตจากฝ่ายนายจ้าง ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิดโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยหลักการกฎหมายค่าทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่องยกเว้นกฎหมายแพ่ง ส่วนที่เกี่ยวกับการชดเชยค่าสินไหมสำหรับการทำละเมิด และจำกัดเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของคนงาน ทั้งนี้เพื่อ คุ้มครองแรงงานและคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะกิจการแรงงานอุตสาหกรรม

กฎหมายค่าทดแทนจึงเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานแทนกฎหมายแพ่ง ซึ่งกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย จนถึงแก่ชีวิต ดังนั้นนายจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะไปเรียกร้องเอาเงินทดแทนคืนจากผู้ที่มาทำละเมิดต่อลูกจ้าง เพราะถือว่าเป็นสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยเฉพาะ

### ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย

ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้นายจ้างนั้น นับว่าเป็นส่วนสำคัญมากของกฎหมายค่าทดแทน เพราะว่าการกำหนดประโยชน์ทดแทนไว้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ย่อมจะทำให้ประโยชน์ทดแทนนี้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง และผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างไม่ต้องได้รับความเดือดร้อนจากความยากจน เพราะเหตุต้องประสบอันตรายในการทำงาน และพร้อมกันนี้ก็จะไม่เป็นภาระแก่นายจ้างด้วย กล่าวคือ การกำหนดจำนวนค่าทดแทนที่ถูกต้องและเหมาะสม จำนวนค่าทดแทนจะต้องไม่มากเกินไปกว่าความจำเป็นในการที่จะช่วยเหลือลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในความอุปการะให้พ้นจากความยากจน ซึ่งการกำหนดประโยชน์นั้นจะต้องไม่สูงมากเกินไปจนเป็นผลเสียหายแก่นายจ้าง หรือเป็นการส่งเสริมแรงเร้าให้ลูกจ้างต้องเจ็บป่วย และพร้อมกันนั้นการกำหนดประโยชน์ทดแทนก็ไม่ควรจะน้อยจนเกินไปจนไม่พอในการที่จะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างผู้ประสบอันตราย และผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างจำเป็น

ดังนั้นเพื่อความชัดเจนผู้เขียนจึงขอกล่าวให้ทราบถึงผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมายเงินทดแทน และหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ คือ

1. นายจ้าง เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในเรื่องการแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง รวมตลอดไปจนถึงการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างด้วย คำว่า “ นายจ้าง ” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย <sup>29</sup>

ในกรณีที่มีการรับเหมาช่วงมีการช่วงงานกัน และนายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นซึ่งมิใช่ นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม และให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งมิใช่ นายจ้างที่ได้

<sup>29</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน มาตรา 5 .

จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม มีสิทธิไต่เบี่ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาช่วงอื่นหากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบหรือเงินเพิ่มที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทน<sup>30</sup>

หมายความว่าผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปทุกคนจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นจะต้องร่วมกันรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง รวมทั้งการจ่ายเงินสมทบและเงินเพิ่มด้วย

2. ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดไว้ว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หมายความว่าบุคคลใด ๆ ก็ตามที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยประสงค์ที่จะรับค่าจ้าง เป็นผลตอบแทนการทำงานถือว่าเป็นลูกจ้าง ไม่ว่าเรียกชื่อลูกจ้างว่า พนักงาน คนงาน หรืออะไรก็ตาม แต่จะไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานรับใช้อยู่ในบ้านเรือน

ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนอกจากจะต้องเป็นลูกจ้างตามความหมายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดแล้ว ยังจะต้องปรากฏว่าเป็นลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วย โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างผู้นั้นจะเป็นลูกจ้างที่เริ่มเข้ามาทำงานหรือในระยะทดลองงาน เป็นลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ฯลฯ สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน สำหรับลูกจ้างจะเกิดขึ้นในทันทีที่เริ่มสถานการณ์ของความป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน

ลักษณะการประสบอันตราย เจ็บป่วย และสูญหาย ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

การประสบอันตราย การเจ็บป่วยและการสูญหายนั้น เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างถือเป็นสารสำคัญเพราะเป็นเงื่อนไขแห่งสิทธิโดยตรงในเรื่องเงินทดแทนของลูกจ้าง ถ้าการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายนั้นเนื่องมาจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างก็จะทำให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ได้กำหนดขอบเขตความหมายของการประสบอันตราย การเจ็บป่วยและสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างไว้ดังนี้

<sup>30</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน มาตรา 10.

“ ประสบอันตราย ” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบกแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“ เจ็บป่วย ” หมายความว่า การที่ลูกจ้างป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน

“ สูญหาย ” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงการทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตราย และลูกจ้างถึงแก่ความตายทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

จากความหมายของคำจำกัดความดังกล่าวพอจะแยกพิจารณาได้ดังนี้

“ การประสบอันตราย ”

การประสบอันตรายที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนั้น จะต้องเป็นการประสบอันตรายที่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง หมายถึงลูกจ้างจะต้องได้รับอันตรายเนื่องมาจากการที่ได้ทำงานให้นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง ไม่ว่าอันตรายนั้นจะเกิดกับร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงการที่ลูกจ้างต้องถึงแก่ความตาย เพราะการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานและป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือกระทำตามคำสั่งของนายจ้าง

ตัวอย่างของการประสบอันตรายตามนวนัยคำพิพากษาฎีกา ซึ่งจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ดังนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 7733 / 2529

โจทก์เป็นลูกจ้างธนาคารได้รับแต่งตั้งจากนายจ้างเป็นนักกีฬา เข้าแข่งขันกีฬาภายใน ซึ่งนายจ้างจัดขึ้นตามระเบียบและนโยบายของนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของลูกจ้างจากการปฏิบัติงานประจำวัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่โจทก์ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการแข่งขันกีฬาภายใน จึงถือได้ว่าประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างแล้วจำเลยจะอ้างว่าการกีฬา ไม่ใช่วัตถุประสงค์ของธนาคารนายจ้างเพื่อเป็นเหตุที่จะไม่จ่ายเงินทดแทนแก่โจทก์หาได้ไม่

### คำพิพากษาฎีกาที่ 1628 / 2528

ลูกจ้างถูกยิงถึงแก่ความตายขณะปฏิบัติหน้าที่ยามในเวลากลางคืน ณ สถานที่กองเก็บทรัพย์สินของนายจ้าง พุทธิการณ์ส่อไปในทางถูกยิงเพราะปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง เมื่อไม่ได้ความว่าการถูกยิงมาจากเหตุส่วนตัว จึงถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

### คำพิพากษาฎีกาที่ 3502 / 2527

นายจ้างสั่งให้ผู้ตายขับรถนำผู้ช่วยผู้จัดการ ไปงานหมั้น อันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลังจากไปงานหมั้นแล้ว ให้ผู้ช่วยผู้จัดการไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้านเป็นงานหน้าที่ เกิดเหตุรถชนกัน เป็นเหตุให้ผู้ตายถึงแก่ความตาย งานหมั้นได้ผ่านพ้นไปแล้ว และยังอยู่ระหว่างตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าตามคำสั่งของผู้จัดการ จึงต้องถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

### คำพิพากษาฎีกาที่ 3023 / 2526

ธนาคารจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างพวกเดียวกัน โจทก์ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการฝ่ายต้อนรับ หลังจากแข่งกีฬาแล้ว โจทก์กลับสาขาสำนักงาน ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุ โจทก์ได้รับบาดเจ็บ ถือว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

### คำพิพากษาฎีกาที่ 705 / 2516

ลูกจ้างเดินทางจากสำนักงานของนายจ้างไปทำงานสร้างถนนยังจุดที่กำหนด โดยคนของนายจ้างคุมไป ระหว่างทางรถบดของนายจ้างผ่านมา ลูกจ้างได้โดยสารไปด้วย พอรถวิ่ง ลูกจ้างตกจากรถบดและถูกรถทับถึงแก่ความตาย ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง มิใช่อันตรายที่ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้น นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ

#### “ การเจ็บป่วย ”

การเจ็บป่วยที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องปรากฏว่า เป็นการเจ็บป่วย หรือตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศกำหนดชนิดของโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพหรือเนื่องจากการทำงานไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ



สังคม เรื่องกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน  
ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 ดังนี้

1. โรคจากตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว
2. โรคจากแมงกานีสหรือสารประกอบของแมงกานีส
3. โรคจากสารหนูหรือสารประกอบของสารหนู
4. โรคจากเบอริลเลียมหรือสารประกอบของเบอริลเลียม
5. โรคจากปรอทหรือสารประกอบของปรอท
6. โรคจากโครเมียมหรือสารประกอบของโครเมียม
7. โรคจากนิเกิลหรือสารประกอบของนิเกิล
8. โรคจากสังกะสีหรือสารประกอบของสังกะสี
9. โรคจากฟอสฟอรัสหรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
10. โรคจากแคดเมียมหรือสารประกอบของแคดเมียม
11. โรคจากคาร์บอนไดซัลไฟด์
12. โรคจากไฮโดรเจนซัลไฟด์
13. โรคจากซิลเฟอร์ไดออกไซด์หรือกรดซิลฟูริก
14. โรคจากไนโตรเจนออกไซด์หรือกรดไนตริก
15. โรคจากแอมโมเนีย
16. โรคจากคาร์บอนมอนอกไซด์
17. โรคจากคลอรีนหรือสารประกอบของคลอรีน
18. โรคจากเบนซีนหรือสารประกอบของเบนซีน
19. โรคจากฮาโลเจนซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจนกลุ่มน้ำมัน
20. โรคจากสารกำจัดศัตรูพืช
21. โรคจากสารเคมีอื่นหรือสารประกอบของสารเคมีอื่น
22. โรคจากเสียง
23. โรคจากความร้อน
24. โรคจากความเย็น
25. โรคจากความสั่นสะเทือน
26. โรคจากความกดดันอากาศ
27. โรคจากรังสีไม่แตกตัว

28. โรคจากรังสีแตกตัว
29. โรคจากแสงหรือคลื่นแม่เหล็ก - ไฟฟ้าอื่น ๆ
30. โรคจากฝุ่น
31. โรคติดเชื้อจากการทำงาน
32. โรคอื่น ๆ ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ตัวอย่างของการเจ็บป่วยตามแบบนัยคำพิพากษาศาฎีกา ซึ่งจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ดังนี้

#### คำพิพากษาศาฎีกาที่ 1491 / 2526

ลูกจ้างไม่มีโรคประจำตัวมาก่อน ได้ออกปฏิบัติงานตั้งแต่ 6.00 น. โดยการล้างหน้าอัดหินตามทางรถไฟซึ่งเป็นที่กลางแจ้ง พอถึงเวลา 10.30 น. อากาศร้อนอบอ้าวเกิดอาการหน้ามืดเป็นลมถึงแก่ความตาย ดังนี้เป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง

#### คำพิพากษาศาฎีกาที่ 5121 / 2537

ผู้ตายรับผิดชอบเป็นผู้จัดการโครงการวางท่อส่งน้ำ โดยทำงานร่วมกับบริษัทหนึ่งต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน เช่นงานบุคคล ดูแลงบประมาณและติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งยังต้องเร่งรัดให้เสร็จตามกำหนด ต้องทำงานหนักตลอดสัปดาห์และทำงานล่วงเวลาคับด้วย ผู้ตายถึงแก่ความตายในขณะที่ทำงาน การที่ผู้ตายถึงแก่ความตายนั้นเป็นผลเนื่องมาจากสภาพของผู้ตายต้องตรากตรำงานหนัก เป็นสาเหตุแห่งความเครียด ทำให้หัวใจขาดเลือดและทำให้ถึงแก่ความตายคือได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

#### “ สูญหาย ”

สูญหาย หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตราย ที่เกิดขึ้นในช่วงทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้นรวมถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดย พาหนะ ทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่า พาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตายทั้งนี้เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

### การจ่ายประโยชน์ทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย กฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

“ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้

1. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกัน ได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม ( 2 ) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

2. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

3. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

4. ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ ค่าจ้างรายเดือน ให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด ”

### ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

#### 1. ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจน ไม่สามารถทำงานได้ สูญเสีย อวัยวะ หรือทุพพลภาพดังนี้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนก็ คือตัวลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นๆ

#### 2. ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญเสียชีวิต ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนก็คือ ผู้ที่ลูกจ้างให้การอุปการะ หรืออยู่ในอุปการะ หรือได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20 กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนไว้ดังนี้คือ

#### มาตรา 20

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญเสียชีวิต ให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

( 1 ) บิดามารดา

( 2 ) สามีหรือภรรยา

( 3 ) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

( 4 ) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปี และทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญเสียชีวิต

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือ วันที่เกิดสูญเสียชีวิต มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน แก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างจะถึงแก่ความตาย หรือสูญเสียชีวิต แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญเสียชีวิต

#### ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดไว้สองประการ คือ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่กฎหมายได้กำหนดไว้ใน มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 คือ

1. ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

2. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

### ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย

ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด จะได้รับประโยชน์ทดแทนการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย ก็ต่อเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย หรือการสูญหายนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ประโยชน์ทดแทนที่จะมีสิทธิได้รับนั้นเรียกว่า “ เงินทดแทน ” มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน “ เงินทดแทน ” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

จากนิยามศัพท์ของกฎหมายจึงเห็นได้ว่า เงินทดแทนจะต้องเป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึงเงินตราและจะต้องเป็นเงินตราเพียงอย่างเดียว จะเป็นเงินรวมกับสิ่งของที่อาจตีราคาเป็นเงินได้ด้วยไม่ได้ เพราะวัตถุประสงค์ของกฎหมายเงินทดแทนนั้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากเป็นการเฉพาะหน้า เพื่อให้ได้มีเงินใช้สอยในระหว่างที่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ กับภาวะการสูญเสีย นั้น ๆ ดังกล่าวแล้วนั่นเอง <sup>31</sup>

### 2.2.3 ค่าทดแทน

ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเพื่อเป็นการทดแทนการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือการสูญหายของลูกจ้าง <sup>32</sup> อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งแบ่งค่าทดแทนได้เป็น 4 กรณีตามความร้ายแรงของผลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นดังนี้

#### 1. ค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน

หมายถึง ค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้นับแต่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างและครอบครัวให้ได้ มีเงินใช้สอยในระยะเวลาที่ลูกจ้างยังไม่สามารถจะทำงานหาเลี้ยงชีพได้ตามปกติ ทั้งนี้จะต้องปรากฏว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ คือต้องหยุดงานเกิน 3 วัน เป็นระยะเวลาติดต่อกัน

<sup>31</sup> สุดาศิริ วศวงศ์ . กฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2538 , หน้า 262 .

<sup>32</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 .

คำว่า “ ค่าจ้าง ” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

หมายความว่า ก่อนที่จะพิจารณาค่าทดแทนสำหรับกรณีไม่สามารถทำงานได้เกินสามวันขึ้นไปหรือสูญเสียระยะเวลาในการทำงานจะต้องทราบว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอย่างไร เพื่อนำมาคำนวณหาค่าจ้าง โดยจะต้องดูว่าเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในอัตรารายเดือน รายวัน รายชั่วโมง ตามผลงาน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น หรือจ่ายแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือตามผลงานและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

## 2. ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะ

หมายถึง เงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างจนถึงแก่สูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกายไป เพื่อเป็นค่าเสียหายในการที่ต้องสูญเสียอวัยวะในการทำงานไป โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลาจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียทุกประเภท แต่รวมกันแล้วไม่เกิน 10 ปี ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน และหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน

## 3. ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ

หมายถึง เงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายไป หรืออวัยวะนั้น ๆ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปโดยสิ้นเชิง จนถึงทุพพลภาพตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน และหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพนี้ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนดระยะเวลาจ่าย 15 ปี

หมายความว่า เมื่อประสบอันตรายแล้วลูกจ้างจะต้องสูญเสียอวัยวะไปสองส่วนพร้อมกัน หรืออาจจะเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปโดยสิ้นเชิง ของอวัยวะสองส่วนพร้อม ๆ กัน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ การจ่ายค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะในการทำงานและกรณีทุพพลภาพ นี้ ถ้าลูกจ้างผู้ประสบ

อันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ถึงแก่สูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพและได้รับค่าทดแทนสำหรับกรณีนั้น ๆ ไปแล้วระยะหนึ่ง แต่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้จนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิแต่ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน 8 ปี

#### 4. ค่าทดแทนสำหรับกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

หมายถึง เงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อเป็นการทดแทน การที่ต้องได้รับความลำบากเดือดร้อนจากการขาดการอุปการะเลี้ยงดูจากลูกจ้างผู้ตายหรือสูญหาย จะต้องจ่ายในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนดระยะเวลาจ่าย 8 ปี

#### 2.2.4 ค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาล คือเงินทดแทนประเภทหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยไม่ชักช้า เมื่อลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบและในทันทีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมแก่อนตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ดังกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 13 ดังนี้

“ มาตรา 13 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อนตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่งโดยไม่ชักช้า เมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ ”

“ ค่ารักษาพยาบาล ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย ”

ค่ารักษาพยาบาล จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างบรรเทาหรือหมดสิ้นไปเท่านั้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายจริง ๆ

ตามความจำเป็น เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

นอกจากค่าใช้จ่ายในการตรวจ การรักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบนี้ ยังหมายรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เครื่องใช้ อุปกรณ์ หรือวัตถุต่าง ๆ ที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่สูญเสียไปนั้นได้ด้วย เป็นต้นว่า ไม้เท้า ขาเทียม นิ้วเทียม ฯลฯ ถ้าลูกจ้างได้ใช้จ่ายไปเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้แล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

อย่างไรก็ดีค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นจะต้องจ่ายตามความเป็นจริง แต่ไม่เกินอัตราสูงสุด ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายให้ หมายความว่า ถ้าลูกจ้างได้ใช้จ่ายไปในการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนเงินเท่าไร นายจ้างจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างไปในการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนที่ลูกจ้างได้จ่ายไป และจะต้องจ่ายทันทีที่ลูกจ้างแจ้งให้ทราบ แม้เมื่อลูกจ้างไม่ได้แจ้งก็เป็นหน้าที่ของนายจ้างอยู่แล้วที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมในทันทีที่ได้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย

#### 2.2.5 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในการเวชศาสตร์ฟื้นฟู และหรือการฟื้นฟูฝึกอาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนเป็นผลให้เกิดความพิการ ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือทุพพลภาพสามารถทำงานต่อไปได้

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานนี้ได้เริ่มกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 10 ลงวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2528 ทำให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทำให้เกิดความพิการ ต้องสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไป โดยคณะที่ปรึกษาเงินทดแทนในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานมีความเห็นว่า จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะได้รับค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะมีวิธีการเบิกจ่ายได้ 2 กรณีคือ



1. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เป็นผู้จ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแทน นายจ้างที่จ่ายเงินสมทบไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพตามมติ ของคณะที่ปรึกษาเงินทดแทนในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

2. นายจ้าง ( ซึ่งอยู่นอกข่ายการคุ้มครองของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ) เป็นผู้ จ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน ซึ่งได้รับความเห็นชอบ จากคณะที่ปรึกษาเงินทดแทนในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานแล้ว

กฎหมายได้กำหนดให้มีคณะที่ปรึกษาเงินทดแทนในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ขึ้นในกรมแรงงาน<sup>33</sup> ซึ่งแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 58 แห่งประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 คณะที่ปรึกษาดังกล่าว จะเป็นผู้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และให้คำแนะนำแก่เลขาธิการ สำนักงานประกันสังคมในการกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน โดย ให้จ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาท ต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน 1 ราย

การที่ต้องมีกฎหมายกำหนดให้เพิ่มประโยชน์เกี่ยวกับเงินทดแทน เรื่องค่าฟื้นฟูสมรรถ ภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นก็เพราะการ ประสบอันตรายในการทำงานในแต่ละปีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคที่ เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานถึงแก่พิการ ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว เหมือนเดิมได้กลายเป็นภาระของครอบครัว สังคม และรัฐบาล ลูกจ้างที่พิการจำนวนมากรายถูก เลิกจ้างและมารายที่เสียขวัญและกำลังใจไม่ประสงค์จะกลับเข้าทำงานเดิม รัฐบาลได้ตระหนัก ถึงปัญหาดังกล่าวและเห็นว่าลูกจ้างที่พิการเหล่านี้ เป็นผู้ที่เคยมีชีวิตและครอบครัวและเคยมีชีวิต ในสังคมมาก่อน โดยมีความสามารถความชำนาญในการประกอบอาชีพ เมื่อสูญเสียอวัยวะจน ถึงขั้นสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ทำให้สถานภาพการทำงาน สถานภาพในครอบครัว ตลอดจนสถานภาพในสังคมต้องสูญเสียไปโดยเฉพาอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อจิตใจเป็นอย่างมาก

<sup>33</sup> สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ออนไปสังกัดสำนักงานประกันสังคม โดยพระราช บัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ( ฉบับที่ 1 ) พ.ศ. 2533 . / ปัจจุบันประกาศคณะปฏิวัตีดังกล่าว ได้รับการแก้ไขและประกาศใช้เป็น พระราชบัญญัติ พ.ศ.2541 แล้ว.

ดังนั้นลูกจ้างเหล่านี้จึงควรได้รับการฟื้นฟูทั้งจิตใจ ร่างกาย และอาชีพ เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานเดิมต่อไป จึงพิจารณาปรับปรุงเพิ่มค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานขึ้นในเงินทดแทนอีกประเภทหนึ่ง<sup>34</sup>

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ( ฉบับที่ 10 ) นั้น เจ้าพนักงานเงินทดแทนจะส่งจ่ายได้ต่อเมื่อคณะที่ปรึกษาเงินทดแทนมีความเห็นว่า ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างจึงจะต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้ตามมาตรฐานที่กำหนดเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 20,000 บาท กล่าวคือ

1. การจ่ายเงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะต้องเป็นไปตามมติคณะที่ปรึกษาเงินทดแทน และตามมาตรฐานที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด
2. เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ
  - เงินค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน อันได้แก่ค่ากายภาพบำบัด ค่าผ่าตัดแก้ไขความพิการ ค่าอวัยวะเทียม และเครื่องช่วยในการทำงาน ฯลฯ
  - ค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพ ซึ่งกำหนดตามประกาศกรมแรงงาน เรื่องกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2528

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่ใช่ค่ารักษาพยาบาล ถึงแม้พิจารณาโดยทั่วไปแล้วเห็นว่า เกือบจะไม่แตกต่างกันเลยก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงเงื่อนไขในการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแล้วจะเห็นได้ว่าแตกต่างกัน กล่าวคือค่ารักษาพยาบาลนั้นเป็นเงินที่เจ้าพนักงานทดแทนสามารถส่งจ่ายได้เลยตามที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นแต่เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานจะจ่ายได้เมื่อมีมติคณะที่ปรึกษาเงินทดแทนให้จ่ายได้ตามจำนวนเงินที่กำหนด

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ก็ยังคงกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งหมายถึงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ให้แก่ลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่ง

---

<sup>34</sup> คำชี้แจงกระทรวงมหาดไทย เรื่องประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน , ( ฉบับที่ 10 ) .

หมายความถึงการจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพร่างกายได้ต่อไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 15 ดังนี้

“ มาตรา 15 กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ของลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ”

จากการที่ลูกจ้างที่ทำงานโดยเฉพาะลูกจ้างผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมักจะประสบปัญหาจากการประสบอันตราย หรือบาดเจ็บ จนถึงกับพิการ ทูพพลภาพ สูญเสียอวัยวะของร่างกาย และสูญเสียความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่รัฐบาลจะต้องให้ความสำคัญและจัดให้มีการคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมให้ได้รับการคุ้มครองประโยชน์อย่างเพียงพอ และจะต้องร่วมกันหามาตรการป้องกันมิให้เกิดอันตรายจากการทำงาน

ในปัจจุบันประเทศไทย ได้จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานขึ้น โดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลญี่ปุ่น ผ่านองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น ( JICA ) โดยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบให้เปล่า ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างและผู้ประกันตนสามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระเลี้ยงดูตนเองได้ โดยศูนย์ฟื้นฟูคนงานเริ่มเปิดดำเนินการรับลูกจ้างเข้าฟื้นฟูสมรรถภาพ ตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2528

#### 2.2.6 ค่าทำศพ

ค่าทำศพ ก็เป็นเงินทดแทนอีกประเภทหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 16

“ มาตรา 16 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ” และได้กำหนดความหมายของคำว่า “ ค่าทำศพ ” ไว้ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า

“ คำทำศพ ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตาม ประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจาก ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ”

คำทำศพเป็นเงินทดแทน ที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าให้จ่ายหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ได้กำหนดให้จ่ายเป็น ร้อยละอย่างค่าทดแทนประเภทอื่นๆ คำทำศพนี้เป็นทดแทนประเภทหนึ่งที่ให้จ่ายเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการจัดการศพตามประเพณีของลูกจ้างหรือประเพณีแห่งท้องถิ่น เมื่อลูกจ้างประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ซึ่งจะต้องจ่ายให้ในอัตราหนึ่งร้อยละของ อัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหมายความว่า จะ ต้องดูว่าในขณะที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายนั้น อัตรา สูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ประกาศใช้ขณะนั้นเป็นอัตราเท่าใด คำทำศพก็ต้องคำนวณจากอัตรานั้นหนึ่งร้อยละ

คำทำศพที่นายจ้างจะต้องจ่ายนี้กฎหมายได้กำหนดไว้โดยชัดเจนว่าให้จ่ายให้แก่ผู้จั ดการศพของลูกจ้าง มิได้กำหนดว่าให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ย่อมเป็นที่เข้าใจได้ตามขนบธรรมเนียมประเพณีว่า หน้าที่จัดการศพของลูกจ้างควรจะเป็น ของทายาทหรือญาติสนิทของลูกจ้างผู้ตาย ดังนั้น คำทำศพส่วนใหญ่แล้วจึงเป็นของผู้มีสิทธิได้ รับค่าทดแทนด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อความยุติธรรมที่จะให้ผู้ที่ได้จ่ายเงินไปได้รับการชดใช้เงินคืน

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างนี้ นอกจากหน้าที่ในการจ่ายค่าทดแทน กรณีถึงแก่ความตาย ค่ารักษาพยาบาล (ถ้าไม่ได้ตายในทันที) และคำทำศพแล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่จะต้องจัดการศพของลูกจ้างอีกด้วย ถ้าปรากฏว่ายังไม่มีผู้จัดการศพของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ ที่ว่า

“ มาตรา 17 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดย ไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จะ มาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้จ่ายเงินค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามมาตรา 16 ไม่ได้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอ เป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่า ทำศพส่วนที่เหลือได้ ”

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายแล้ว ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนคือบิดามารดา ภริยาหรือสามี และบุตร ญาติพี่น้อง หรือบุคคลใด บุคคลหนึ่งผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตายมาขอจัดการศพของลูกจ้างผู้นั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อน การจัดการศพของลูกจ้างในขณะนี้ควรจะเป็นการจัดการแต่เฉพาะที่จำเป็นตามประเพณีของลูกจ้างผู้ตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น

ถ้าครบเจ็ดสิบสองชั่วโมง แล้วยังไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนดังกล่าวแล้ว มาขอจัดการศพ นายจ้างก็ต้องจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างผู้ตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างผู้ตาย และตามประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างผู้ตาย ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพในขณะนี้ จะใช้ได้เต็มจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างได้จ่ายไปในการจัดการงานศพนี้ นายจ้างมีสิทธิเบิกคืนได้แต่จะเกินไปกว่าจำนวนเงินที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

อนึ่ง การจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นการจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำที่สุดที่นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่าย จะจ่ายต่ำไปกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ แต่ไม่ห้ามที่จะจ่ายสูงไปกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

จากการที่ได้นำเสนอถึงประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทนดังกล่าว จึงทำให้เห็นข้อแตกต่างของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ทั้งในเรื่องของประเภทของประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมทั้ง 7 กรณี หรือประเภทของเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนทั้ง 4 กรณี เงื่อนไขและสิทธิที่จะได้รับรวมทั้งข้อยกเว้นอันอาจทำให้มิได้รับประโยชน์ทดแทน คำนึงถึงข้อสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบ เพื่อความชัดเจนและให้เข้าใจดังนี้

ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

กองทุนประกันสังคม	กองทุนเงินทดแทน
<p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน</p>	<p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p>
<p><u>เงื่อนไข</u> - ได้รับสิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์</p> <p><u>สิทธิ</u> (เริ่มใช้ตั้งแต่ 15 ม.ค. 36 )</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือโรงพยาบาลเครือข่ายไม่เสียค่าจนถึงสิ้นสุด การรักษายกเว้น กลุ่มโรคและบริการ 15 ประเภท</li> <li>1. โรคจิต ยกเว้นกรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลารักษาไม่เกิน 15 วัน</li> <li>2. โรคหรือประสบอันตราย อันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด</li> <li>3. โรคเกี่ยวกับ ที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาล</li> <li>4. การทำไตเทียมแบบล้างโลหิต ยกเว้นกรณีไตวาย</li> </ol>	<p><u>เงื่อนไข</u> - ได้รับทันทีเมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงาน</p> <p><u>สิทธิ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 35,000 บาท ต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง โดย</li> <li>- นำใบเสร็จรับเงินมาเบิกคืน จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานประกันสังคม</li> <li>- ถ้าใช้ใบส่งตัว ( กท.44 ) ไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ทางโรงพยาบาลจะเรียกเก็บเงินโดยตรง จากสำนักงานประกัน</li> </ol>

ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน  
(ต่อ)

กองทุนประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทน

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน	กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
<p>5. การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบกพร่องชี้ทางการแพทย์</p> <p>6. การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง</p> <p>7. การรักษาภาวะมีบุตรยาก</p> <p>8. การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ</p> <p>9. การตรวจใด ๆ ที่เกินความจำเป็นในการรักษาโรคนั้น</p> <p>10. การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ</p> <p>11. การเปลี่ยนเพศ</p> <p>12. การผสมเทียม</p> <p>13. การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น</p> <p>14. ทันตกรรม ยกเว้นกรณีเจ็บพลันซึ่งต้องทำ</p> <p>15. แวนตาและเลนส์เทียม</p> <p>2. กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน (ภายใน 72 ชั่วโมง) สามารถรักษาในสถานพยาบาลอื่นได้โดยทดรองจ่ายเงินไปก่อน แล้วนำใบเสร็จรับเงินเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมในอัตราที่กำหนด คือ</p>	<p>2. ค่าทดแทน ร้อยละ 60 ของค่าจ้าง รายเดือน ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,000 บาทแต่ไม่เกินเดือนละ 6,000 บาท กรณีไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 1 ปี</p>

ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน (ต่อ)

กองทุนประกันสังคม	กองทุนเงินทดแทน
<p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน</p>	<p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p>
<p>ผู้ป่วยนอก - ไม่เกิน 200 บาทต่อครั้ง ไม่เกิน 400 บาทต่อปี ( ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจวิเคราะห์จ่ายเพิ่มอีกครั้งละ 150 บาท</li> <li>- เย็บแผลจ่ายเพิ่มอีกครั้งละ 150 บาท</li> </ul> <p>ผู้ป่วยใน ( ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จ่ายค่ารักษาพยาบาล ไม่เกินวันละ 1,200 บาท</li> <li>- ในกรณีมีการผ่าตัดใหญ่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง จ่าย 6,000 บาทต่อครั้ง</li> <li>- ในกรณีผ่าตัดใหญ่เกิน 2 ชั่วโมง จ่าย 10,000 บาทต่อครั้ง</li> <li>- ค่าห้อง ค่าอาหาร ไม่เกินวันละ 700 บาทฟรี ในกรณีต้องรักษาในห้อง ICU จ่ายไม่เกินวันละ 2,000 บาท</li> <li>- ในกรณีไม่มีการตรวจรักษาด้วยคลื่นหรือเอกซเรย์ด้วยคอมพิวเตอร์จ่ายให้ไม่เกินครั้งละ 4,000 บาท</li> </ul>	



ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน  
(ต่อ)

กองทุนประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทน

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน	กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
<p>- ในกรณีต้องส่งตัวผู้ป่วย ไปรักษาตัวที่อื่นเบิกค่าพาหนะในอัตรา ดังนี้ ภายในเขตจังหวัดเดียวกัน จ่ายค่ารถพยาบาลไม่เกิน 500 บาทต่อครั้งและค่ารถยนต์รับจ้างหรือรถส่วนบุคคล 300 บาทต่อครั้ง</p> <p>ในกรณีข้ามเขตจังหวัดจ่ายเพิ่มจากที่กล่าวมีอีกตามระยะทางกิโลเมตร 90 สตางค์</p> <p>3. กรณีอุบัติเหตุ ไม่อาจเข้ารับรักษาพยาบาลหลักในโรงพยาบาลที่ระบุในบัตรได้</p> <p>- เข้ารักษาใน โรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ไม่จำกัดวงเงินภายใน 72 ชั่วโมงแรก ไม่นับวันหยุดราชการ หลังจาก 72 ชั่วโมงแรกไปแล้วโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย</p> <p>- ถ้าเข้ารับรักษาในโรงพยาบาลเอกชนให้เบิกได้ เฉพาะกรณีผ่าตัดใหญ่ ภายใน 72 ชั่วโมงแรกในวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท หลังจากนั้นโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักจะเป็นผู้รับผิดชอบ</p> <p>4. เงินทดแทน การขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วันต่อครั้งและรวมกันไม่เกิน 90 วันต่อครั้งและรวมกันไม่เกิน 180 วันต่อปี</p>	<p>3. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน</p> <p>กรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะและกรณีทุพพลภาพตามมาตราฐานที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดไม่เกิน 20,000 บาท</p> <p>4. ค่าทดแทน ร้อยละ 60 ของค่าจ้าง กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตามระยะเวลาที่กฎหมายหนด</p>

ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน  
(ต่อ)

กองทุนประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทน

<p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน</p>	<p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p>
<p>เว้นแต่โรคเรื้อรังได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 365 วัน 5. ค่าสูญเสียอวัยวะ ไม่มี</p>	<p>แต่ไม่เกิน 10 ปี 5. ค่าสูญเสียอวัยวะ ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี</p>
<p>ทุพพลภาพ</p>	<p>ทุพพลภาพ</p>
<p><u>เงื่อนไข</u> - ได้สิทธิ เมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเข้ารับบริการทางการแพทย์และคณะกรรมการแพทย์และคณะกรรมการแพทย์มีความเห็นว่าเป็นผู้ทุพพลภาพ</p> <p><u>สิทธิ</u> - ให้เงินทดแทนการขาดรายได้ครั้งหนึ่งของค่าจ้าง ตลอดชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เบิกค่ารักษาพยาบาลในระหว่างทุพพลภาพได้ตามจริง แต่ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท</li> <li>- ให้เงินสงเคราะห์ทายาทอีกจำนวน เดือนครั้งของค่าจ้าง เฉพาะผู้ที่ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป</li> </ul>	<p><u>เงื่อนไข</u> - ได้สิทธิทันทีเมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานและผลการประสบอันตรายเป็นเหตุทุพพลภาพ</p> <p><u>สิทธิ</u> - ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000 บาท</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง รายเดือนไม่เกิน 10 ปี</li> </ul>

ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน  
(ต่อ)

กองทุนประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทน

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน	กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
<b>ตาย</b>	<b>ตาย</b>
<p><b>เงื่อนไข</b> - ได้รับสิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย</p> <p><b>สิทธิ</b> 1. ค่าทำศพ 30,000 บาท</p> <p>2. เงินสงเคราะห์ทายาทอีก จำนวนเดือนครึ่งของค่าจ้าง เฉพาะผู้ที่ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป</p>	<p><b>เงื่อนไข</b> - ได้รับสิทธิทันที เมื่อนายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน</p> <p><b>สิทธิ</b> 1. ค่าทำศพ หนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>2. ค่าทดแทน ทายาทได้รับร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลา 8 ปี</p>
<b>คลอดบุตร</b>	<b>คลอดบุตร</b>
<p><b>เงื่อนไข</b> - ได้สิทธิเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วันภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันคลอดบุตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คลอดสถานพยาบาลใดก็ได้</li> <li>- คลอดแบบปกติ หรือ คลอดแบบผ่าตัดก็ได้สิทธิเท่ากัน</li> <li>- แท้งก่อนคลอด และ ระยะเวลาตั้งครรภ์ ไม่ถึง 28 สัปดาห์ ไม่มีสิทธิได้รับค่าบุตร ต้องไปรับสิทธิกรณีเจ็บป่วย</li> </ul> <p><b>สิทธิ</b> - ค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายครั้งละ 4,000 ครั้งละ 4,000 บาท แต่ไม่เกิน 2 ครั้ง ( รวมถึงคู่สมรสผู้ประกันตนชาย )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินสงเคราะห์เหมาจ่ายครั้งหนึ่งของค่าจ้างผู้ประกันตนหญิง</li> </ul>	- ไม่มี

ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน  
(ต่อ)

กองทุนประกันสังคม	กองทุนเงินทดแทน
กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน	กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
กรณีสงเคราะห์บุตร ขราภาพ และว่างงาน	กรณีสงเคราะห์บุตร ขราภาพ และว่างงาน
มีแนวโน้มที่จะนำมาใช้ในอนาคตนี้	ไม่มีแนวโน้มจะนำมาใช้

**มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม  
ตามหลักกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย**

ปัจจุบันปัญหาการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตลอดจนถึงแก่ชีวิตของลูกจ้างได้ทวีความรุนแรงและเพิ่มมากขึ้นทุกขณะตามสถานะเศรษฐกิจที่ขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็วจากการนำระบบการผลิตของเทคโนโลยีอันทันสมัยมาใช้ การประสบอันตรายจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม เป็นการสูญเสียและกระทบกระเทือนต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ อาทิฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการต้องสูญเสียกำลังงานการผลิต ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักรที่ชำรุดเสียหาย ฝ่ายรัฐบาลต้องสูญเสียงบประมาณแผ่นดินในการจัดสวัสดิการให้การดูแลรักษาพยาบาลหรือฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่งผลต่อปัญหาด้านงบประมาณ เศรษฐกิจและความมั่นคงประเทศ ส่วนฝ่ายลูกจ้างที่ประสบอันตรายนั้น ได้รับความสูญเสียทั้งร่างกายและจิตใจส่งผลกระทบทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะกรณีที่ต้องพิการหรือทุพพลภาพ อีกทั้งครอบครัวต้องได้รับความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้ที่จะนำมาจุนเจือครอบครัว

จากการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ( พ.ศ. 2504 - 2509 ) เป็นต้นมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ( พ.ศ. 2504 - 2544 ) ซึ่งเป็นแผนพัฒนา ฯ ฉบับปัจจุบัน ได้นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศ กล่าวคือได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากการขยายตัวของภาคเกษตรกรรมมีข้อจำกัด เช่น ปัญหาที่ดินไม่พอทำกิน ผลผลิตไม่แน่นอน ต้นทุนการเกษตรสูงขึ้น มูลค่าราคาสินค้าทางการเกษตรไม่สัมพันธ์กับอัตราค่าครองชีพเป็นต้น เพื่ออุดหนุนอุดหนุนเกษตรกรจึงหารายได้จากการทำงานนอกภาคเกษตร ทั้งในรูปแบบชั่วคราวและถาวร ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมมีข้อได้เปรียบในการเลือกผลิตสินค้า เพื่อป้อนตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ อีกทั้งรัฐบาลให้ความสำคัญให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้าน ภาษีอากรแก่กิจการ ภาคอุตสาหกรรม ข้อจำกัดของภาค

เกษตรกรรมและข้อได้เปรียบของภาค อุตสาหกรรมดังกล่าว ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมมีรายได้แน่นอนกว่า เป็นผลให้แรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

กิจการอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาระบบการผลิตอย่างรวดเร็วนี้ นอกจากจะทำให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจคือ ทำให้มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของชาติ เพิ่มขึ้นและทำให้มีการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น จากการ เปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางเศรษฐกิจดังกล่าว ส่งผลโดยตรงต่อการก่อให้เกิดปัญหาตามมา คือ เกิดความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ ปัญหาการปรับตัวเข้าสู่ระบบงานอุตสาหกรรม ปัญหาความไม่เสมอภาคในการรับบริการสังคม ปัญหาแรงงานอพยพย้ายถิ่น และปัญหาการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน การบาดเจ็บล้มตายของผู้ใช้แรงงาน สาเหตุจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมประการหนึ่ง การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์การทำงานของผู้จ้างประการหนึ่ง และเกิดจากความผิดพลาดของระบบการจัดการ ทำให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานต้องอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายอีกประการหนึ่ง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองดูแล และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ให้ได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้องทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งในเรื่องของแรงงานภาคอุตสาหกรรมนี้มีหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอยู่หลายองค์กร รวมทั้งมีกฎหมายที่บัญญัติถึงการให้ความคุ้มครองดูแล ให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายของรัฐ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งก่อนอื่นขอให้นิยามความหมายของงานอุตสาหกรรม ดังนี้

“ อุตสาหกรรม ” ซึ่งปทานุกรม กรมตำรา กระทรวงธรรมการ ( กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ) ได้ให้คำนิยามไว้ หมายถึง “ การทำสิ่งของเพื่อให้เป็นสินค้า ” <sup>1</sup>

“ อุตสาหกรรม ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 ได้ให้คำนิยามไว้เช่นเดียวกันว่า หมายถึง “ อุตสาหกรรมคือการทำสิ่งของเพื่อให้เป็นสินค้า ” <sup>2</sup>

<sup>1</sup> ปทานุกรม กรมตำรา กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ) พ.ศ. 2470 .

<sup>2</sup> พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 .

“ กิจการอุตสาหกรรม ” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2505 หมายถึง “ กิจการอุตสาหกรรม การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง การขนส่ง และการจัดให้ความสะดวกหรือการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วย ”<sup>3</sup>

“ อุตสาหกรรม ” หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานหรือเครื่องจักรทำการเปลี่ยนแปลง หรือแปรสภาพของวัตถุดิบหรือวัสดุสำเร็จรูปให้เป็นผลิตภัณฑ์สำหรับประชาชนอุปโภค รวมตลอดจนถึงกิจกรรมซึ่งให้บริการความสะดวกสบายแก่ประชาชน<sup>4</sup>

ประกาศกระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามคำในข้อ 2 และข้อ 4 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 หมวดที่ 1 การใช้แรงงานทั่วไป

“ งานอุตสาหกรรม ” หมายความว่า

ก. การทำเหมืองแร่ เหมืองถ่านหิน หรือ กิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการขุดค้นแร่ ธาตุ หรือทรัพยากรธรณีอื่น

ข. การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลง และการจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอื่น

ค. การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า แก๊ส หรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานงานก่อสร้างหรือโครงสร้างนั้น ๆ

ง. กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด<sup>5</sup>

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าความหมายของ “ อุตสาหกรรม ” ในปัจจุบันมีความหมายกว้างขวางมากแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ประการแรกความหมายอย่างแคบ หมายถึง การผลิตหรือแปรสภาพของวัสดุสิ่งของให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อการค้า โดยมีโรงงานเป็นที่ทำการผลิต

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2505 .

<sup>4</sup> นิคม จันทวิฑูร. คำบรรยายวิชากฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2515 , หน้า 4 .

<sup>5</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 และ ข้อ 4 .

( Manufacturing industry ) และประการที่สอง หมายถึงกิจการต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยใช้เงินลงทุนและแรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์หรือผลบริการในเชิงการค้า ดังนั้น “ อุตสาหกรรม ” จึงหมายถึงการทำสิ่งของเพื่อให้เป็นสินค้าหรือการผลิตผลที่ออกมามีมูลค่าเพิ่มในทางเศรษฐกิจ ( Value added ) โดยแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ จำแนกตามวัสดุที่นำมาใช้ในการผลิต กรรมวิธีหรือขบวนการผลิตตามลักษณะของลักษณะผลิตภัณฑ์ และขนาดของกิจการอุตสาหกรรม จากนิยามความหมาย และบทวิเคราะห์ศัพท์ของ “ งานอุตสาหกรรม ” และจากถ้อยคำตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่างานอุตสาหกรรมนั้น หมายความว่างานที่เกี่ยวกับงานด้านการผลิต ประกอบ แปรสภาพ ซ่อมบำรุงวัตถุ หรือทรัพย์สิน หรืองานด้านการก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง รื้อถอน อาคารสถานที่ไม่ว่าจะเป็นทางน้ำ ทางบก อุโมงค์ หรือทางอากาศ รวมทั้งงานการทำเหมืองแร่ด้วย แต่ไม่หมายความถึงงานอันเกี่ยวกับงานด้านเกษตรกรรม หรือเพาะปลูก ซึ่งงานด้านการเกษตรกรรมได้มีการจัดแบ่งไว้เป็นกิจการต่างหาก

จากการศึกษาโดยผู้เขียนเองพบว่าประเทศไทย ได้เริ่มต้นพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2504 เป็นแนวทาง ซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นตลอดมาเมื่อเทียบกับภาคการเกษตร โดยดูได้จากสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เครื่องชี้ระดับพัฒนาเศรษฐกิจที่เห็นได้คือความเจริญทางอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึงการที่ประเทศมีกิจกรรมด้านอุตสาหกรรมมากกว่ากิจกรรมด้านเกษตรกรรม

จากการพัฒนาประเทศ ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของเศรษฐกิจโลก ที่มีการผันแปรไปตามองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ผลจากการพัฒนาที่ผ่านมาเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากการขยายตัวของการผลิตภาคเกษตรของประเทศมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ต้องพึ่งพาดีนฟ้าอากาศ ทำให้ผลผลิตไม่แน่นอน ต้นทุนการเกษตรสูงขึ้น และมูลค่าราคาของสินค้าทางเกษตรไม่ได้สูงขึ้นตามค่าครองชีพอื่น ๆ ในทางตรงกันข้าม การขยายตัวภาคอุตสาหกรรมมีข้อได้เปรียบในการเลือกผลิตสินค้าเพื่อป้อนทั้งตลาดภายในและต่างประเทศ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และข้อได้เปรียบของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว ทำให้มีการเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น เป็นผลให้แรงงานแปรเปลี่ยนไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ปัญหาที่ประเทศแปรเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมต้องประสบคือปัญหาความไม่เป็น



ธรรมในการกระจายรายได้ ความไม่เสมอภาคในการรับบริการทางสังคม ปัญหาการปรับตัวเข้าสู่ระบบงานแบบอุตสาหกรรม ปัญหาแรงงานซึ่งไม่ว่าจะเป็นปัญหาการอพยพย้ายถิ่น หรือปัญหาที่ประสบจากการทำงานโดยเฉพาะการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการดำรงชีวิตและจากการทำงาน

การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และทางอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาระบบการผลิตอย่างรวดเร็วเช่นนี้ นอกจากจะทำให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจ คือ ทำให้มีการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ยังเป็นผลโดยตรงต่อการบาดเจ็บล้มตายของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานและความเสียหายทางทรัพย์สินอันเนื่องมาจากการอุบัติเหตุในโรงงาน หากรัฐไม่มีมาตรการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน และมีผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศด้วย เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการผลิต และถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการขยายตัวทางอุตสาหกรรมประการหนึ่งแล้ว อีกประการหนึ่งเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานของลูกจ้าง และที่สำคัญเกิดจากการผิดพลาดของระบบการจัดการที่ทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย การประสบอันตรายในอุตสาหกรรม เป็นการสูญเสียและกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ นายจ้างต้องสูญเสียเงินค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าซ่อมแซมเครื่องจักร ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกหัดคนงานใหม่ การผลิตอาจต้องลดต่ำกว่าปกติ ฯลฯ ทางด้านลูกจ้างสูญเสียชีวิตหรือประสิทธิภาพในการทำงาน สูญเสียวันทำงานและค่าจ้างระหว่างเจ็บป่วย หากประสบอันตรายนั้นถึงแก่พิการ หรือทุพพลภาพก็สูญเสียอนาคต และที่สำคัญที่สุดก็คือการสูญเสียกำลังความสามารถในการผลิตของชาติในส่วนตัว การประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย หรือทุพพลภาพนั้น ไม่สามารถวัดให้เห็นมูลค่าแน่นอนว่ามีจำนวนมากเท่าใด แต่ก็พอประมาณได้บ้าง เช่น ในการประสบอันตรายจนผู้ประสบอันตรายถึงแก่พิการ หรือทุพพลภาพย่อมหมายถึงว่า ได้เกิดการสูญเสียความสามารถในกำลังการผลิตเท่ากับระยะเวลาที่ผู้ประสบอันตรายนั้นจะยังมีความสามารถทำงานต่อไปได้ ซึ่งจะมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับอายุความสามารถในการทำงานของบุคคลผู้นั้น แม้ว่าจะได้ให้คนงานอื่นที่มีความสามารถเท่าเทียมกันมาแทนก็ตาม กำลังความสามารถในการผลิตของผู้พิการ หรือ ทุพพลภาพนี้ก็ต้องลดลงหรือสูญเสียไป โดยที่แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เมื่อเกิดการประสบอันตรายขึ้นจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต้องลดลงหรือไม่สามารถจะทำงานต่อไปได้ จึงนับได้ว่าเป็นการ

สูญเสียต่อการผลิตของประเทศ นอกจากนี้ยังจะต้องเป็นภาระของสังคมที่ต้องเล็งดูเอาใจใส่ผู้ประสบอันตราย ที่ถึงแก่ พิการหรือ ทูพพลภาพไม่อาจทำงานต่อไปได้อีกด้วย ประเทศต่าง ๆ จึงได้พยายามค้นคว้าและศึกษาหาวิธีการที่จะป้องกันการประสบอันตรายต่าง ๆ ให้มีจำนวนลดน้อยลงหรือมิให้เกิดขึ้น การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานจำเป็นต้องทราบสาเหตุที่กระทำให้ประสบอันตรายที่สำคัญ ๆ ซึ่งจะศึกษาได้จากรายละเอียดของการประสบอันตรายในแต่ละอุตสาหกรรมหรืออาชีพที่สำคัญ ๆ ซึ่งช่วยให้นายจ้างและคนงานได้ทราบข้อเท็จจริงและร่วมกันป้องกันการเสี่ยงต่ออันตราย นอกจากนี้ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ตรวจความปลอดภัย สนใจต่อการเสี่ยงอันตรายที่อาจจะมองข้ามไปได้ และเร่งให้มีการปรับปรุงเครื่องจักรและแบบของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและความปลอดภัยยิ่งขึ้น

ดังนั้นเพื่อความชัดเจนจึงขอกล่าวหรือชี้ให้เห็นถึงปัญหาของการพัฒนาอุตสาหกรรม **ผู้นำ**ไปสู่มาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ในประเทศที่เริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมโดยเฉพาะประเทศไทยต้องอาศัยแรงงานจากชนบท ซึ่งไม่คุ้นเคยกับเครื่องมือเครื่องจักร และวิธีการทำงานในโรงงาน การประสบอันตราย หรืออุบัติเหตุในการทำงานรวมทั้งโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ อันเกิดจากการประกอบกิจการอุตสาหกรรมจะมีอัตราสูงมากกว่าปกติ และนับว่าะยังมีสถิติที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปเมื่อประสบอุบัติเหตุ นั้นมากกว่าจำนวนเงินทดแทนที่จ่ายให้แก่คนงานลูกจ้างหรือทายาท ความสูญเสียของเศรษฐกิจเนื่องจากลูกจ้างประสบอันตรายนั้นมีหลายประการ เช่น เสียผลงานที่ลูกจ้างคนงานนั้นทำเครื่องมือ เครื่องจักรชำรุดเสียหาย ผลเสียจากการหยุดชะงักของลูกจ้างคนงาน และการหยุดงาน นอกจากนี้ยังมีความยังมีความสูญเสียทางอ้อมที่ไม่สามารถมองเห็นได้เป็นตัวเงินอีก ด้วย เหตุนี้จึงเห็นว่าการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมจำเป็นจะต้องมีมาตรการเพื่อลดอุบัติเหตุ อุบัติภัยและส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มิฉะนั้นแล้วต้นทุนที่มีอยู่อย่างจำกัด และลูกจ้างคนงานที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมา จะต้องสูญเสียไปเนื่องจากอุบัติเหตุ หรือโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานอันเกิดจากวัตถุมีพิษ เคมี ภัณฑ์ และมลพิษในสถานประกอบการอุตสาหกรรม อันเป็นผลมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุสัญญาฉบับที่ 155 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2524 ( Occupational safety and health , 1981 ) ข้อเสนอนี้ฉบับที่ 31 การป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2472 และข้อแนะนำฉบับที่ 97 การคุ้มครองสุขภาพของคนงาน พ.ศ.2496 และจากปัญหาการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหรือโรคภัยต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน จากการสำรวจ

ของภาครัฐ โดยกรมแรงงาน ปรากฏว่าลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานอุตสาหกรรมมีจำนวนมาก ซึ่งกรมแรงงานได้จัดรวบรวมประเภทของโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการทำงานภาคอุตสาหกรรมดังนี้

### ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
<b>1. โรคอันเกิดจากสารพิษ</b>	
1. ตะกั่ว	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว
2. พรอท	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับพรอทหรือสารประกอบของพรอท
3. สารหนูหรือก๊าซอาร์ซีน	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับสารหนูหรือสารประกอบของสารหนู
4. แคดเมียม	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับแคดเมียมหรือสารประกอบของแคดเมียม
5. แมงกานีส	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับแมงกานีสหรือสารประกอบของแมงกานีส
6. ฟอสฟอรัส ก๊าซฟอสฟีน หรือจากปฏิกิริยาปฏิกิริยาโคลิเนสเตอเรสของสารประกอบอินทรีย์ของฟอสฟอรัส	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับฟอสฟอรัสหรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
7. ตัวทำละลายที่เป็นอินทรีย์สาร (n-hexane , cabon tetrachloride , trich oroethane , trichloroethy - lene,benzene,xyline และอื่น ๆ )	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับตัวทำละลายที่เป็นสารอินทรีย์สาร
8. ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับผลจากการเผาไหม้หรือแหล่งกำเนิดอื่นของก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์
9. ก๊าซไฮโดรเจนซัลไฟด์	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับก๊าซไฮโดรเจนซัลไฟด์ปริมาณมาก
10. Nitrous fumes (รวมทั้ง Silo filler's disease )	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับ Nitrous fume และออกไซด์ของไนโตรเจนปริมาณมาก
11. Nitriles, hyorogen cyanide หรือเกลือของ hydrogen cyanide ที่ละลายน้ำได้	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับสารเคมีที่มีกลุ่ม-CN ผสมอยู่ รวมทั้งสารเคมีกำจัดศัตรูพืชบางชนิดด้วย

## ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (ต่อ)

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
12. ก๊าซ Phosgene	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับฟอสจีนในปริมาณมาก รวมทั้งการสัมผัสฟอสจีนที่เกิดจากการสลายตัวของสารประกอบที่มีคลอรีนโดยการเผาไหม้
13. สารพิษอย่างอื่น	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับสารพิษในรูปของก๊าซไอระเหย ละออง Fumes และฝุ่น
<b>2. โดยการติดเชื้อ</b>	
1. Psittacosis Virus ( เชื้อไวรัสในสัตว์ประเภทนก ทำให้เกิดโรคคล้ายไขหวัด )	ที่ซึ่งมีการติดต่อกับสัตว์ประเภทที่เป็นโรคจากเชื้อโรคประเภทนี้ หรือวัสดุที่มีเชื้อโรคนี้ปะปนอยู่
2. Staphylococcus aureus, sal-monella organisms , Hapalitis B Virus (ทำให้เกิดโรคตับอักเสบ)	ที่ซึ่งสภาพของงานมีการติดต่อกับเชื้อโรคเหล่านี้ และมีความจำเป็นที่จะต้องมี 1. การรักษา การพยาบาล การตรวจร่างกาย หรือการสัมผัสผู้ป่วย หรือ 2. การวิเคราะห์ การทดสอบ เนื้อเยื่อ หรือน้ำภายในร่างกายของผู้ป่วย 3. การวิจัย เชื้อโรค ประเภท Salmonellae, Staphylococci หรือ Hepatis B Virus
3. จุลชีพ ประเภท Brucella ( Undulant fever= โรคซึ่งเกิดจากเชื้อ Brucella )	ที่ซึ่งมีการสัมผัสกับสัตว์ ซากสัตว์ หรือผลิตภัณฑ์จากเชื้อ Brucella
4. Tuberculin bacillus (เชื้อวัณโรค)	ที่ซึ่งสภาพของงานมีการติดต่อกับเชื้อวัณโรค 1. การรักษา การพยาบาลหรือการตรวจร่างกายของผู้ป่วย หรือ

## ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (ต่อ)

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
	<p>2. การวิเคราะห์ การทดสอบเนื้อเยื่อหรือน้ำภายในร่างกายของผู้ป่วย</p> <p>3. การวิจัยเชื้อวัณโรคโดยคนงานผู้ซึ่ง</p> <p>3.1 เมื่อเริ่มเข้าทำงาน หรือหลังจากที่หยุดจากงานประเภทที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นในบทบัญญัตินี้เป็นเวลามากกว่าหนึ่งปี เมื่อเริ่มเข้าทำงานใหม่อีกครั้งนั้นไม่ได้เป็นวัณโรค และ</p> <p>3.2 ในช่วงหกเดือนแรกหลังจากที่เข้าทำงานแล้วไม่ได้เป็นวัณโรค ( ยกเว้นการเป็นวัณโรคระยะแรกเริ่ม โดยการทดสอบ Tuberculin test ได้ผลลบ ในระหว่างที่ทำงานอยู่ ) ในกรณีของคนงานที่เคยได้รับค่าชดเชยเนื่องจากการเป็นวัณโรคนั้น แม้ว่า ต่อมาจะเป็นวัณโรคอีกหลังจากที่ไม่แสดงอาการแล้ว และยังคงไม่แสดงอาการอยู่เป็นเวลาสามปีติดต่อกัน หรือนานกว่านั้นไม่ถือว่าเป็นผลเนื่องมาจากความเจ็บป่วยครั้งแรกนอกเสียจากว่าคนงานยังคงทำงานตามประเภทที่ได้ระบุไว้ข้างต้น หรือ คณะกรรมการเห็นว่า การเป็นวัณโรคครั้งต่อ ๆ มา เป็นผลโดยตรงจากครั้งที่ได้รับการจ่ายค่าชดเชยไปแล้ว</p>
3.โรคนิวโมโคนีโอซิส (โรคปอดซึ่งเกิด)	จากฝุ่น )
โรคซิลิโคซิส	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับฝุ่นซิลิกาที่ฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศรวมทั้งการทำ Metaliferous mining และการทำเหมืองถ่านหิน

## ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (ต่อ)

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
โรคแอสเบสโตซิส	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวกับฝุ่นแร่ใยหินซึ่งฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ
โรคนิโมโคนีโอซิสประเภทอื่น ๆ	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวกับฝุ่นถ่านหิน ฝุ่นแร่แบรล เลี่ยมฝุ่นทั้งตะเอนคาร์ไบด์ ฝุ่นอลูมินัมหรือฝุ่นอื่นๆ ซึ่งเป็นที่รู้กันว่าทำให้เกิดเนื้อเยื่อฝักฝืดขึ้นในปอดซึ่งฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ
<b>4. โรคมะเร็ง</b>	
1. เนื้อร้ายของปอด ซึ่งสัมพันธ์กับโรคแอสเบสโตซิส	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับฝุ่นแร่ใยหินที่ฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ
2. เนื้อร้ายประเภท Mesothelioma มะเร็งของเยื่อหุ้มปอดและเยื่อหุ้มช่องท้อง	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับฝุ่นแร่ใยหินที่ฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ
3. เนื้อร้ายของกล่องเสียงหรือกรวยคอ	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับฝุ่นแร่ใยหินที่ฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ
4. มะเร็งของทางเดินอาหาร (รวมทั้งมะเร็งในระยะแรกของหลอดอาหาร กระเพาะอาหาร ลำไส้เล็ก ลำไส้ใหญ่ ไมรวมรุตวารหนัก โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งของมะเร็งในทางเดินอาหารหรือเซลล์วิทยาโครงสร้างของมะเร็ง	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับฝุ่นแร่ใยหิน ถ้าหากในระหว่างการทำงานเกี่ยวข้องกับฝุ่นแร่ใยหินครั้งแรก และการวินิจฉัยการผ่ามะเร็งของทางเดินอาหารนั้น ได้มีระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับฝุ่นแร่ใยหินรวม 20 ปี และการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบอาชีพที่ทำให้เกิดโรครื่น
5. มะเร็งระยะแรกของปอด	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้เป็นเวลา นาน 1. ฝุ่น คิวบิต ละออง ไอร์ระเหย อนุภาคและก๊าซซึ่งมีสารหนู โครเมียม นิเกิล หรือสารประกอบของสารเหล่านี้ปนอยู่

## ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (ต่อ)

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
	2. bis ( Chloromethyl ) ether หรือ 3. ฝุ่นแร่ยูเรเนียม หรือก๊าซเรดอน และธาตุอื่น ซึ่งเกิดจากการสลายตัวของมัน 4. อนุภาคของสารอินทรีย์ประเภท Polycyclic aromatic hydrocarbons
6. มะเร็งของโลหิตขาว หรืออาการก่อนการเป็นมะเร็งของโลหิตขาว	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องเป็นเวลานานกับ Benzene หรือรังสีแตกตัว (Ionizing radiation )
7. มะเร็งระยะแรกของผิวหนัง	ที่ซึ่งมีการทำงานแต่ละต้องสัมผัสเป็นเวลานานกับผลผลิตจากน้ำมันถ่านหิน สารหนู หรือ Cutting oils ที่ใช้ในการตัดกลึงโลหะ หรือการทำงานเกี่ยวข้องกับรังสีอัลตราไวโอเล็ตเป็นเวลานาน
9. มะเร็งระยะแรกของเยื่อบุตาในของกระเพาะปัสสาวะ ท่อลำเลียงปัสสาวะและไต	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับ beta-naphthylamine benzidine หรือ 4-nitrodiphenyl
10. มะเร็งประเภท Angiosarcoma ของตับ	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับ vinyl chloride monomer
5.โรคหรืออันตรายต่อหัวใจรวมทั้งหัวใจวายหัวใจเต้นไม่เป็นจังหวะ โรคของเยื่อหุ้มหัวใจ โรคของกล้ามเนื้อหัวใจ และโรคของเส้นเลือดหัวใจ	ที่ซึ่งคนงานถูกจ้างให้เป็นพนักงานดับเพลิง
โรคหืด	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับ 1. ฝุ่นไม้ซีดาร์แดง (Western and cedar ) หรือ 2. Isocyanates ในรูปของแก๊สหรือไอระเหย 3. ฝุ่น ไอ (fume) หรือไอระเหย ของสารเคมีอื่น ๆ หรืออินทรีย์วัตถุที่เป็นที่รู้กันว่าทำให้เกิดโรคหืด

## ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (ต่อ)

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
6. ถุงลม ปอด อักเสบเนื่องจากการแพ้ (รวมทั้งโรค Farmer's lung และ mushroom worker's lung )	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับจำพวกฝุ่นอินทรีย์วัตถุที่หายใจเข้าไปได้
7. การระคายเคืองระบบหายใจ	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับอย่างมากกับสารเคมีในรูปของก๊าซไอระเหย ละออง ไอหรือฝุ่น หรือวัตถุอื่นที่เป็นเหตุให้เกิดการระคายเคืองของระบบหายใจ
8. ไข้จากไอโลหะ (metal fume fever)	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับไอของสังกะสีหรือโลหะอื่น ๆ
9. โรค Fluorosis	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวกับ ฟลูออรีนหรือสารประกอบของฟลูออรีนในรูปของก๊าซหรืออนุภาคในอากาศที่มีความเข้มข้นสูง
10. การเสื่อมสมรรถภาพการได้ยินของประสาทหู หวักระตุกข้อต่ออักเสบ	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับเสียงดังเป็นระยะเวลานาน ที่ซึ่งมีการทำงานให้เกิดการเสียดทาน การถู หรือการกดทับ หวักระตุกข้อต่อ
11. ขอบและเอ็นอักเสบ	ที่ซึ่งมีการทำงานที่ต้องใช้แขน ขา มือและเท้าที่มีข้อและเอ็นอักเสบซ้ำซาก
12. Decompression Sickness ( ความเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการเข้าไปอยู่ในที่ที่มีความกดดันสูงแล้วออกสู่ที่ที่มีความกดดันต่ำอย่างกระทันหัน )	ที่ซึ่งมีการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันสูง
13. ผื่นผิวหนังอักเสบจากการสัมผัสและตะตอง Contact dermatitis	ที่ซึ่งทำงานต้องสัมผัสกับสารที่ทำให้เกิดการระคายเคือง สารที่ทำให้เกิดการแพ้ หรือสารที่กระตุ้นให้เกิดการแพ้ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการผื่นผิวหนังอักเสบจากการสัมผัส



## ตัวอย่างโรคหรืออาการที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน (ต่อ)

รายละเอียดและประเภทของโรค	รายละเอียดของกระบวนการผลิตหรืออุตสาหกรรม
14. การรบกวนการไหลเวียนโลหิตของ แขนขา	ที่ซึ่งทำงานเกี่ยวข้องอย่างมากกับ ความสั่นสะเทือน และความเย็นเป็นเวลานาน
15. อันตรายหรือโรคจากการแผ่รังสี 1. โรคจากรังสีแตกตัว 2. โรคจากรังสีไม่แตกตัว ก. ตาอักเสบ ผิวหนังชั้นนอกอักเสบ ข. ต้อกระจกหรืออันตรายต่อตาอื่น เนื่องมาจากความร้อน	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับรังสีแตกตัว  ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับรังสีอัลตราไวโอเล็ต ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องอย่างมากกับรังสีอินฟราเรด ไมโครเวฟ หรือแสงเลเซอร์
16. การกร่อนของฟันตัด ( ฟันดานหน้าที่ใช้กัด ) ( incisor teeth )	ที่ซึ่งมีการทำงานเกี่ยวข้องกับ ไอ หรือละอองของกรด

6

<sup>6</sup> อัมพร จุณณานนท์ . โรคหรืออาการที่เกิดขึ้นจากการทำงาน . กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย , 2528 , หน้า 1 - 7 .

