

กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนศึกษาเปรียบเทียบ
ของไทยกับบางประเทศในเอเชีย

ว่าที่ ร.ต. ทศพล ครูทไชยันต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2545

**THE WORKMEN'S COMPENSATION ACT : A COMPARATIVE
STUDY OF THAILAND ACT AND SOME COUNTRIES IN ASIA**

AN ACTING SUB LIEUTENANT TOSSAPOL KRUTCHAIYANT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakijpundit University

2002

ISBN 974 – 281 -

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือและตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนเสร็จสิ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วิเชียรชม อาจารย์ ดร. พิรพันธุ์ พาลุสุข และ อาจารย์ดลใจ ทดแทนคุณ ซึ่งสละเวลาอันมีค่ารับเป็นกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำที่ถูกต้องเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์บัญญัติ ศิริปรีชา ที่ให้ข้อมูลด้านต่างประเทศกับผู้เขียน รวมทั้งเพื่อนร่วมสถาบันอีกหลายท่านที่มีอาจากล่าวนามเป็นรายบุคคลซึ่งได้ให้ความรู้และข้อมูลในการจัดทำจนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้

ขอน้อมระลึกถึงคุณพ่อ พันเอกมานะ ครูทไชยันต์ ผู้ล่วงลับไปแล้ว และคุณแม่ กษามาศ ครูทไชยันต์ ที่เป็นกำลังใจแก่ผู้เขียนโดยตลอด ทำให้ผู้เขียนสามารถสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

ทศพล ครูทไชยันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. สมมุติฐานของวิทยานิพนธ์.....	2
3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
4. วิธีการวิจัยและขอบเขตของการศึกษา.....	3
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
2 แนวคิดและหลักการคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน.....	4
1. แนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	4
2. ภาระของนายจ้างภายใต้กฎหมายเงินทดแทน.....	13
3. แนวคิดการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน...	15
4. หลักการให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการ ทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	16
5. ความหมายของเงินทดแทน.....	17
6. หลักการและแนวคิดของเงินทดแทน.....	21
7. วัตถุประสงค์ของเงินทดแทน.....	23
8. หลักการสำคัญของกฎหมายเงินทดแทน.....	23
9. โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน.....	25
10. การบริการทางการแพทย์.....	27
11. การขาดรายได้.....	27
12. การสูญเสียความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังการรักษา.....	28
13. เงินทดแทนสำหรับทายาทหรือบ้านอายุตกทอด.....	29
14. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานที่พิการ.....	29
15. การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ่ายค่าทดแทน.....	30
16. การป้องกันอันตรายและโรคเนื่องจากการทำงาน.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
17. ลักษณะสำคัญที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ.....	32
18. พัฒนาการของการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานในประเทศไทย.....	33
19. พัฒนาการด้านกฎหมายเงินทดแทนในประเทศไทย.....	33
20. สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครอง กรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน.....	35
21. กองทุนเงินทดแทน.....	38
22. ความหมายของกองทุนเงินทดแทน.....	39
23. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน.....	41
24. ที่มาของเงินกองทุนเงินทดแทน.....	42
25. ความหมายของคำหรือข้อความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 .	43
26. ลักษณะการคุ้มครองของเงินทดแทน.....	44
27. ขอบเขตการใช้บังคับของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	45
27.1 ลักษณะของเงินทดแทน.....	45
27.2 สิทธิการรับเงินทดแทน.....	47
27.3 สิทธิประโยชน์กรณีสูญเสียอวัยวะ.....	48
27.4 หลักเกณฑ์การคำนวณค่าจ้างรายเดือน.....	51
27.5 หน้าที่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย.....	51
27.6 ลักษณะของโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน.....	52
27.7 การกำหนดรหัสประเภทกิจการ.....	54
27.8 วิธีเรียกเก็บเงินสมทบ.....	54
27.9 การลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบ.....	56
27.10 การบริหารเงินกองทุนเงินทดแทน.....	56
27.11 คณะกรรมการในการบริหารกองทุนเงินทดแทน.....	57
27.12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง.....	60
27.13 การอุทธรณ์.....	61
3 เปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศไทย.....	62
1. ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	65
3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	74
4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ.....	77
4 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย.....	80
1. ผลการศึกษา.....	80
2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	81
3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	83
4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน.....	83
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	85
1. บทสรุป.....	85
2. ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	93
ประวัติผู้เขียน.....	100

ชื่อวิทยานิพนธ์	กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทยกับบางประเทศในเอเชีย
ชื่อนักศึกษา	ว่าที่ร้อยตรีทศพล คุรุทไชยันต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2544

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากฎหมายเงินทดแทน โดยศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศไทยกับบางประเทศในเอเชีย ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อแตกต่าง ข้อดีและข้อเสีย รวมทั้งการให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย

วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาโดยวิธีวิจัยกฎหมาย (legal research) และวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยศึกษาแนวคิดและหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ศึกษาพัฒนาการของกฎหมายเงินทดแทนในประเทศและศึกษากฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยเปรียบเทียบกับบางประเทศในเอเชีย 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่น ใน 4 ประเด็น คือ

1. ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย
2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท
3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน
4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นมีความแตกต่างกัน โดยมีข้อดีข้อเสียในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง คือ

1. ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย ประเทศไทยได้ขยายการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยกฎหมายมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นต้นไป ซึ่งให้ความครอบคลุมมากกว่าประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศ

ญี่ปุ่น ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป แต่ประเทศญี่ปุ่นมีการให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรด้วย

2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท ประเทศไทยกำหนดให้จ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนแก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนในทุกกรณีอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งต่างกับอีก 3 ประเทศที่กำหนดอัตราเงินทดแทนมากกว่าประเทศไทย โดยจ่ายค่าทดแทนระหว่างร้อยละ 80 ถึงร้อยละ 90 ของค่าจ้าง นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างขณะอยู่ระหว่างการเดินทางมาทำงานด้วย

3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ประเทศไทยไม่คุ้มครองถึงคู่สมรส และบุตรบุญธรรม ให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน เนื่องจากทั้ง 3 ประเทศให้ระบุให้ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน คือ “คู่สมรส” ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่ระบุให้ผู้มีสิทธิคือ “สามีหรือภรรยา” อนึ่ง ประเทศญี่ปุ่นให้สิทธิลูกจ้างในการกำหนดหรือสามารถระบุชื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดไว้ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนได้

4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ประเทศไทย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งต่างจากประเทศมาเลเซียที่มีรูปแบบการให้ความคุ้มครองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โครงการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (EIS) ให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ส่วนโครงการบำนาญทุพพลภาพ (IPS) ให้นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบทั้ง 2 ฝ่าย

ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม จึงเสนอให้มีการพิจารณาจ่ายเงินทดแทนสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของ ILO คือ จากเดิมร้อยละ 60 ของค่าจ้าง เป็นร้อยละ 80 หรือร้อยละ 90 ของค่าจ้างเหมือนอย่างประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น

กรณีลูกจ้างพิการถาวรและจำเป็นต้องมีผู้ดูแลประจำ (constant attendance allowance) ผู้ดูแลประจำควรได้รับเบี้ยเลี้ยงรายเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลลูกจ้างที่ทุพพลภาพไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ดังที่ประเทศมาเลเซียดำเนินการอยู่

ควรมีการพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างทำความตกลงร่วมกันในการซื้อประกันภัยกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเพิ่มเติมจากบริษัทเอกชน นอกเหนือจากการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน นอกจากนี้ ควรแก้ไขกฎหมายให้ความคุ้มครองของลูกจ้างขณะอยู่ในระหว่างเส้นทางเดินทางมาทำงานด้วย ซึ่งประเทศญี่ปุ่นได้ให้ความคุ้มครองในกรณีนี้ และประการสุดท้าย

ควรแก้ไขนิยามคำว่า “สามีหรือภรรยา” ซึ่งเป็นผู้รับค่าทดแทนตามมาตรา 20 (2) ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็น “คู่สมรส” และเพิ่มเติม “บุตรบุญธรรม” และ “บุคคลที่ลูกจ้างระบุชื่อไว้” ให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเหมือนเช่นประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงและชัดเจนยิ่งขึ้น

D
P
U

ThesisTitle : The Workmen's Compensation Act : A Comparative Study of Thailand Act
and some Countries in Asia.