จากตัวอย่างที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ายิ่งประเทศที่มีการพัฒนาไปสู่ระบบอุตสาหกรรมมากเพียงใด การขยายตัวทางอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาระบบการผลิตนอกจากจะทำให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการจ้างแรงงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมของชาติเพิ่มมากขึ้น ยังเป็นผลโดยตรงต่อการบาดเจ็บล้มตายของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานสภาพและปัญหาของแรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าว ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ด้านนายจ้างทำให้ค่าใช้จ่ายต้นทุนสูง สินค้าไม่มีคุณภาพ ประชาชนต้องซื้อสินค้าในราคาแพง ซึ่งเป็นกิจการที่ได้รับการส่งเสริมก็เท่ากับประชาชนเป็นผู้ช่วยออกค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็น ด้านลูกจ้างต้องทำงานหนัก ได้รับอันตรายจากสิ่งมีพิษหรือเคมีภัณฑ์ ทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ ปัญหาสภาพการทำงานของแรงงานมีผลเชื่อมโยงต่อปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมมนุษย์เรานอกจากความจำเป็นในด้านปัจจัย 4 แล้วยังต้องการความปลอดภัยในการทำงาน รัฐซึ่งเล็งเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรมนุษย์จึงต้องหาทางป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยจากการทำงาน เนื่องจากการทำงานกับเครื่องจักรเครื่องยนตกลไกนั้นย่อมมีโอกาสพลัดปลั่งเกิดการประสบอันตรายเป็นผลให้เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ชีวิต จึงจำเป็นต้องบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและเรื่องเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนไว้

ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการในการให้ความคุ้มครองดูแลแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตวิธีการการคุ้มครองลูกจ้าง จากการทำงานให้ได้รับความปลอดภัยสูงสุด คือ เป็นมาตรการการป้องกันและมาตรการเยียวยา กล่าวคือ ในกรณีที่ลูกจ้างต้องประสบอันตรายจากอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัย โรคภัยไข้เจ็บในการทำงาน จะต้องได้รับความคุ้มครองในประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย ซึ่งหมายถึงการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานคือกฎหมายประกันสังคม และการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ได้แก่กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวต่างเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้แรงงานให้ได้รับประโยชน์ทดแทนสูงสุด ซึ่งในทางปฏิบัติก็มีได้เป็นเช่นนั้นเนื่องจากยังให้ความคุ้มครองไม่ครอบคลุมทั่วถึง สาเหตุสืบเนื่องมาจากประเทศไทยได้รับอิทธิพลของกฎหมายแรงงานต่างประเทศซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมตลอดจนระบบเศรษฐกิจ สังคม ที่แตกต่างกับประเทศไทยตลอดจนกฎหมายดังกล่าวมีแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายที่แตกต่างกัน

การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม ที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาในบทนี้ จะเป็นการศึกษาถึงประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างของประเทศในกลุ่มอา

เขียน 2 ประเทศคือประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เนื่องจากเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุด เมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทย เพราะประเทศทั้ง 2 มีโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย ทั้งนี้จะได้ทำการศึกษาถึงการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนทั้งกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน

### 3.1 ประเทศมาเลเซีย

#### กฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย ได้เริ่มมีการกำหนดเงื่อนไข การบังคับใช้เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานรวมทั่วไป ทั้งผู้ทำงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือยกเว้นคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งกล่าวถึงการเจรจาตกลงร่วมกันระหว่าง สหภาพแรงงานและนายจ้าง และสัญญาจ้างแรงงานส่วนบุคคล การให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### ขอบข่ายกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย มีดังนี้

1. พระราชบัญญัติค่าจ้างและสภาพค่าจ้าง ค.ศ. 1947 ซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ปัจจุบันสภาพแรงงานมีทั้งหมด 5 สภาพด้วยกัน
2. พระราชบัญญัติจ้างแรงงาน ค.ศ. 1955 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี นอกจากนั้นยังกำหนดเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา เงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้หญิง
3. พระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน เด็กที่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติคือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี ส่วนคนหนุ่มคือคนที่มีอายุ 14 - 16 ปี พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ของบุคคลดังกล่าวไว้ด้วยซึ่งจะพิจารณาจากธรรมชาติของงาน เวลาทำงานและเวลาวันหยุดพักผ่อน นอกจากนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังได้กำหนดเงื่อนไขเป็นพิเศษเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของคนที่อยู่ในงานบริการสาธารณะ
4. พระราชบัญญัติคนงาน ( กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคนงานที่ทำงานบ้าน )
5. ประมวลกฎหมายแรงงานรวม ประมวลกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานสุขภาพของคนงานและความอิสระในการทำงาน การเรียกร้อง เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ฯลฯ
6. พระราชบัญญัติเกี่ยวกับโรงงานและเครื่องจักรกล ค.ศ. 1967
7. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ค.ศ. 1980

8. กฎหมายประกันสังคม ซึ่งออกมาในปี ค.ศ. 1969 ในรูปของกฎหมายประกันสังคม สำหรับลูกจ้าง และในปี ค.ศ. 1952 ประเทศมาเลเซีย ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนให้ กับลูกจ้าง

#### การกำหนดชั่วโมงทำงาน

พระราชบัญญัติแรงงานของประเทศมาเลเซีย ปี ค.ศ. 1955 กำหนดห้ามลูกจ้างทำงาน

1. มากกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่มีเวลาพัก
2. มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือเกินกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

กำหนดให้มีเวลาหยุดพักรับประทานอาหารไม่น้อยกว่าวันละ 45 นาที ในการทำงาน 8 ชั่วโมงติดต่อกัน หรือในกรณีที่วันใดมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงวันต่อ ๆ ไปอาจจะทำงานเกิน 8 ชั่วโมงได้แต่ไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวันหรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>7</sup>

#### วันหยุดประจำสัปดาห์

พระราชบัญญัติ แรงงานของประเทศมาเลเซีย กำหนดให้นายจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ ถ้าหากลูกจ้างขอให้หยุด 2 วันต่อสัปดาห์ วันที่สองจะต้องเป็นวันหยุดประจำของเดือนนั้น ภายใต้ระเบียบวันหยุดประจำสัปดาห์ ปี ค.ศ. 1955 ลูกจ้างที่ทำงานตามร้านภัตตาคาร จะได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้ 1 วัน ทุก ๆ สัปดาห์ ส่วนร้านค้าจะต้องปิดในวันศุกร์หรือวันอาทิตย์

#### วันหยุดประเพณี

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดประเพณี 5 วันตามปีปฏิทิน ตามที่ทางราชการกำหนด นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างกำหนด วันหยุดดังกล่าวได้ เมื่อวันหยุดประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนไปหยุดในวันต่อไป

#### วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติแรงงานประเทศมาเลเซียกำหนดการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังนี้

<sup>7</sup> แมงน้อย อินทรสุขพร . การศึกษาบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน . วิทยานิพนธ์ , คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2522 , หน้า 31 .

- นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 8 วันทำงาน หากลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งปี กรณีนี้ใช้กับลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างน้อยกว่า 2 ปี

- จ่ายให้ 12 วันทำงานในหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันกับนายจ้างคนเดิมสำหรับการทำงานตั้งแต่ 2 - 5 ปี และ

- 14 วันทำงานในหนึ่งปี ถ้าหากลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

นายจ้างอาจจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างน้อยกว่ากรณีดังกล่าวได้ หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่ครบปี ดังนั้นลูกจ้างจะต้องทำงานครบปีจึงจะได้รับสิทธิดังกล่าว มิฉะนั้นการหยุดพักผ่อนนั้นทั้งหมดจะถูกลดลง นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ยังกำหนดให้มีการจ่ายการลาป่วย การตรวจโรค ดังต่อไปนี้

กรณีเป็นการเจ็บป่วยธรรมดา

- ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ 14 วันในหนึ่งปีโดยได้รับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 2 ปี

- 18 วันในหนึ่งปีที่ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

กรณีเจ็บป่วยร้ายแรง

นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 66 วันในหนึ่งปี พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังกำหนดให้จ่ายวันหยุดตามประเพณีอีก 10 วันต่อปี

การคุ้มครองประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยและประสบอันตรายอุบัติเหตุในการทำงาน

พระราชบัญญัติสภาที่กำหนดค่าจ้างประเทศมาเลเซีย ค.ศ. 1947 อนุญาตให้เป็นไปตามที่สภากำหนดโดยอยู่ในการตัดสินใจของรัฐมนตรีแรงงาน ส่วนการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลไม่อยู่ในเงื่อนไขนี้ แต่ละสภาแรงงานประกอบไปด้วยผู้แทนนายจ้าง 5 คน ผู้แทนลูกจ้าง 5 คนและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 2 คน

ในการจ่ายค่าจ้างจะต้องตามที่กฎหมายกำหนด พระราชบัญญัติกำหนดให้จ่ายค่าจ้างลูกจ้างโดยผ่านทางธนาคาร และต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้างด้วย<sup>8</sup>

<sup>8</sup> ชีระ ศิริธรรมรักษ์. รายงานการวิจัยเรื่องการแก้ไขและปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานให้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2530 , หน้า 16 .

### การเลิกจ้าง

กฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลาน้อยกว่า 3 ปี ไม่มีสิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้างเพื่อลดคนงานที่มีมากเกินไป ต้องการ หรือเพื่อจัดองค์กรใหม่<sup>9</sup>

### กฎหมายเงินทดแทน

กฎหมายเงินทดแทนในประเทศมาเลเซีย บังคับใช้ในอุตสาหกรรมทุกชนิดยกเว้น อุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน โดยกฎหมายเงินทดแทนดังกล่าวมีลักษณะและหลักการคล้ายกับ กฎหมายประกันสังคม กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเงินประกันแก่องค์กร ซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลที่เรียกว่า Social security organization หรือ “SOCSO”

### ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

ผู้มีสิทธิตามกฎหมายนี้ ได้แก่ตัวลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างในกรณีเสียชีวิต ได้แก่

1. คู่สมรสตามกฎหมาย บุตรชายตามกฎหมาย หรือบุตรสาวตามกฎหมายที่ยังไม่สมรส

2. บุตรบุญธรรม ที่มีอายุครบ 16 ปีบริบูรณ์

3. บิดามารดา

4. ญาติ

### กฎหมายประกันสังคมของประเทศมาเลเซีย

( Social security organization )

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายประกันสังคมตั้งแต่ปี ค.ศ. 1969 ( พ.ศ.2512 ) โดยจัดตั้งองค์กรดำเนินการเรียกว่า “SOCSO” ซึ่งย่อมาจาก Social security organization และกฎหมายได้เริ่มบังคับใช้โดยทั่วไป ( General regulations ) ในปี ค.ศ. 1971 ( พ.ศ. 2514 )

“SOCSO” ดำเนินการ 2 โครงการคือ

1. โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน( Employment injury scheme )  
ครอบคลุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ( Occupational diseases )

<sup>9</sup> Malaysia , employment ordinance , 1994 .

2. โครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ ( Invalidity pension scheme ) ครอบคลุมกรณีทุพพลภาพ และการเสียชีวิตของผู้ประกันตน ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม การเป็นผู้ประกันตนจะเป็นโดยภาคบังคับ โดยกฎหมายบังคับใช้ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องเข้าโครงการเป็นผู้ประกันตน และลูกจ้างจะต้องมีรายได้เกินเดือนละ 2,000 R.M.<sup>10</sup>

ถ้าลูกจ้างมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 RM สามารถเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้ ถ้าลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนอยู่เดิม มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 RM ก็จะต้องเป็นผู้ประกันตนต่อไป

#### การส่งเงินสมทบ

ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม เงินสมทบจะต้องตั้งตั้งแต่เดือนแรกที่มีการจ้างงาน โดยชนิดของการส่งเงินสมทบแยกเป็น 2 ประเภทคือ

1. เงินสมทบที่ส่งเพื่อรับประโยชน์ทั้ง 2 โครงการ คือทั้งโครงการประกันสังคมการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ เงินสมทบจะจ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

2. เงินสมทบที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเดียว เพื่อการประกันเฉพาะการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน

1. ประโยชน์ทดแทนจากการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

( Benefits of employment injury insurance scheme )

ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนรวม 7 ประเภท คือ<sup>11</sup>

1.1 ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ( Medical benefits )

เมื่อผู้ประกันตนประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากการทำงาน สามารถเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐทุกแห่ง และคลินิกที่ผ่านการพิจารณา

<sup>10</sup> R.M. , Ringkit malaysia หมายถึง อัตราค่าเงินของประเทศมาเลเซียอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินริงกิตปัจจุบัน ณ วันที่ 12 ธันวาคม 2540 11.83 / ริงกิต ที่มา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

<sup>11</sup> SOCSO. Employment injury insurance scheme and invalidity pension scheme , 1992 .

จากคณะกรรมการการแพทย์แล้ว ผู้ประกันตนต้องแสดงตนโดยการยื่นแบบการรายงานอุบัติเหตุ เรียกว่า ฟอรม 21 หรือรายงานเมื่อพบว่าเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นไปตามระบบจ่ายตามใบเสร็จ ( Fee for service ) แต่การรักษาที่คลินิกนั้นผู้ประกันตนจะต้องรักษาต่อเนื่องกับคลินิกเดิมที่ไปรักษา จนกว่าจะสิ้นสุดการรักษาในโรคนั้น ๆ ถ้าไม่หาย จากโรค หรือมีความจำเป็นที่จะต้องส่งตัวไปรักษายังโรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น

ในกรณีที่มีการบาดเจ็บอย่างรุนแรง ( Serious injury ) ผู้ประกันตนจะต้องไปรักษา ยังโรงพยาบาลของรัฐที่ใกล้ที่สุด และหากจะต้องเข้ารับการรักษาด่วนในโรงพยาบาลก็จะได้อยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ ( Secound class ward ) และถ้าจำเป็นจะต้องได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ก็จะต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น

### 1.2 ประโยชน์ทดแทนจากเงินทดแทนการขาดรายได้ชั่วคราว

( Temporary disablement benefits )

เมื่อผู้ประกันตนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน โดยมีใบรับรองแพทย์ว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่า 4 วันขึ้นไป ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราวันละ 80 % ของค่าจ้างต่อวัน จนกระทั่งสิ้นสุดการรักษา การที่จะใช้สิทธิจะต้องให้แบบฟอร์มใช้สิทธิซึ่งเรียกว่าฟอรม 10 ร่วมกับใบรับรองแพทย์ซึ่งเป็นแบบใบรับรองแพทย์ที่ SOCSO กำหนด นอกจากนั้นผู้ประกันตนจะต้องแสดงหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น หลักฐานการประกันภัย

### 1.3 ประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ถาวร

( Permanent disablement benefits )

เมื่อคณะกรรมการแพทย์มีมติว่า ผู้ประกันตนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป คือสูญเสียสมรรถภาพของร่างกาย 100 % ก็จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นจำนวน 90 % ของรายได้รายวันของผู้ประกันตน ถ้าสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายต่ำกว่า 20 % ผู้ประกันตนก็จะได้รับเงินทดแทนเป็นเงินก้อนก็ได้ หรืออาจเลือกเป็นรับเงินในจำนวน 1 ใน 5 ของรายได้รายวันก็ได้ ดังนั้นก็จะได้รับเป็นรายเดือนไปตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าจะทำงานต่อได้ก็ตามก็ยังจะได้รับเงินทดแทนต่อไป

### 1.4 ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายสำหรับผู้ดูแล

( Constant attendance allowance )



ประโยชน์ทดแทนกรณีนี้ จ่ายให้กับผู้ประกันตนผู้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน อย่างถาวร หรือทุพพลภาพ ไม่สามารถช่วยเหลือดูแลตนเองในกิจการกิจวัตรประจำวันได้ ต้องได้รับการดูแลจากผู้อื่น จะได้รับเงิน 40 % ของอัตราค่าจ้างรายวัน แต่ไม่เกิน 250 RM. ต่อเดือน และถ้าต้องรับเป็นเงินก้อน ก็จะได้รับเป็นจำนวน 40% ของเงินบำนาญที่ควรได้รับทั้งหมด

#### 1.5 ประโยชน์ทดแทนให้กับผู้อยู่ในอุปการะ ( Dependant's benefits )

เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิตจากการทำงาน ผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนจะได้รับเงินในอัตรา 90 % ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน แต่ไม่น้อยกว่าวันละ 8 RM.

#### 1.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีเป็นเงินค่าทำศพ ( Funeral benefits )

ไม่ว่าจะเป็นการเสียชีวิตจากการทำงาน เสียชีวิตขณะรับประโยชน์ทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน หรืออยู่ในระหว่างการรับบำนาญกรณีทุพพลภาพ รวมทั้งการเสียชีวิต ก่อนอายุ 55 ปี แต่จ่ายเงินสมทบตามเงื่อนไขแล้ว ผู้จัดการศพได้รับเงินค่าทำศพเป็นเงิน 1,000 RM. โดยลำดับดังนี้

หญิงหม้าย , ชายหม้าย , บุตรชายคนโต , บุตรสาวคนโต และ บิดามารดา

ถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวข้างต้น ก็พิจารณาจ่ายให้กับผู้จัดการศพจริง ๆ โดยจ่ายให้เท่ากับจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 1,000 RM.

#### 1.7 ประโยชน์ทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ

( Rehabilitation benefits )

ผู้ประกันตนที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน หรือทุพพลภาพ จะได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งครอบคลุม

กายภาพบำบัด , อาชีวะบำบัด , สรีรบำบัด , การผ่าตัดเพื่อแก้ไขความพิการ , กายอุปกรณ์ และ อวัยวะเทียม และ อุปกรณ์ช่วยต่าง ๆ เช่นรถเข็น, ไม้ค้ำยัน ฯลฯ

ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพจะได้รับการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เช่น งานซ่อมแซมเครื่องไฟฟ้า, ตัดเย็บเสื้อผ้า ฯลฯ

#### 2. ประโยชน์ทดแทนจากการประกันโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ

( Benefits invalidity pension scheme )

การประกันสังคมของประเทศมาเลเซีย ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้ทุพพลภาพว่า ทุพพลภาพ หมายถึง “ การไร้สมรรถภาพอย่างถาวรของร่างกายหรือเป็นโรคเรื้อรังชนิดถาวรซึ่งผลกระทบให้ผู้ประกันตนเสื่อมสมรรถภาพ 1 ใน 3 ของสมรรถภาพที่บุคคลปกติควรมี ”

ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนรวม 6 ประเภท คือ <sup>12</sup>

2.1 ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ ( Invalidity pension ) หลักการจ่ายเงินบำนาญทุพพลภาพ ผู้ประกันตนจะต้อง

- อายุไม่น้อยกว่า 55 ปี สาเหตุของการทำให้ทุพพลภาพ จะต้องเกิดก่อนอายุ 55 ปี และเมื่อเกิดเหตุแล้วส่งผลให้เป็นผู้ว่างงานตลอดไป

- เป็นผู้ที่ยังคงสมรรถภาพการแพทย์มีมติให้เป็นผู้ทุพพลภาพ

- ตรวจร่างกายพบว่าอาการที่ทำให้ทุพพลภาพจะไม่ดีขึ้น

อัตราการจ่ายเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ จ่ายให้ 50 - 60 % ของอัตราค่าจ้างรายเดือนของผู้ประกันตนก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ และไม่ต่ำกว่า 171.43 RM. ต่อเดือน ให้บำนาญนี้ตลอดไปตราบเท่าที่ยังคงสภาพการเป็นผู้ทุพพลภาพอยู่ และหากเสียชีวิตก็จะเปลี่ยนเป็นเงินบำนาญแก่ผู้อยู่ในอุปการะแทน

2.2 ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพ ( Invalidity grant ) เมื่อผู้ประกันตนมีคุณสมบัติไม่ควรตามหลักเกณฑ์ของการเป็นผู้ทุพพลภาพ และส่งเงินสมทบเกินกว่า 12 เดือน ก็จะได้รับเงินสมทบคืนพร้อมดอกเบี้ย ( เงินสมทบที่คำนวณเป็นทั้งของที่นายจ้างส่งและผู้ประกันตนส่งรวมกัน )

2.3 ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ดูแล ( Constant attendance allowance ) ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพอย่างรุนแรง ซึ่งคณะกรรมการการแพทย์มีมติว่าจำเป็นจะต้องมีผู้ดูแลและผู้ดูแลจะได้รับเงินเป็นจำนวน 40% ของอัตราเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพผู้ประกันตนจะได้รับ แต่ไม่เกินเดือนละ 500 RM.

2.4 ประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะ

2.5 ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าจัดการศพ

2.6 ประโยชน์ทดแทนเพื่อเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพ

<sup>12</sup> Registration . Contribution and benefits. Social security organization of Malaysia . 1994 .

ทั้ง 2.4 , 2.5 และ 2.6 ได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกับโครงการประกันการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานดังกล่าวมาแล้ว<sup>13</sup>

### 3.2 ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

#### กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ รวมถึงงานด้านการเกษตร และในกิจการที่ดำเนินการเพื่อผลกำไรด้วย แต่ไม่บังคับใช้กับลูกจ้างรัฐบาล โดยได้มีการกำหนดคุ้มครองแรงงานในเรื่องของมาตรฐานแรงงานและสิทธิของสภาพแรงงาน แบ่งได้ดังนี้

การฝ่าฝืนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ , การฝ่าฝืนกฎหมายค่าครองชีพ , การไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี, การไม่จ่ายค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา, การไม่จ่ายค่าจ้างในเรื่องสิทธิและประโยชน์ การประสูติบุตรกรณีฉุกเฉินค่าภาษีอากร ค่าล่วงเวลาฯ, การฝ่าฝืนมาตรฐานในเรื่องการกำหนดความปลอดภัยในการทำงาน

#### สิทธิของสภาพแรงงาน แบ่งได้ดังนี้

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างและการสิ้นสุดการจ้าง, การปฏิบัติงานการทำงานนอกเหนือข้อตกลง , การเรียกร้องของสมาชิกสหภาพ การประท้วง และการถอดถอนกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิก, การปฏิเสธการเจรจาตกลง

#### การกำหนดชั่วโมงการทำงาน

ภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง สำหรับงานที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน หรือผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล หรือสำนักงานแพทย์ จะทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 5 วัน หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเท่ากับอัตราเฉลี่ยของการทำงานในแต่ละชั่วโมงของลูกจ้างอย่างน้อย 25 % สำหรับค่าล่วงเวลา หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับวันทำงานปกติเพิ่มอย่างน้อย 30% และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในกรณีฉุกเฉิน จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม กำหนดให้มีเวลาหยุดพักรับประทานอาหารไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

<sup>13</sup> เอกสารสรุปการศึกษาดูงานของประเทศมาเลเซีย ของคณะผู้ศึกษาดูงาน ฝ่ายวิชาการสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2537 .

### วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน ใน 1 สัปดาห์ ทุก ๆ 6 วันทำงานที่ต่อเนื่องกัน นายจ้างจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างตามข้อตกลงร่วมหรือกฎข้อบังคับที่กำหนดโดยรัฐมนตรี และนายจ้างจะต้องยินยอมให้ลูกจ้างเลือกวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอื่นเนื่องจากเป็นวันทางศาสนา นายจ้างยังมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งกรณีนี้กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเพิ่มอย่างน้อย 30 % ของค่าจ้างปกติเฉลี่ยต่อชั่วโมงของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามปกติ

### วันหยุดประเพณี

ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดตามประเพณี รวม 10 วันและรวมถึงวันที่กำหนดให้เป็นวันเลือกตั้งด้วย

### วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดให้นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีหากทำงานมาครบปี ไม่น้อยกว่า 5 วันทำงาน โดยค่าจ้างที่จ่ายในวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ต่ำกว่า 5 วันนี้มีให้ใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนขึ้นไป หรือกิจการเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

### การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ไม่รวมถึงกิจการอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 1980 สมาค่าจ้างไตรภาคีแห่งชาติได้เกิดขึ้น ในปัจจุบันสภานี้ได้เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง โดยได้รับการรับรองการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามความเห็นชอบของประธานาธิบดี กฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและความจำเป็นในการดำรงชีพของประชาชนเพื่อความอยู่ดีกินดีซึ่งเป็นผลดีต่อลูกจ้าง กฎหมายแรงงานฉบับนี้ อัตราค่าจ้างจะจ่ายโดยผลของกฎหมาย ยกเว้นการใช้สื่อความหมาย ใบบรรจง หนังสือสัญญาในรูปแบบอื่น การจ่ายค่าจ้างโดยผ่านทางธนาคาร เช็คไปรษณีย์ หรือ ธนาณัติ อัตราค่าจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าทุก 2 สัปดาห์ หรือ 2 ครั้งต่อเดือน ในกรณีล่าช้าต้องไม่เกิน 6 วันยกเว้น นายจ้างจะตกลงจ่ายให้น้อยกว่าเวลาดังกล่าวซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของนายจ้าง กรณีเช่นนี้นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างทันทีหลังจากการที่เงื่อนไขหรือข้อตกลงดังกล่าวหมดไป

พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงจากการจ่ายค่าจ้างที่ล่าช้าออกไปเท่าที่ควรกำหนดไว้ นอกจากนี้กฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีกิจการล้มละลาย หรือศาลพิพากษาให้ล้มเลิกกิจการ อัตราค่าจ้างต้อง

จ่ายเต็ม ในกรณีที่กิจการนายจ้างขาดทุนก็อาจจะมีสิทธิต่อรองกับลูกจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ดัง  
นั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่กิจการของนายจ้างล้มละลาย

ปัจจุบันประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีกระทรวงแรงงานและมีรัฐมนตรีแรงงานเป็น  
ผู้รับผิดชอบในการจัดการดูแลงานด้านแรงงานทั้งหมด<sup>14</sup>

#### การเลิกจ้าง

ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดถึงการเลิกจ้างคือ สำหรับลูกจ้างประจำห้าม  
นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และลูกจ้างมีสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมโดยไม่  
เสียสิทธิในอายุงาน รวมถึงการเรียกค่าจ้างค้างจ่ายจนกว่ากลับเข้ารับตำแหน่งเดิมด้วย

#### กฎหมายเงินทดแทน

กำหนดบังคับใช้ในงานทุกชนิด , ทุกประเภท<sup>15</sup>

#### ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนได้แก่ลูกจ้าง ผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย นั้น ในกรณีที่  
ลูกจ้างนั้นเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ได้แก่คู่สมรสตามกฎหมายที่ยังมิได้หย่าร้างกัน และบุตร  
ที่อยู่ในความปกครอง ถ้าไม่มีคู่สมรสหรือบุตร บิดามารดาที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างจะ  
ได้รับประโยชน์ ผู้อยู่ในอุปการะ หมายถึงบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือบุตรบุญธรรมซึ่งยังไม่  
สมรส หรือมีอายุไม่เกิน 21 ปี<sup>16</sup>

<sup>14</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์ . รายงานวิจัยเรื่องการแก้ไขและการปรับปรุง ประกาศ  
กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ให้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2530 , หน้า 12 - 15 .

<sup>15</sup> แฉ่งน้อย อินทรสุขพร . การศึกษาบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับ  
สวัสดิการในกลุ่มประเทศอาเซียน . วิทยานิพนธ์ , คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ , 2522 , หน้า 45 .

<sup>16</sup> Labour of the Philippines : Institute of labour and manpower studies ,  
1977 .

## กฎหมายประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ( Social security system - SSS )

ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นประเทศเดียวในภูมิภาคของเอเชียที่มีวัฒนธรรมคล้ายประเทศแถบตะวันตก ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากการเคยเป็นอาณานิคมของประเทศสเปน เป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจต่อหลักการของการให้ความคุ้มครองประชาชนทางด้านสวัสดิการ เมื่อประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชในปี ค.ศ. 1946 ( พ.ศ. 2489 ) ประธานาธิบดีรามอนแมกไซไซ มีความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันสังคม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเมื่อ ค.ศ.1949 ( พ.ศ. 2491 ) ให้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อจะวางโครงการจัดตั้งระบบประกันสังคมขึ้นในประเทศ โดยได้รับความช่วยเหลือร่วมมือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่ได้รับเสียงคัดค้านอย่างรุนแรงจากธุรกิจประกันภัยเอกชนและการเมือง จึงเป็นเหตุให้ประธานาธิบดีแมกไซไซ ระงับการดำเนินการประกันสังคมชั่วคราวต่อมาประธานาธิบดีคาร์ลอส ทีกาเซีย ได้รับงานต่อโดยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งจนสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจระบบประกันสังคมได้ดังนั้นสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมอีกครั้งเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2500 จึงได้รับการต้อนรับจากประชาชนปรากฏว่าเมื่อกฎหมายบังคับใช้แล้วได้มีสถานประกอบการบางแห่งที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายได้ขอเข้ามาเป็นสมาชิกด้วย เพราะเห็นถึงคุณประโยชน์จากประกันสังคม

ระยะแรกของการบังคับใช้กฎหมาย ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป หลังจากนั้น 2 ปี ได้ให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ปัจจุบันได้ขยายความคุ้มครองแก่ผู้มีอาชีพเกษตรกรรม และอาชีพประมงด้วย รวมทั้งลูกจ้างทุก คน และได้มีการขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังรัฐบาลต่างประเทศ ที่มีการจ้างงานใน ประเทศ หรือการจ้างงานชาวฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศ ก็จะมีการลงร่วมกันกับรัฐบาล ของประเทศ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ด้วย

เนื่องจากรัฐมีภารกิจที่จะต้องส่งเสริมความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นในสังคม จึงได้ก่อตั้งหน่วยงานประกันสังคม ( Social security system = SSS ) ขึ้น ให้ปฏิบัติหน้าที่ดังนี้<sup>17</sup>

1. เพื่อปกป้องคุ้มครองผู้ประกันตนและครอบครัว เมื่อเกิดสภาวะการณ์ของการขาดรายได้ และเป็นหลักประกันกรณีฉุกเฉิน

<sup>17</sup> Social security system. Quezon city Philippine , 1994 .

2. จัดสรรการประกันสังคมให้มีความเสมอภาค ในการให้ประโยชน์แก่ประชาชนและส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ

ดังนั้น รัฐบาลสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ จึงสร้างระบบประกันสังคม ขึ้นมาให้ครอบคลุมประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประชาชนในภาครัฐและเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 3 โครงการดังนี้

1. โครงการประกันสังคม ( The social security program )
2. โครงการให้บริการทางการแพทย์ ( The medicare program )
3. โครงการประโยชน์ทดแทนเนื่องจากการทำงาน

( The employees' compensation program หรือ EC program )

1. Social security system หรือ SSS

ภายใต้กฎหมายประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ลูกจ้างในภาคเอกชนจะต้องเป็นสมาชิกของ SSS ก่อนที่จะสมัครเข้าทำงาน ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของ SSS ก่อนไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราว หรือถาวรก็ตาม สำหรับผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกันตน โดยสมัครใจจะครอบคลุมที่สมัครใจเป็นสมาชิกด้วยตนเอง และกลุ่มที่เป็นผู้ประกันตนในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของไทย ทั้งนี้อายุจะต้องไม่เกิน 60 ปี ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพประมงก็สมัครเข้าโครงการได้ การส่งเงินสมทบคิดเป็นรายปีและการคุ้มครองผู้ประกันตนก็นับเป็นปีปฏิทินเช่นกันเริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคมของทุกปี

ประโยชน์ทดแทนของการประกันสังคมภายใต้กฎหมายประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ แบ่งได้ดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนระยะสั้น

การเจ็บป่วย , การคลอดบุตร , เงินทดแทนการขาดรายได้จากการไม่สามารถปฏิบัติงานได้

2. ประโยชน์ทดแทนระยะยาว

การทุพพลภาพ , บำนาญเกษียณอายุ , การเสียชีวิต

สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกในโครงการจะได้รับนอกจากประโยชน์ทดแทนก็คือ ประโยชน์ทดแทนในด้านสวัสดิการ ปัจจุบันมี 2 รายการคือ

1. สวัสดิการเงินกู้ ( Member loans )

เมื่อมีสถานการณ์ที่จำเป็นฉุกเฉินหรือเพื่อสวัสดิภาพในชีวิตที่ดีขึ้น SSS จึงให้มีโครงการกู้เงินตามที่สมาชิกต้องการเป็น 7 กรณีด้วยกันคือ

- 1.1 การกู้เงินเดือน ( Salary loans )
- 1.2 การกู้เพื่อการศึกษาและฝึกอาชีพ ( Special educational loan for vocational and technical students )
- 1.3 การกู้เพื่อลงทุนกักตุนสินค้า ( Stock investment loan )
- 1.4 การกู้เพื่อลงทุนทำธุรกิจส่วนเอกชน ( Privatization fund )
- 1.5 โครงการเงินกู้เพื่อหลักประกันพิเศษสำหรับการไปทำงานยังต่างประเทศ ( Special financing program to overseas contract works )
- 1.6 เงินกู้เมื่อได้รับภัยพิบัติ ( Calamity loans )
- 1.7 เงินกู้เพื่อที่พักอาศัย ( Housing loans )
2. สวัสดิการแก่สมาชิกด้านการลงทุน ( Investment program )

เพื่อสนับสนุนรัฐบาล ในการพัฒนาเศรษฐกิจประกันสังคม ของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ( SSS ) จึงผลักดันให้มีโครงการส่งเสริมการลงทุนให้สมาชิกมีรายได้เพิ่ม โดยให้สมาชิกสามารถกู้เงินไปเพื่อลงทุนทำธุรกิจต่าง ๆ สมาชิกที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์สามารถกู้ยืมได้ในวงเงินสูงสุด 50 ล้านเปโซโดยเสียดอกเบี้ย 16 % ต่อปี กำหนดผ่อนชำระคืนภายใน 15 ปี เพื่อนำเงินมาลงทุนประกอบธุรกิจต่าง ๆ <sup>18</sup>

#### กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึงการที่รัฐได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานขึ้น เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างเป็นสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุด ซึ่งหมายถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานต่าง ๆ ที่รัฐกำหนดไว้นี้เป็นมาตรฐานที่ต่ำที่สุดที่นายจ้างทั้งหลายจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ก็คือ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เฉพาะใน

<sup>18</sup> เอกสารสรุปการศึกษาดูงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ของคณะผู้ศึกษาดูงานกองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2537 .