Name : Acting Sub Lieutenant Tossapol Krutchaiyant

Thesis Advisor : Prof. Dr. Paisit Pipathanakul

Department : Law

Academic Year : 2001

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the Workmen's Compensation Act (WC) in Thailand compared with Malaysia, The Philippines and Japan. The research is aimed at studying characteristics, the pros and cons, and a protection of the WC Act in selected countries. The result of this study can be applied for setting guidelines of an improvement in the WC Act of Thailand.

As for research methodology, a documentary research was chosen. The content for analysis was based on a concept and principle of workmen's compensation defined by ILO and the WC Act development in Thailand. The comparison of the WC Act in selected countries were also included. The analysis focused on four issues as follows:

1. A coverage
2. Benefits under the WC Act
3. An eligible person
4. Contributors

The findings of this study found that the features of the WC Act in selected countries varied with each country as follows:

1. Coverage : as a result of an extension of the coverage to workers in enterprises with one or more workers on April 1,2002, WC coverage in Thailand now became boarder than selected countries where covered workers in enterprises with five or more. But in Japan, agriculture workers were also covered under the WC Act.

2. Benefits : Thai worker is entitled to be paid compensation at the rate of 60 per cent of monthly wages in any case. This provision is followed by the minimum standard of ILO. In contrast, selected countries provided a range of compensation from 80 per cent to 90 per cent of wages. In Japan, the compensation is also provided for worker commute to work.

3. Eligible person : the WC Act of Thailand has not covered the deceased's spouse and legally adopted child. Because the eligible person as defined by the WC Act of Thailand means "the deceased's husband or wife. In Japan, the WC Act allows workers to specify the name of person to be the eligible person for WC compensation.

4. Contributors : employers in Thailand, The Philippines and Japan is required to remit WC contribution on behalf of employees. But in Malaysia, the protection was separated into two schemes consisting of The Employment Insurance Scheme (EIS) and the Invalidity Pension Scheme (IPS). The contribution of EIS comes from employers solely. But the IPS contribution comes from both employers and employees.

In Thailand, therefore, to enforce the WC Act efficiently, the following recommendation were made.

1. It should be taken into account in increasing the amount of compensation higher than the rate stipulated by the minimum standard of ILO. It should be increased from 60 per cent of wages to 80-90 per cent of wages as in Malaysia, The Philippines, and Japan.

2. In case of a permanent disability who needs the care, it should be provided her or him the monthly constant-attendance supplement to meet her or his extra needs arising from the disability as the scheme of Malaysia.

3. It should be enhanced employers and employees to make agreement for buying an additional work-injury insurance from private company. Furthermore, the WC Act should be amended for covering workers during commute to work as the provision of Japan.

4. The WC Act should be amended the definition of the eligible persons who have right to claim compensation in accordance with the section 20 (2) of the WC Act, B.E.2537. It should be amended "husband and wife" to be "spouse". Additionally, "legally adopted child" and "the specified person" should be stipulated as the WC Act of Malaysia, The Philippines and Japan.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนงานในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของบางประเทศในเอเชียมีความเป็นมาไม่ยาวนานมากนักเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วในซีกโลกตะวันตก ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจอิงอยู่กับผลผลิตภาคเกษตรกรรมขณะที่ประเทศในซีกโลกตะวันตกได้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการผลิตโดยการใช้เครื่องจักรกลในการผลิตแทนกำลังคนอย่างกว้างขวาง การปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 20 มีผลกระทบอย่างสำคัญสำหรับสภาพการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม กล่าวคือ แม้ว่าการผลิตจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างมหาศาลสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันอัตราการประสบอันตรายหรือการเป็นโรคเนื่องจากการทำงานก็เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย คนงานบางส่วนได้รับผลกระทบจากสารเคมีและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม คนงานจำนวนมากไม่เพียงพอต่อวัยและความสามารถในการทำงาน อันเป็นผลมาจากการประสบอุบัติเหตุขณะทำงานกับเครื่องจักรกล ปัญหาดังกล่าวทำให้ประเทศต่างๆ ต้องมีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขเพื่อลดอัตราการประสบอันตรายและการเป็นโรคเนื่องจากการทำงานควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิต

การออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองกรณีประสบอันตรายจากการทำงานของคนงานเริ่มปรากฏเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 คือในช่วงใกล้เคียงกับการเกิดมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ILO ที่มีบทบาทสำคัญในการรณรงค์ส่งเสริมการใช้มาตรการเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลกระตุ้นให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งในภูมิภาคอาเซียนและญี่ปุ่นตระหนักถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตภาคอุตสาหกรรมและชีวิตของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น ประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์เมื่อครั้งยังไม่ได้แยกประเทศเริ่มมีกฎหมายประกันการเจ็บป่วยและประสบอันตรายจากการทำงานเมื่อ ค.ศ.1929 มาเลเซียได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้นในปี ค.ศ.1946 ต่อมาในปี ค.ศ. 1972 ประเทศญี่ปุ่นได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขึ้น ต่อมาฟิลิปปินส์เริ่ม

วิทยานิพนธ์นี้จึงมุ่งศึกษาปัญหาของกองทุนเงินทดแทน โดยศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงแง่มุมทั้งข้อดีและข้อเสียของกองทุนเงินทดแทนของประเทศไทยไทยเปรียบเทียบกับบางประเทศในเอเชียว่าเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือไม่ และมาตรฐานแรงงานเช่นนั้นเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับประเทศไทยได้เพียงใด รวมทั้งศึกษาถึงผลกระทบต่าง ๆ เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนของลูกจ้างว่าจะกำหนดแนวทางนโยบายและแก้ไขบทบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายอย่างไรเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในประเทศไทยตามกฎหมายเงินทดแทนสมดังเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนต่อไป

2. สมมุติฐานของวิทยานิพนธ์

การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างจากกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ลูกจ้างควรได้รับเงินทดแทนและการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานและการเทียบเคียงกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน

3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการและพัฒนาการของกฎหมายเงินทดแทนในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

3.2 ศึกษาถึงปัญหาและสาเหตุของการไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนให้ได้ผล และมีประสิทธิภาพ

3.3 ศึกษาถึงบทบัญญัติของกฎหมายเงินทดแทนของบางประเทศในเอเชีย ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย

4. วิธีการวิจัยและขอบเขตของการศึกษา

4.1 วิธีวิจัยเป็นการวิจัยเอกสารโดยเน้นศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ กฎหมาย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความรู้ของกฎหมายเงินทดแทนในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้างทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยศึกษากรณีของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับประเทศไทย

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เปรียบเทียบ

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

5.1 ทราบถึงแนวคิด หลักการและพัฒนาการของกฎหมายเงินทดแทนในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้าง

5.2 ทราบถึงสภาพปัญหาและความเป็นมาของกฎหมายเงินทดแทนที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

5.3 ทราบถึงผลดีผลเสียของกฎหมายเงินทดแทนของบางประเทศในเอเชีย

5.4 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดและหลักการคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

1. แนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

การประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานแม้ว่าจะไม่เป็นกองทุนที่เก่าแก่ที่สุดในระบบประกันสังคมแต่ก็เป็นรูปแบบการให้ความคุ้มครองที่แพร่หลายที่สุดในระยะหลายปีที่ผ่านมา ได้มีการใช้คำหลายคำเพื่ออธิบายการให้เงินทดแทนกรณีที่ประสบอันตราย หรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งในระยะแรก ๆ คำที่ใช้มากที่สุดคือ คำว่า “**Workmen’s Compensation**” โดยให้ความหมายครอบคลุมกรณีที่สูญเสียความสามารถในการทำงาน (**incapacity**) หรือพิการ ทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร พิกัดทั้งหมดหรือพิกัดบางส่วนรวมทั้งเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน ต่อมาคำที่ใช้แพร่หลายคือคำว่า “**employment injury**” ซึ่งใช้ในอนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ฉบับที่ 102 ปี 1952 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยกำหนดให้คุ้มครองการประสบอันตรายและการเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน และมักแยกแยะความแตกต่างระหว่างการสูญเสียความสามารถในการทำงานโดยทันที การสูญเสียความสามารถในการทำงานที่สืบเนื่องจากการประสบอันตรายจากการทำงานซึ่งต้องใช้เวลายาวนานจึงจะปรากฏการ สูญเสียความสามารถในการทำงานนั้น และยังคงครอบคลุมถึงเงินค่าทดแทนสำหรับทายาทในกรณี คนงานที่พิการเกิดการสูญเสียชีวิต¹

หากมองย้อนไปในอดีต การประกันการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเริ่มมีการดำเนินการในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยมีเงื่อนไขว่าหากคนงานผู้ใดประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่เกิดขึ้นนั้นคือผู้ที่ป็นต้นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับค่าทดแทนเฉพาะจากนายจ้างเท่านั้น ซึ่งในบางครั้งจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากค่าทดแทนที่ได้รับจากนายจ้าง ความสลับซับซ้อนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และท่าทางในการทำงาน รวมถึงอันตรายจากการใช้

¹ International Labour Organisation. Introduction to Social Security Geneva, 1989, 43.