ส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกตามความในประเพณีของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ความว่า

“ ข้อ 2 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

1. การใช้แรงงานทั่วไปโดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง
2. การใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามหญิงทำ กำหนดอายุของหญิง ซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน และการลาของหญิงมีครรภ์
3. การใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามเด็กทำ กำหนดอายุของเด็กซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน
4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และวันลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
5. การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง
6. ความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะงานหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น
- 7.สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง
8. ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดและข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน ”

ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นไปตามที่สารสำคัญ กำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังกล่าว

การกำหนดชั่วโมงทำงาน

ประกาศนี้กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างได้มีชั่วโมงการทำงานปกติ ในแต่ละวันตามประเภทและลักษณะของงาน ไว้ดังนี้

1. งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง หรือคิดเฉลี่ยวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง สำหรับการทำงาน 6 วัน ทำงานต่อสัปดาห์ แต่ถ้ากำหนดวันทำงานกับวันน้อยกว่า 6 วันทำงานต่อสัปดาห์ วันหนึ่งอาจจะกำหนดให้ทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงก็ได้ โดยนายจ้างจะ

กำหนดเวลาทำงานไว้ในเวลาใดก็ได้ ตามแต่จะตกลงกัน แต่รวมกันแล้วในหนึ่งสัปดาห์ของการทำงานจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2. งานขนส่ง ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

3. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง หรือคิดเฉลี่ยวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง สำหรับการงาน 6 วันทำงาน ต่อ สัปดาห์ แต่กำหนดวันทำงานกันไว้น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อสัปดาห์ วันหนึ่งอาจจะกำหนดให้ทำงานเกินกว่าวันละ 7 ชั่วโมงก็ได้ โดยนายจ้างจะกำหนดเวลาทำงานไว้ในเวลาใดก็ได้ตามแต่จะตกลงกันแต่รวมกันแล้วในหนึ่งสัปดาห์ของการทำงานจะต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

4. งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นที่ไม่ใช่ตาม 1, 2, และ 3 ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง หรือเฉลี่ยวันละ 9 ชั่วโมง

ในวันหนึ่ง ๆ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากการทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง หรือจะให้พักเป็นระยะ ๆ ก็ได้ แต่แต่ละครั้งจะต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที แต่รวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงโดยการตกลงร่วมกัน ยกเว้นการทำงานที่ต้องทำติดต่อกันไปโดยรับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดเสียไม่ได้

งานอุตสาหกรรม การกำหนดชั่วโมงการทำงาน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง

งานขนส่ง ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่กำหนด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

งานพาณิชยกรรม จะให้ทำเกินกว่าเวลาที่กำหนดได้แต่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างและลูกจ้างยินยอม งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่ประกาศนี้กำหนด

#### วันหยุดประจำสัปดาห์

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 7

กำหนดให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้าง ได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งจะเป็นวันใดก็ได้ โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดไปหยุดคราวเดียวกันได้ แต่ต้องไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

### วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อ 10

กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้ นอกจากนั้นนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

สำหรับวันหยุดตามประเพณีนั้น นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไปได้

### การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

กำหนดให้กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ไซ้บังคับกับงานทุกประเภทกิจการยกเว้นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด โดยเฉพาะกรรมการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรมแรงงานซึ่งเป็นองค์กรในรูปไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่าเก้าคนและไม่เกินสิบห้าคน ซึ่งปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการดังกล่าวกำหนดนั้นพิจารณาจากอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับค่าครองชีพ ต้นทุนการผลิต และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นนั้น สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นเงิน หรือเงินและสิ่งของก็ได้ แต่จะจ่ายให้เป็นสิ่งของอย่างเดียวไม่ได้ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติในวันทำงานปกติ และเป็นงานที่ประกาศอนุญาตให้ทำได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละชั่วโมงของวันทำงานปกติ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้าง 3 เท่าในแต่ละชั่วโมงจากอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละชั่วโมงทำงานปกติ ส่วนค่าทำงานในวันหยุดนั้นสำหรับลูกจ้างประจำ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานของวันปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างที่ ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างชั่วคราวถ้านายจ้างให้ทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานปกติ

การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย และตายเนื่องจากการทำงาน  
กรณีเจ็บป่วย

ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยได้ปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน หากลาเกิน 3 วัน ต้องมีใบ  
รับรองแพทย์มาแสดงต่อนายจ้าง

กรณีประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนสำหรับกรณีดัง  
กล่าวไว้ในข้อ 54 ดังนี้

1. ถ้าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้  
ร้อยละ 60 ของค่าจ้างสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับก่อนประสบอันตรายดังกล่าว แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี
2. ถ้าลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนไปให้นายจ้างจ่ายให้ตามประเภทของอวัยวะ  
ที่สูญเสียโดยประกาศในเรื่องของการสูญเสียอวัยวะ รวมแล้วต้องไม่เกิน 10 ปี
3. กรณีทุพพลภาพ นายจ้างจะต้องจ่ายให้ตามประเภทของการทุพพลภาพ ร้อยละ  
60 ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ แต่ต้องไม่เกิน 10 ปี
4. กรณีตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพให้ญาติลูกจ้าง ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเดือน  
สุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับเป็นเวลารวมกัน 5 ปี

ข้อยกเว้น

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนในกรณีต่อไปนี้

1. ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้
2. ลูกจ้างจงใจให้ตนเอง หรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตน

ประสบอันตราย <sup>19</sup>

### 3.3 เปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของกฎหมายต่างประเทศ กับ กฎหมายไทย

เมื่อเปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน ตามกฎหมายของต่าง  
ประเทศคือประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กับกฎหมายของไทยประเทศ

<sup>19</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์ . รายงานการวิจัยเรื่องการแก้ไขปรับปรุงประกาศกระทรวง  
มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานให้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ :  
สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2530 , หน้า 24 - 27 .

ไทยมีการบังคับใช้กฎหมายไม่ครอบคลุมกว้างขวางนัก กล่าวคือกฎหมายของไทยยังมีการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายในกิจการบางประเภท เช่น ในกิจการของรัฐบาลคือราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น หรือกิจการบางประเภทที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ คือ กิจการเพาะปลูกหรือ ประมง ซึ่งมีได้มีงานลักษณะอื่นมารวมอยู่ในกิจการนั้นด้วย นอกจากนี้ยังมีกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ แต่สำหรับในประเทศอื่น เช่น ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดให้ความคุ้มครองในกิจการที่ดำเนินการเพื่อผลกำไรหรือไม่ก็ตาม และบังคับใช้ในทุกกิจการ

ดังนั้นประเทศไทยควรพิจารณา ปรับปรุงขยายของการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน และทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความมั่นใจ ในสถานะการทำงานของตนเพิ่มมากขึ้น เช่นการบังคับใช้กฎหมายกับคนงานหรือคนรับใช้ตามบ้าน งานกิจการเพาะปลูก ประมง ตลอดจนลูกจ้างของรัฐบาล ซึ่งในสภาพความเป็นจริงลูกจ้างที่ทำงานรับใช้ตามบ้านอาจถูกกดขี่แรงงานต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

กรณีนำเอาประเทศอาเซียนคือ ประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มาศึกษาเปรียบเทียบนั้น เนื่องจากประเทศทั้งสองเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ต่างมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประเพณี วัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนสภาพธรรมชาติดินฟ้าอากาศ ที่คล้ายคลึงกันเหมาะที่จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบมากกว่าประเทศในโลก การที่นำกฎหมายของประเทศมาเลเซียและประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ทั้งในส่วนของกฎหมายประกันสังคมมาเลเซีย ( Social security organization หรือ SOCSO ) และในส่วนของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ( Social security system หรือ SSS ) มาศึกษานั้นเนื่องจากประเทศทั้งสองได้มีการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง โดยมีวิวัฒนาการและการพัฒนาของกฎหมายนี้มาเป็นระยะเวลายาวนานกว่าประเทศไทย ถือได้ว่าการบังคับใช้กฎหมาย ( Sanction ) มีสภาพบังคับอันเด็ดขาด และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบอีกทั้งมีความทันสมัย สมควรที่ประเทศไทยจะทำการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่าง และเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้อย่าง

#### สภาพการทำงานทั่วไป

การกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศกลุ่มอาเซียน ได้กำหนดเวลาทำงานตามปกติของลูกจ้างใกล้เคียงกันคือวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละไม่เกิน 8 ชั่วโมง เช่นเดียวกับประเทศไทย และได้กำหนดเพิ่มเติมอีกในงานพาณิชย

กรรม หรืองานอื่นที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรม หรืองานขนส่ง หรืองานที่เสี่ยงอันตรายให้ทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศไทยกำหนดเวลาทำงาน โดยเฉพาะงานอันตรายหรืองานกลางคืน ควรจะกำหนดให้ไม่ควรสูงนัก กล่าวคือน่าจะไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

ประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการทำงาน ให้ลูกจ้างได้รับการยกเว้นในการทำงานคือ ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมงโดยไม่ได้พักในระยะเวลาดังกล่าวอย่างน้อย 30 นาที ห้ามมิให้ทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงหรือไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง โดยรวมเวลาพักด้วย และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง<sup>20</sup>

ส่วนประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานคือ ให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้ หากเกิน 8 ชั่วโมงนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราเฉลี่ยของการทำงานแต่ละชั่วโมงอย่างน้อย 25% สำหรับเงินค่าล่วงเวลาหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดปกติ จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับวันทำงานปกติโดยจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างน้อย 30 % และกำหนดให้มีเวลาพักรับประทานอาหาร 60 นาที<sup>21</sup>

จากการเปรียบเทียบสภาพการทำงาน ของประเทศมาเลเซีย และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีความคล้ายคลึงกับของไทย กล่าวคือมีการกำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและมีเวลาพัก 1 ชั่วโมง ประเทศมาเลเซียกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมงโดยไม่ได้พัก ในระยะเวลาดังกล่าวอย่างน้อย 30 นาที และต่างกำหนดให้ระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งประเทศมาเลเซีย และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีการกำหนดสภาพการทำงานทั่วไปใกล้เคียงกับของไทย

#### วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ ประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศกลุ่มอาเซียนได้กำหนดมาตรฐานที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือสัปดาห์ละ 1 วันในการทำงาน 6 วันติดต่อกันทั้งประเทศมาเลเซียและประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

<sup>20</sup> Law of Malaysia Act. 265 , Employment Act. 1994 .

<sup>21</sup> Labour of the Philippines : Institute of labour and manpower studies

วันหยุดตามประเพณี ประเทศไทยกำหนดวันหยุดตามประเพณีค่อนข้างมากกว่าประเทศอื่น กล่าวคือปีละ 13 วัน รวมทั้งวันแรงงานแห่งชาติ ประเทศมาเลเซียได้กำหนดให้ มีวันหยุดตามประเพณีได้ 5 วัน ตามปฏิทิน ส่วนประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้ 10 วัน และรวมทั้งวันที่กำหนดเป็นวันเลือกตั้งด้วย

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ประเทศไทยกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ให้หยุดได้ 6 วัน ประเทศมาเลเซียกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หยุดได้ 8 วัน ส่วนประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นประเทศที่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีน้อยที่สุด กล่าวคือให้หยุดได้เพียง 5 วัน

วันลาป่วย ประเทศไทยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยรับค่าจ้างไม่เกินปีละ 30 วัน ประเทศมาเลเซียกำหนดไว้สำหรับลูกจ้างต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลปีละ 60 วัน และไม่รักษาตัวในโรงพยาบาลปีละ 14 วัน สำหรับประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีได้กำหนดวันลาป่วยไว้ในกฎหมาย

#### ค่าจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยกำหนดนิยามของคำว่า “ ค่าจ้าง ” ดังนี้

“ ค่าจ้าง ” หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะ เรียกชื่ออย่างไร

สำหรับประเทศไทย สิ่งที่จะถือเป็นค่าจ้างจะต้องเป็นเงินทั้งหมด หรือต้องมีเงินรวมอยู่ด้วย ประเทศมาเลเซียมีการกำหนดความหมายของค่าจ้างไว้กว้างกว่า กล่าวคือไม่ได้ระบุว่า จะต้องเป็นอะไรบ้าง ดังนั้นค่าจ้าง จึงหมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง สำหรับการทำงานตามสัญญา แต่ไม่รวมถึงค่าที่พัก ค่าอาหาร เชื้อเพลิง แสงสว่าง น้ำหรือการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นกองทุนบำนาญ เงินสำรองเลี้ยงชีพ แผนการเกษียณอายุหรือแผนอื่น ๆ ที่เป็นผลประโยชน์หรือสวัสดิการคนงาน เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง เงินที่จ่ายให้เพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพของงาน เงินที่จ่ายให้เนื่องจากการทำงานหรือออกจากงาน เงินรางวัลประจำปีที่จ่ายนอกเหนือจากสัญญาจ้างแรงงาน

ส่วนของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดถึงค่าจ้างว่าจะต้องกำหนดเป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน หรือบริการ ทั้งนี้ต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสม

จากการศึกษา เปรียบเทียบถึงกฎหมายแรงงาน ที่กำหนดคุ้มครองถึงสิทธิประโยชน์ และสภาพการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมาย ซึ่งหลักการดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจมากขึ้นในการทำงาน ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน จากการเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน คือประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นั้นปรากฏว่า หลักการต่าง ๆ ได้กำหนดไว้คล้ายคลึงกันโดยถือตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะมีแตกต่างกันบ้างในเงื่อนไขบางประการ เช่น ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างกรณีเจ็บป่วยประสาอันตราย หรือตาย หรือวันหยุดต่าง ๆ ซึ่งได้ผันแปรไปตามสภาพความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและดุลยพินิจของรัฐบาลแต่ละประเทศที่จะกำหนดเพื่อให้เหมาะสมกับลูกจ้างในประเทศของตน ให้ได้รับความคุ้มครองความมั่นคงในชีวิตการทำงานมากที่สุด

ในการเปรียบเทียบการคุ้มครองของกฎหมายแรงงานของไทยกับประเทศกลุ่มอาเซียน จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยยังมีการบังคับใช้กฎหมายยังไม่กว้างขวางหรือครอบคลุมมากนัก กล่าวคือยังให้การบังคับใช้ไม่ทั่วถึง มีการยกเว้นการบังคับใช้กับกิจการบางประเภท เช่น กิจการของรัฐบาล งานด้านเกษตรกรรม เพาะปลูก ประมง ตลอดจนคนงานหรือลูกจ้างทำงานตามบ้าน ดังนั้นควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีการบังคับใช้ขยายไปถึงกิจการอื่น ๆ ข้างต้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการใช้แรงงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย กฎหมายให้ใช้บังคับกับกิจการอุตสาหกรรมทุกชนิด ยกเว้นอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน และคนรับใช้ในบ้านด้วย ส่วนฟิลิปปินส์กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ รวมถึงงานการเกษตรและในกิจการที่ดำเนินการเพื่อผลกำไรด้วย แต่ไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐบาล

การกำหนดเวลาการทำงานปกติของลูกจ้าง ประเทศกลุ่มอาเซียน ได้มีการกำหนดเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างไว้ใกล้เคียงกันคือ ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง ในงานที่มีโรงงานอันตราย รวมทั้งประเทศไทยด้วย และของไทยได้กำหนดเพิ่มเติมในงานประเภทพาณิชยกรรม งานอื่นที่มีโรงงานอุตสาหกรรม งานขนส่ง หรืองานอันตรายให้ทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง ประเทศมาเลเซียกำหนดห้ามลูกจ้างทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่มีเวลาพัก หรือมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ เกินกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ ส่วนประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง จะต้องจ่ายค่าตอบแทนเฉลี่ยแต่ละชั่วโมงอย่างน้อย 25 % หากเป็นวันหยุดจะต้องจ่ายเพิ่มอย่างน้อย 30 %

ในส่วนของการชดเชย มีการกำหนดการจ่ายค่าชดเชยในกรณีมีการเลิกจ้างโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้างโดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ ของไทยกำหนด



ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันหนึ่งร้อยสี่สิบวัน ให้ได้รับค่าจ้างสามสิบวันหากทำงานติดต่อกันครบปีแต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าจ้างเก้าสิบวัน และหากทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าจ้างหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีคำนวณจากจ่ายเงินชดเชยดังกล่าวของประเทศไทย นับว่าอยู่ในหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม พอสมควร ประเทศมาเลเซียกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลาน้อยกว่า 3 ปี ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้างเพื่อลดคนงานที่มีมากเกินต้องการหรือเพื่อจัดตั้งองค์กรใหม่ ข้อสังเกตประการหนึ่งที่น่าสนใจคือ ในเรื่องของการเลิกจ้างและการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ซึ่งแตกต่างกับประเทศฟิลิปปินส์ กล่าวคือ ฟิลิปปินส์ กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม โดยไม่เสียสิทธิในอายุงาน รวมทั้งการเบิกจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายระหว่างที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่กลับเข้าทำงานเดิม ซึ่งถือว่าเป็นข้อดีของประเทศไทยที่ประเทศไทยจะได้ศึกษาปรับปรุงแก้ไขส่วนนี้เช่นประเทศฟิลิปปินส์

ในเรื่องของกฎหมายเงินทดแทนนั้น ทั้งประเทศมาเลเซีย และฟิลิปปินส์นั้นมีการบังคับกฎหมายในระบบประกันสังคม ซึ่งฟิลิปปินส์นั้น บังคับในกิจการใด ๆ ไม่ว่าจะเป็งานเร่งด่วน หรืองานจร นายจ้างผู้รับภาระในการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมแทนลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด สำหรับมาเลเซีย นั้นบังคับใช้กับกิจการอุตสาหกรรม ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและรัฐเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจ่ายเงินทดแทน

ส่วนของไทยนั้น บังคับใช้กับกิจการที่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปในเรื่องเงินทดแทน ได้แก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนสมทบเข้ากองทุน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียนดังกล่าว ไทยมีการคุ้มครองและชดเชยน้อยกว่าประเทศอื่นเล็กน้อย โดยมาเลเซียบังคับใช้กับกิจการอุตสาหกรรมตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ฟิลิปปินส์บังคับใช้กับลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ซึ่งนับว่าให้ความคุ้มครองและครอบคลุมมากกว่าไทย ซึ่งเป็นข้อดีอีกประการหนึ่ง ควรที่ประเทศไทยจะได้รับไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

ข้อแตกต่างที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง และสามารถเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ ได้อย่างชัดเจนคือ ทุกประเทศในกลุ่มอาเซียนได้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้วทั้งสิ้นคงมีแต่ประเทศไทยเท่านั้นที่ยังคงสถานะของ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นเพียงประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 แม้จะถือว่าเป็น

กฎหมายก็ตาม แต่โดยสภาพเป็นเพียงประกาศฉบับหนึ่งเท่านั้น สถานะจึงมีอาจเทียบได้กับกฎหมายเช่นพระราชบัญญัติ จึงขาดความศักดิ์สิทธิ์เป็นผลให้นายจ้างไม่เกรงกลัวและละเลย อย่างไรก็ตามเป็นที่น่ายินดีว่าประเทศไทยกำลังจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน บังคับใช้ในปี พ.ศ.2541 นี้ ซึ่งจะทำให้อำนาจประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโดยที่กฎหมายดังกล่าวมีฐานะเป็นพระราชบัญญัติ จึงทำให้ได้รับการยอมรับจากประเทศในกลุ่มอาเซียนและนานาประเทศอย่างดียิ่ง

### ขอข้ายการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม ต่างประเทศ

การประกันสังคมของประเทศมาเลเซีย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย เห็นว่า ประเทศมาเลเซีย มีกฎหมายประกันสังคมมาเป็นเวลายาวนานกว่าประเทศไทย กล่าวคือ ค.ศ. 1969 (พ.ศ.2512) การที่นำเอาประเทศมาเลเซียมาทำการศึกษานั้น เนื่องจากมาเลเซียมีประสบการณ์ด้านการประกันสังคมที่เป็นระบบและยาวนาน เป็นระบบที่ใช้ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญ ประกอบกับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซีย จัดได้ว่ามากประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย จึงส่งผลให้กองทุนประกันสังคมของมาเลเซียมีความก้าวหน้ามั่นคง สามารถจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำระบบประกันสังคมของประเทศมาเลเซียมาทำการศึกษา ระบบการประกันสังคมของประเทศมาเลเซีย ภายใต้การจัดองค์กรดำเนินการเรียกว่า “SOCISO” โดยดำเนินการเป็น 2 โครงการคือ

1. โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

2. โครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ

มีการส่งเงินสมทบภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนด โดยครอบคลุม

ประโยชน์ทดแทนการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 7 ประการคือ

1. ประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้

2. ประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้อย่างถาวร

3. ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์

4. ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายสำหรับผู้ดูแล

5. ประโยชน์ทดแทนให้กับผู้อยู่ในอุปการะ

6. ประโยชน์ทดแทนเพื่อเป็นค่าทำศพ

7. ประโยชน์ทดแทนหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพ

ประโยชน์ทดแทนการประกันโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ 6 ประการคือ

1. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ
2. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพ
3. ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายแก่ผู้ดูแล
4. ประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ดูแล
5. ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินค่าจัดการศพ
6. ประโยชน์ทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ

การประกันสังคมของประเทศไทย มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนหลายประการแต่ไม่มีนโยบายของการคลอดบุตร เพราะถือว่าเป็นเรื่องธรรมชาติ และการสงเคราะห์บุตรในเรื่องค่าเล่าเรียน เพราะการศึกษาของประเทศมาเลเซีย ถือเป็นเรื่องของรัฐที่จะต้องให้เปล่าแก่ประชาชน ซึ่งต่างกับประกันสังคมประเทศไทยที่ให้ความสำคัญ และให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ภายใต้เงื่อนไขจะได้รับสิทธิเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน สิทธิของผู้ประกันตนหญิงได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4,000 บาท / ครั้ง โดยไม่เกิน 2 ครั้ง และได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรอัตรา ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน ส่วนสิทธิของผู้ประกันตนชายได้รับเฉพาะค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 4000 / ครั้ง สำหรับภริยาที่จดทะเบียนสมรส หรือหญิงที่อยู่กินฉันท์สามีภริยาโดยเปิดเผย

ประกันสังคมของประเทศไทย ดำเนินการ 2 โครงการ คือ โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กับโครงการเงินบำนาญ กรณีทุพพลภาพ การเป็นผู้ประกันตนจะเป็นโดยภาคบังคับ โดยกฎหมายบังคับไว้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปและลูกจ้างต้องมีรายได้เกินเดือนละ 2,000 R.M. หากมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 2,000 R.M. สามารถเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ การส่งเงินสมทบ โครงการประโยชน์ทดแทนจากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ ซึ่งจะรับประโยชน์ทั้ง 2 โครงการนั้น เงินสมทบจะจ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนการรับประโยชน์จากการเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นนายจ้างเป็นผู้จ่าย สำหรับประโยชน์ทดแทนโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพนั้น ผู้ประกันตนจะต้องอายุไม่น้อยกว่า 55 ปี อัตราการจ่ายเงินบำนาญจ่ายให้ 50 - 60 % ของอัตราค่าจ้างรายเดือนก่อนเป็นผู้ทุพพลภาพ ส่วนเงินชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพนั้น หากผู้ประกันตนคุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์การทุพพลภาพและส่งเงินสมทบเกินกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินสมทบคืนพร้อมดอกเบี้ย

การประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้มีกิจการประกันสังคมมาเป็นเวลาช้านานแล้วกล่าว คือในปี พ.ศ. 2500 ในระยะแรกของการบังคับใช้กฎหมาย ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป หลังจากนั้นก็ได้ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระในปี พ.ศ.2535 ได้ขยายความคุ้มครองแก่ผู้มีอาชีพเกษตรกรรม และอาชีพประมงด้วย ในปัจจุบันให้ความคุ้มครองทุกคน และขยายการประกันตนโดยสมัครใจ ไปยังรัฐบาลต่างประเทศที่มีการจ้างงานในต่างประเทศ หรือการจ้างงานชาวฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศ ก็จะมีการตกลงร่วมกันกับรัฐบาลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ด้วย

ส่วนการประกันสังคมของไทย ขอบเขตของการใช้บังคับกฎหมายแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยนายจ้าง และลูกจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม

ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ลูกจ้างในภาคเอกชนทุกคนจะต้องเป็นสมาชิกของหน่วยงานประกันสังคม หรือที่เรียกว่า SSS ก่อนที่จะสมัครเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราวหรืองานถาวร เพราะฉะนั้นการประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ จึงครอบคลุมลูกจ้างทุกคนซึ่งต่างกับการประกันสังคมของประเทศไทย กล่าวคือประเทศไทยกำหนดรูปแบบของการประกันสังคมไว้ 2 รูปแบบคือ การประกันโดยบังคับ (Compulsory insurance) และ การประกันโดยสมัครใจ (Voluntary insurance)

การประกันโดยบังคับนั้น กล่าวคือลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องขึ้นทะเบียนต่อสำนักงานประกันสังคม พร้อมทั้งจะต้องถูกหักเงินจากค่าจ้างร้อยละ 1.5 ร่วมกับนายจ้างและรัฐบาล

ส่วนประกันตนโดยอิสระนั้น หมายถึงผู้ประกันตนที่มีลูกจ้างของสถานประกอบการที่กฎหมายกำหนด ( ลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ) เป็นผู้ประกันตนที่สมัครใจด้วยตนเอง

สิทธิประโยชน์ของกฎหมายประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่ให้ความคุ้มครองแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สวัสดิการเงินกู้
2. สวัสดิการแก่สมาชิกด้านการลงทุน

สิทธิประโยชน์ของกิจการประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีความแตกต่างจากประเทศไทยคือ ประเทศไทยไม่มีสิทธิประโยชน์ทางด้านสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการเงินกู้ หรือ สวัสดิการด้านการลงทุน และนอกจากนั้นประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ยังมีสวัสดิการให้ความคุ้มครองในด้านอื่น ๆ อีกมาก ซึ่งนับว่าเป็นความก้าวหน้าทางด้านกิจการประกันสังคมกว้างขวางกว่าของประเทศไทย

กิจการประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นที่นิยมและให้บริการกันอย่างมากเนื่องจากประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมมานาน จนอาจเป็นสิ่งหนึ่งในชีวิตของการทำงาน

การปฏิบัติเกี่ยวกับงานประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้กำหนดให้ การที่นายจ้างจะรับสมัครงานจะรับเฉพาะบุคคลผู้มีบัตรประกันสังคมแล้วเท่านั้น เป็นผลให้ไม่มีปัญหาในเรื่องของแรงงานหลบซ่อน หรือปัญหาบัตรซ้ำซ้อน และการส่งเงินสมทบไม่มีข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยลง

สำหรับ การประกันสังคมของประเทศไทยนั้น ยังมีความไม่พร้อม ในศักยภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนระบบข้อมูลที่ยังไม่สะดวกต่อการปฏิบัติหรือตรวจสอบเท่าที่ควร ดังนั้นก่อนที่จะพิจารณาก้าวไปสู่ประโยชน์ทดแทนด้านอื่น ๆ เช่นกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร และการว่างงานนั้น ควรจะต้องศึกษารูปแบบและประเมินผลย้อนหลังพร้อมทั้งปฏิรูประบบการประกันสังคมใหม่ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา และเพื่อประสพผลสำเร็จยังความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศต่อไป

### 3.4 วิเคราะห์การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายไทย

การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตลอดจนถึงแก่ความตายนั้น นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตเช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ เช่นเงินทุน หรือที่ดิน เป็นต้น กิจการอุตสาหกรรมจะไม่สามารถดำเนินการอยู่ได้หากขาดแรงงาน การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนโดยหลักการก็เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน และเพื่อให้เป็นหลักประกันในชีวิต การกำหนดประโยชน์ทดแทน ให้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ย่อมจะทำให้ประโยชน์ทดแทนนี้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างไม่ให้อับจนหรือต้องทนทุกข์ทรมานกับความเจ็บป่วยอันเกิดจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย รวมทั้งโรคร้ายไข้เจ็บอันเกิดจากการประกอบกิจการงาน

การกำหนดจำนวนของประโยชน์ทดแทนที่ถูกต้อง และเหมาะสม จะต้องไม่มากไปกว่าความจำเป็นในการที่จะช่วยเหลือลูกจ้าง กล่าวคือการกำหนดประโยชน์ทดแทนจะต้องไม่สูงเกินไปจนเป็นผลเสียหายต่อผู้เกี่ยวข้อง และไม่น้อยไปกว่าความจำเป็นในการบรรเทาความเดือด

ร่อนจนไม่พอเพียงในการที่จะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างผู้ประสบอันตราย และผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้เท่าที่จำเป็น

การเปรียบเทียบการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน ของกลุ่มประเทศอาเซียน ( ประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ) การกำหนดกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศมีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันตามลักษณะของชนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม วิวัฒนาการของประวัติศาสตร์การปกครองประเทศ ระดับการศึกษาและความหนาแน่นของพลเมืองในประเทศ นอกจากนี้นโยบายการบริหารด้านแรงงานของรัฐในแต่ละประเทศก็มีส่วนกำหนดลักษณะของกฎหมายเช่นกัน สำหรับประเทศไทยนั้นปรากฏว่าแตกต่างจากประเทศอื่นเป็นบางส่วน อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนดังกล่าว มีความใกล้เคียงกันเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องของชนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนระบบการปกครองประเทศ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเหมาะที่จะทำการศึกษาร่วมกันมากกว่าประเทศในภูมิภาคอื่นของโลก

#### 1. ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย

##### มาเลเซีย

กฎหมายในเรื่องของประโยชน์ทดแทน หรือ เงินทดแทนในประเทศมาเลเซีย ( Employee's social security, 1969 ) บังคับใช้ในอุตสาหกรรมทุกชนิดยกเว้นอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน แต่รัฐมนตรีแรงงานมีอำนาจกำหนดใช้กฎหมายบังคับในอุตสาหกรรมที่จ้างคนงานน้อยกว่า 5 คนได้<sup>22</sup>

##### ฟิลิปปินส์

กำหนดบังคับในงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็งานในกิจการใด ๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ทางทหาร ภายใต้ Social security Act . และ Republic Act. ฉบับที่ 1161<sup>23</sup>

##### ไทย

โดยทั่วไปแล้วตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ส่วนในเรื่องของกฎหมายเงินทดแทนนั้น กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง

<sup>22</sup> Employees' social security Act. 1969 .

<sup>23</sup> Social security Act. And republic Act.

ทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ยกเว้นงานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่ม้งานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ทั้งนี้ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายสำหรับการ ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย และเงินทดแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็น ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ

ประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นประเทศที่ใช้ระบบประกัน สังคมในเรื่องของประโยชน์ทดแทน โดยกฎหมายบังคับใช้กับกิจการอุตสาหกรรมทุกชนิด ยก เว้นกิจการอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน

ส่วนประเทศไทย กฎหมายให้ใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยกำหนดบังคับใช้ในเรื่องของกฎหมายเงินทดแทนไว้น้อยกว่าประเทศอื่น ซึ่งน่าจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป สอดคล้องกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเช่นเดียวกับประเทศมาเลเซีย และฟิลิปปินส์ อันเป็นข้อดีที่จะได้ ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างทั่วถึง

ลักษณะของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันจะได้รับประโยชน์ทดแทน มาเลเซีย

การกำหนดเกี่ยวกับการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน ( Employment injury ) หมายถึง การเจ็บป่วยที่เกิดแก่ลูกจ้าง อันมีสาเหตุจากอุบัติเหตุ หรือโรคที่กำเริบเนื่องจากการทำงาน ตามที่กฎหมายกำหนด

ฟิลิปปินส์

การบาดเจ็บ ( Injury ) หมายถึงอันตรายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างขณะทำงานในสถานที่ ทำงานหรือสถานที่อื่น ๆ ขณะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

การเจ็บป่วย ( Sickness ) หมายถึงอันตรายหรือการเจ็บป่วยที่เกิดจากโรคตามที่ คณะกรรมการ Employment compensation commission กำหนด หรือความเจ็บป่วยที่มีเหตุ มาจากการทำงานที่พิสูจน์ได้ว่าอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง และเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพการ ทำงาน

ประเทศมาเลเซีย และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีรูปแบบคล้ายคลึงกัน กล่าวคือการ กำหนดขอบเขตและลักษณะของการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานไว้กว้างขวาง เช่น การประสบอันตรายโดยได้รับอุบัติเหตุขณะเดินทางโดยได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ไม่ว่าจะ เดินทางโดยพาหนะใดก็ตาม ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสถานที่ เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้าหรือ

ป้องกันทรัพย์สินของนายจ้าง เจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่กำหนดตามกฎหมายภายใน 12 เดือนหลังจากเลิกทำงานนั้นแล้ว ตลอดจนโรคที่กำหนดว่าเกิดจากการทำงานนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ส่วนในประเทศไทย การประสบอันตรายของลูกจ้าง หมายถึงลูกจ้างที่ได้รับอันตรายบาดเจ็บ ประสบอันตราย เจ็บป่วย จากโรคภัยไข้เจ็บหรือถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง ต้องอยู่ในลักษณะของโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากปฏิบัติงานตามที่กำหนดในกฎหมายรวม 22 โรค หรือโรคที่พิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานเท่านั้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยกำหนดชนิดของโรคไว้ 22 ชนิดที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่ของมาเลเซียและฟิลิปปินส์ กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับทุกข้อมติจากโรคภัยและโรคที่เกิดขึ้นภายหลังจากเลิกทำงานแล้ว รวมทั้งคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายในขณะที่เดินทางโดยพาหนะใด ๆ ก็ตามด้วย ซึ่งนับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งเป็นข้อดีที่ประเทศไทยจะได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเช่นนี้ด้วย

## 2. ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

### มาเลเซีย

ผู้มีสิทธิตามกฎหมาย คือ ลูกจ้างที่ได้รับการประกันตามกฎหมาย ตลอดจนผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างในกรณีเสียชีวิต ได้แก่

1. คู่สมรสที่เป็นหม้าย บุตรชายตามกฎหมาย หรือบุตรชายบุญธรรมหรือบุตรสาวที่ยังไม่สมรส

2. บุตรบุญธรรมที่ต้องพึ่งพาอาศัยรายได้ของลูกจ้างที่ตาย ที่มีอายุครบ 16 ปีบริบูรณ์ แต่พิการ หรือไร้ความสามารถ

3. ผู้ที่อยู่ในอุปการะ ได้แก่ บิดา มารดา , บุตรบุญธรรมชายหญิง , พี่น้องที่เป็นผู้เยาว์หรือเป็นหม้าย, บุตรสะใภ้ที่เป็นหม้าย, ปู่ย่า ตายาย

และรัฐมนตรีแรงงานจะเป็นผู้กำหนดในการยกผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใดตามความจำเป็น

### ฟิลิปปินส์

นอกจากลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเมื่อลูกจ้างเสียชีวิต ได้แก่ คู่สมรสตามกฎหมาย บุตรในปกครอง ถ้าไม่มีคู่สมรสหรือบุตร ดังกล่าว บิดามารดาที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง จะได้รับประโยชน์



ผู้อยู่ในอุปการะ หมายถึงบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือบุตรบุญธรรมที่ยังไม่สมรส หรืออายุไม่เกิน 21 ปี หรือเกิน 21 ปี แต่ไร้ความสามารถ

ไทย

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน คือ

1. ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นั้นเอง
2. กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ได้แก่ บิดามารดา ของลูกจ้างสามีหรือภริยาของลูกจ้าง , บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่ครบ 18 ปีแล้วกำลัง ศึกษาอยู่ ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ หรือบุตรที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป แต่ ทุพพลภาพ หรือจิตรพินเพื่อน ไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะก่อนถึงแก่ความตาย

มาเลเซีย กำหนดให้ผู้รับประโยชน์ได้แก่คู่สมรสที่เป็นหม้าย บุตรชายหญิงตามกฎหมายหรือบุตรบุญธรรม หรือบุตรสาวในกรณีที่ยังไม่สมรสอายุไม่เกิน 16 ปี ยกเว้นผู้ที่พิการ หรือไร้ความสามารถ ฟิลิปปินส์ กำหนดให้ คู่สมรสที่ยังมิได้หย่าร้าง และบุตรอายุไม่เกิน 21 ปี เว้นแต่พิการหรือไร้ความสามารถ

ส่วนประเทศไทยนั้น กำหนดให้ญาติของลูกจ้างที่ตายได้แก่ บิดามารดา คู่สมรส และบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หากเกิน 18 ปีได้ในกรณีบุตรนั้นยังคงศึกษาอยู่ หรือพิการทุพพลภาพ

จะเห็นได้ว่าประเทศอาเซียนดังกล่าว ต่างกำหนดให้ผู้รับประโยชน์ทดแทนเหมือนกัน ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายได้แก่ตัวลูกจ้างนั่นเอง ส่วนกรณีถึงแก่ความตายมีความแตกต่างกัน คือไทยกำหนดให้ บิดามารดา คู่สมรสและบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ให้เป็นผู้รับประโยชน์ ฟิลิปปินส์กำหนดให้คู่สมรสและบุตรอายุไม่เกิน 21 ปี และมาเลเซียกำหนดให้คู่สมรสและบุตรอายุไม่เกิน 16 ปี ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องของอายุของบุตร ที่จะมียุติสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทน ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยให้ครอบคลุมการคุ้มครองให้มากกว่านี้ กล่าวคือควรจะขยายอายุของบุตรที่จะมียุติสิทธิได้รับประโยชน์เป็น 20 ปีบริบูรณ์ เนื่องจากเป็นวัยที่บรรลุนิติภาวะแล้ว สามารถที่จะช่วยเหลือ หรือรับภาระได้ด้วยตนเองแล้ว และเป็นการใกล้เคียงกับประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์อีกด้วย

### 3. ค่าทดแทนตามกฎหมาย

มาเลเซีย

ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนตามระยะเวลาที่กำหนดตามกฎหมายดังนี้

1. ลูกจ้างสูญเสียความสามารถชั่วคราวหรือถาวร จะได้รับค่าทดแทนรายวันร้อยละ หกสิบ ของค่าจ้างรายวัน อัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายวันตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะของโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างเจ็บป่วยก็จะได้รับค่าทดแทน หากการเจ็บป่วยนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ภายใน 12 เดือน หลังจากเลิกทำงานนั้นแล้ว

2. ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วน จะได้รับค่าทดแทนการสูญเสียความสามารถตามเงื่อนไขที่กำหนดเป็นอัตรารายวันเท่ากับจำนวนร้อยละ ของการสูญเสียความสามารถ อัตราตามที่กฎหมายกำหนด

3. ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ค่าทดแทนกรณีนี้จะจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามกฎหมายคือ ภริยาที่เป็นหม้ายที่ยังมีชีวิตอยู่ จนกว่าจะสมรสใหม่ , บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือบุตรบุญธรรมที่ยังศึกษาอยู่ซึ่งมีอายุครบ 16 ปีบริบูรณ์ ในกรณีผู้ตายไม่มีคู่สมรส หรือบุตร ผลประโยชน์จะตกแก่บิดามารดา หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะตามแก่กรณี , และกำหนดให้จ่ายค่าทำศพแก่ญาติหรือบุคคลผู้จัดการศพของลูกจ้าง โดยจ่ายเป็นจำนวนเงิน 100 เหรียญ<sup>24</sup>

#### ฟิลิปปินส์

ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทดแทนที่กำหนดตามกฎหมาย ดังนี้

1. ลูกจ้างสูญเสียความสามารถชั่วคราว จะได้รับค่าทดแทนร้อยละเก้าสิบ ของเงินเดือนเฉลี่ยต่อวัน เป็นระยะเวลาอันติดต่อกัน 120 วัน โดยประโยชน์ทดแทนนี้เป็นลักษณะของประโยชน์ทดแทนที่เป็นรายได้ และประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วย

2. ลูกจ้างสูญเสียความสามารถโดยสิ้นเชิง จะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนจนกระทั่งถึงแก่ความตาย แต่ไม่เกิน 5 ปี และมีจำนวนไม่เกิน 12,000 เปโซ<sup>25</sup>

3. ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ประโยชน์ทดแทนนี้จะจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามกฎหมาย โดยให้แก่บุตรของลูกจ้างเป็นรายเดือนไม่เกิน 5 ปี หรือจ่ายเป็นเงินจำนวนไม่เกิน 12,000 เปโซ<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Malaysia , “ The employees’ social security Act , ” 1969 .

<sup>25</sup> อัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินเปโซ ปัจจุบัน ณ วันที่ 12 ธันวาคม 2540 1.31 / เปโซ ที่มา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

<sup>26</sup> Philippines , “ Presidential decree ” , 1977 .

ไทย

กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน คือ

1. ค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างได้รับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นไม่เกินสามหมื่นห้าพันบาทต่อการจ่ายป่วยหรือประสบอันตราย 1 ครั้ง หากเกินกว่าสามหมื่นห้าพันบาท ให้เบิกเพิ่มตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอีกไม่เกินห้าหมื่นบาทหากต้องหยุดพักรักษาตัวติดต่อกันเกิน 30 วัน จะได้รับค่าทดแทนร้อยละหกสิบ ของค่าจ้างรายเดือน

2. กรณีสูญเสียอวัยวะ จะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี กรณีต้องรับการฟื้นฟู จะได้รับค่าใช้จ่ายการฟื้นฟูด้านการแพทย์และด้านอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาท

3. กรณีทุพพลภาพ จะได้รับค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทน ร้อยละหกสิบ ของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี

4. กรณีถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย จะได้รับค่าทำศพเป็นจำนวนเงิน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนเป็นเวลา 8 ปี<sup>27</sup>

เงินทดแทนตามกฎหมายของประเทศมาเลเซีย กำหนดจ่ายค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน ตลอดระยะเวลาที่หยุดงาน และกำหนดเป็นอัตราส่วนค่าทดแทนเท่ากับร้อยละของการสูญเสียความสามารถในการหารายได้ ในการสูญเสียอวัยวะบางส่วน และสูญเสียความสามารถโดยสิ้นเชิง ตลอดระยะเวลาที่ไร้ความสามารถ ซึ่งผู้มีสิทธิจะได้รับต้องเป็นไปตามเงื่อนไขตามกฎหมายสำหรับประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดจ่ายค่าทดแทนในอัตราร้อยละเก้าสิบ ของเงินเดือนคิดเฉลี่ยต่อวัน เป็นเวลาไม่เกิน 120 วัน ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว และจ่ายตามอัตราที่กำหนดในระบบประกันสังคม ไม่เกิน 5 ปี

ส่วนของไทย กำหนดค่ารักษาพยาบาลตามจำเป็นที่จ่ายจริงไม่เกินสามหมื่นห้าพันบาท ต่อการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย 1 ครั้ง หากต้องหยุดรักษาตัวติดต่อกัน 3 วันจะได้รับค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน กรณีสูญเสียอวัยวะ จะได้รับค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี, ทุพพลภาพ ได้รับค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่า

<sup>27</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20

จ้างรายเดือนไม่เกิน 15 ปี และกรณีถึงแก่ความตาย ได้รับทำศพเป็นจำนวนเงิน 100 เท่าของ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และค่าทดแทนร้อยละหกสิบเป็นเวลา 8 ปี

จะเห็นได้ว่า ในเรื่องค่าทดแทนที่จะจ่ายนั้น แต่ละประเทศให้ความสำคัญ และมีความใกล้เคียงกัน จะแตกต่างกันบ้างในเรื่องของจำนวนเงินค่าทดแทน เช่นของไทยปัจจุบัน ถือว่าได้มีการเพิ่มค่าทดแทนที่เหมาะสมดีแล้ว และดีกว่ามาเลเซียและฟิลิปปินส์ บางประการ มาเลเซีย กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้ภายใน 12 เดือน ภายหลังจากเลิกทำงานนั้นแล้ว คือว่าเป็นข้อดีของมาเลเซีย ข้อสังเกตที่สำคัญและแตกต่างจากประเทศอื่น คือ ประเทศไทยมีการกำหนดให้มีค่าทำศพในกรณีที่ลูกจ้าง ถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ไว้เป็นจำนวนเงิน 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในส่วนของค่าทำศพนั้น ประเทศไทยได้มีการกำหนดให้มีการจ่ายค่าทดแทน ประเภทนี้ เช่นเดียวกับประเทศมาเลเซีย กำหนดให้มีการจ่ายเงินค่าทำศพเป็นเงินจำนวนเท่าที่ จ่ายจริง ไม่เกิน 100 เหยียด ส่วนฟิลิปปินส์ได้มีการกำหนดในเรื่องค่าทำศพไว้

#### 4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

##### มาเลเซีย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ลักษณะเดียวกับระบบประกันสังคม โดยนายจ้างจะต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบร่วมกัน

##### ฟิลิปปินส์

ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดให้มีการจ่ายค่าทดแทน ในลักษณะเดียวกับ ระบบประกันสังคม คือเป็นกองทุนประกันของรัฐ ( State insurance fund ) ซึ่งเรียกว่า Social security system หรือ SSS โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามเงื่อนไขของ กฎหมาย ทั้งนี้รัฐบาลจะเป็นผู้รับประกันและรับผิดชอบในผลประโยชน์ค่าทดแทนที่จะต้องจ่าย ให้แก่ลูกจ้าง และเงินช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย

##### ไทย

ตามกฎหมาย กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย เฉพาะกิจการหรือสถานประกอบการของ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เพื่อให้เป็นทุนกลางของกองทุนที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ดังกล่าว ในลักษณะของการประกันโดยรัฐบาลเป็นผู้ ดำเนินการบริหารกองทุน

สำหรับผู้มีหน้าที่จ่ายเงินค่าทดแทน ของประเทศมาเลเซีย มาเลเซียใช้ระบบการประกันสังคม โดยนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนได้แก่นายจ้าง ส่วนของประเทศไทย มีหลักการเช่นเดียวกับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ คือ ให้นายจ้างแต่ผู้เดียวเป็นผู้รับหน้าที่จ่ายค่าทดแทน โดยสรุป จะเห็นได้ว่าในรูปแบบและวิธีการของแต่ละประเทศมีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากเป็นประเทศในกลุ่มภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน จะมีความแตกต่างกันบ้างตามความสำคัญของที่มาของกฎหมาย และนโยบายของรัฐบาลแต่ละประเทศสิ่งสำคัญที่หากประเทศไทยจะได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเงินทดแทน และประโยชน์ทดแทน ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับ สภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ก็จะทำให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานไม่ต้องประสบปัญหาอย่างที่เป็นอยู่ เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

### 3.5 สรุปวิเคราะห์การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน ของกฎหมายต่างประเทศ กับกฎหมายไทย

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย เมื่อได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบโครงสร้างและวิธีการดำเนินการแล้ว เห็นได้ว่าประเทศมาเลเซียมีระบบการประกันสังคมตั้งแต่ ค.ศ. 1969 นับเป็นเวลายาวนานกว่าประเทศไทย เป็นระบบที่ใช้ผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มั่นคง ส่งผลให้กองทุนประกันสังคมของประเทศมาเลเซียดำเนินการดูแลและสามารถจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การจัดองค์กรดำเนินการที่เรียกว่า“SOCSO” โดยดำเนินการเป็น 2 โครงการคือ โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน 7 กรณี ได้แก่ประโยชน์ทดแทนกรณีทดแทนการขาดรายได้ กรณีการขาดรายได้อย่างถาวร กรณีทดแทนทางการแพทย์ กรณีทดแทนที่จ่ายสำหรับผู้ดูแล กรณีทดแทนให้กับผู้อยู่ในอุปการะกรณีทดแทนค่าทำศพและกรณีฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน ส่วนโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน 6 กรณี ได้แก่ กรณีเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ กรณีชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพ กรณีทดแทนจ่ายแก่ผู้ดูแล กรณีทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะ กรณีทดแทนค่าทำศพ และกรณีทดแทนเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพจะเห็นว่าประเทศมาเลเซียมีระบบประกันสังคมที่ยาวนานกว่าประเทศไทย บริหารงานองค์กรภายใต้โครงการหลัก 2 โครงการ รวมประโยชน์ทดแทนที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนถึง 13 กรณี นับว่ามีความหลากหลายและถือเป็นความก้าวหน้าถือว่าเป็นข้อดีข้อเด่น

ของประเทศมาเลเซีย ดีกว่าของประเทศไทยที่ให้ความคุ้มครอง 7 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย ซึ่งปัจจุบันดำเนินการคุ้มครองแก่ 4 กรณีดังกล่าวแล้ว ส่วนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีการว่างงาน นั้นยังไม่ได้มีการบังคับใช้ ในส่วนของเรื่องเงินสมทบนั้น การส่งเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทั้ง 2 โครงการ คือ ทั้งโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ เงินสมทบจะจ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง แต่ถ้าการประกันเฉพาะการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนายจ้างฝ่ายเดียวจ่ายส่วนประกันสังคมของไทยนั้นกำหนดให้ทั้งกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และกรณีทุพพลภาพนั้น กำหนดให้จ่ายทั้งนายจ้างลูกจ้าง และรัฐบาลด้วย จะเห็นได้ว่าประโยชน์ทดแทนทั้งประเทศมาเลเซียและประเทศไทยใกล้เคียงกัน ข้อดีที่เห็นได้เด่นชัดคือ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้นนายจ้างจ่ายเพียงผู้เดียว นอกจากนั้นข้อดีอีกประการหนึ่งก็คือ ประโยชน์ทดแทนกรณีเงินบำนาญทุพพลภาพนั้นให้บำนาญนี้ตลอดไปเท่าที่ยังคงทุพพลภาพอยู่ และหากเสียชีวิตก็จะเปลี่ยนเป็นเงินบำนาญแก่ผู้อยู่ในอุปการะแทน และยังมีประโยชน์ทดแทนเป็นเงินชดเชยการเป็นผู้ทุพพลภาพเมื่อส่งเงินสมทบเกินกว่า 12 เดือน หากปรากฏภายหลังว่าผู้ประกันตนมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ก็จะได้รับเงินสมทบคืนพร้อมดอกเบี้ย ส่วนของไทยนั้นกำหนดให้การที่ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพนั้นจะต้องอยู่ในเงื่อนไขเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนทุพพลภาพ และผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพต่อไปอีก 15 ปี ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างซึ่งสิทธินี้จะระงับเมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย จะเห็นได้ว่าการประกันสังคมของไทยนั้นยังคงมีเงื่อนไขอันเป็นข้อจำกัดจะต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ และกรณีที่เกิดการผิดพลาดในหลักเกณฑ์ของผู้ประกันตน ก็จะไม่ได้รับเงินสมทบพร้อมดอกเบี้ยคืนเช่นอย่างของประเทศมาเลเซีย รวมทั้งกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว เลขาธิการฯ มีสิทธิสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้ของผู้ประกันตนลงอีก นับเป็นข้อเสียหรือข้อด้อยของประกันสังคมไทย ข้อสังเกตประการสุดท้ายที่ถือว่า เป็นข้อดีสำหรับการประกันสังคมไทย คือประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ของไทยกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเมื่อผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ จะได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายครั้งละ 4,000 บาท จำกัดเพียง 2 ครั้ง รวมทั้งคู่สมรสด้วยที่เป็นผู้ประกันตนเหมาจ่ายครั้งละ 4,000 บาท ค่าทดแทนการขาดรายได้อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบเป็นเวลา 90 วัน ส่วน

ประกันสังคมของประเทศมาเลเซียมิได้มีนโยบายเรื่องการคลอดบุตรไว้เลยซึ่งในขณะนี้ถือว่าเป็นข้อเสียของระบบประกันสังคมของประเทศมาเลเซียเช่นกัน อีกทั้งการให้ความสำคัญต่อการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของประชาชนตลอดจนการสาธารณสุขของประเทศมาเลเซียเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีหน่วยงานของรัฐคือกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำกับดูแล เนื่องจากประเทศมาเลเซียมอบเรื่องการดูแลสุขภาพให้กับกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ให้บริการ ส่วนของไทยนั้นผู้ประกันตนส่วนใหญ่เลือกสถานพยาบาลเอกชนเป็นผู้ดูแลสุขภาพและค่ารักษาพยาบาลใช้ระบบเหมาจ่ายแต่ประเทศมาเลเซียใช้ระบบจ่ายตามใบเสร็จ ระบบจ่ายตามใบเสร็จนั้นนับเป็นปัญหาที่ประเทศมาเลเซียประสบอยู่คือการรักษาที่เกินความจำเป็นส่งผลกระทบต่อเงินกองทุนและระบบเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซียด้วย ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ประเทศไทยเลือกใช้ระบบเหมาจ่ายทำให้อายุขัยประกันสังคมของไทยมีเสถียรภาพและมั่นคง นับเป็นข้อดีของประเทศไทยและเป็นข้อดีหรือข้อเสียของประกันสังคมประเทศมาเลเซีย กฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีกิจการประกันสังคมและมาตรการให้ความคุ้มครองลูกจ้างแรงงานตลอดจนประชาชนโดยมีกฎหมายประกันสังคมใช้ตั้งแต่พ.ศ. 2500 เป็นเวลาถึง 40 ปีแล้ว ระบบประกันสังคมของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์หรือที่เรียกว่า (SSS) กำหนดให้ลูกจ้างในภาคเอกชนทุกคนจะต้องเป็นสมาชิกของ SSS ก่อนเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราวหรือถาวร ดังนั้นจึงครอบคลุมลูกจ้างทุกคนรวมทั้งผู้มีอาชีพเกษตรกรรมและประมงด้วย นับว่าเป็นข้อดีของระบบประกันสังคมประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคน ส่วนประเทศไทยนั้น กำหนดรูปแบบของการประกันสังคมไว้ 2 รูปแบบ คือการประกันโดยบังคับ กล่าวคือลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปและการประกันตนโดยอิสระ หมายถึงผู้ประกัน ตนที่มีลูกจ้างของสถานประกอบการที่กำหนดแต่ได้สมัครใจเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน การที่ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กำหนดให้ลูกจ้างภาคเอกชนทุกคนก่อนเข้าทำงานจะต้องเป็นสมาชิกของ SSS นั้นถือว่าเป็นจุดดีหรือข้อดีของประเทศไทยฟิลิปปินส์เนื่องจากลูกจ้างหรือประชาชนทั่วไปจะได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงทุกคนทำให้หมดปัญหาในเรื่องของแรงงานหลบซ่อน หรือปัญหาการหลีกเลี่ยงรวมถึงการส่งเงินสมทบ ต่างกับประเทศไทยที่กำหนดให้บังคับให้ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปก่อให้เกิดการคุ้มครองไม่ทั่วถึง ปัญหาการหลีกเลี่ยงในเรื่องของการแจ้งจำนวนลูกจ้างผู้ประกันตน ภายใต้เงื่อนไขลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป รวมถึงการแจ้งเท็จถึงอายุของผู้ประกันตนต่ำกว่าความเป็นจริง แสดงให้เห็นถึงปัญหาแรงงานเด็กที่ทวีเพิ่มขึ้น ข้อดีประการต่อมาของประเทศไทยฟิลิปปินส์คือมีโครงการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนถึง 3 โครงการหลัก

คือ โครงการประกันสังคม โครงการให้การบริการทางการแพทย์และโครงการประโยชน์ทดแทน เนื่องจากการทำงาน โดยแบ่งแยกประเภทของประโยชน์ทดแทนในด้านการให้สวัสดิการ 2 ประเภทคือ สวัสดิการเงินกู้เพื่อรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉินและจำเป็นแก่ประชาชนถึง 7 กรณี ได้แก่การกู้เงินเดือน เพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรม เพื่อการลงทุน เพื่อทำธุรกิจส่วนตัว เพื่อไปทำงานยังต่างประเทศ เมื่อได้รับภัยพิบัติหรือเพื่อที่พักอาศัย และสวัสดิการเกษียณอายุด้านการลงทุน โดยให้สมาชิกเงินไปลงทุนทำธุรกิจต่าง ๆ เสีย ดอกเบี้ยต่ำ ส่วนของไทยนั้นไม่มีประโยชน์ทดแทนทางด้านสวัสดิการไม่ว่าสวัสดิการเงินกู้หรือ สวัสดิการด้านการลงทุน เช่นสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ซึ่งถือว่าเป็นความหลากหลายเพื่อความคุ้มครองและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน และนับเป็นความก้าวหน้าอย่างมากเมื่อเทียบกับประเทศไทยอันเป็นข้อดีของเขาทำให้ประชาชนให้ความนิยมนหันมาให้ความร่วมมือในเรื่องของเงินทดแทน ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ให้ความคุ้มครองแก่งานในทุกประเภท โดยกำหนด ขอบเขตและลักษณะของการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานไว้กว้างขวางเช่นการประสบอันตรายโดยได้รับอุบัติเหตุขณะเดินทางโดยได้รับมอบหมายจากนายจ้างไม่ว่าจะเดินทางโดยพาหนะใด เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้าหรือป้องกันทรัพย์สินของนายจ้างและยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นภายหลังเลิกทำงานแล้ว ภายใน 12 เดือนหลังจากเลิกทำงาน ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในการรับความคุ้มครองต่อเนื่องไปอีก 12 เดือน หากเจ็บป่วยลงก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ในกรณีที่กิจการของนายจ้างล้มละลายหรือศาลพิพากษาให้ล้มเลิกกิจการลูกจ้างยังได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างด้วย ถือว่าเป็นการให้ความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ส่วนของไทยนั้นลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนนั้นจะต้องเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น ซึ่งยังคงเป็น ปัญหาในปัจจุบันยังไม่ได้รับการแก้ไข แม้กระทั่งคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของเจ้าพนักงานเงินทดแทนหรือคำพิพากษาศาลฎีกา ก็ยังต้องวินิจฉัยไปตามข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการที่สาธารณรัฐฟิลิปปินส์กำหนดถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างครอบคลุมและต่อเนื่องเช่นนี้ถือเป็นการให้สวัสดิการที่ดีแก่ลูกจ้างและประชาชนของตน ซึ่งนับเป็นข้อดีอีกข้อหนึ่งที่ประเทศไทยควรจะได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ประการสุดท้ายเป็นข้อสังเกตที่เป็นจุดบกพร่องของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์คือประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์มิได้มีการกำหนดค่าทดแทนในเรื่องของค่าทำศพไว้ นับเป็นข้อเสียหรือจุดบกพร่องของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ที่มีได้ให้ความสำคัญของการทำศพไว้ในกฎหมาย ซึ่งในสภาพความเป็นจริงใน ปัจจุบันทั้งลูกจ้างและประชาชนทุกคนย่อมเป็นที่ทราบดีว่า การเกิด แก่ เจ็บ และตาย เป็นเรื่องธรรมดาอันย่อมเกิดขึ้นตามกฎหมายของธรรมชาติ เมื่อลูก



จ้างหรือประชาชนถึงแก่ชีวิตลงก็จะต้อง เป็นภาระในการที่จะต้องดำเนินการจัดการศพของผู้ตาย ตามลัทธิประเพณี หากกฎหมายมิได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ก็จะปัญหาและเป็นภาระแก่ ทายาทตลอดจนผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของไทย กำหนดให้กรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตายจะได้รับค่าทำศพเป็นจำนวนเงิน 100 เท่าของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ถือได้ว่าเป็นข้อดีของไทยที่กำหนดให้ความสำคัญในเรื่องนี้ไว้ และถือเป็นจุดบกพร่องหรือข้อเสียที่เด่นชัดของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

#### บทที่ 4

### วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับกองทุนประกันสังคมกับกองทุนเงินทดแทน

เมื่อรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการลงทุน จึงทำให้ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศซึ่งเป็นประเทศเกษตรกรรมหันมาสนใจและดำเนินการด้านอุตสาหกรรมมากขึ้น จนในปัจจุบันจึงเป็นที่กล่าวกันว่า “ ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ” ( Nics ) ทำให้ระบบการใช้แรงงานเปลี่ยนจากระบบแรงงานภาคเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรม มีการลงทุนเพิ่มขึ้นทั้งจากผู้ลงทุนในประเทศและต่างประเทศ เป็นผลให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้น เช่น การนำเครื่องมือ เครื่องจักรกลเข้ามาช่วยในการผลิตสินค้าอย่างรวดเร็วและเพิ่มปริมาณมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการนำสารเคมีหรือสารพิษเข้ามาเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าบางประเภท ในขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ยังมีพื้นฐานการศึกษาแค่ระดับภาคบังคับ จึงขาดความรู้และประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย และไม่ทราบถึงวิธีป้องกันจากสารพิษต่าง ๆ ส่วนนายจ้างก็ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากอาจจะไม่ทราบถึงวิธีป้องกันหรือละเลย เพราะเกรงว่าอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ปัญหาที่ตามมาคือทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการประสบอันตรายเจ็บป่วยและเป็นโรคเนื่องจากการทำงานในแต่ละปีเพิ่มมากขึ้น

จากลักษณะของประเทศไทยที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดอยู่ในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยพิจารณาจากการที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากงานเกษตรกรรมเป็นหลัก มาเป็นประเทศกึ่งเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม และในปัจจุบันได้เข้าสู่ระบบการเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่มากขึ้นระบบงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กเติบโตอย่างรวดเร็ว มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในเขตเมือง เนื่องจากอยู่ใกล้กับระบบสาธารณูปโภคทำให้ความต้องการแรงงานมีความทวีมากขึ้น ปัญหาพื้นฐานที่ตามมาคือปัญหาการย้ายถิ่นฐานของประชากรชนบทมาสู่เมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ ประชากรและผู้ใช้แรงงานที่ย้ายถิ่นฐานมานั้นส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาที่ต่ำซึ่งจัดอยู่ในประเภทแรงงานไร้ฝีมือ ( Unskilled labour )

ปัญหาที่ตามมาคือแรงงานในเขตเมืองมีจำนวนมากเกินความต้องการ เจ้าของผู้ประกอบการมีโอกาสเลือกคนงาน เกิดปัญหาการกดขี่แรงงาน การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย เช่น แรงงานหญิงและเด็ก การใช้แรงงานเกินขอบเขตและขีดความสามารถการพักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดสวัสดิการแรงงาน เกิดโรคภัยไข้เจ็บหรืออุบัติเหตุอุบัติภัยจากการทำงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรม เกิดความเจริญและพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว แต่ขาดการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานทั้งสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม แนวโน้มการแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมจะรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในอุตสาหกรรม

ในการพัฒนาประเทศสู่ระบบอุตสาหกรรม ปัจจุบันประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายต่างได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาไปสู่ระบบอุตสาหกรรม ( Industrialization ) อันเป็นกระบวนการ ( Process ) อย่างหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาในด้านอุตสาหกรรมมากขึ้น กระบวนการดังกล่าวเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง และเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับวงการเศรษฐกิจสาขาอื่น ทั้งค้ำึงความก้าวหน้าทั้งในทางเศรษฐกิจและทางสังคมควบคู่กันไปในแง่เศรษฐกิจอันเป็นการพัฒนาไปสู่ระบบอุตสาหกรรม เป็นการช่วยยกระดับรายได้ประชาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าวไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาการเกษตร เพื่อให้ผลผลิตทางอุตสาหกรรมมีมูลค่าสูงขึ้น<sup>1</sup>

ประเทศกำลังพัฒนารวมถึงประเทศไทยมักจะมีประสบปัญหาสำคัญเกี่ยวกับกรณีคนงานหรือลูกจ้างผู้ใช้แรงงานซึ่งยังใหม่ต่อระบบอุตสาหกรรม เนื่องจากยังไม่อาจปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมอุตสาหกรรม ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มักมีระดับการศึกษาที่ต่ำ ขาดทักษะและฝีมือ ทำให้ยากแก่การปรับตัวและกำลังคนที่มีอยู่เพื่อสนองความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรม ปัญหาดังกล่าวทำให้เห็นได้ชัดว่าจะต้องมีการให้ความดูแลให้ความคุ้มครอง ตลอดจนจะต้องมีการวางแผนวางนโยบายเกี่ยวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม ใน

<sup>1</sup> ฉันทน์ จันทรปาน . แรงงานไทยปี ค.ศ. 2000 . กรุงเทพฯ : หนังสือพิมพ์สยามรัฐ, 13 มี.ค. 2540 , หน้า 3 - 4 .

แผนพัฒนาอุตสาหกรรมและกิจการแรงงาน โดยเฉพาะนโยบายในด้านการใช้งานและการฝึกอาชีพ จะต้องมีการวางแผนงานประเมินความต้องการใช้แรงงานและการใช้งานให้สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรม ตลอดจนการออกกฎหมายสังคมเพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้าง การคุ้มครองแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน

นอกจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐอันเกี่ยวกับกิจการแรงงาน อุตสาหกรรมแล้ว แรงงานภาคอุตสาหกรรมยังเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับทั้งที่อยู่ในรูปของพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง เป็นต้น เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512, พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518, พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติวัดภูมิพิศ พ.ศ. 2510 , พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ.2511 กฎหมายดังกล่าวมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อกิจการแรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากประเทศไทยได้หันมาประกอบกิจการอุตสาหกรรมด้วยมีนโยบายที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย จำเป็นที่จะต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ จากความไม่คุ้นเคยกับระบบอุตสาหกรรม ระเบียบวิธีและการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานและอุตสาหกรรม อาจก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน การจัดระเบียบเพื่อให้ความคุ้มครองดูแลทั้งผู้ประกอบการและตลอดจนลูกจ้างผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จึงต้องมีกฎหมายดังกล่าวขึ้นมา

ขณะที่ความเจริญทางอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่การพัฒนาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมไม่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมนอกจากนั้น การจัดระบบสวัสดิการสังคมยังไม่สามารถครอบคลุมหลักประกันต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งการให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นธรรมยังเป็นสิ่งที่ต้องเร่งรัดดำเนินการโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจะต้องให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม อันจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และการกระจายรายได้ได้อย่างเป็นธรรม เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเปิดและมีนโยบายเศรษฐกิจและการค้าแบบเสรีซึ่งมีการติดต่อทางเศรษฐกิจ การค้า วัฒนธรรม และข้อมูลข่าวสารกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและการค้าของโลกย่อมมีผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างแน่นอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระดับภูมิภาคที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย คาดว่าสถานการณ์เศรษฐกิจจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันเนื่องจากความก้าวหน้าของอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีอันทันสมัย ผลจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาและการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและการจ้างงานของประเทศไทย กล่าวคือ อัตราการขยายตัวของการผลิตภาคอุตสาหกรรมและการบริการจะขยายตัวเพิ่มขึ้น

ซึ่งหลังจากที่ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเมื่อกลางปี พ.ศ. 2540 จนถึง พ.ศ.2541 และคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อเนื่องออกไปอีกประมาณ 3 - 4 ปีนั้น ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะการว่างงานสูงขึ้นดังนั้นจึงทำให้เห็นว่าการคาดการณ์ตามที่ได้วิเคราะห์ไว้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าวจำเป็นต้องทำการปรับแก้ไขให้เหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจเสียแล้วเนื่องจากเป็นที่ทราบกันอยู่ในปัจจุบันว่า ณ วันนี้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้ระบุว่าในไตรมาสที่สองของปี 2541 นี้ประเทศไทยจะมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลบร้อยละ 6 สาเหตุเนื่องจากการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด ขาดสภาพคล่องทางการเงินโดยเฉพาะในด้านของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สถานประกอบการทั้งขนาดเล็กและใหญ่ต้องปิดกิจการส่งผลกระทบต่อจ้างแรงงานโดยเฉพาะแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ดังนั้นจึงเห็นว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาดูแลและเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้คลี่คลายไปโดยเร็ว โดยจะต้องกำหนดนโยบายเร่งด่วนเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจตามความคาดหมายของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ อาทิจะต้องเข้าไปประสานงานและทำความเข้าใจกับนายจ้าง เพื่อชลอให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ป้องกันปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ มีมาตรการผลักดันแรงงานต่างชาติออกไปรวมทั้งมีแนวทางในการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศอีกด้วย

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างในประเทศไทยและที่กำลังศึกษาอยู่นี้ ได้แก่ กฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มาตรการทางกฎหมายทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันคือเพื่อให้ความคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน วัตถุประสงค์และนโยบายหลักของกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน ได้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่บรรดาผู้ใช้แรงงาน และผู้ประสบเคราะห์กรรมทั้งหลาย

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวยังมีได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานอย่างถูกต้อง เพียงพอและเป็นธรรม กล่าวคือ กฎหมายประกันสังคม ให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกันตนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ส่วนกฎหมายเงินทดแทน ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเวลาทำงาน ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ( ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับในปี พ.ศ. 2541 ) กำหนดให้ ลูกจ้างทำงานในแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง ดังนั้นหากพ้นเวลา 8 ชั่วโมงทำงานนั้นแล้ว ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานหรือเสียชีวิต ก็จะไม่อยู่ในข่ายความรับผิดชอบของกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งถือว่าการประสบอันตรายนั้นมิใช่เนื่องจากการทำงาน ฉะนั้นจึงต้องไปอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคม ซึ่งกฎหมายประกันสังคมนี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ประกันตนซึ่งมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือประสบอันตรายนอกงานนั่นเอง

กฎหมายทั้ง 2 ฉบับต่างมีความมุ่งหมายและเจตนารมณ์เดียวกันเพื่อพิทักษ์และคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างและประชาชนผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้อง เพียงพอ และเป็นธรรม ซึ่งโดยหลักการของการบริหารแรงงาน ทั้งนโยบายแห่งรัฐและบทบัญญัติของกฎหมายแล้วควรจะต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี หรือที่มาของกฎหมาย กล่าวคือกฎหมายประกันสังคมมีที่มาหรือแนวคิดมาจากหลักการของการร่วมกันเสี่ยงภัย หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข หลักการบังคับโดยสามฝ่ายร่วมกันรับภาระ หลักการจ่ายตามความสามารถ และหลักมาตรฐานขั้นต่ำส่วนกฎหมายเงินทดแทนนั้น ได้นำหลักการของกฎหมายค่าทดแทนอันเป็นหลักการพิเศษเฉพาะ เป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่าสินไหมสำหรับการทำละเมิด วัตถุประสงค์ของกฎหมายเงินทดแทน คือจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างตามหลักทั่วไปในเรื่องละเมิด เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายทั้ง 2 ฉบับเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างเป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดสมควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญของบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว

#### 4.1 วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

การให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ตามกฎหมายประกันสังคม เป็นการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ปรับปรุงแก้ไขโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม ( ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2537 และกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มาตรการทางกฎหมายของกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าว ต่างมีจุดประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างผู้ใช้แรงงานเช่นเดียวกัน แต่เนื่องจากกฎหมายทั้งสองฉบับ ยังคงมีปัญหาในการปฏิบัติและการบังคับใช้ สาเหตุเนื่องจากความแตกต่างกันในแนวคิด ทฤษฎีและหลักกฎหมาย กล่าวคือ กฎหมายประกันสังคม ได้นำหลักความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด เน้นหลักการช่วยเหลือกันในสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความผิด แต่ก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อความเสียหายของบุคคลอื่นด้วยเป็นหลักเกณฑ์ขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม และหลักการร่วมกันเสี่ยงภัย เจ็บป่วย เจ็บไข้ ตามหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (I.L.O.) ฉบับที่ 102 ( Social security ( Minimum standard ) , 1952 อนุสัญญาฉบับที่ 24 ( Sickness insurance ) ( Industry ) , 1927 .