ในบางหลักการพยายามที่จะแบ่งประเภทของอันตรายที่เกิดจากการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมในการขอรับเงินทดแทน หลักการดังกล่าวนี้มาจากข้อพิจารณาที่ว่าผู้ใดก็ตามที่กระทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผลผลิตในเชิงเศรษฐศาสตร์โดยการใช้เครื่องจักรกลและกำลังแรงงานของผู้อื่นจนก่อให้เกิดเป็นองค์กร และเนื่องจากการดำเนินการดังกล่าวนี้ อาจส่งผลให้ผู้ใช้งานแรงงานประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บหรือเป็นโรค ผู้ดำเนินกิจการจะต้องมีภาระรับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทนตามควรแก่กรณี โดยไม่มีข้อสงสัยว่าสาเหตุของอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความผิดของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือความผิดของบุคคลที่สาม ในเรื่องของความรับผิดชอบจำนวนเงินค่าทดแทนและการบริการทางการแพทย์ต้องอยู่ในระดับที่เพียงพอ และต้องคิดค่าใช้จ่ายกับนายจ้าง ดังนั้น หากพิจารณาอย่างคร่าว ๆ โดยไม่ถือว่าสาเหตุของอันตรายเป็นความผิดของผู้ใดแล้ว โดยหลักการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสมควรต้องรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งในหลักการทั่วไปถือว่าถ้าได้รับค่าทดแทนจากระบบการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะไม่มีสิทธิขอรับค่าทดแทนความสูญเสียภายใต้กฎหมายอื่น

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 102 ของ ILO

อนุสัญญาฉบับที่ 102 (Social Security Minimum Standards) ว่าด้วยความมั่นคงทาง

สังคมหรือมาตรฐานขั้นต่ำ ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการประชุมสมัยที่ 35 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1952

ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้ จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 3 ประเภท โดยเลือกจาก การรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร ทูพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และจะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภท โดยเลือกจาก ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพ และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ ซึ่งลูกจ้างเป็นบุคคลที่จะต้องได้รับความคุ้มครองโดยต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร ซึ่งอาจสรุปได้ ดังนี้

- 1) ในกรณีของการเจ็บป่วย ผู้ประกันตนจะได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย
 - การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งในกรณีของผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก รวมทั้งการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน
 - บริการทันตกรรม
 - การดูแลโดยพยาบาล ที่บ้าน ที่โรงพยาบาล หรือที่สถานพยาบาลอื่น ๆ
 - การพักผ่อนในโรงพยาบาล ในสถานพักผ่อน ในสถานพักรักษาตัวสำหรับคนไข้ หรือในสถานพยาบาลอื่น ๆ
 - อุปกรณ์ทางด้านทันตกรรม เวชภัณฑ์ การรักษาพยาบาล และการผ่าตัด รวมทั้งอวัยวะเทียม อุปกรณ์ซ่อม และแว่นสายตา
 - การดูแลโดยบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งทำงานร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ภายใต้การควบคุมดูแลของแพทย์หรือทันตแพทย์
- 2) ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ อย่างน้อยที่สุดผู้ประกันตนจะได้รับการทางการแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย
 - การรักษาดูแลโดยแพทย์ทั่วไป รวมทั้งการตรวจเยี่ยมอาการที่บ้าน
 - การรักษาดูแลที่โรงพยาบาลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งในกรณีของผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก และการรักษาดูแลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถจัดหาได้นอกโรงพยาบาล
 - เวชภัณฑ์ที่จำเป็น ตามที่ระบุโดยอายุรแพทย์หรือแพทย์ที่มีคุณสมบัติอื่น ๆ
 - การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีที่เป็น
- 3) ในกรณีของการไร้สมรรถภาพในการทำงาน การสูญเสียความสามารถในการหารายได้โดยสิ้นเชิงอย่างถาวร หรือการสูญเสียความสามารถในลักษณะเดียวกัน หรือการเสียชีวิตของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งคำนวณให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ในมาตรา 65 หรือมาตรา 66
- 4) ในกรณีของการสูญเสียความสามารถในการหารายได้เพียงบางส่วนอย่างถาวร หรือการสูญเสียความสามารถในลักษณะเดียวกัน ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นการจ่ายรายงวด ซึ่งมีมูลค่าเป็นสัดส่วนของเงินทดแทนรายงวดสำหรับกรณีของการสูญเสียความสามารถในการหารายได้โดยสิ้นเชิง หรือการสูญเสียความสามารถในลักษณะเดียวกัน
- 5) ผู้ประกันตนอาจจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อน ในกรณีที่
 - สูญเสียความสามารถในการทำงานเพียงเล็กน้อย

- เจ้าหน้าที่เห็นว่าผู้ประกันตนสามารถนำเงินก้อนไปใช้ได้เหมาะสม
- ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ระบุไปตลอดช่วงระยะเวลาที่สูญเสียรายได้ ยกเว้นในกรณีของการไร้สมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ประกันตนจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในช่วง 3 วันแรกของการสูญเสียรายได้แต่ละครั้ง

1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 121 ของ ILO

อนุสัญญาฉบับที่ 121 ของ ILO (Employment Injury Benefits) ว่าด้วยประโยชน์

ทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดให้มีการประชุมกันขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประสานงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการประชุมสมัยที่ 48 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1964 และได้ตกลงรับเอาข้อเสนอเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน อันเป็นเรื่องที่ 5 ของระเบียบวาระการประชุม และได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ควรจะจัดทำในรูปอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงกำหนดเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม ค.ศ. 1964 ให้มีอนุสัญญานี้ ซึ่งอาจเรียกว่า “อนุสัญญาว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ค.ศ. 1964” ขึ้น

มาตรา 1 ในอนุสัญญานี้

- ก) คำว่า “กฎหมาย” ให้รวมถึงกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งสังคม ซึ่งมีผลเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติ และข้อบังคับต่าง ๆ
- ข) คำว่า “ระบุ” หมายถึง การกำหนดไว้โดยกฎหมายแห่งชาติ
- ค) คำว่า “การประกอบการอุตสาหกรรม” ให้รวมถึงการประกอบธุรกิจทั้งหมดในทุก ๆ สาขาของเศรษฐกิจ เช่น การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การหัตถกรรม การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊ส การประปาและสุขาภิบาล การขนส่ง คลังพัสดุ และการสื่อสารคมนาคม
- ง) คำว่า “อยู่ในอุปการะ” หมายถึง ภาวะที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ตามที่ระบุไว้
- จ) คำว่า “เด็กอยู่ภายใต้อุปการะ” หมายถึง
 - 1) เด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์พ้นการศึกษาภาคบังคับ หรืออายุต่ำกว่า 15 ปี แล้วแต่กรณีใดจะมากกว่ากัน
 - 2) เด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ซึ่งสูงกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 1) ซึ่งเป็นผู้ฝึกงานหรือนักเรียน ผู้ที่ป่วยไข้เป็นโรคเรื้อรัง หรือพิการทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพการงานมีรายได้ตามเงื่อนไขที่วางไว้ตามกฎหมายแห่งชาติ

มาตรา 3

1. สมาชิกทุกประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจยกเว้นไม่ใช้

บทบัญญัติตามอนุสัญญาบังคับแก่บุคคลต่อไปนี้ คือ

ก. ชาวเรือ รวมทั้งชาวประมงทะเล

ข. ข้าราชการ

ในกรณีซึ่งบุคคลสองประเภทนี้ได้รับการคุ้มครองโดยหลักการพิเศษ ซึ่งได้กำหนดให้ได้รับผลประโยชน์เท่าเทียมกับบทบัญญัติแห่งอนุสัญญานี้อยู่แล้ว

2. ในเมื่อการให้สัตยาบันตามวรรคที่ 1 ของมาตรานี้ยังมีผลใช้บังคับประเทศสมาชิกอาจแยกจำนวนบุคคลซึ่งกำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ออกจากจำนวนคนงานที่ใช้เกณฑ์ในการคำนวณตามวรรคที่ 2 ข้อ (ง) ของมาตรา 4 และมาตรา 5

3. สมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันตามวรรคที่ 1 ของมาตรานี้ อาจแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบในภายหลังถึงการยอมรับการปฏิบัติการตามอนุสัญญานี้กับในส่วนที่ขอยกเว้นไว้ในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันครั้งแรก

มาตรา 4

1. กฎหมายแห่งชาติที่ว่าด้วยเงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงานจะคุ้มครองบรรดาลูกจ้างทั้งหมด ตลอดจนผู้ฝึกงาน ทั้งในกิจการของรัฐและเอกชน รวมทั้งกิจการในรูปแบบสหกรณ์ และในกรณีที่หัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมก็จะคุ้มครองถึงผู้รับผลประโยชน์ของผู้ตายด้วย

2. ประเทศสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นเมื่อเห็นว่าจำเป็นได้ สำหรับบุคคลต่อไปนี้ คือ

ก. บุคคลผู้ซึ่งมีงานทำที่ไม่แน่นอน และผู้ที่ถูกจ้างทำงานในหน้าที่อื่นซึ่งไม่เกี่ยวกับการค้า หรือการธุรกิจของนายจ้าง

ข. คนงานที่ออกจากงานไปแล้ว

ค. สมาชิกในครอบครัวของนายจ้าง ซึ่งอาศัยอยู่ในโรงงานเพื่อทำงานให้นายจ้าง

ง. ลูกจ้างประเภทอื่น ๆ จำนวนไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างนอกจากที่ได้ยกเว้นไว้ตามข้อ (ก) ถึง (ค)

มาตรา 6

การประสบอันตรายซึ่งอยู่ในข่ายได้รับประโยชน์ทดแทน ให้รวมถึง

ก) การเกิดสภาพเจ็บป่วย

ข) การไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากสภาพดังกล่าว อันเป็นผลให้ขาดรายได้

ค) ขาดความสามารถในการหาเลี้ยงชีพโดยสิ้นเชิง หรือบางส่วนซึ่งมากกว่าที่กำหนดซึ่งเสมือนเป็นการสูญเสียตลอดไป

ง) ผู้ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นเหตุให้ผู้อยู่ในความอุปการะขาดการอุดหนุนจนเจือ

มาตรา 7

1. สมาชิกแต่ละประเทศควรได้กำหนดคำนิยามของ “อุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม” ตลอดจนสภาพของอุบัติเหตุเกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่วินิจฉัยได้ว่าเป็นอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม และควรได้กำหนดเงื่อนไขของนิยามดังกล่าวไว้ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ ดังที่ระบุไว้ในมาตราที่ 22 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. ในกรณีที่อุบัติเหตุเกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ได้รับการคุ้มครองโดยการประกันสังคม ซึ่งไม่ใช่การคุ้มครองเกี่ยวกับอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม โดยได้รับประโยชน์มากเท่าที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้อยู่แล้ว ก็ไม่จำเป็นจะต้องรวมอุบัติเหตุเกี่ยวเนื่องไว้ในนิยามของคำว่า “อุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม”

มาตรา 8

สมาชิกแต่ละประเทศ จะต้อง

ก) กำหนดบัญชีโรคต่าง ๆ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดจะต้องประกอบด้วยโรคตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 1 ของอนุสัญญานี้ ซึ่งถือว่าเป็นโรคอันเนื่องมาจากการอาชีพ ตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ หรือ

ข) กำหนดนิยามทั่วไปว่าด้วยโรคอันเนื่องมาจากการอาชีพไว้ในกฎหมายแห่งชาติให้กว้างไว้พอที่จะครอบคลุมถึงโรคตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 1 ของอนุสัญญานี้ หรือ

ค) กำหนดบัญชีโรคต่าง ๆ ตามข้อ (ก) และเพิ่มเติมนิยามทั่วไปว่าด้วยโรคซึ่งเนื่องมาจากการอาชีพ และบทบัญญัติอื่น ๆ ว่าด้วยสาเหตุแห่งโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งไม่ได้กำหนดไว้หรือเป็นที่ปรากฏภายใต้สภาพการณ์ซึ่งแตกต่างออกไปจากที่ได้ระบุไว้แล้ว

มาตรา 9

1. สมาชิกแต่ละประเทศจะต้องจัดให้มีบทบัญญัติเพื่อประโยชน์ของผู้ที่ได้รับการคุ้มครองตามเงื่อนไขที่ได้ระบุไว้ ดังนี้

ก) การรักษาทางแพทย์ และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดเจ็บป่วยขึ้น

ข) ผลประโยชน์เป็นเงินในกรณีที่ระบุไว้ในมาตรา 6 ข้อ (ข) (ค) และ (ง)

2. สิทธิในการได้อาจจะไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการจ้างงาน ระยะเวลาที่เอาประกันหรือการจ่ายเบี้ยประกัน

3. ควรให้ผลประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ประสบอันตราย นอกเสียจากถ้าการขาดความสามารถในการทำงาน การให้เงินช่วยเหลือหรือไม่จำเป็นต้องจ่ายให้ใน 3 วันแรก

ก) ในเมื่อกฎหมายของประเทศสมาชิกได้บัญญัติให้มีระยะเวลาระหว่างรอ (waiting period) ในระหว่างเวลาที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับ โดยมีเงื่อนไขว่า ประเทศสมาชิกจะต้องระบุไว้ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ ตามบังคับของมาตรา 22 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ถึงเหตุผลที่จะต้องให้มีระยะเวลาระหว่างรอดังกล่าว หรือ

ข) ในเมื่อการประกาศตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 2 มีผลใช้บังคับ

มาตรา 13

การจ่ายเงินทดแทนเนื่องจากการขาดความสามารถในการทำงานชั่วคราวหรือในระยะเริ่มแรก ควรได้จ่ายเป็นงวด ๆ โดยคำนวณตามข้อบัญญัติของมาตรา 19 และมาตรา 20

มาตรา 14

1. การจ่ายเงินทดแทนเนื่องจากการสูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพที่เป็นการถาวร หรือการขาดความสามารถเป็นบางส่วน จะจ่ายให้ในทุกกรณีที่ขาดความสามารถดังกล่าวและที่ร้ายแรงกว่าที่กำหนดไว้ ยังไม่หายขาดภายหลังจากที่ระยะเวลาการได้รับประโยชน์ตามมาตรา 13 ได้สิ้นสุดลง

2. ในกรณีที่สูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพไปทั้งหมด และมีมติว่าจะเป็นการถาวร หรือการขาดความสามารถเป็นบางส่วน การจ่ายเงินทดแทนจะต้องกระทำเป็นงวด ๆ โดยคำนวณตามบทบัญญัติของมาตรา 19 และมาตรา 20

3. ในกรณีที่มีการสูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพที่ร้ายแรงและเป็นการถาวร ซึ่งเกินกว่าระดับที่ได้กำหนดไว้ หรือการขาดความสามารถเป็นบางส่วน การจ่ายเงินทดแทนจะจ่ายเป็นงวด ๆ และให้เป็นสัดส่วนตามบทบัญญัติของวรรค 2 แห่งมาตรานี้

4. ในกรณีที่สูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพไปบางส่วนเป็นการถาวร ซึ่งไม่ร้ายแรงนักแต่เกินกว่าระดับที่กำหนดไว้ตามที่ระบุไว้ในวรรค 1 ของมาตรานี้ หรือการขาดความสามารถเป็นบางส่วน การจ่ายเงินทดแทนอาจจ่ายให้เป็นเงินก้อน

5. ระดับการขาดความสามารถในการหาเลี้ยงชีพ หรือการขาดความสามารถเป็นบางส่วนตามที่ระบุในวรรค 1 และ 3 ของมาตรานี้ จะต้องกำหนดขึ้นโดยถือหลักเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความยากลำบาก

มาตรา 16

ควรจัดให้มีบทบัญญัติว่าด้วยการเพิ่มจำนวนเงินทดแทน ซึ่งจ่ายเป็นงวด ๆ หรือเงินทดแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ แก่ผู้ทุพพลภาพซึ่งต้องการความช่วยเหลือหรือการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