ส่วนกฎหมายเงินทดแทน นั้น มีแนวคิดและทฤษฎีของกฎหมายเรื่องความรับผิดชอบเป็นความเหมาะสมหรือความพอดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากแรงงานนั้นโดยตรง ดังนั้นควรจะต้องรับผิดชอบต่อการประสบภัย หรือการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย ที่เกิดขึ้นกับแรงงานที่เป็นลูกจ้างของตน เปรียบเสมือนตนเองเป็นเจ้าของเครื่องจักร และเมื่อเครื่องจักรนั้นเสีย ตนเองก็มีหน้าที่ซ่อมแซมเพื่อให้เครื่องจักรนั้นสามารถทำงานได้ต่อไป เจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน มีแนวคิดคือ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และชดเชยความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย จนถึงแก่ชีวิต จากฝ่ายนายจ้างตามหลักเกณฑ์ทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนายจ้าง หลักการของกฎหมายค่าทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่อง ยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวกับการใช้ค่าสินไหมสำหรับการทำละเมิด และจำกัดเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบต่อรายได้ และสวัสดิภาพในการทำงานของคนงาน ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองแรงงานและคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะกิจการแรงงานอุตสาหกรรม ตามหลักการของอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ 18 ค่าทดแทน ( Workmen's compensation ) ( Occupational diseases ) , 1925 . อนุสัญญาฉบับที่ 19 ( Equality of

treatment ) ( Accident compensation ) , 1925 . และ อนุสัญญาฉบับที่ 42 ( Workmen's compensation ) ( occupational diseases ) revised 1934. )

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 62 บัญญัติว่า “ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน ” ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ฯ ”

จากบัญญัติดังกล่าว หมายความว่าผู้ประกันตนที่จะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะต้องเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ส่วนพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 วรรคสี่ บัญญัติว่า “ ประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง ”

วรรคห้า บัญญัติว่า “ เจ็บป่วย หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ” ประกอบด้วยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 13 บัญญัติว่า “ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ”

กล่าวโดยสรุป การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนนี้ จะต้องเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างหรือรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างเท่านั้นและเนื่องจากปัจจุบันยังคงมีปัญหา กล่าวคือ ปัญหานิยามความหมายของคำว่า “ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ” และ “ เนื่องจากการทำงาน ” เนื่องจากปรากฏข้อเท็จจริงบ่อยครั้งว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในบางครั้ง แม้จะเกิดในสถานที่ทำงานแต่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็มี หรือได้เกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานนอกเวลาทำงานแต่เป็นการประสบอันตรายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานก็มี จึงมิได้หมายความว่า การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง จะต้องเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานในเวลาทำงานปกติ หรือตามลักษณะงานซึ่งเป็นหน้าที่ประจำของลูกจ้างผู้นั้นเสมอ อันจะส่งผลให้ผู้



ประกันตนหรือลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนหรือเงินทดแทนแตกต่างกันไป จากหลักการของกองทุนประกันสังคม ถือเป็นหลักการของกฎหมายเงินทดแทนนั้น ถือเป็นหลักการเยียวยาผู้ประสบเคราะห์กรรมให้กลับสู่ปกติ หรือใกล้เคียงที่สุดเป็นความเหมาะสมและพอดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนก็เพื่อ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้าง ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โดยให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้นายจ้างโดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อของใคร<sup>2</sup> กิจกรรมที่ลูกจ้างได้กระทำโดยปริยายและได้กลายเป็นข้อสันนิษฐานอันไม่อาจหักล้างได้ว่า ลูกจ้างได้กระทำไปโดยอำนาจที่ได้รับมอบหมายนายจ้าง นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบและในขั้นสุดท้ายซึ่งเป็นหลักในปัจจุบัน ถือว่านายจ้างต้องรับผิดชอบในกิจกรรมที่ลูกจ้างทำไปในทางการที่จ้าง ( Arising out of employment ) และเรียกหลักนี้ว่า “ ความรับผิดชอบของนายจ้าง ” ( Employer’s liability )<sup>3</sup> ดังจะได้ศึกษาจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังต่อไปนี้ซึ่งยึดหลักการเรื่องละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 บัญญัติว่า “ นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น ” ซึ่งอาศัยคำพิพากษาศาลฎีกา เพื่อเป็นแนวทางและเป็นข้อสังเกตในการวินิจฉัยถึงการได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนหรือเงินทดแทนตามกฎหมาย และยอมเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างตามหลัก Arising out of employment นั้นเอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705 / 2516

ลูกจ้างเดินทางจากสำนักงานของนายจ้างไปทำงานสร้างถนนยังจุดที่กำหนดโดยคนของนายจ้างคุมไป ระหว่างทางรถบดของนายจ้างผ่านมาลูกจ้างได้โดยสารไปด้วยลูกจ้างตกจาก

<sup>2</sup> สุดาศิริ วดวงศ์ . กฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพฯ . : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2538 . หน้า 235 .

<sup>3</sup> คณิง ฤาไชย . คำบรรยายวิชาปรัชญากฎหมาย . กรุงเทพฯ . : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2516 , หน้า 3 - 4 .

รถบดและถูกรถบดทับถึงแก่ความตาย ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง มิใช่อันตรายที่ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้น

คำพิพากษาฎีกา 574 / 2515

ลูกจ้างทำหน้าที่รับรถยนต์ของนายจ้าง ได้ขับรถยนต์ออกไปลองเครื่องตั้งแต่ เวลา 15.00 น. เกิดน้ำมันดันตอแก็เครื่องอยู่จนถึงเวลา 19.00 น. แล้วขับรถต่อมาประสบอุบัติเหตุทั้งลูกจ้างและมีผู้อื่นถึงแก่ความตายด้วย ถือได้ว่าลูกจ้างกระทำการในทางการที่จ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1631 - 34 / 2515

ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถขององค์การจำเลย ลูกจ้างขับรถไปทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน ตอนเที่ยงได้ขอลาหัวหน้าไปช่วยญาติแต่งงาน หัวหน้างานอนุญาตแต่สั่งให้นำรถไปเก็บเสียก่อน ลูกจ้างกลับเอารถไปงานแต่งและขับไปส่งเพื่อนเกิดอุบัติเหตุเหตุชนกับรถคันอื่นทำให้ลูกจ้างบาดเจ็บ และมีผู้อื่นได้รับบาดเจ็บด้วย แม้เหตุจะเป็นระหว่างขับรถไประหว่างส่วนตัว แต่ตราบดที่รถยังไม่ได้กลับถึงที่เก็บก็ยังคงถือว่าเป็นการกระทำทางการที่จ้างอยู่ และแม้ลูกจ้างจะฝ่าฝืนระเบียบการใช้รถเพราะนำไปใช้ในกิจการอื่น ระเบียบดังกล่าวก็เป็นระเบียบภายในขององค์การจำเลยเท่านั้นจะนำมาใช้ยันกับบุคคลภายนอกมิได้ นายจ้างจึงต้องร่วมรับผิดชอบด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2115 / 2517

หลังจากเลิกงานชนน้ำอันเป็นงานในทางการที่จ้างของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างยังไม่ได้นำรถเก็บ แต่ได้ขับไปที่แห่งอื่นกระทั่งเกิดชนกับรถคันอื่น เป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ ดังนี้แม้จะเกิดเหตุหลังจากเลิกงานแล้วก็ยังอยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามทางการที่จ้างระหว่างนำรถยนต์มาเก็บที่สำนักงาน นายจ้างจึงต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดของลูกจ้างซึ่งกระทำไปในทางการที่จ้างด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 3918 / 2525

ลูกจ้างเป็นคนงานของการรถไฟขึ้นไปบัดกรีรางน้ำบนหลังคา ขณะแดดร้อนไม่มีร่มเงากำบัง ลูกจ้างเป็นลมตายอยู่บนหลังคา ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1491 / 2526

ลูกจ้างของการรถไฟไปทำหน้าที่ล้างหินอยู่ตามทางรถไฟกลางแดด เป็นลมตายดังนี้ เป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง

คำพิพากษาฎีกาที่ 3502 / 2527

นายจ้างสั่งให้ผู้ตายขับรถนำผู้ช่วยผู้จัดการฯ ไปงานหมั้น อันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลังจากไปงานหมั้นแล้วให้ผู้ช่วยผู้จัดการฯ ไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้านเป็นงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้จัดการฯ ขณะเกิดเหตุรถชนกัน เป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย งานหมั้นได้ผ่านไปแล้วยังอยู่ระหว่างที่ผู้ช่วยผู้จัดการฯ กำลังตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกจ้างตามคำสั่งของผู้จัดการ จึงต้องถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1626 / 2528

ลูกจ้างถูกยิงถึงแก่ความตายขณะปฏิบัติหน้าที่ยามในเวลากลางคืน ณ สถานที่กองเก็บทรัพย์สินของนายจ้าง พฤติการณ์ล่อไปในทางถูกยิงเพราะปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง เมื่อไม่ได้ความว่าการที่ถูกยิงมาจากเหตุส่วนตัวหรืออื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน จึงถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 5257 / 2530

ข้อเท็จจริงได้ความว่า นายสมเดช ได้ซื้อท่อประปาจากบริษัท สยามสตีลไพพ์ อิมพอร์ต - เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ในราคาพิเศษและขอให้ไปทำการติดตั้งให้นายบุญญา ผู้จัดการโรงงานของ บริษัท สยามสตีลไพพ์ อิมพอร์ต - เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ได้สั่งให้นายบุญญาเกิดไปติดตั้งท่อประปาให้ นายบุญญาเกิดได้ลงเวลาทำงานในบัตรลงเวลาทำงานและได้เดินทางไปปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยรถยนต์ของนายจ้าง เมื่อได้ประสบอันตรายในเวลาทำงานปกติ ถือว่า นายบุญญาเกิด ได้ประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ บริษัท ฯ ผู้เป็นนายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 839 / 2531

ลูกจ้างได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ลูกจ้างไปปฏิบัติงานตามคำสั่งจึงเป็นการปฏิบัติงานในช่องทางที่จ้างของนายจ้าง กรณีลูกจ้างทำงานประจำอยู่ที่หนึ่งเมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เสร็จแล้วย่อมจะต้องเดินทางกลับจากสถานที่ไปทำงานมายังสถานที่ทำงานปกติ ดังนั้นระหว่างการเดินทางกลับจึงถือว่าเป็นช่วงเวลาปฏิบัติ

ในทางการที่จ้างให้นายจ้างกรณีต่างกับการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ สถานที่ทำงานปกติเสร็จแล้วเดินทางกลับบ้านกรณีเช่นนี้ไม่อาจถือว่าเป็นช่วงเวลาเดินทางกลับบ้านเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้าง

การที่ลูกจ้างไม่ได้เดินทางกลับทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่เสร็จก็เนื่องจากฝนตกเป็นอุปสรรคในการเดินทางเพราะลูกจ้างขับขีรถจักรยานยนต์ไป และการที่ระหว่างรอให้ฝนหยุด ลูกจ้างได้รับประทานอาหารที่บ้านซึ่งลูกจ้างไปทำงานให้ ก็หาผลทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้างสิ้นสุดลงไม่ ขณะที่ลูกจ้างเดินทางกลับถูกรถคันอื่นชนถึงแก่ความตาย จึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2700 / 2530

ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถยนต์มิได้ปฏิบัติงานตามวันปกติ เช่น พนักงานในตำแหน่งอื่น เพราะต้องคอยดูแลรักษารถยนต์ในความรับผิดชอบของตนให้อยู่ในสภาพใช้การได้ตลอดเวลา การที่ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้ลูกจ้างนำรถยนต์ที่ตนขับไปทำความสะอาด และอัดฉีดจาระบีจึงเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ จนถึงเวลา 21 นาฬิกา ลูกจ้างจึงได้ไปที่ร้านของผู้รับจ้างเพื่อนำรถยนต์กลับแล้ว ขณะเดินข้ามถนนถูกรถยนต์ชนตายนั้น เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 511 / 2535

หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างทำความสะอาดที่พัก ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้น้ำมาทำความสะอาดที่พักอยู่ใกล้วัด ลูกจ้างจึงไปเอาน้ำจากสระในวัดโดยลูกจ้างได้ไปยืมมอเตอร์สูบน้ำจากวัดมาใช้สูบน้ำเพื่อทำความสะอาดและสูบน้ำให้พระด้วย ในระหว่างนั้นลูกจ้างถูกไฟฟ้าดูดตาย ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าการที่เอาน้ำในสระขึ้นมาใช้เป็นหน้าที่ลูกจ้าง เมื่อเป็นการกระทำตามคำสั่งของผู้ควบคุมงาน ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง ดังนั้นเมื่อประสบอันตรายขึ้นระหว่างนั้นก็ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังกล่าว เป็นการแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งเป็นหน้าที่การงานที่ทำโดยตรง นอกจากนั้นยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ศาลวินิจฉัยเห็นว่าแม้มิใช่หน้าที่ที่ลูกจ้างกระทำตามหน้าที่การงานโดยตรง แต่ก็ถือว่าลูกจ้างได้ทำงานพิเศษให้แก่ นายจ้างนอกเหนือหน้าที่ปกติตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น

จึงยอมถือว่า เป็นไปในทางการที่จ้างและถือว่าประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ด้วย เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 2673 / 2526

งานประจำของโจทก์ถือกิจการธนาคารในหน่วยงานอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เมื่อธนาคารผู้เป็นนายจ้างมีคำสั่งให้โจทก์ไปแข่งขันกีฬาที่จังหวัดระยอง ระหว่างพนักงานธนาคารด้วยกัน ย่อมเป็นงานพิเศษตามครั้งคราวที่ธนาคารผู้เป็นนายจ้างจะมีคำสั่ง และเมื่อถึงวันปิดการแข่งขัน โจทก์ก็ได้เดินทางกลับหน่วยงานประจำ เช่นนี้ ตราบใดที่โจทก์ยังกลับไม่ถึงที่พักประจำหน่วยงานอำเภอพัฒนานิคม ก็ยังได้ชื่อว่าโจทก์ปฏิบัติงานพิเศษ กลับจากการแข่งขันกีฬาเป็นการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง การที่โจทก์ได้รับอันตรายระหว่างเดินทางกลับจึงเป็นการประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง และมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 3023 / 2526

ธนาคารจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างพวกเดียวกัน โจทก์ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการฝ่ายต้อนรับหลังจากแข่งกีฬาเสร็จ โจทก์กลับสาขาสำนักงาน ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุ โจทก์ได้รับบาดเจ็บถือว่าการประสบอันตรายนั้น เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 3491 - 3492 / 2527

การแข่งขันกีฬาประจำปีระหว่างสาขาต่าง ๆ ของธนาคารนายจ้าง แม้จะไม่ได้ผลประโยชน์เป็นเงินหรือไม่ทำให้ธนาคารมีชื่อเสียงมากขึ้นก็ตาม แต่การแข่งขันกีฬาซึ่งทำให้ลูกจ้างเกิดความสามัคคีระหว่างกันและทำให้ลูกจ้างมีพลานามัยแข็งแรงนั้น มิได้เกิดประโยชน์แต่เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น ประโยชน์ดังกล่าวเกิดแก่ธนาคารนายจ้างด้วย กล่าวคือมีเหตุเชื่อได้ว่าลูกจ้างจะทำงานให้นายจ้างโดยมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้น ธนาคารนายจ้างจึงลงทุนจ่ายเงินและยอมเอาเวลาทำงานไปซ้อมกีฬาได้ด้วย ถ้าไม่หวังว่าจะได้ประโยชน์ตอบแทนอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ธนาคารนายจ้างจะลงทุนไปเพื่ออะไร ดังนั้นการที่ธนาคารนายจ้างแต่งตั้งให้โจทก์ทำงานพิเศษให้ธนาคารนายจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ปกติ เมื่อโจทก์ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าว ก็ต้องถือว่าโจทก์ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 4456 / 2528

โจทก์เป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร งานตามหน้าที่ของโจทก์ที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำคืองานในธุรกิจของธนาคาร แต่การแข่งขันกีฬาก็เป็นงานพิเศษตามครั้งคราว นายจ้างได้มีคำสั่งตามระเบียบว่าด้วยการแข่งขันกีฬาของธนาคาร ซึ่งระบุวัตถุประสงค์ไว้หลายประการ รวมทั้งเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ภายนอกธนาคารด้วย และตามข้อบังคับดังกล่าวกำหนดให้ถือว่าการแข่งขันกีฬาและการฝึกซ้อมกีฬาของพนักงานให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานของธนาคารด้วย เมื่อโจทก์ประสบอันตรายจากการแข่งขันกีฬา จำเลยต้องจ่ายเงินทดแทนให้โจทก์ เพราะเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 4463 / 2530

โจทก์เป็นลูกจ้างประจำธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรปฏิบัติงานประจำสาขาตงแม่งานประจำของโจทก์ได้แก่การทำงานตามกิจการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งเกี่ยวกับงานให้กู้เงินแก่เกษตรกรและการรับฝากเงินจากประชาชนก็ตาม เมื่อปรากฏว่าผู้จัดการสาขาตงแม่ กำหนดให้โจทก์เป็นนักกีฬาประเภทฟุตบอล ตามระเบียบฉบับที่ 21 ว่าด้วยการแข่งขันกีฬาของธนาคารและตามระเบียบดังกล่าวถือว่าการแข่งขันกีฬาเป็นการปฏิบัติงาน ขณะโจทก์ลงแข่งขันกีฬา ได้รับบาดเจ็บกระดูกแขนขวาหักต้องลาหยุดรักษาตัว 33 วัน จึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

จากคำพิพากษาฎีกาที่กล่าวมานั้น ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง รวมทั้งการที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้กระทำหน้าที่พิเศษตามคำสั่งของนายจ้างแล้วประสบอันตราย ดังนั้นจึงถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน มีผลให้ได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีหลักเกณฑ์หรือแนวการพิจารณาว่าการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานคือ

1. ลูกจ้างได้เดินทางถึงสถานที่ทำงานแล้ว ไม่ใช่ในระหว่างการเดินทาง
2. ถึงกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างผู้นั้นแล้ว
3. การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างนั้นทำ
4. การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้น จะต้องเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หรือปฏิบัติหน้าที่พิเศษ โดยได้รับคำสั่ง หรือได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับนิยามศัพท์ของคำว่า “ ประสงค์อันตราย ” ตามกฎหมาย

นอกจากนั้น การที่ลูกจ้างมิได้ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือประสบอันตราย แต่มิใช่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงาน มีผลทำให้ไม่ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน ดังปรากฏตามแนวนัยคำพิพากษาฎีกา ดังนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2507 / 2521

ลูกจ้างยืนอยู่ภายนอกประตูโรงงานก่อนถึงเวลาทำงาน มีรถยนต์ที่แล่นมาตามถนนพุ่งเข้ามาชนตาย ไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 697 / 2522

ลูกจ้างของโจทก์ออกเดินทางจากบ้านพักจะไปโรงกฐี เพื่อเอาป้ายสำหรับเดินตรวจทางซึ่งอยู่ในหน้าที่ แต่ยังเดินทางไปไม่ถึงโรงกฐีก็ถูกรถไฟชนถึงแก่ความตาย เป็นกรณีที่ผู้ตายยังไม่ได้เริ่มตรวจทางตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโจทก์ เพียงแต่กำลังเดินทางจะไปโรงกฐีซึ่งเท่ากับเป็นสถานที่ที่ผู้ตายจะเริ่มต้นทำงาน เช่นนี้จะถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหาได้ไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ 131 / 2523

ลูกจ้างโจทก์ถูกผู้อื่นแทงทำร้ายถึงแก่ความตายเพราะสาเหตุส่วนตัว ถึงแม้ว่าจะได้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานทำความสะอาดตู้รถสินค้าและบริเวณที่ทำงานการรับส่งสินค้าของโจทก์ผู้เป็นนายจ้างก็ตาม แต่เมื่อมีสาเหตุมาจากเรื่องส่วนตัวก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างโจทก์ประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่โจทก์ผู้เป็นนายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 668 / 2524

ลูกจ้างถูกทำร้ายตายเพราะเหตุส่วนตัว ไม่ใช่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างดังความหมายคำว่า “ ประสบอันตราย ” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน

คำพิพากษาฎีกาที่ 939 / 2525

ลูกจ้างถูกยิงตายเพราะสาเหตุส่วนตัวมิได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน แม้มูลกรณณ์จะถูกรายถึงตายในระหว่างทำงานและในสถานที่ทำงาน ไม่ถือว่าถึงแก่ความตายเนื่องจากทำงานให้นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้นแก่นายจ้างตามความหมายของคำว่า “ ประสบอันตราย ” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 2.

คำพิพากษาฎีกาที่ 2273 / 2525

การที่ลูกจ้างทำความสะอาดรถจักรดีเซลตามหน้าที่แล้วไปนั่งพัก แล้วนำเสื้อผ้าที่สวมไปตากที่ราวตากผ้านั้นมีใช้ผลธรรมดาที่คนงานที่ทำงานเช่นลูกจ้างผู้นี้จะต้องทำเช่นนั้น ดังนั้นเมื่อมายาวที่ลูกจ้างเดินไปพลิกตะแคงจนลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย จึงมิได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1892 / 2527

แม้มูลกรณณ์จะถูกรายถึงตายในช่วงเวลาที่มีหน้าที่เป็นยามและสถานที่เกิดเหตุอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของลูกจ้าง แต่การที่ลูกจ้างหลีกเลี่ยงหน้าที่ไปเสพสุราพร้อมกับพวกและจ. มิได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ เป็นการละทิ้งหน้าที่ จะถือว่าระหว่างที่ลูกจ้างเสพสุราพร้อมกับพวกเป็นการปฏิบัติหน้าที่เป็นยามควบคุมไปด้วยหาได้ไม่ จึงไม่ใช่เป็นกรณีถึงแก่ความตายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อีกประการหนึ่ง คนร้ายที่เข้ามาทำร้าย จ. มิใช่เข้ามาทำร้ายลูกจ้างหรือประสงค์ต่อทรัพย์สินของนายจ้าง มูลกรณณ์ที่ลูกจ้างถูกยิงตายมิได้เกิดจากเหตุที่ทำงานให้นแก่นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นแก่นายจ้าง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2.

คำพิพากษาฎีกาที่ 2379 / 2520

ลูกจ้างมีหน้าที่เดินตลาดและเก็บเงินจากลูกจ้าง นายจ้างมอบรถจักรยานยนต์ไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยให้ดูแลรักษาและอนุญาตให้นำรถกลับบ้านและขับมาทำงานที่สำนักเพื่อปฏิบัติงานตามปกติในขณะที่ลูกจ้างขับรถเพื่อจะมาทำงานได้ประสบอันตรายขึ้นจึงถือมิได้ว่าประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง และมีใช่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการป้องกันรักษาประโยชน์ให้นแก่นายจ้าง



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2321 / 2527

ลูกจ้าง ขณะเดินตรวจสต็อกในไซรุ่ม ได้ลื่นล้มศีรษะฟาดพื้น มีบาดแผลที่แก้มขวา และถึงแก่ความตายในเวลาต่อมา ตามรายงานของแพทย์ว่าสาเหตุการตายเกิดจากหัวใจวาย เนื่องจากผู้ตายมีโรคประจำตัวอยู่ก่อนแล้ว การตายของลูกจ้างจึงถือไม่ได้ว่าถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2911 / 2524

ลูกจ้างผู้ตายมีหน้าที่คุมประแจทำความสะอาดสถานีรถไฟและแวนทางสะดวกมิใช่เป็นงานที่ก่อให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยเป็นลมปัจจุบัน เมื่อปรากฏว่าผู้ตายมิได้ทำงานตรากตรำ แต่ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด และถึงแก่ความตายทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่ และกำลังปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ยังถือไม่ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรืออาการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182 / 2524

ลูกจ้างเลิกทำงานประจำวันตามหน้าที่แล้ว และออกจากโรงงานมานั่งรถยนต์เพื่อเดินทางกลับบ้านระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุรถยนต์แล่นตกรางถนนและทับลูกจ้างตาย ลูกจ้างมิได้นั่งรถไปหรือกลับจากทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าการตายของลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการทำงานให้นายจ้าง

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ข้างต้น ที่วินิจฉัยตัดสินว่า ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง มีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน จะต้องเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นจากการทำงานนั้น และยังมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่า ลูกจ้างไม่ได้รับเงินทดแทน นอกจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวแล้วยังมีข้อสังเกต จากคำวินิจฉัยอุทธรณ์เงินทดแทนของเจ้าพนักงานเงินทดแทน ซึ่งวินิจฉัยเกี่ยวกับคำว่า “ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ” และ “ เนื่องมาจากการทำงาน ” ดังนี้

คำวินิจฉัยอุทธรณ์เงินค่าทดแทนที่ 26 / 2512

ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถของนายจ้าง และมีหน้าที่ดูแลซ่อมแซมรถยนต์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ แม้การซ่อมรถของลูกจ้างในวันเกิดเหตุจะไม่ถือว่ากระทำนอกหน้าที่ก็ตามแต่เหตุทำให้ลูกจ้างต้องซ่อมรถในการเกิดเหตุ นั้น เพราะลูกจ้างเอารถของนายจ้างไปใช้ในกิจการส่วนตัวโดย

พลการ ไม่ได้บอกกล่าวให้นายจ้างทราบและอยู่ในระหว่างลาหยุดเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น ถือไม่ได้ว่าอันตรายเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

ส่วนคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ของเจ้าพนักงานเงินทดแทน ที่วินิจฉัยว่า เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้แก่

คำวินิจฉัยอุทธรณ์เงินค่าทดแทนที่ 23 / 2512

ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามปกติ ตอนเช้าลูกจ้างจะต้องไป ณ สำนักงานของนายจ้างเพื่อเปลี่ยนเสื้อผ้าชุดทำงาน นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่โรงงาน โดยนายจ้างจัดรถไปส่ง ตอนเย็นเลิกงานลูกจ้างจะกลับมายังสำนักงานอีก โดยนายจ้างนำรถไปรับกลับ เห็นได้ว่าการทำงานที่โรงงานลูกจ้างจะต้องเดินทางจากสำนักงานของนายจ้าง และเมื่อเลิกงานจะต้องเดินทางกลับสำนักงานนายจ้างอีก การเดินทางไปและกลับนี้ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้แก่นายจ้างด้วย ลูกจ้างได้ถูกรถยนต์ชนถึงแก่ความตาย ถือว่าลูกจ้างได้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

เมื่อพิจารณาจากแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา และแนวคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ของเจ้าพนักงานเงินทดแทน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนแล้ว จะเห็นได้ว่า ปัญหาของข้อเท็จจริงที่ว่า ประสบอันตราย “ มิใช่เนื่องจากการทำงาน ” และ “ เนื่องมาจากการทำงาน ” ยังคงเป็นปัญหา และยังมีได้รับการปรับปรุงแก้ไข มิได้มีการบัญญัติศัพท์กฎหมายของคำดังกล่าวไว้ให้ชัดเจนจึงเกิดปัญหาการตีความและวินิจฉัยที่ค่อนข้างสับสน และเกิดความไม่เป็นธรรมแก่บรรดาลูกจ้างผู้ประสบเคราะห์กรรม ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างได้สิทธิหรือเสียสิทธิในการที่จะได้รับความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน นอกจากนั้นความสับสนในเรื่องของการวินิจฉัยว่าโรคที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างอย่างไร จึงจะถือว่าเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานเกิดความยากลำบากในการวินิจฉัย เพราะขาดหลักเกณฑ์แนวทางในการวินิจฉัยที่แน่นอน ดังนั้นจึงมีความเห็นว่าควรจะได้ปรับปรุงแก้ไขนิยามศัพท์ของกฎหมาย หรือวางแนวปฏิบัติวินิจฉัย “ เนื่องจากการทำงาน ” ให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานการกำหนดขอบเขตโรคจากการทำงานให้ชัดเจนและครอบคลุมถึงชนิดของโรคต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันมีโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ เกิดขึ้นใหม่มากมายตามความเจริญเติบโตจากภาคอุตสาหกรรม อันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศ

จากหลักการของกองทุนประกันสังคม ที่กำหนดให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน หรือลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงหลักความผิด แต่เน้นหลักการช่วยเหลือกันในสังคมเป็นเกณฑ์ หมายความว่าไม่จำเป็นต้องมีความผิดแต่ก็มีส่วนรับผิดชอบต่อความเสียหายของคนอื่นด้วย เป็นความ

เหมาะสมหรือพอดีต่อส่วนรวม วัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างและประชาชนทั่วไปที่ต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ส่วนกองทุนเงินทดแทนนั้น อยู่ในหลักการของความเหมาะสมหรือความพอดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยถือหลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด และความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด คือกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดชอบของบุคคลเกิดมีขึ้นโดยไม่คำนึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดจึงเป็นข้อยกเว้นความรับผิดชอบทั่วไป เนื่องจากนายจ้างมีความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้าง เมื่อเกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างหรือลูกจ้างประสบเคราะห์กรรม กฎหมายจึงพิจารณาถึงความเหมาะสมเห็นว่าสมควรให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือบำบัดปัดเป่าความเดือดร้อนของลูกจ้าง และนอกจากนั้น กฎหมายก็ได้ตัดลูกจ้างที่ประมาทเลินเล่อออกไปจากสิทธิที่จะเรียกร้องเงินทดแทน เนื่องจากสภาพการทำงานที่ลูกจ้างเคยชินกับลักษณะการทำงาน หรือเคยชินกับสภาพของอันตราย ย่อมมีโอกาสที่จะประมาทพลาดพลั้งกันได้ กฎหมายจึงกำหนดให้อยู่ในหลักเกณฑ์ของการที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้วย แต่หลักดังกล่าวก็ยังคงมีข้อยกเว้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นความเหมาะสมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อมิให้นายจ้างต้องรับภาระความรับผิดชอบมากเกินไป โดยกำหนดข้อยกเว้นนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพื่อเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด คือ

1. ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
2. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

กล่าวโดยสรุป ปัญหาที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างนั้นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ไม่ใช่ปัญหา แต่ปัญหาที่ยังคงอยู่และยังไม่ได้รับการแก้ไข คือ การแก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 23 โดยตัดคำว่า “ มิใช่เนื่องจากการทำงาน ” หรือแก้ไขเพิ่มเติมด้วยคำว่า “ ทั้งเนื่องจากการทำงานและมิใช่เนื่องจากการทำงาน ” ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวหมดไป ทำให้ทั้งผู้ประกันตนและลูกจ้างประชาชนทั่วไปได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึง ถูกต้องและเป็นธรรม

#### 4.2 วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน กรณีทุพพลภาพ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 69 บัญญัติว่า “ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน ”

มาตรา 70 บัญญัติว่า “ ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

1. ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
2. ค่าบำบัดทางการแพทย์
3. ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
4. ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
5. ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
6. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย จิตใจ และอาชีพ
7. ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของกรรมการ ”

ประกอบกับ พระราชบัญญัติประกันสังคม ( ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2537, มาตรา 27, 28 และ 29 อีกทั้งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 37 ( Invalidity insurance ( Industry, etc. ), 1933 ) ผู้ประกันตนจะได้รับความคุ้มครองจากประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคม กรณีทุพพลภาพ เมื่อปรากฏว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนนั้น มิใช่เกิดขึ้นจากการทำงานภายใต้เงื่อนไข ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน โดยได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิตและหากกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายจะได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท เงินสงเคราะห์แก่ทายาทตามระยะการส่งเงินสมทบก่อนตาย คือ ส่งเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครั้ง ส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างห้าเดือน

ส่วนพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 15 บัญญัติว่า “ กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ”

มาตรา 18 บัญญัติว่า “ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้ ”

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ถูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

กรณีกองทุนเงินทดแทน จะได้รับเงินทดแทนร้อยละ 60 เป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี ซึ่งต้องเป็นกรณีทุพพลภาพจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง แตกต่างจากกองทุนประกันสังคม คือ ภายใต้งี้อื่นไซ้ได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง แตกต่างจากกองทุนประกันสังคม คือ ภายใต้งี้อื่นไซ้ กล่าวคือ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน ภายในเวลาสิบห้าเดือน

ปัญหา คือ ประโยชน์ทดแทนตามที่จะได้รับตามกองทุนประกันสังคมนี้ จะต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่าสามเดือน ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ หากมีข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วกว่า 2 เดือน แล้วเกิดประสพภัยทำให้ต้องทุพพลภาพ เช่นนี้ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งน่าจะไม่ต้องและไม่ต้องเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตน ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนจากการประสบเคราะห์ภัย ตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของกฎหมายประกันสังคม คือ หลักความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิดเน้นการช่วยเหลือกันในสังคมเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม และหลักการร่วมกันเสี่ยงภัย เฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข แต่สำหรับกองทุนเงินทดแทนแล้ว กฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองทันทีที่เป็นลูกจ้าง

จากเงื่อนไขที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมนี้ ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว หากยังไม่เข้าเงื่อนไขก็จะยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน แม้ระหว่างที่ผู้ประกันตนนั้นต้องประสบเคราะห์ภัยจนกระทั่งทุพพลภาพนั้นจะได้เป็นผู้ประกันตนแล้วก็ตาม ดังนั้นสิทธิของผู้ประกันตนนั้นก็จะเกิดขึ้นหรือได้รับทันทีที่เป็นผู้ประกันตน เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนกระทั่งไปสู่การเป็นผู้ทุพพลภาพนั้น ย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จึงเห็นว่าไม่น่าจะมีการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวไว้ ควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ดังกล่าวโดยการยกเลิกเงื่อนไขดังกล่าวเสีย เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนได้เต็มที่ และการทุพพลภาพตามกฎหมายประกันสังคม ที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมนั้น จะต้องปรากฏว่าการทุพพลภาพเป็นการทุพพลภาพ ถึงร้อยละ 50 ของสมรรถ

ภาพทั้งร่างกายด้วย ซึ่งในกรณีนี้จะได้อำนาจถึงแนวคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อเป็นแนวทางและเป็นข้อสังเกตดังนี้

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 119 / 2538

ลูกจ้างเป็นลูกจ้างขององค์การค่าครูสภา และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนซึ่งจะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างพลัดตกจากหน้าต่างกระดุกต้นขาขวาหัก และกระดุกเท้าซ้ายหัก และเข้ารับการรักษาน. โรงพยาบาล โดยแพทย์มีความเห็นว่าลูกจ้างขาขวาแข็งเหยียดไม่ได้เหมือนปกติ และไม่สามารถทำงานและเดินได้เหมือนปกติ ซึ่งต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษาว่าองค์การของครูสภาไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 พิจารณาแล้วเห็นว่าศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าองค์การของครูสภานายจ้างของผู้อุทธรณ์มิได้เป็นรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งลูกจ้างได้ส่งเงินสมทบจนก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพแล้ว ดังนั้นจึงมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1121 / 2538

ผู้อุทธรณ์เป็นลูกจ้างขององค์การค่าครูสภา และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างได้เป็นลมหมดสติ แพทย์วินิจฉัยว่าเป็นอัมพฤกษ์ซีกขวา พูดจาไม่ชัดจากเส้นเลือดในสมองตีบ แขนขวาอ่อนแรง เขียนหนังสือไม่ได้ ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งต่อมาศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาว่าองค์การค่าครูสภาไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าองค์การค่าครูสภานายจ้างมิได้เป็นรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งผู้อุทธรณ์ได้ส่งเงินสมทบจนก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพแล้ว จึงมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพ

จากคำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1119 / 2538 และ 1121 / 2538 นั้น คณะกรรมการอุทธรณ์ วินิจฉัยว่าลูกจ้างเป็นลูกจ้างขององค์การค่าครูสภา ซึ่งศาลฎีกามีคำพิพากษาแล้วว่าองค์การค่าครูสภานายจ้างของผู้อุทธรณ์มิได้เป็นรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งลูกจ้างได้ส่งเงินสมทบตามเงื่อนไขซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายประกันสังคมแล้ว ดังนั้นจึงมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับความคุ้มครองกรณีทุพพลภาพดังกล่าว

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1126 / 2538

ลูกจ้างทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท ซีพี เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด และเป็นผู้ประกันตน ได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนเวลาที่กำหนดให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสมองได้รับความกระทบกระเทือน ไม้รู้สึกตัว แพทย์ที่ทำการรักษาระบุว่าแขน - ขาขวา ยังใช้งานไม่ได้ คณะกรรมการแพทย์ได้มีมติให้ผู้อุทธรณ์ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพแต่ให้เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะต้องสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ตามประกาศสำนักงานประกันสังคมเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ กรณีของผู้อุทธรณ์ผลการตรวจร่างกายมีการสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายไม่ถึงร้อยละ 50 จึงไม่เป็นผู้ทุพพลภาพตามความหมายของพระราชบัญญัติประกันสังคม

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 23 / 2539

ลูกจ้างทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนเวลาที่กำหนดให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุรถชนมีอาการสมองช้ำ แขนขาชีกซ้ายอ่อนแรง การพูดผิดปกติ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เช่นปกติ และจากการตรวจร่างกายของกองประสานการแพทย์ พบว่าผู้ประกันตนอาการดีขึ้นสามารถช่วยเหลือตนเองได้ การรับรู้ ความเข้าใจ ความจำดี พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ที่จะเป็นผู้ทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะต้องสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวร หรือสูญเสียภาวะปกติทางจิตใจอย่างถาวร ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย แต่ผู้อุทธรณ์รายนี้จากการตรวจร่างกายปรากฏว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ จึงไม่ถึงว่าทุพพลภาพ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 85 / 2539

ลูกจ้างทำงานบริษัท คิวเคเตอร์ จำกัด และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนเวลาที่กำหนดให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพแล้ว ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ กระดูกขาขวาหัก และรับการรักษขาขวาเหนือเข่า แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นผู้ทุพพลภาพ และการตรวจร่างกายของแพทย์ที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานประกันสังคม พบว่า ลูกจ้างถูกตัดขาขวาเหนือเข่าเดินได้โดยใช้ไม้ค้ำยัน พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้อุทธรณ์ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ เนื่อง

จากมีการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายไม่ถึงร้อยละ 50 จึงไม่ได้สิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 86 / 2539

ผู้อุทธรณ์เป็นลูกจ้างของโครงการชลประทาน และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบครบเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพแล้ว ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากใช้หมอนตอกตะปู ขนาด 3 นิ้ว แล้วกระเด็นถูกนัยน์ตาข้างซ้าย ผลการรักษาตาข้างซ้ายไม่สามารถมองเห็นได้เป็นปกติอีก พิจารณาแล้วเห็นว่า การสูญเสียสมรรถภาพได้ถึงร้อยละ 50 ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย และยังไม่ถือว่าเป็นผู้ทุพพลภาพ ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีทุพพลภาพ

จากคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ 1126 / 2538, 23 / 2539, 85 / 2539 และ 86 / 2539 นั้น จะถือว่าการที่จะได้รับความคุ้มครองกรณีทุพพลภาพจากกองทุนประกันสังคมนั้น จะต้องเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไป ในทางความเป็นจริงนั้น ผู้ประสบอันตรายนั้นจนถึงขั้นสูญเสียอวัยวะสำคัญของร่างกาย และสูญเสียความสามารถในการดำรงชีวิต ทำให้ไม่สามารถใช้อวัยวะและดำเนินกิจการตามปกติเช่นเดิมได้ ซึ่งจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ดังกล่าว กลับวินิจฉัยว่ายังไม่ถือว่าการสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จากคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการดังกล่าว ผู้เขียนยังไม่เห็นพ้องด้วย โดยมองด้วยความเป็นธรรม ลูกจ้างเหล่านั้นประสบเคราะห์กรรมจนกระทั่งต้องสูญเสียอวัยวะของร่างกาย และสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายแล้ว สมควรที่จะให้เข้าได้รับการดูแลและคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม โดยดูจากข้อเท็จจริงของสภาพร่างกายและจิตใจ และสมรรถภาพในการดำรงชีพอยู่ได้เป็นราย ๆ ไป กล่าวคือควรจะได้พิจารณาผ่อนผันหรือคลายความเคร่งครัดของหลักเกณฑ์ในการที่จะช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนได้มากขึ้น

กล่าวโดยสรุป จากความแตกต่างและเงื่อนไขของการที่จะได้รับความคุ้มครองกรณีทุพพลภาพ จากกองทุนประกันสังคมนั้น จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์ และกรณีที่ทุพพลภาพนั้นจะต้องเป็นการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ซึ่งหากไม่เข้าเงื่อนไขเวลาและเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว ก็จะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน แม้ระหว่างที่ผู้ประกันตนนั้นต้องประสบเคราะห์ภัยจนกระทั่งทุพพลภาพนั้นจะได้เป็นผู้ประกันตนแล้วก็ตาม ดังนั้นสิทธิของผู้ประกันตนน่าจะเกิดขึ้นทันทีที่ตนเข้า



เป็นผู้ประกันตนแล้ว เช่นเดียวกับลูกจ้างของกองทุนเงินทดแทน ที่ได้รับความคุ้มครองทันทีที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ดังกล่าว ถือเป็นความแตกต่างของกฎหมายทั้งสองฉบับ ที่ให้ความคุ้มครองที่ต่างกัน และถือว่าให้ความคุ้มครองไม่ทั่วถึง ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการวินิจฉัยเป็นไปในทางให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากขึ้นด้วย

#### 4.3 วิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน กรณีตาย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 73

ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าในระยะเวลาหกเดือน ก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน .....ฯ

จากบทบัญญัติดังกล่าว เงื่อนไขที่จะให้มีสิทธิได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมคือ ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนตายโดยได้รับประโยชน์ทดแทน คือ ค่าทำศพ 30,000 บาท เงินสงเคราะห์แก่ทายาทตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนเสียชีวิตดังนี้คือ ส่งเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครึ่ง ส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างห้าเดือน

ส่วนพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 16

“ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ”

จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดเงื่อนไขที่จะได้รับเงินทดแทน กล่าวคือ ให้ได้รับสิทธิทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง โดยได้รับเงินค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ( อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ปัจจุบัน 160 บาท / วัน ) ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนดแปดปี ซึ่งกรณีค่าทดแทนรายเดือนต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท

ปัญหา คือ ประโยชน์ทดแทนตามที่จะได้รับตามกองทุนประกันสังคมนี้ จะต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนภายในเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย หากมีข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว 25 วัน แล้วผู้ประกันตนเกิดประสบเคราะห์ภัยทำให้ต้องเสียชีวิต เช่นนี้ก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งไม่น่าจะถูกต้องและไม่เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ประกันตน และไม่เป็นการสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนจากการประสบเคราะห์ภัย และเกิดความเดือดร้อนแก่ครอบครัว ตลอดจนผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน จะต้องขาดกำลังสำคัญในการหาเลี้ยงครอบครัว อันส่งผลกระทบต่อสังคมและระบบเศรษฐกิจด้วย ตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของกฎหมายประกันสังคม คือ หลักความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิดเน้นการช่วยเหลือกันในสังคมเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม และหลักการร่วมกันเสี่ยงภัย เจลี่ยทุกข์ เจลี่ยสุข

ส่วนลูกจ้างตามกองทุนเงินทดแทนนั้น กฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองทันทีที่เป็นลูกจ้าง จากเงื่อนไขที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย จากกองทุนประกันสังคมนี้ ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว หากไม่เข้าเงื่อนไขก็จะไม่ได้ได้รับประโยชน์ทดแทน แม้ระหว่างที่ผู้ประกันตนนั้นต้องประสบเคราะห์กรรมจนกระทั่งถึงแก่ความตายนั้นจะได้เป็นผู้ประกันตนแล้วก็ตาม ดังนั้นสิทธิของผู้ประกันตนนั้นก็อาจจะเกิดขึ้นหรือได้รับทันทีที่เป็นผู้ประกันตน ซึ่งผู้ประกันตนนั้นได้ปฏิบัติถูกต้องของการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายแล้ว ดังนั้นจึงเห็นว่าไม่ควรที่จะมีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขดังกล่าวไว้ ควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ของการให้ความคุ้มครองโดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขในการส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ภายในเวลาหกเดือน ก่อนถึงแก่ความตายโดยให้ยกเลิกเงื่อนไขดังกล่าวเสีย เพื่อที่จะให้ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนอย่างเต็มที่ เช่นอย่างลูกจ้างของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งได้รับความคุ้มครองทันทีที่เข้าเป็นลูกจ้าง ซึ่งในกรณีนี้ได้มีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 วินิจฉัยเป็นแนวทางเพื่อเป็นข้อสังเกตถึงการที่จะได้รับความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ดังนี้

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1120 / 2538

ผู้ประกันตนเป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัด สุธีรพล และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบครบเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแล้ว ผู้ประกันตนได้ประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์คว่ำ พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรา 73

แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย โดยมีโชประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย ให้มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ในกรณีนี้ขอเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ประกันตนไม่ได้ลาออกและนายจ้างก็มีได้มีคำสั่งเลิกจ้าง ผู้ประกันตนจึงยังไม่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างขณะถึงแก่ความตาย จึง มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

#### คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 127 / 2539

ขอเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ประกันตนเป็นลูกจ้างของ บริษัทประกันภัยไทยวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน) และเป็นผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบ ครบเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแล้ว ผู้ประกันตนได้เดินทางกลับบ้าน จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วไปประสบอุบัติเหตุ เป็นเหตุให้ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในทันที ผู้ประกันตนมิได้ขอลาออกหรือนายจ้างให้ออกแต่อย่างใด พิจารณาแล้วเห็นว่าตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 38 บัญญัติว่า ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น.....สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง กรณีนี้ขณะผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ความเป็นผู้ประกันตนจึงยังไม่สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ผู้อุทธรณ์จึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าทำศพในอัตรา 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

จากกรณีของคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ทั้งสองเรื่องคือ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1120 / 2538 และ 127 / 2539 นั้น วินิจฉัยไปในทางที่กำหนดให้ลูกจ้างผู้ประกันตนซึ่งได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย และต้องปรากฏว่าผู้ประกันตนมิได้ลาออกหรือนายจ้างมิได้มีคำสั่งเลิกจ้าง ลูกจ้างก็จะยังคงไม่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง เมื่อประสบเหตุจนถึงแก่ความตาย ดังนั้นจึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายนี้ ซึ่งมีความแตกต่างจากกองทุนเงินทดแทน ที่กำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองทันทีที่เข้าเป็นลูกจ้าง ไม่มีเงื่อนไขหรือเงื่อนไขในเรื่องของระยะเวลาในการส่งเงินสมทบ เป็นระยะเวลาสามสิบวัน เช่น กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนนั้น ได้กำหนดให้แต่เฉพาะนายจ้างเท่านั้นที่เป็นผู้รับผิดชอบส่งเงินสมทบเข้ากองทุนแต่ผู้เดียว ส่วนกองทุนประกันสังคมนั้น เป็นลักษณะ “ ไตรภาคี ” ถือเป็นความแตกต่างของกฎหมายทั้งสองฉบับที่ต่างให้ความคุ้มครองลูก

จ้างด้วยกัน แต่ให้ความคุ้มครองยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ของกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน และเป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 17 ค่าทดแทน ( อุบัติเหตุ ) พ.ศ. 2468 ( Workmen's compensation ( Accidents ), 1925 กำหนดให้มีการจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือแก่ทายาทในกรณีเสียชีวิต อนุสัญญาฉบับที่ 18 ( Workmen's compensation ( Occupational diseases ), 1925 อนุสัญญาฉบับที่ 42 ( Workmen's compensation ( Occupational diseases ) ( Revised ), 1934 ) ซึ่งหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวเป็นหลักพื้นฐานที่กำหนดไว้และประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกได้รับมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ดำเนินการในเรื่องของการดูแลและคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้แรงงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม

#### สรุปผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเปรียบเทียบกรณีประโยชน์ทดแทน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนนั้น พบว่ากฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีความแตกต่างกัน และมีความไม่เหมาะสมของข้อกำหนดบทบัญญัติของกฎหมายบางเรื่อง บางมาตรา เนื่องจากกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าว มี แนวคิด ทฤษฎี ที่มา และวิวัฒนาการของกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กฎหมายประกันสังคม มี ทฤษฎี หรือแนวคิดมาจากหลักสำคัญ ดังนี้

หลักการบังคับ หมายถึงการให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้ามาอยู่ภายใต้ของ กฎหมาย มีการยกเว้นน้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ

หลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข เป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่สมาชิกของสังคมด้วยกัน โดยการประกันสังคมมีพื้นฐานความคิดตั้งอยู่บนทฤษฎีการกระจายความสูญเสีย และลดปัจจัยเสี่ยงอันไปสู่กฎของการเฉลี่ยความเสี่ยง โดยมีรัฐเป็นผู้เสริมแรง

หลักสามฝ่ายร่วมกันร่วมกันรับภาระ นอกจากลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแล้วกฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างและรัฐบาลมีส่วนร่วมกันรับภาระด้วย ในอัตราร้อยละ ตามที่กฎหมายกำหนด ฝ่ายละเท่า ๆ กัน หรือที่เรียกว่าระบบ “ ไตรภาคี ”

ส่วนกฎหมายเงินทดแทน นั้น มีแนวคิด ทฤษฎี หลักการและวิวัฒนาการของกฎหมายมาจากหลักการของการให้หลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่า

เป็นความประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือ “หลักความผิดโดยเคร่งครัด และความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด” กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดชอบของบุคคลเกิดขึ้นโดยไม่คำนึงถึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อการที่ลูกจ้างได้กระทำไปโดยอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบในกิจการที่ลูกจ้างทำไปในทางการที่จ้าง และเรียกหลักนี้ว่า “ความรับผิดชอบของนายจ้าง” ดังนั้นนายจ้างสมควรต้องมีการรับผิดชอบต่อการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง เป็นการนำหลักกฎหมายละเมิดมาใช้ให้เป็นกฎหมายเงินทดแทนของลูกจ้างคนงาน เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากลูกจ้างนั้น กฎหมายเงินทดแทนนั้นกำหนดให้นายจ้างแต่ผู้เดียวเท่านั้นที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบด้วย เพราะถือว่าเรื่องเงินทดแทนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างจึงเป็นความแตกต่างของทั้งสองกองทุน นอกจากนั้นกฎหมายประกันสังคมยังเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง เช่นผู้ประกอบการอาชีพอิสระต่าง ๆ สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ด้วย แต่กฎหมายเงินทดแทนนั้น ไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้มีอาชีพอิสระ เช่น กฎหมายประกันสังคม

เนื่องจากความแตกต่างของ แนวคิด ทฤษฎี ดังกล่าวของกฎหมายที่ไม่เหมือนกัน ทำให้การกำหนดประโยชน์ทดแทนและเงินทดแทนที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างนั้นย่อมแตกต่างกันไปด้วยแต่ทั้งกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทนนั้น ต่างก็มีข้อบกพร่องเหมือนกัน คือให้ความคุ้มครองยังไม่ทั่วถึงแก่ลูกจ้าง

ดังนั้นการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมทั้งรัฐบาล จะได้ทราบถึงปัญหา และเพื่อเป็นแนวทาง ในการกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงแก้ไข กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน ในส่วนของประโยชน์ทดแทน และเงินทดแทนของลูกจ้างโดยเฉพาะลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับแรงงาน ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องของค่าจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง หรือในเรื่องของประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ เนื่องจากแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญและต้นทุนการผลิตส่งผลต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศ เมื่อโครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรม มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้นทั้งผู้ลงทุนในประเทศและต่างประเทศ เป็นผลให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาในกระบวนการผลิต ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเร่งรัดพัฒนาจากประเทศเกษตรกรรม ไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีในทางเศรษฐกิจ เพื่อปรับปรุงขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตตลอดจนการขยายตลาดการค้า ประกอบกับแผนพัฒนาประเทศได้กำหนดให้มีการส่งเสริมกิจการอุตสาหกรรมในทุกสาขาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้าง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งผลการพัฒนาที่ผ่านมาเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากการขยายตัวของการผลิต ภาคเกษตรกรรมของประเทศมีข้อจำกัด เช่น ภาคการเกษตรต้องพึ่งพาดินฟ้าอากาศ ทำให้ผลผลิตไม่แน่นอน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น มูลค่าราคาของสินค้าทางการเกษตรไม่ได้สูงขึ้นตามค่าครองชีพอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามการขยายตัวภาคอุตสาหกรรมมีข้อได้เปรียบในการเลือกผลิตสินค้า เพื่อป้อนตลาดทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้านภาษีอากรแก่ภาคอุตสาหกรรม จากข้อจำกัดของภาคเกษตรกรรม และข้อได้เปรียบของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้มีการเข้าสู่ระบบภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมมีรายได้ที่มากและแน่นอนกว่าเป็นผลให้แรงงานหลั่งไหลเข้าภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมจะต้องส่งผลกระทบต่อตามมามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่อง “ คุณภาพชีวิต ” ทั้งในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างรายได้ที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ ปัญหามลภาวะเป็นพิษจากการดำเนินกิจการอุตสาหกรรม ปัญหาการจ้างงาน การว่าง

งาน หรือปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

รัฐบาลได้ออกกฎหมายสำคัญหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งนี้เพื่อจะคุ้มครองและให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้องและเป็นธรรม จากการศึกษาพบว่ากฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้น ต่างเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือ กฎหมายประกันสังคม ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตน ตามกฎหมายซึ่งมิใช่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงานในกรณีประโยชน์ทดแทน คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ส่วนกฎหมายเงินทดแทนนั้นให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง กฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวต่างเป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน แต่เนื่องจากกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวมีข้อบกพร่องที่เหมือนกันคือ ให้ความคุ้มครองยังไม่ทั่วถึง และให้ความคุ้มครองยังไม่เพียงพอและเป็นธรรมตามความเป็นจริง สมควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มีความเป็นธรรมให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างถูกต้องเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาตามมาในทางปฏิบัติ

โดยหลักการแล้วทั้งกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายที่รัฐตราออกมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน และเป็นการจัดระเบียบในการจ้างงานและการใช้แรงงานให้เป็นไปตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด แม้จะเป็นเรื่องที่ว่าฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติตามอีกฝ่ายหนึ่งก็ตาม ก็ยังถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามรัฐอยู่ หากไม่ปฏิบัติตามแล้วย่อมจะมีโทษ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีหน้าที่ดูแลให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปโดยเคร่งครัด อาจดำเนินการต่อผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามได้

กฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายแรงงานที่มีความสำคัญต่อกิจการแรงงาน ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล จะต้องประสานประโยชน์ร่วมกันเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นเอกภาพสร้างความคุ้มครองดูแล และให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม หากละเลยจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติส่งผลต่อปัญหาแรงงานโดยรวม และการบังคับใช้กฎหมาย และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย โดยแบ่งประเภทของปัญหาได้ 3 ประการคือ

1. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน อันเกิดจากฝ่ายรัฐเนื่องจากกฎหมายประกันสังคมนั้น มีประวัติความเป็นมาเป็นเวลาช้านานแล้วตั้งแต่มีการร่างกฎหมายแล้วในปี พ.ศ. 2497 แต่ก็ได้ประกาศใช้เนื่องจากปัญหาบางประการ จนกระทั่งในปัจจุบันประเทศไทยได้มีกฎหมายประกันสังคมโดยสมบูรณ์แล้ว คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เนื่องจากประกันสังคมเป็นระบบความมั่นคงทางสังคม ที่รัฐได้เล็งเห็นความสำคัญให้มีการให้ความคุ้มครองดูแลแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน เพื่อมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ดังนั้นการที่ได้นำเอากฎหมายประกันสังคมมาใช้ในประเทศไทยจึงถือว่าเป็นเรื่องใหม่ หรือ สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น จึงอาจมีปัญหาหรือความบกพร่องเกิดขึ้นบ้าง ขณะนี้เป็นช่วงแรกของการดำเนินงาน รัฐบาลมีภาระหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมจำกัดอยู่เพียงรูปแบบของประโยชน์ทดแทน 4 ประเภท คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย แต่ในอนาคตจำนวนประชากรเข้าสู่ตลาดแรงงานจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนผู้ประกันตนเพิ่มขึ้นด้วย ภาระหน้าที่ของรัฐบาลย่อมจะต้องเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงรูปแบบของประโยชน์ทดแทนอีก 3 ประเภทคือ กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาและผลกระทบทางการเงินและการคลังของรัฐบาลด้วย นอกจากนี้ปัญหาด้านการบริหารเงินกองทุน ที่มีการใช้จ่ายอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงกฎหมายยังกำหนดว่าหากกองทุนไม่พอกับค่าใช้จ่าย ให้รัฐเป็นผู้จ่ายเงินอุดหนุน ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวอาจส่งผลให้มีการใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือย จนมีผลกระทบต่อฐานะของกองทุน เนื่องจากยังไม่มีระเบียบการเบิกจ่ายที่แน่นอรัดกุม และเป็นจำนวนเงินที่ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังอีกด้วย

ส่วนปัญหาของการบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนนั้น อาจสรุปได้คือ ปัญหาสภาพการบังคับของกฎหมายเงินทดแทน เนื่องจากกฎหมายเงินทดแทนถือเป็นกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีบทบังคับว่า ถ้าผู้ใดไม่ปฏิบัติตามแล้วจะต้องได้รับโทษตามกฎหมาย การกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน เมื่อพิจารณากฎหมายเงินทดแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่มีสภาพบังคับให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของเงินทดแทนได้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างแท้จริง จึงเป็นสาเหตุอันสำคัญที่ทำให้การบริหารงานกองทุนเงินทดแทนไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย และมีประสิทธิภาพ เช่น นายจ้างพยายามปกปิดการเกิดอุบัติเหตุ ไม่รายงานการประสบอุบัติเหตุ หรือการประสบอันตรายของลูกจ้าง สถิติการประสบอันตรายผิดพลาดไม่ตรงกับความเป็นจริง รวมทั้งการพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ล่าช้าโดยไม่สมควรเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องรอคอย ได้รับความเดือด



ร่อน และหากกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามคำวินิจฉัยในภายหลัง เจ้าหน้าที่ที่ไม่อยู่ในฐานะจะบังคับให้เด็ดขาดได้ ต้องตกเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลซึ่งลูกจ้างส่วนมากไม่อยู่ในฐานะที่จะกระทำได้ โดยเฉพาะถ้าเงินทดแทนนั้นเป็นเพียงจำนวนเล็กน้อย ลูกจ้างจึงจำใจต้องสละทิ้ง ทำให้กฎหมายเงินทดแทนที่กำหนดไว้ไม่ได้ผลตามที่กำหนดไว้

2. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน อันเกิดจากฝ่ายนายจ้าง

นายจ้างมีภาระการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ทำให้นายจ้างต้องมีการจัดเตรียม ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เพิ่มขึ้น จึงทำให้นายจ้างไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังและปัญหาอันเป็นผลกระทบอีกประการหนึ่ง คือ การขอลดอัตราเงินสมทบ สำหรับกรณีที่นายจ้างต้องนำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ดีกว่านั้น มาแสดงต่อคณะกรรมการประกันสังคม เพื่อขอลดอัตราเงินสมทบ ซึ่งถือเป็นข้อยกเว้นของการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมสำหรับนายจ้างที่ได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างก่อนวันที่กฎหมายประกันสังคมใช้บังคับและการที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างก่อนที่พระราชบัญญัติประกันสังคมใช้บังคับนั้น ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการรวบรวมเงินสมทบของนายจ้าง

ส่วนปัญหาของการบังคับใช้ กฎหมายเงินทดแทนนั้น เนื่องจากนายจ้างมีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ที่สูงกว่าลูกจ้าง ทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้างในการจ้างงาน ลูกจ้างเป็นผู้ไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน นายจ้างจึงอาศัยช่องทางของกฎหมายเอาเปรียบหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายอยู่เสมอ เช่น ไม่ยอมแจ้งการประสบอันตรายในการทำงาน หรือมิฉะนั้นอาจกล่าวว่าเป็นความผิดหรือความประมาทของฝ่ายลูกจ้าง แล้วไม่ยอมให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสาเหตุที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนอาจกล่าวได้คือ นายจ้างมีเจตนาที่จะฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม เนื่องจากเกรงจะต้องเสีย เงินค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด เสียเวลาในการประกอบอาชีพ เสียชื่อเสียงในทางธุรกิจ ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก สมควรที่จะได้หาวิธีการเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง และเพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการที่จะได้รับค่าทดแทนเมื่อประสบอันตรายในการทำงาน ถือเป็นมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้องเพียงพอ และเป็นธรรม

3. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทนอันเกิดจากฝ่ายลูกจ้าง

ปัญหาจากฝ่ายลูกจ้างนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างเนื่องจากตกอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่าทั้งการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ลูกจ้างต้องจำยอมรับสภาพการจ้างงานที่ฝ่ายนายจ้างกำหนด ปัญหาอันเป็นผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างที่เห็นได้ชัดคือ ลูกจ้างมีภาระหน้าที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยที่การประกันสังคมเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย ลูกจ้างจำนวนมากยังไม่มีความเข้าใจถึงระบบของการประกันสังคม และคาดหวังอย่างสูงถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการประกันสังคม เนื่องจากยังไม่มีการประชุมสัมพันธให้เกิดความเข้าใจที่ดี

ปัญหาจากการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิขอลดส่วนเงินสมทบ ในกรณีที่นายจ้างจัดสวัสดิการที่ดีกว่าให้แก่ลูกจ้าง ก่อนวันที่กฎหมายประกันสังคมใช้บังคับซึ่งทำให้ลูกจ้างที่เข้าทำงานกับนายจ้างในภายหลังได้รับผลกระทบคือนายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการใด ๆ ให้โดยผลึกภาระให้ลูกจ้างไปปรับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมแทน ทั้งนี้เพื่อลดรายจ่ายของนายจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดหลักประกันที่ควรจะได้รับตามสิทธิ นอกจากนั้นการขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิให้ยื่นต่อสำนักงานประกันสังคม โดยกฎหมายกำหนดให้เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมทำการพิจารณาสั่งการโดยเร็ว แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ทำให้การพิจารณาสั่งการเกี่ยวกับผลประโยชน์ทดแทนดังกล่าวเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตน

ส่วนปัญหาของการบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงานนั้น ย่อมหวังที่จะได้รับความคุ้มครองดูแลและได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างทั้งในด้านเงินทดแทนและการรักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องจากลูกจ้างส่วนมากไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายแรงงานและค่าทดแทน บางรายประสบอันตรายแล้วถูกนายจ้างข่มขู่ว่าเป็นความผิดของลูกจ้างเอง ลูกจ้างเกรงกลัวจะถูกไล่ออกจากงาน จึงไม่ยอมเรียกร้องค่าทดแทน หรือนายจ้างอาจจะให้เงินค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ผลเสียย่อมตกอยู่กับลูกจ้างและครอบครัวและสังคมด้วย เพราะเมื่อลูกจ้างประสบความเดือดร้อน และประสบปัญหาการครองชีพ ก็อาจจะเป็นภาระแก่สังคมในการที่จะต้องให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น การที่จะหาวิธีการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายเนื่องจากลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานในการเรียกร้องค่าทดแทน จึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ค่าทดแทนได้เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง ต่อกิจการแรงงาน และสังคมส่วนรวมอย่างแท้จริง

ในเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ( ประเทศมาเลเซีย และ ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ) นั้น ในเรื่องของกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย นั้น ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายแรงงานเป็นพระราชบัญญัติ กล่าวคือพระราชบัญญัติค่าจ้างและสภาพค่าจ้าง ค.ศ. 1947, พระราชบัญญัติจ้างแรงงาน ค.ศ. 1955, พระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน คุ้มครองผู้มีอายุต่ำกว่า 14 ปี ส่วนคนหนุ่มที่มีอายุ 14 - 16 ปี , พระราชบัญญัติคนงาน, ประมวลกฎหมายแรงงานรวม, พระราชบัญญัติเกี่ยวกับโรงงานและเครื่องจักรกล ค.ศ. 1967, ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ค.ศ. 1980 และกฎหมายประกันสังคม ค.ศ. 1969