มาตรา 18

1. การจ่ายเงินทดแทนเมื่อผู้หาเลี้ยงครอบครัวได้ถึงแก่ความตาย อาจจ่ายให้เป็นงวด ๆ แก่ภรรยาหม้าย สามิหม้ายที่พิการ หรือที่ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ และแก่เด็กที่อยู่ในอุปการะของคณงานที่ถึงแก่กรรมหรือบุคคลอื่น ๆ ที่อาจกำหนดไว้ เงินที่จ่ายให้คำนวณตามบทบัญญัติของมาตรา 19 หรือ 20 ของอนุสัญญาฯ นี้ ไม่มีความจำเป็นที่จะตราบทบัญญัติใด ๆ ขึ้นเพื่อให้เงินช่วยเหลือแก่ชายหม้ายที่พิการหรือชายหม้ายผู้อาศัย ในเมื่อการให้เงินช่วยเหลือแก่ทายาทอื่น ๆ ของผู้ตายมีจำนวนสูงกว่าที่อนุสัญญานี้กำหนดไว้ และในเมื่อโครงการประกันสังคมที่นอกเหนือจากโครงการการประสบอันตรายจากการทำงานบัญญัติถึงการให้เงินช่วยเหลือแก่ชายหม้ายดังกล่าวในจำนวนที่สูงกว่าในจำนวนที่ควรจะได้รับตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยความมั่นคงแห่งสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952

2. นอกจากนั้นการให้ค่าทำศพจะต้องระบุอัตราที่แน่นอนไว้ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าค่าทำศพตามปกติ ในกรณีที่มีการให้เงินช่วยเหลือแก่ทายาทผู้ตายมากกว่าที่ระบุไว้ในอนุสัญญานี้สิทธิการได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพอาจต้องทำตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

3. เมื่อประกาศตามบทบัญญัติของมาตรา 2 มีผลใช้บังคับและประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความขาดแคลน การบริหารที่จำเป็นที่อำนวยความสะดวกในการจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นงวด ๆ การจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นงวด ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในวรรคที่ 1 ของมาตรานี้อาจเปลี่ยนเป็นให้เงินก้อนในจำนวนเท่ากับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยข้อมูลสถิติตัวเลขที่หาได้

มาตรา 19

1. ในกรณีการจ่ายเงินทดแทนเป็นงวด ๆ ตามบังคับของอนุสัญญานี้อัตราการได้รับเงินทดแทนที่เพิ่มขึ้นโดยจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่จ่ายในระหว่างเหตุฉุกเฉิน จะต้องมากเท่าผลประโยชน์ที่พึงได้รับตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 ของอนุสัญญานี้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เท่ากับอัตราส่วนซึ่งระบุไว้ในตารางดังกล่าวนี้ที่ว่าด้วยรายได้ที่แล้มาทั้งหมดของลูกจ้างหรือของหัวหน้าครอบครัวของลูกจ้าง และจำนวนของเงินสงเคราะห์ครอบครัวซึ่งจ่ายให้สำหรับบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองซึ่งมีความรับผิดชอบทางครอบครัวเช่นเดียวกับลูกจ้าง

2. รายได้ที่แล้มาของลูกจ้างหรือของหัวหน้าครอบครัวของลูกจ้างจะต้องคำนวณตามกฎหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง หรือหัวหน้าครอบครัวของลูกจ้างได้ถูกจัดประเภทตามจำนวนเงินรายได้ รายได้เดิมของลูกจ้างอาจคำนวณจากจำนวนรายได้ที่ระบุไว้

3. การจำกัดขั้นสูงสุดของอัตราการจ่ายเงินทดแทนหรือรายได้ซึ่งใช้คำนวณจำนวนเงินทดแทนอาจกำหนดไว้ โดยมีเงื่อนไขว่า การจำกัดขั้นสูงสุดนี้ต้องตายตัว และเป็นไปตามบทบัญญัติของวรรค 1 ของมาตรานี้ ในกรณีที่รายได้ที่แล่วมาของลูกจ้างหรือของหัวหน้าครอบครัวของลูกจ้างเท่ากันหรือต่ำกว่าค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือ

4. รายได้ที่แล่วมาของลูกจ้าง หรือของหัวหน้าครอบครัวของลูกจ้าง ค่าจ้างของลูกจ้างชายที่เป็นช่างฝีมือ เงินช่วยเหลือและเงินสงเคราะห์ครอบครัวจะต้องคำนวณจากหลักเกณฑ์เดียวกัน

5. สำหรับบุคคลอื่น การให้เงินทดแทนย่อมจะต้องเกี่ยวข้องกับประโยชน์ที่ทายาทตามกฎหมายได้รับ

6. เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายแห่งมาตรานี้ ลูกจ้างผู้ชายที่เป็นช่างฝีมือ หมายถึง
 ก. ช่างฟิต หรือช่างปรับในการผลิตที่ต้องใช้เครื่องจักร ซึ่งไม่ใช่เครื่องจักรทางไฟฟ้า หรือ

ข. ผู้มีฐานะเป็นช่างฝีมือตามบทบัญญัติในวรรคต่อไป หรือ

ค. ผู้ซึ่งมีรายได้เท่ากัน หรือมากกว่าอัตรารายได้ร้อยละ 75 ของบรรดาบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง และรายได้ดังกล่าวจะถูกพิจารณาตามหลักเกณฑ์รายได้ในรอบปี หรือน้อยกว่า 1 ปีก็ได้ หรือ

ง. บุคคลซึ่งมีรายได้เท่ากับร้อยละ 25 ของรายได้โดยเฉลี่ยของบรรดาบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง

7. ผู้มีฐานะเป็นช่างฝีมือตามข้อ 5 ในวรรคข้างต้น จะต้องเป็นบุคคลซึ่งทำงานในสาขากิจการทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีคนงานชายหรือหัวหน้าครอบครัวของผู้ได้รับการคุ้มครองได้รับประโยชน์จากการประสบอันตรายเป็นจำนวนมากที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายนี้ควรจะได้นำมาตราฐานสากลว่าด้วย การแบ่งแยกประเภทอุตสาหกรรมในทุก ๆ แขนงทางเศรษฐกิจที่ยอมรับโดยคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ ในสมัยประชุมที่ 7 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม ค.ศ. 1964 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมและที่ได้ผนวกไว้แนบท้ายของอนุสัญญา นี้ หรือการแบ่งประเภท (อุตสาหกรรม) ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมในภายหลังมาใช้

8. เมื่ออัตราการจ่ายเงินทดแทนที่แตกต่างกันตามท้องถิ่น ลูกจ้างชายที่เป็นช่างฝีมือย่อมถูกพิจารณาตามแต่ละท้องถิ่นนั้น ๆ และเป็นไปตามบทบัญญัติของวรรคที่ 6 และ 7 ของมาตรานี้

9. ค่าจ้างของลูกจ้างชายที่เป็นช่างฝีมือ จะได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของอัตรา

ค่าจ้างสำหรับชั่วโมงทำงานตามปกติที่ได้ระบุตายตัวไว้โดยความตกลงร่วมกัน หรือเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติซึ่งใช้บังคับ หรือโดยขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนค่าครองชีพที่ยอมรับโดยทั่วไป ในกรณีที่อัตราดังกล่าวแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น แต่ไม่มีการใช้บังคับวรรค 8 ของมาตรานี้ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างระดับกลางได้

10. การจ่ายเงินทดแทนเป็นงวดใด ๆ จะต้องไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำสุด ตามที่ได้กำหนด

ไว้

มาตรา 20

1. ในกรณีการจ่ายเงินทดแทนเป็นงวด ๆ ตามบังคับของมาตรานี้อัตราการได้รับเงินทดแทนที่เพิ่มขึ้น โดยจำนวนเงินสงเคราะห์ครอบครัวที่จ่ายในระหว่างการประสบอันตรายจะต้องเท่ากับผลประโยชน์มาตรฐานตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 ของอนุสัญญาฯ นี้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นไปตามอัตราส่วนซึ่งระบุไว้ในตารางดังกล่าวนี้ ที่ว่าด้วยค่าจ้างที่ได้รับทั้งหมดของกรรมกรชาย (ผู้ใหญ่) ตามปกติและจำนวนของเงินสงเคราะห์ครอบครัวซึ่งจ่ายให้สำหรับบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งมีความรับผิดชอบทางครอบครัวเช่นเดียวกับทายาทของลูกจ้างโดยตรง

2. ค่าจ้างของกรรมกรชาย (ผู้ใหญ่) ตามปกติ การจ่ายเงินทดแทนและเงินสงเคราะห์ครอบครัวย่อมคำนวณตามหลักเกณฑ์เดียวกัน

3. สำหรับบุคคลอื่น การจ่ายเงินทดแทนย่อมเกี่ยวพันกับการได้รับเงินทดแทนของทายาทผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง

2. ภาระของนายจ้างภายใต้กฎหมายเงินทดแทน

นับแต่เริ่มมีการดำเนิน โครงการประกันการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานภายใต้กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายบังคับให้นายจ้างมีภาระต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและโรคที่เนื่องจากการทำงาน อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจซื้อประกันกับบริษัทประกันภัยให้แก่ลูกจ้างก็ได้และมีการออกกฎหมายบังคับนายจ้างให้ซื้อประกันกับบริษัทประกันภัย ด้วยเห็นว่าบริษัทประกันภัยจะให้ความคุ้มครองและจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายได้ดีกว่าที่นายจ้างจะดำเนินการเสียเองอัตราและจำนวนเงินค่าทดแทนมีความแตกต่าง

2.1 การรักษาพยาบาล (medical and hospital treatment) จะมีการกำหนดตารางเพดานอัตราค่ารักษาพยาบาล ซึ่งค่ารักษาอาจสูงกว่าเพดานที่กำหนดไว้หากเข้ารับการรักษาพยาบาลในต่างประเทศ ส่วนในประเทศที่กำหนดให้ใช้สิทธิการรับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลของรัฐที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่อนุญาตให้รักษาพยาบาลเกินกว่าเพดานที่กำหนด ยกเว้นการรักษาพยาบาลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และในกรณีที่ทำเป็นเท่านั้น

2.2 การสูญเสียความสามารถหรือพิการชั่วคราว (temporary incapacity) กรณีคนงานประสบอันตรายได้รับความพิการชั่วคราวทั้งหมด โดยทั่วไปจะได้รับค่าทดแทน 2 ใน 3 ของค่าจ้าง และถ้าหากพิการชั่วคราวบางส่วนจะได้รับ 2 ใน 3 ของรายได้ที่สูญเสียไป ทั้งนี้คำนวณโดยเปรียบเทียบรายได้ก่อนและหลังเกิดเหตุ นอกจากนี้ ค่าทดแทนกรณีพิการบางส่วนอาจจ่ายในรูปแบบเงินก้อน (lump sum) ก็ได้

2.3 การสูญเสียความสามารถถาวรโดยสิ้นเชิง (permanent total incapacity) มักจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับรายได้ 5 ปีรวมกัน และอาจเพิ่มได้อีก 1 ใน 4 ถ้าหากคนงานที่พิการมีความจำเป็นต้องมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

2.4 การสูญเสียความสามารถถาวรบางส่วน (permanent partial incapacity) ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียความสามารถถาวรบางส่วนจะขึ้นอยู่กับตารางมาตรฐานในการกำหนดระดับความพิการ

2.5 กรณีตาย (fatal cases) มักจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับรายได้ 4 ปีรวมกัน โดยมีการกำหนดอัตราขั้นต่ำและขั้นสูงเอาไว้ด้วย ลบด้วยค่าทดแทนในกรณีพิการถาวรที่ได้จ่ายไปแล้ว

ในกรณีที่แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่อาจตกลงกันได้ในเรื่องค่าทดแทน ส่วนมากจะเปิดช่องให้สามารถนำเรื่องความขัดแย้งนั้นขึ้นสู่การพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง รัฐมนตรี หรือขอให้ศาลพิจารณาคัดสิน และในขณะที่โครงการจ่ายเงินทดแทนแก่คนงานที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน หรือกองทุนเงินทดแทน ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับในการให้ประโยชน์แก่คนงานที่ประสบเคราะห์กรรมอย่างเพียงพอ แม้จะมีปัญหาอยู่บ้าง ซึ่งจุดอ่อนของโครงการนี้เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งมี 2 ประการ คือ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 46.

(1) การขอรับค่าทดแทนที่มีข้อขัดแย้งและต้องนำขึ้นสู่การพิจารณาของศาล กระบวนการเช่นนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา และไม่เป็นที่พึงประสงค์ของทั้งลูกจ้างที่ได้รับอันตราย หรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงานและนายจ้างด้วย ในบางประเทศได้มีการพยายามแก้ไขความ ขัดแย้งดังกล่าว โดยการกำหนดค่าใช้จ่ายในการนำเรื่องขึ้นสู่ศาลสูงมาก แม้ กระนั้นก็ตาม ยังคงมีความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์กันอยู่ระหว่างคนงานกับบุคคล หรือสถาบันที่มีภาระรับผิดชอบจ่ายค่า ทดแทนแก่คนงาน

(2) เมื่อความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก่อให้เกิดความพิการสาหัสหรือถึงแก่ความตาย กองทุนเงินทดแทนมีแนวคิดในการให้ความคุ้มครองครบถ้วนและเป็นขั้นตอน ในระยะเริ่มแรกมี วัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอันตราย เช่น งานวิศวกรรมหนัก และการทำงานเหมืองแร่ หลังจากนั้นบางประเทศได้ขยายโครงการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนงานทุกคนในสถานประกอบการทุกแห่งที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้น การให้ความคุ้มครองในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งในเรื่องประเภทของคนงานที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองและประเภทของกิจการ หรือประเภทของสาเหตุแห่งความเจ็บป่วย หรือโรคที่เกิดจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุผลและที่มาแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

โครงการประกันสังคมที่สมบูรณ์แบบจะมีแนวคิดในการให้ความคุ้มครองอย่าง หลากหลายด้วยเหตุผลทางวิชาการ การบริหาร หรือเหตุผลทางด้านการเงิน หลายประเทศได้ขยายความคุ้มครองทั้งในแนวนอนที่เริ่มกับสังคมเมืองขนาดใหญ่และแนวตั้งที่เริ่มจากนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งก็ประสบปัญหาในการดำเนินการเช่นเดียวกัน อาทิ กรณีของการไม่คุ้มครองลูกจ้างชั่วคราวและคนงานที่ออกไปทำงานนอกสถานที่ และหลังเลิกงาน อาจทำให้การวินิจฉัยว่าความเจ็บป่วยนั้นเกิดจากการทำงานหรือไม่ และในเมื่อเป็นภาระของนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย นายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องสอดส่องดูแล ป้องกันอันตรายและพิจารณาวินิจฉัยในเบื้องต้นว่า เหตุการณ์นั้นเกิดจากการทำงานให้นายจ้าง และอยู่ในข่ายที่พึงได้รับความคุ้มครองหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดอันตรายจากการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย และลดความขัดแย้งได้ด้วย พนักงานเจ้าหน้าที่จึงมีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยตามองค์ประกอบของพยาน และหลักฐานที่ปรากฏ เพื่อให้ความกระจ่างในเรื่องที่มีความขัดแย้งเพื่อให้ประโยชน์แก่คนงานที่ประสบความไม่เป็นธรรมให้ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย

3. แนวคิดการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

โครงการประกันสังคมการเจ็บป่วยหรือการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเกิดขึ้นมาจากแนวคิด¹ ดังนี้

3.1 ลูกจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการผลิต หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ พิการหรือ

เสียชีวิตจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือไม่สามารถทำงานได้ จะส่งผลกระทบต่อภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ ความรับผิดชอบของนายจ้างและการจ่ายค่าทดแทนความเสียหายแก่ลูกจ้างดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน และกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง

3.2 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทน กรณีของกองทุนเงินทดแทนของประเทศไทย นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน (ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้ขยายการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปด้วยแล้ว โดยให้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นต้นไป) ซึ่งอัตราการจ่ายเงินสมทบนั้นจะขึ้นอยู่กับภาวะการเสี่ยงภัยของแต่ละประเภทกิจการและสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทกิจการด้วย (experience rate) ในทางปฏิบัติรัฐบาลจะกำหนดอัตราเงินสมทบตามรหัสประเภทกิจการ

4. หลักการให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยหลักการก็เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและเพื่อให้เป็นหลักประกันชีวิตความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากอุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงานและโรคอันเกิดเนื่องจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างและระบบการผลิต ดังนั้น จึงได้มีการนำหลักการนี้มาใช้เพื่อให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง

¹ เฉลิม ศิริเชต. “กองทุนเกี่ยวกับการประกันสังคม.” เอกสารการสอนชุดวิชาการประกันชีวิต 2, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538, หน้า 232.

5. ความหมายของเงินทดแทน

L.P. ALFORD ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ว่า “เงินค่าทดแทน” คือ ค่าทำขวัญอย่างหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยค่าทดแทน (Workmen’s Compensation Law)²

ศ. ดร.หยุด แสงอุทัย ได้ให้ความหมายของคำว่า “เงินทดแทน” ไว้คือ

“เงินที่ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงสาหัสทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคที่เกิดเกี่ยวเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือตายด้วยโรคดังกล่าวตามหลักการที่พระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดไว้”¹

จากการให้ความหมายของคำว่า “เงินทดแทน” ดังกล่าว พอที่จะสรุปได้ว่าเงินทดแทนก็คือ เงินหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ กรณีที่ลูกจ้างประสบ

¹ บัญญัติ ชนชัยเศรษฐวุฒิ. ระบบกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณีสงศ์พจน์ และมูลนิธิ ฟอร์ดริบเอแบรท, 2536.

² L.P. Alford. **Principle of Industrial Management**, New York : The Renold Press Company 1940, P.446.

¹ หยุด แสงอุทัย. **คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน**. พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2500, หน้า 121.

ในหลักการการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเพื่อหลักประกันชีวิตและความมั่นคงทางสังคม ถือได้ว่า อุบัติเหตุอันเกิดเนื่องจากการทำงาน (work accidents) และโรคอันเกิดเนื่องจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ (occupational diseases) ได้รับความสนใจจากประเทศต่าง ๆ มาก่อนหลักการอื่น ซึ่งประเทศทั้งหลายได้เริ่มใช้หลักเลี้ยงภัยอันเกิดจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยหรือตายด้วยโรคอันเกิดเนื่องจากการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามกฎหมายเงินทดแทนลูกจ้าง (Workmen's Compensation Act.) ซึ่งเมื่อเกิดการประสบอันตรายขึ้นแล้วความเสียหายต่าง ๆ ย่อมเกิดตามมาอย่างมาก ทั้งจากการที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน และการที่ลูกจ้างต้องสูญเสียเวลาในการทำงานเป็นการชั่วคราว สูญเสียอวัยวะในการทำงานไปบางส่วน ทูพพลภาพ หรือตาย สุดแล้วแต่ความร้ายแรงของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อไม่สามารถที่จะป้องกันมิให้เกิดอันตรายขึ้นได้จึงเจตนารมณ์ของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานแล้วก็ตามก็จำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรการการให้ความคุ้มครองช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอันตรายขึ้นมาใช้บังคับอีก ก็คือการกำหนดกฎหมายในเรื่องเงินทดแทนขึ้นมาใช้บังคับ

เจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนก็คือ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและเป็นหลักประกันความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้างตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง

ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้นหลักปฏิบัติทั่ว ๆ ไปนั่นก็คือ ลูกจ้างประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตนและจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความประมาท เลินเล่อ หรือละเลยในการอันควรปฏิบัติของนายจ้าง แต่เป็นการยากที่จะทำเช่นนั้น และส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างที่ได้รับอันตรายก็มักจะปฏิเสธการที่จะเรียกค่าเสียหายเช่นนั้น เพราะการยื่นฟ้องนายจ้างและพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นความผิดของนายจ้างนั้นจะต้องใช้เวลานานและไม่เป็นการแน่นอนด้วยว่าจะได้ผล ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องก็มีอัตราสูงมาก ต่อมาจึงได้พิจารณาให้มีกฎหมายเงินทดแทนขึ้นเพื่อให้เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างโดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือ “หลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด และความรับผิดชอบ

โดยหลักการกฎหมายเงินทดแทน เป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่องที่ตราขึ้น เป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดใช้ค่าสินไหมสำหรับการละเมิดและจำกัดลงเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบกระเทือนต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของคนงาน ทั้งนี้ เพื่อการคุ้มครองแรงงานและเพื่อเสริมประโยชน์ของอุตสาหกรรมโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวก ความรวดเร็วและประหยัด ตลอดจนเพื่อความแน่นอนในจำนวนค่าทดแทน และการให้บริการต่าง ๆ ที่เหมาะสม แต่สิทธิเรียกร้องค่าทดแทนนั้นยังเป็นสิทธิทางแพ่งเช่นเดิม แม้ความรับผิดชอบของนายจ้างจะแปลงรูปมาเป็นความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด (liability without fault) คือนายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนไม่ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นเพราะความผิดโดยตรงของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ก็ทำให้เป็นการลบล้างหลักการทางแพ่งไม่ คงเป็นแต่เพียงการจัดระบบความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างมักเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง และรับเอาความคิดเห็นว่าอุบัติเหตุในการทำงานนั้นถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน ทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุด เสียหาย เพราะใช้งาน ซึ่งนายจ้างสามารถผลัดภาระการชดใช้เงินทดแทนไปยัง ผู้บริโภคได้เสมอ โดยการรับเอามูลค่าสูญเสียนั้นเข้าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิต เงินทดแทนการประสบอันตรายของ ลูกจ้างจึงเป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียว กฎหมายเงินทดแทนจึงเป็นหลักประกันสิทธิของคนงานแทนกฎหมายแพ่ง โดยคนงานหาต้องมีส่วนประกันตนไม่¹

หลักการของกฎหมายเงินทดแทนแตกต่างไปจากกฎหมายหลัก หรือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะว่าตามหลักการของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว “นายจ้างจะจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะในกรณีที่นายจ้างเอง หรือบุคคลที่นายจ้างต้องรับผิดชอบกระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อทำผิดให้ลูกจ้างเสียหายเท่านั้น”

¹ สุดาศิริ วสวงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2538, หน้า 236.

ตามหลักการของกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างนำคดีขึ้นฟ้องร้องและดำเนินคดีต่อศาล ต้องพิสูจน์ว่าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้นเป็นเพราะความผิดพลาดโดยตรงของนายจ้าง หากลูกจ้างพลาดพลั้งในการทำงานจนประสบอันตรายนั้นลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนแต่อย่างใด จากประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ ที่ได้มีการฟ้องร้องเรียกค่าทดแทนนั้น ได้ก่อผลเสียหายต่อลูกจ้าง นายจ้าง หรือต่อสังคมส่วนรวม และผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการฟ้องร้องพิสูจน์ความผิดระหว่างลูกจ้าง กับนายจ้างนั้นอาจพิจารณาได้ ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายที่จะเสียเวลาในการเตรียมการ ต้องมีการวางแผนหาพยานหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งเวลาเตรียมการนี้จะต้องให้เวลามากพอสมควร และเมื่อได้นำเรื่องขึ้นฟ้องแล้วก็จะต้องเสียเวลารอ และกว่าจะมีการตัดสินอาจจะต้องเสียเวลานานนับเป็นปี ฝ่ายโจทก์หรือลูกจ้างผู้ซึ่งกำลังเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ซึ่งต้องการการรักษาและต้องการความช่วยเหลือ หรือบางครั้งก็อาจจะมีความอุปการะของ ลูกจ้างด้วย ก็จะทำให้บุคคลเหล่านี้ต้องได้รับความลำบากอย่างมาก

2. สิ้นเปลืองเงินและค่าใช้จ่าย กระบวนการฟ้องร้องกันนี้นอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองเวลาแล้ว ทั้งสองฝ่ายก็ย่อมจะต้องสิ้นเปลืองเงินทองเป็นอย่างมากด้วย เช่น จะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล ค่าพยาน ค่ายานพาหนะ ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการ และบางครั้งก็อาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายแก่ผู้เชี่ยวชาญในกรณีที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญและค่าทนายความเอง ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ย่อมเป็นภาระแก่นายจ้างและลูกจ้าง อาจทำให้นายจ้างต้องหันไปหาวิธีการประกันความรับผิดชอบ (**employers' liability insurance**) ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นอาจไม่มีกำลังเงินพอที่จะดำเนินคดีได้จึงหาวิธีการตกลงประนีประนอมกับฝ่ายนายจ้าง หรือมอบให้ทนายความรับเป็นธุระจัดการฟ้องร้องโดยออกค่าใช้จ่ายก่อนแล้วจึง คิดหักเอาภายหลังจากคดีสิ้นสุด หรือมิฉะนั้นนายจ้างหรือผู้รับประกันอาจจะหาทางหลีกเลี่ยงการ ฟ้องร้อง โดยพยานหาวิธีการตกลงกับฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งการตกลงกันโดยวิธีนี้ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ในการจ่ายเงินของฝ่ายนายจ้างเองเท่านั้น¹

3. สัมพันธภาพเสียหาย เมื่อลูกจ้างผู้ประสบอันตราย ก่อนที่จะได้ค่าชดเชยความเสียหายจะต้องไปฟ้องร้องพิสูจน์ความผิดของฝ่ายนายจ้างเสียก่อน ซึ่งวิธีการฟ้องร้องและข้อจำกัดต่าง ๆ ของกฎหมายรวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างย่อมจะเป็นภาระอันหนักของลูกจ้าง นอกจากความบาดเจ็บหรืออันตรายที่ตนได้รับจากการทำงาน ความไม่พอใจของลูกจ้างต่อนายจ้างและต่อระบบของ

¹ ประทีป คลังทอง. “ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน : การบริหารของกรมแรงงานในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2510, หน้า 24 - 26.

ฝ่ายนายจ้างเมื่อถูกลูกจ้างฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายก็ดำเนินการต่อสู้คดีเพื่อพิสูจน์หักล้างข้อกล่าวหาต่าง ๆ ซึ่งทำให้การต่อสู้คดีเป็นไปอย่างรุนแรง การต่อสู้กันเช่นนี้ ฝ่ายนายจ้างต้องตกอยู่ในฐานะที่เป็นปรปักษ์กับฝ่ายลูกจ้าง จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความแตกร้างอย่างรุนแรงระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งในที่สุดก็ไม่อาจที่จะกลับมาทำงานร่วมกันได้อีก ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ และระบบเศรษฐกิจ

4. ไม่มีความแน่นอนในการที่จะได้รับค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างได้ยื่นฟ้องร้องเรียกเงินทดแทนความเสียหายที่ตนได้รับจากการประสบอันตรายนั้น การที่ตนจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่นั้นก็ย่อมขึ้นอยู่กับคำพิพากษาของศาล ซึ่งศาลก็จะพิพากษาไปตามพยานหลักฐาน

ดังนั้น การที่ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนโดยการฟ้องร้องกันเช่นนี้ โอกาสที่จะได้รับเงินทดแทนย่อมไม่แน่นอนตามไปด้วย ลูกจ้างจึงไม่ทราบได้ว่าเขาจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ เมื่อใดเขาจึงจะได้รับเงินทดแทน และจำนวนเท่าไร ซึ่งจากสถานการณ์เช่นนี้เอง ทำให้ฝ่ายลูกจ้างต้องจำใจตกลงทำการประนีประนอมยอมรับเงินทดแทนจากนายจ้าง แม้เงินทดแทนนั้นจะเป็นจำนวนเพียง เล็กน้อยก็ตามและอัตราเงินทดแทนไม่มีมาตรฐาน นอกจากความไม่แน่นอนในการที่จะได้รับค่า ทดแทนแล้ว อัตราค่าทดแทนตามคำพิพากษาของศาลก็ไม่มีมาตรฐานอันเดียวกันด้วย สุดแล้วแต่ เหตุผลพยานหลักฐานหรือดุลยพินิจของผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดี ซึ่งจากการที่ไม่มีมาตรฐานในการให้ค่าทดแทนนี้ย่อมจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อฝ่ายนายจ้างได้เช่นเดียวกัน เพราะว่า ในบางกรณีฝ่ายนายจ้างอาจต้องรับภาระในการจ่ายค่าทดแทนมากมายเกินกำลังของตนจนอาจเป็นเหตุให้นายจ้างต้องถึงกับเลิกกิจการหรือล้มละลายไป และอีกประการหนึ่งนั้น กิจการในด้านอุตสาหกรรมย่อมจะต้องมีการแข่งขัน เมื่ออัตราค่าทดแทนการประสบอันตรายไม่เป็นมาตรฐานแน่นอน ย่อมทำให้เกิดการได้เปรียบหรือเสียเปรียบกัน อันเป็นเหตุให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในวงการอุตสาหกรรม

ตามที่ได้กล่าวนี้ ก็เพื่อที่จะแสดงให้เห็นผลร้ายของการให้ฟ้องร้องพิสูจน์ความผิดของฝ่ายนายจ้าง เพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากการประสบอันตรายในการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ฝ่ายลูกจ้างต้องอยู่ในฐานะที่ฝ่ายเสียเปรียบแก่นายจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือเท่าที่ควร นอกจากนั้นยังทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องลดลงหรือสิ้นสุด ซึ่งจะเป็นการนำผลเสียหายให้เกิดขึ้นแก่วงการอุตสาหกรรม และต่อประเทศชาติในส่วนรวม ดังนั้น วิธีการเช่นนี้

6. หลักการและแนวคิดของเงินทดแทน

เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและได้รับการช่วยเหลือในเรื่องเงินทดแทนอย่างแท้จริงเมื่อต้องประสบอันตรายในการทำงาน และเพื่อที่จะลดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นการทำให้เกิดผลดีต่อกิจการอุตสาหกรรมและประเทศชาติโดยรวม จึงได้มีการกำหนดกฎหมายเงินทดแทนของลูกจ้างขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยกฎหมายเงินทดแทน ได้ยึดถือหลักการ “การรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงความผิด” (liability without fault) ซึ่งตามหลักการนี้เป็นการยอมรับสภาพความเป็นจริงที่ว่า ภัยอันตรายหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นสิ่งที่การประกอบกิจการอุตสาหกรรมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ควรถือว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน และอยู่ในวิสัยที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ

หลักการของการให้ค่าทดแทนดังกล่าวนับว่าเป็นหลักการที่ดีที่สุดในการที่จะได้รับความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เพราะยอมเป็นหลักประกันอันมั่นคงของลูกจ้างว่าจะได้รับประโยชน์ของการรักษาพยาบาล และในด้านการเงินที่จะนำมาใช้จ่าย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง อาจแบ่งได้ ดังนี้

แนวคิดแรก เห็นว่าลูกจ้างคือผู้ที่สมัครใจทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อค่าแรงให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้เท่านั้น เมื่อจ่ายค่าจ้างไปแล้วก็หมดสิ้นความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นในการทำงานถือเป็นเรื่องความรับผิดชอบต่อการลงทุน ความอยู่รอดของกิจการ ความคิดเช่นนี้มาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เมื่อมีการพัฒนา อุตสาหกรรม¹

¹ บัญญัติ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิธรรมณ์ พงศ์พจน์, 2535, หน้า 56.

แนวคิดที่สอง คือให้รัฐบาลเข้าดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บบุคคลเหล่านี้เสียเอง ซึ่งแม้จะเป็นวิธีที่ดีกว่าแนวคิดแรก แต่ก็เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสมนัก และมีผลกระทบอยู่บางประการ คือ

1. จะเป็นการดูถูกหรือเป็นการตราหน้าบุคคลเหล่านั้นว่า เป็นพวกที่ขี้เกียจไร้อนาคต ซึ่งเป็นการลดศักดิ์ศรีของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน
2. ผู้มีส่วนในการให้ความช่วยเหลือนั้น อาจจะไม่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสบอันตรายนั้นแต่อย่างใด กล่าวคือ ผู้ออกเงินเสียหายที่นำมาใช้จ่ายในการช่วยเหลือนั้น อาจจะไม่เคยได้รับประโยชน์จากลูกจ้างที่ทำให้เกิดประสบอันตรายนั้นเลย

แนวคิดที่สาม แนวคิดนี้มองว่าลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนกับเทคโนโลยี เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เมื่อเครื่องจักรชำรุดนายจ้างยังต้องซ่อมแซมให้ดำเนินการผลิตต่อไปได้ เช่นเดียวกัน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างย่อมต้องมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลตามความจำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตทำงานเพื่อผลผลิตต่อไปได้²

แนวคิดที่สามนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การจ่ายเงินทดแทน (workmen's compensation)

นั่นเอง วิธีนี้จะเป็นการรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและความนับถือของตัวเองและของลูกจ้าง ผู้ซึ่งเคยผ่านการทำงานในด้านอุตสาหกรรมมาแล้ว และต้องประสบอันตราย วิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุดทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านศีลธรรม เพราะผู้มีส่วนในการจ่ายค่าเสียหายนี้ก็คือ ผู้บริโภคผลผลิต

ซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการที่ตนได้รับบริการจากแรงงานเหล่านี้³

7. วัตถุประสงค์ของเงินทดแทน

วัตถุประสงค์ของเงินทดแทน สรุปที่สำคัญ มีดังนี้

² ประทีป คลังทอง. เรื่องเดียวกัน, หน้า 29.

³ Arthur Larson. **Larson's Workmen's Compensation Law**. New York, 1960.

7.1 เพื่อให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้มีความแน่นอนในการที่จะได้

รับค่าทดแทนด้วยความรวดเร็วและเหมาะสมกับอันตรายที่ได้รับนั้น

7.2 เพื่อขจัดเสียซึ่งความล่าช้า ความสับสนเปลืองต่าง ๆ ในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายซึ่ง

กันและกัน เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น

7.3 เพื่อศึกษาและพยายามที่จะหาทางลดจำนวนของผู้ประสบอันตรายในการทำงาน

ในสาเหตุต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง แทนที่จะเป็นการปกปิดการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น

7.4 เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายให้เป็นไปอย่างรวดเร