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายแรงงานอยู่หลายฉบับดังกล่าว ซึ่งนับว่าเป็นประเทศที่มีกฎหมายแรงงานที่มีความทันสมัย เป็นกฎหมายที่ให้ความพิทักษ์และคุ้มครองบรรดาลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีประเทศหนึ่ง ซึ่งในหลักการส่วนใหญ่แล้วจะมีโครงสร้างคล้ายคลึงกับประเทศไทย เช่น งานอุตสาหกรรม หรือขนส่ง วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง หรือหากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็อยู่ในเงื่อนไขที่ตกลงกันได้โดยต้องจ่ายค่าล่วงเวลา

กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ประเทศมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ วันหยุดประจำปีและวันหยุดตามประเพณี ประเทศมาเลเซียกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนได้ตามหลักเกณฑ์ของระยะเวลาการทำงาน โดยกำหนดไม่น้อยกว่า 8 วันทำงาน ส่วนของประเทศไทยได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีละ 6 วันทำงาน และวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน รวมทั้งวันแรงงานแห่งชาติด้วย ซึ่งโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าคล้ายคลึงกับประเทศไทย

ส่วนกฎหมายประกันสังคมของประเทศมาเลเซียนั้น ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายประกันสังคมโดยการจัดตั้งองค์กรดำเนินการที่เรียกว่า "SOCSSO" ซึ่งย่อมาจาก Social security organization ดำเนินการ 2 โครงการคือ โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และโครงการเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพ โดยการเป็นผู้ประกันตน โดยภาคบังคับนั้น กฎหมายของประเทศมาเลเซียบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปต้องเข้าโครงการเป็นผู้ประกันตน และลูกจ้างจะต้องมีรายได้เกินเดือนละ 2,000 RM. และลูกจ้างมีรายได้สูงกว่า 2,000 RM. สามารถเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแตกต่างจากประเทศไทย เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยกำหนดบังคับให้ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์หรือประโยชน์ทดแทนนั้น ประเทศมาเลเซียกำหนด

ไว้ 2 ประเภทดังกล่าวคือ ประโยชน์ทดแทนจากโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และประโยชน์ทดแทนจากโครงการเงินบำนาญทุพพลภาพ ซึ่งในหลักการแล้วคล้ายกับประเทศไทย ซึ่งจะมีความแตกต่างกันบ้างในเรื่องของผู้ประกันตนภาคบังคับ ให้ใช้บังคับกับลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และในส่วนของกรให้สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนที่ให้ความคุ้มครองถึงลูกจ้างผู้ไร้แรงงาน อย่างแท้จริงนอกจากนั้นยังมีโครงการของการประกันในเรื่องของเงินบำนาญกรณีทุพพลภาพด้วยซึ่งนับว่าเป็นการทันสมัย และให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนอย่างดียิ่ง

ในส่วนของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีลักษณะและหลักการคล้ายกับประเทศไทย กล่าวคือ กฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์กำหนดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมง จะต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเป็นค่าล่วงเวลาในแต่ละชั่วโมงอย่างน้อย 25% สำหรับค่าล่วงเวลา

โดยกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 5 วันทำงานเมื่อทำงานครบ 1 ปี ส่วนในเรื่องอื่น ๆ มีหลักการคล้ายกับประเทศไทย

สำหรับกฎหมายประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ นับว่าการประกันสังคมของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีความก้าวหน้ากว่าประเทศอื่น ๆ โดยได้ดำเนินการภายใต้โครงการภายใต้โครงการที่เรียกว่า Social security system หรือ “ SSS ” ลูกจ้างในภาคเอกชนจะต้องเป็นสมาชิกของ “ SSS ” ก่อนที่จะสมัครเข้าทำงานซึ่งเป็นการบังคับคุ้มครองประชากรผู้ไร้แรงงานแบ่งเป็น 3 โครงการคือ โครงการประกันสังคม โครงการให้บริการทางการแพทย์ และโครงการประโยชน์ทดแทนเนื่องจากการทำงาน

ในเรื่องของกฎหมายแรงงานทั้งของประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ นั้น จะเห็นได้ว่าในหลักการและโดยภาพรวมแล้วมีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากทั้งประเทศมาเลเซียและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นประเทศในภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันทั้งในส่วนของสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองประเทศ จึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งที่ได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและเสริมในส่วนที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์แก่กิจการแรงงานของไทย ซึ่งนอกจากการที่จะมีความคล้ายคลึงกันดังกล่าวแล้ว ยังมีความแตกต่างกันบ้างเนื่องจากแต่ละประเทศจะมีที่มาและวิวัฒนาการของกฎหมายในอดีตที่แตกต่างกัน ในส่วนของประเทศไทยนั้นการให้ความคุ้ม

ครองแก่ลูกจ้างแรงงานยังไม่กระจายครอบคลุมกว้างขวางมากนัก อย่างเช่น ประเทศอื่น ๆ กิจกรรมการของรัฐบาลคือ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น หรือกิจการที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด หรืองานเกษตรกรรม เป็นต้น

ส่วนกฎหมายประกันสังคมนั้น ประเทศไทยเริ่มพระราชบัญญัติประกันสังคมใช้บังคับอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2533 ดังนั้นยังคงเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทยซึ่งต้องยอมรับว่ายังมีปัญหาและจุดบกพร่อง และยังมีควมไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ ตลอดจาระบบบริหารงานและระบบข้อมูล ทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ประกันตนนั้นยังไม่ได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมายอย่างแท้จริง ซึ่งโดยหลักการจาระบบความมั่นคงทางสังคมแล้ว กฎหมายจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนทุกคนอย่างทั่วถึง แต่ประกันสังคมของประเทศไทยยังมีข้อจำกัดอยู่คือ ใช้บังคับกับกิจการหรือสถานประกอบการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกับประเทศมาเลเซียที่กำหนดให้การเป็นผู้ประกันตนโดยภาคบังคับ หรือกฎหมายบังคับให้ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องเข้าโครงการเป็นผู้ประกันตนและประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ก็ได้บัญญัติไว้สอดคล้องกับประเทศมาเลเซียคือ ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคน นอกจากนั้นสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ยังได้ขยายความคุ้มครองแก่ผู้มีอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพประมงด้วย ซึ่งเป็นความแตกต่างเห็นได้ชัด แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อระบบประกันสังคมของทั้งสองประเทศดังกล่าว นำที่ประเทศไทยจะได้นำมาพิจารณาเพื่อขยายความคุ้มครองให้กว้างขวางทั่วถึงแก่ทุกประเภทกิจการมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นข้อดีของประเทศทั้งสองที่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนได้อย่างทั่วถึง นับว่าเป็นประโยชน์และแสดงถึงความก้าวหน้าของกิจการแรงงานของประเทศทั้งสอง

ประเทศไทย ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เลือกสถานพยาบาลเอกชนเป็นผู้ดูแลสุขภาพ แต่สำหรับประเทศมาเลเซียและประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มอบเรื่องการดูแลสุขภาพให้กับกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ให้บริการ จึงมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการจะปรับปรุงระบบการบริหารทางการแพทย์ ของประกันสังคม ก็ควรคำนึงระบบประกันสุขภาพอื่น ๆ ด้วยเพื่อสร้างทางเลือกสาธารณะ (Public choice) ให้แก่ประชาชน และเป็นวิถีทางหนึ่งของประเทศที่พัฒนาแล้ว นอกจากข้อแตกต่างมาเลเซียและประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ คือ ประเทศดังกล่าวต่างใช้ระบบการจ่ายเงินที่เรียกว่า จ่ายตามใบเสร็จ (Fee for service) แต่ประเทศไทยใช้ระบบเหมาจ่าย (Capitation) ปัญหาในทางปฏิบัติจึงต่างกัน คือ ในระบบจ่ายตามใบเสร็จนั้นเปิดอิสระให้ผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาลที่ตนเองต้องการ และไม่คำนึงถึงมาตรฐานสถานพยาบาลมากนัก เช่นประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำกับดูแลอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่

สำคัญของระบบนี้ คือ การรักษาที่เกินความจำเป็น ส่งผลกระทบต่อเงินกองทุนและกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ และเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศไทย เลือกใช้ระบบเหมาจ่ายซึ่งประสบผลสำเร็จให้กองทุนมีเสถียรภาพ จนปัจจุบันหลายประเทศต่างมีความสนใจในวิธีดำเนินการในระบบเหมาจ่ายของประเทศไทย ซึ่งก็นับว่าเป็นข้อดีของระบบประกันสังคมของไทย

จากการเปรียบเทียบดังกล่าว ทำให้เห็นความแตกต่าง และข้อบกพร่องอันควรจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการวางแผนบริหารงานการจัดองค์กรที่ดี ดั้งนั้นก่อนที่จะพิจารณาก้าวไปสู่ประโยชน์ทดแทนด้านอื่น ๆ เช่นกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และการว่างงานนั้น จะต้องทำการศึกษารูปแบบ และประเมินผลย้อนหลังพร้อมทั้งปฏิรูปการบริหารงานประกันสังคมใหม่ ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาและอุปสรรคตามมาเพื่อพัฒนาระบบประกันสังคมและระบบของกิจการแรงงานของประเทศไทยให้ก้าวไกลต่อไป

ผลจากการวิเคราะห์กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน นั้นจะพบถึงความแตกต่างกันของกฎหมายทั้งสองฉบับทั้งทางด้านแนวคิด ทฤษฎีที่มา และวิวัฒนาการของกฎหมาย โดยเฉพาะในเรื่องของกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนนั้น กล่าวคือกฎหมายประกันสังคม โดยมีกองทุนประกันสังคมเป็นหัวใจสำคัญของระบบการประกันสังคม ซึ่งมีทฤษฎีแนวคิดและที่มา มาจากหลักการของการร่วมกันเสี่ยงภัย หรือหลักเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อสมาชิกด้วยกันโดยไม่คำนึงถึงภัยพิบัตินั้น จะเกิดจากการกระทำของตนหรือไม่ และตนจะได้รับประโยชน์นั้นหรือไม่ ซึ่งเรียกว่าระบบความมั่นคงทางสังคม กฎหมายประกันสังคมนั้นจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน และผู้ประกันตนโดยอิสระหรือแก่ประชาชนทั่วไปด้วย ซึ่งการคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคมนั้น เป็นการให้ความคุ้มครองนอกรงาน กล่าวคือให้ความคุ้มครองตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีเงื่อนไขในการที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนแต่ละกรณีนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนว่าได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนถูกต้องตามระยะเวลาและเงื่อนไขนั้นถูกต้องหรือไม่ ส่วนกฎหมายเงินทดแทน นั้น มีทฤษฎี แนวคิด และที่มา ของหลักแห่งภัยพิบัติ หลักการของกฎหมายเงินทดแทน คือการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้าง ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างเพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือหลัก “หลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด และ

ความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด ” ซึ่งกฎหมายเงินทดแทนนั้นเดิมได้บัญญัติรวมอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 นี้ได้กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงถือว่ากองทุนเงินทดแทนนั้นเกิดขึ้นโดยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย ( กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันได้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในปี พ.ศ. 2541 ) ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปดังปรากฏในคำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ โดยฐานะของประกาศคณะปฏิวัติไปสู่การเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 26 ดังนี้

“ มาตรา 26 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตรา 44 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 43

ให้กองทุนเงินทดแทน ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ( ฉบับที่ 1 ) พ.ศ. 2533 เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้ ”

จากความแตกต่างของแนวคิด และที่มาดังกล่าว จึงทำให้เห็นว่าลูกจ้างไม่ต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน แต่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ผู้เดียวที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนตามกฎหมาย ซึ่งหลักการของกฎหมายเงินทดแทนนั้นจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายและตาย อันเนื่องมาจากการทำงานเท่านั้น ซึ่งหากเกิดภัยพิบัติขึ้นขณะอื่นซึ่งมิใช่เวลาทำงานแล้วย่อมไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายเงินทดแทน แต่ก็จะอยู่ในขอบข่ายของกฎหมายประกันสังคม ในด้านการให้ความคุ้มครองนั้นกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทนนั้น จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างในทันทีที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งต่างกับ กฎหมายประกันสังคม คือจะต้องอยู่ในเงื่อนไขในการส่งเงินสมทบ และความแตกต่างที่ชัดเจน ของกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทนนั้น ได้แก่กรณีการคลอดบุตร เนื่องจากกองทุนประกันสังคม ได้ให้ความคุ้มครองและให้ความสำคัญต่อกรณีการคลอดบุตร เพราะเห็นว่าการเกิด แก่ เจ็บ และตาย เป็นเรื่องที่จะต้องเกิดขึ้นถือเป็นการเสี่ยงภัยอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการให้ความคุ้มครองในกรณีคลอดบุตรนี้ ส่วนกองทุนเงินทดแทนของกฎหมายเงินทดแทนนั้น มิได้กล่าวถึงกรณีการคลอดบุตรไว้ในกฎหมายด้วย เนื่องจากเห็นว่าการคลอดบุตรนั้นมิใช่การประสบอันตรายและมีใช้การละเมิดที่นายจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นความแตกต่างของทฤษฎี และแนวคิดของกฎหมาย วัตถุประสงค์จึงต่างกัน ซึ่งจากเหตุ

ผลดังกล่าว ผู้เขียนมีความเห็นว่าไม่ควรที่จะรวมกองทุนทั้งสองคือ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนเข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากความแตกต่างของวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ควรให้คงไว้แยกเป็นแต่ละกองทุนเช่นเดิม และควรปรับปรุงแก้ไขประโยชน์ทดแทนและเงื่อนไขต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกัน เสริม และสนับสนุนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้รับมาตรฐานการคุ้มครอง คุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป สำหรับการวิเคราะห์ประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับกองทุนประกันสังคมกับกองทุนเงินทดแทนนั้น ได้วิเคราะห์ในประเด็นหลัก 3 กรณีด้วยกันคือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ซึ่งมาตรการทางกฎหมายและประโยชน์ทดแทนของทั้งสองกองทุน ต่างมีจุดประสงค์เพื่อที่จะให้ความคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้างของตน แต่เนื่องจากทั้งสองกองทุนยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติและการบังคับใช้ สาเหตุเนื่องจากความแตกต่างกันในแนวคิดทฤษฎี และหลักกฎหมาย กล่าวคือ กฎหมายประกันสังคมได้นำเอาหลักความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด เน้นหลักการช่วยเหลือกันในสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความผิดแต่ก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อความเสียหายของบุคคลอื่นด้วยเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงให้เกิดแก่ส่วนรวม หลักการร่วมกันเสี่ยงภัย เจลี่ยทุกข์ เจลี่ยสุข และหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 ส่วนกฎหมายเงินทดแทนนั้นมีแนวคิดและทฤษฎีของกฎหมายเรื่องความรับผิดเป็นความเหมาะสมหรือความพอดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากแรงงานนั้นโดยตรง ดังนั้นควรจะต้องรับผิดชอบต่อการประสบภัยอันตรายหรือการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย ที่เกิดขึ้นกับแรงงานที่เป็นลูกจ้างของตน เจตนาของกฎหมายเงินทดแทน ก็คือการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ และขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย จนถึงแก่ชีวิตจากฝ่ายนายจ้างตามหลักเกณฑ์ทั่วไปในเรื่องละเมิด และจำกัดเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบต่อรายได้ และสวัสดิภาพในการทำงานของคนงาน ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองแรงงานและประโยชน์ของลูกจ้างโดยเฉพาะกิจการแรงงานอุตสาหกรรม และตามหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

#### ข้อเสนอแนะ

จากบทสรุปดังกล่าวทำให้มองเห็นภาพรวมของปัญหาต่าง ๆ ได้ รัฐบาลเป็นผู้ออกกฎหมายบังคับใช้กับประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องดำเนินการให้มีมาตรการใน



การคุ้มครองลูกจ้างหรือประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานได้รับความคุ้มครองและได้รับประโยชน์สูงสุด

การที่จะทำให้อำนาจการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิภาพ นั้น มีได้อยู่ที่การมีบทบัญญัติของกฎหมายเพียงอย่างเดียว เพราะการมีบทบัญญัติของกฎหมายเพียงอย่างเดียวแต่ปราศจากการบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดแล้ว ก็ไม่อาจจะทำให้กฎหมายนั้นมีสภาพบังคับและบรรลุผลสัมฤทธิ์เจตนารมณ์ของกฎหมายได้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นแนวทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งในด้านของตัวบทกฎหมายและในทางปฏิบัติ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. กรณีการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง หรือผู้ประกันตน ตามกองทุนประกันสังคม กฎหมายประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทนนั้น กฎหมายกำหนดให้บังคับใช้กับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปนั้น ควรปรับปรุงแก้ไขให้มีการคุ้มครองลูกจ้างเป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยกำหนดให้บังคับใช้กับลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป นอกจากนี้ยังจะเป็นการสอดคล้องและเป็นมาตรฐานเดียวกับกลุ่มประเทศอาเซียน ด้วยกันคือ ประเทศมาเลเซียและประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ อันจะเป็นการยกฐานะของกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยให้มีความเป็นสากล อันเป็นหลัก การทั่ว ๆ ไปที่นานาประเทศก็ได้ยึดถือปฏิบัติกัน

2. ควรแก้ไขกฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยตัดคำว่า “ มิใช่เนื่องจากการทำงาน ” และแก้ไขกฎหมายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน โดยตัดคำว่า “ เนื่องมาจากการทำงาน ” เนื่องจากปัจจุบันยังคงเป็นปัญหาและเป็นความยุ่งยากในการที่จะวินิจฉัยหรือพิสูจน์ โดยมีเหตุผลสนับสนุนคือ หากมีเจตนาที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและประชาชนแล้ว ควรที่จะไม่มีเงื่อนไขจากข้อความดังกล่าว ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างหรือประชาชนได้รับประโยชน์ทดแทนจากกฎหมายเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเป็นธรรม

3. ควรแก้ไขอัตราค่าจ้างสมทบกรณีประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม เช่น การส่งเงินสมทบสูงสุดไม่เกินร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง 500 บาทต่อวัน และ 15,000 บาทต่อเดือน ลูกจ้างที่อยู่ในระดับล่างที่มีค่าจ้างไม่เกินวันละ 500 บาทดังกล่าวต้องจ่ายเงินสมทบเต็มจำนวน เท่ากับผู้ที่มีรายได้หรือค่าจ้างสูงกว่า เห็นว่าน่าจะไม่เป็นธรรม อันเป็นขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ดังนั้นควรแก้ไขอัตราค่าจ้างสมทบโดยอาจคำนวณจากผู้มีรายได้น้อยจ่ายน้อย มีรายได้มากจ่ายมากก็จะทำให้ความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

4. ไม่ควรกำหนด ระยะเวลาในการได้รับประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างผู้ประกันตน หรือ หากจะกำหนดควรลดระยะเวลาให้น้อยลงเช่น

ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ไม่ควรกำหนดระยะเวลาในการส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน เนื่องจากระหว่างในเวลาทำงาน 1 เดือน ลูกจ้างถึงแก่ความตายโดยยังไม่ครบ 1 เดือน เช่นนี้จะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนเลย

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ควรกำหนดให้สั้นกว่า 7 เดือน ซึ่งเห็นว่ายาวเกินไป ควรจะแก้ไขลดจำนวนวันลงมาให้ไม่เกิน 120 วัน น่าจะเหมาะสมกว่า

ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ควรกำหนดให้ลดระยะเวลาในการได้รับประโยชน์ทดแทนไม่น้อยกว่า 8 ปี และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ จะเหมาะสมกว่า

5. ควรแก้ไขค่ารักษาพยาบาล ประเภทผู้ป่วยนอก ซึ่งกำหนดปีละไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 200 บาทนั้น เห็นว่าน่าจะจะไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เนื่องจากจำนวนเงินดังกล่าวจะน้อยเกินไป ไม่สามารถที่จะทำการรักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพได้ ควรแก้ไขให้มากกว่าที่กำหนดไว้

6. ควรแก้ไขอำนาจของเลขาธิการ สำนักงานประกันสังคม ตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 50 และตามกฎหมายเงินทดแทน มาตรา 57 ในการให้อำนาจในการยึด อายัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามคำสั่งของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม กรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ หรือส่งเงินสมทบไม่ครบจำนวน เนื่องจากเห็นว่าน่าจะไม่เป็นธรรม เป็นการให้อำนาจมากเกินไป ดังนั้นควรแก้ไขเป็น เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม จะเหมาะสมกว่า

7. ควรแก้ไขในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร โดยให้เพิ่มเงินทดแทน การขาดรายได้กรณีคลอดบุตร เป็น 100 เปอร์เซ็นต์ รวมทั้งให้ยืดหยุ่นกรณีคลอดบุตรก่อนกำหนด 28 สัปดาห์ และการคลอดเด็กแฝด ควรให้เพิ่มประโยชน์ทดแทนให้มากขึ้นเป็นเท่าตัวด้วย

8. ควรแก้ไข สถานะขององค์การบริหารประกันสังคมให้เหมาะสม เนื่องจากการบริหารงานประกันสังคมยังขาดความเป็นอิสระถูกกำหนดควบคุมด้วยระเบียบราชการและอำนาจรัฐ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหาร และให้การบริการ ควรแยกเป็นองค์กฤษฎีอิสระ ไม่ควรขึ้นกับหน่วยงานของรัฐโดยตรง เพื่อความคล่องตัวและเป็นเอกภาพในการบริหาร เช่นเดียวกับธนาคารแห่งประเทศไทย หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

9. ควรแก้ไข ข้อจำกัดในเรื่องของผู้ประกันตนอิสระ ตามกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นสองเท่า ของผู้ประกันตน

แบบบังคับ เห็นว่าไม่เป็นการส่งเสริมระบบประกันสังคม และไม่เป็นการควรกำหนดให้ผู้ประกันตนอิสระจ่ายเงินสมทบในอัตราพอเหมาะ คือ 1.5 หรือไม่เกินร้อยละ 2 ก็จะเป็นธรรมและเป็น การจูงใจให้ผู้สนใจเข้าโครงการประกันสังคมมากขึ้น

10. ไม่ควรรวมกองทุนกองทุนประกันสังคม กับกองทุนเงินทดแทน เข้าเป็นกองทุน เดียวกันเนื่องจากเหตุผล ทฤษฎี และปัญหาเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ การจ่ายประโยชน์ทดแทน ควรแยกไว้แต่ละกองทุนเช่นเดิมและปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกัน ก็จะเป็นการสร้างประโยชน์ และสร้างความมั่นคงให้แก่ระบบแรงงานไทย

11. ควรแก้ไข เพิ่มเติม กฎหมายเงินทดแทน ในเรื่องของการกำหนดรายชื่อของโรคซึ่ง เกิดจากการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันนี้มีโรภัยไข้เจ็บชนิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นซึ่งมิได้ครอบคลุมถึง ดัง นั้นเห็นควรให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขทำการกำหนด ชนิดของโรคขึ้นใหม่ เพื่อให้คุ้มครองลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง

12. ควรแก้ไข เรื่องการแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างของกฎหมาย เงินทดแทนนั้น เห็นว่าระยะเวลาที่กำหนดให้แจ้งการประสบอันตรายนั้นนานเกินไป ควรลด ระยะเวลาให้น้อยลงเหลือเพียง 7 วัน เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้แจ้งให้ทราบเท่านั้น มิได้ กำหนดว่าจะต้องหลักฐานหรือเอกสารอื่นใดมาด้วยก็จะทำให้การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างทำได้ อย่างรวดเร็วเกิดผลดีต่อลูกจ้าง

13. ควรแก้ไข กำหนดระยะเวลาการใช้สิทธิอุทธรณ์ และนำคดีขึ้นสู่ศาลจาก 30 วัน ลดลงเหลือ 15 วัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากที่ผ่านมาการดำเนินการ ด้านอุทธรณ์ใช้เวลาเนิ่นนานทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

14. ควรให้มีขั้นตอนของการประนีประนอมยอมความระหว่างลูกจ้าง กับนายจ้าง ใน เรื่องค่าทดแทนด้วย เนื่องจากหากมีการประนีประนอมกันก็จะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกัน ได้ จะทำให้ไม่เป็นภาระแก่เจ้าหน้าที่ และหากกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้นเห็นควรให้อนุญาตตุลาการ เป็นผู้ตัดสินได้อีกกรณีหนึ่งด้วย ซึ่งเมื่ออนุญาตตุลาการตัดสินเช่นไรพนักงานทดแทนจะต้องมีค่า ส่งไปตามคำตัดสินนั้น ก็จะทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ และทำให้ลูกจ้างและนายจ้างกลับมาทำงาน กันได้อย่างเดิม

15. การกำหนดอัตราขั้นต่ำและขั้นสูงของค่าทดแทนรายเดือน ค่ารักษาพยาบาลค่า ทำศพนั้น ไม่ควรกำหนดไว้ในกฎหมายแม่บทเพราะจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ยากเนื่องจากการ กำหนดอัตราเงินค่าทดแทนประเภทต่างๆ ได้กำหนดไว้เป็นร้อยละจากค่าจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างนั้นไม่คงที่แน่นอน ผันแปรไปตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนไป ดัง

นั้นควรกำหนดให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่กำหนดให้เหมาะสมเป็นคราว ๆ ไป

16. กรณีลูกจ้างประสบอันตรายเป็นผู้ทุพพลภาพ ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ จำต้องมีบุคคลอื่นดูแลนั้น การจ่ายประโยชน์ทดแทน ควรเพิ่มให้มากขึ้นเป็นพิเศษสำหรับผู้ทุพพลภาพ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในหลักสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

17. กรณีผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทน เช่นกรณีของบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่ครบ 18 ปี แล้วยังศึกษาอยู่ หรือทุพพลภาพ นั้น กฎหมายมิได้กำหนดว่า “ บุตร ” หมายถึงบุตรชอบด้วยกฎหมาย หรือบุตรที่บิดารับรอง หรือบุตรบุญธรรมด้วย ดังนั้นควรกำหนดให้ชัดเจนให้หมายถึง ทุกประเภท เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นบุตรประเภทใด ย่อมถือว่าเป็น “ ผู้สืบสันดาน ” ของลูกจ้างทั้งนั้น ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือคุ้มครองผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วย

18. ควรกำหนดให้กฎหมายมีสภาพบังคับทางอาญาให้มากขึ้น โดยเฉพาะนายจ้างของผู้ประกอบการที่ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน ทั้งในเรื่องของการแจ้ง การประสบอันตราย การจ่ายเงินสมทบหรือเงินค่าทดแทน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสภาพบังคับที่ชัดเจนแน่นอน ปัญหาการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็จะหมดไป

19. ควรให้มีการจัดตั้งกองทุนพิเศษ ขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนกรณีที่อยู่ในระหว่างเจ้าหน้าที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ หรือ เสร็จแล้วแต่นายจ้างยังไม่จ่ายเงินตามคำสั่ง ซึ่งจะเป็นการให้ลูกจ้างนั้นไม่ต้องรับความลำบากจากการครองชีพรวมถึงกรณีจ่ายเงินทดรองให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิกรณีที่นายจ้างล้มละลายด้วย ซึ่งหลักการนี้เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

20. ควรให้มีมาตรการ ในการคุ้มครองเจ้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดยให้ลดหย่อนภาษีอากรแก่ผู้ลงทุนที่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ประกอบการหันมาสนใจและป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุ ในขณะเดียวกัน ให้ลดเลิกสิทธิพิเศษต่าง ๆ และทางภาษีอากร สถานประกอบการที่ละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรการบังคับ

21. ควรให้ดำเนินการจัดตั้งสถานพยาบาล ของกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อบริการให้การรักษาโรคอันเกิดจากการทำงานไปสู่ส่วนภูมิภาค และเขตอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในเขตที่มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่

22. ควรให้มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างคนงาน เมื่อประสบอันตราย หรืออุบัติเหตุจาก การทำงาน โดยห้ามนายจ้างปลดคนงานออก นอกจากนี้ให้นายจ้างดูแลรับผิดชอบจนกว่าสุขภาพของคนงานจะสมบูรณ์และสามารถทำงานได้ตามปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่า จะต้องตงงานเมื่อตนประสบภัย สร้างความอบอุ่นใจแก่ลูกจ้าง

23. ในกรณีที่นายจ้างยินยอมจ่ายค่าทดแทนนี้ ลูกจ้างยังคงมีสิทธิที่จะเรียกร้องค่า ทดแทนได้ใหม่หากการจ่ายค่าทดแทนนั้นไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ พร้อมทั้งให้กำหนด เบี้ยปรับ หรือเงินเพิ่มไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็น ไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้อง ครบถ้วนและเกิดความเป็นธรรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้างผู้ประกันตน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2536 .
- นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. หลักการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณพงศ์พงษ์, 2535 .
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน . กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณพงศ์พงษ์, 2535.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2533.
- วิชณุ เครื่องาม. ทฤษฎีกฎหมายแพ่งชั้นสูง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2533.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- สุดาศิริ วดวงค์. การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย, 2533.
- สุดาศิริ วดวงค์. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2538.
- หยุด แสงอุทัย. คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500.
- อำพล สิงห์โกวินท์. กองทุนเงินทดแทน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย, 2516.
- อัมพร จุณณานนท์. โรคหรืออาการที่เกิดขึ้นจากการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย, 2528.

#### กฎหมาย

- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2518.
- ประกาศสำนักงานประกันสังคม ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538.
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ ( 2 ) พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2505.

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

#### วารสาร

กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. “ กระทรวงอุตสาหกรรมกับการพัฒนาแห่งชาติ ” รายงานเศรษฐกิจ  
อุตสาหกรรม. 2512.

กรมประชาสัมพันธ์. “ ความมั่นคงทางสังคมและการประกันสังคม ” รายงานสภาพปัญหา.  
11 ตุลาคม 2514 .

กระทรวงธรรมการ ( กระทรวงศึกษาธิการ ). “ ปทานุกรม ” 2470.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ ผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงทำงานของสถาน  
ประกอบการ ” รายงานการสำรวจประจำปี 2538.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน “ คุ้มครองแรงงาน ” อนุสารคุ้มครองแรงงาน 2539.

ประหยัด บุรณศิริ. “ เป้าหมายในการพัฒนาอุตสาหกรรม ” บทความทางวิชาการ การไฟฟ้า  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2526.

ฝัน จันทพาน. “ แรงงานไทย ปี ค.ศ. 2000 ” บทความแรงงาน 13 มีนาคม 2540 .

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493.

สำนักงานประกันสังคม. “ คู่มือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ” รายงานประจำปี, 2538.

สำนักงานประกันสังคม กองวิชาการและแผนงาน. รายงานประจำปี 2539.

สมาคมกฎหมายแรงงาน ( ประเทศไทย ) 2533.

เอกสารสรุปการศึกษาดูงานประเทศมาเลเซีย คณะผู้ศึกษาดูงาน ฝ่ายวิชาการสำนักงานประกัน  
สังคม พ.ศ. 2537.

เอกสารสรุปการศึกษาดูงานประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ คณะผู้ศึกษาดูงาน ฝ่ายวิชาการสำนัก  
งานประกันสังคม พ.ศ. 2537.

#### วิทยานิพนธ์

นิตานารถ พนาวัฒน์วงศ์. “ มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองประโยชน์แก่ลูกจ้าง  
กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ” วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชานิติ  
ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2536.

แน่น้อย อินทรสุขพร. “ การศึกษาบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ประทีป คลังทอง. “ ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารของกรมแรงงานในจังหวัดพระนคร- ธนบุรี ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2510.

### ภาษาอังกฤษ

#### BOOKS

EMPLOYEE’S SOCIAL SECURITY ACT . , 1969.

LABOUR OF THE PHILIPPINES. INSTITUTE OF LABOUR AND MANPOWER STUDIES. MANILA PRESS, 1977.

LAW OF MALAYSIA ACT. EMPLOYMENT ORDINANCE ACT. , 1994.

LARSON, ARTHUR, LARSON’S WORKMEN’S COMPENSATION LAW. NEW YORK : MATHEW BENDER & COMPANY, 1960.

L.P. ALFORD. PRINCIPLE OF INDUSTRIAL MANAGEMENT. NEW YORK : THE ARNOLD PRESS COMPANY, 1984.

REGISTRATION . CONTRIBUTION AND BENEFITS. SOCIAL SECURITY ORGANIZATION OF MALAYSIA MALAYAN PRESS, 1994.

SOCIAL SECURITY ACT. AND REPUBLIC ACT. PRINTED BY KUALA LUMPUR, 1969.

SOCIAL SECURITY SYSTEM. SSS. QUEZON CITY PHILIPPINES, 1994.

SOCISO. EMPLOYMENT INJURY INSURANCE SCHEME AND INVALIDITY PENSION SCHEME . , 1992.



### ประวัติผู้เขียน

นายพอพันธ์ เขตต์กัน เป็นชาวกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปีการศึกษา 2527

ประวัติการทำงาน นิติกร ฝ่ายกฎหมาย บริษัท ขนส่ง จำกัด ( พ.ศ. 2529 ) , นิติกร ฝ่ายกฎหมาย ธนาคารทหารไทย จำกัด ( มหาชน ) ( พ.ศ. 2531 - 2539 ) , เจ้าหน้าที่ประสานงาน ฝ่ายปฏิบัติการและจัดหาวิศวกรรม บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด ( T. P.I. ) ( พ.ศ. 2539 )

ปัจจุบัน ดำเนินธุรกิจส่วนตัว เกี่ยวกับสำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย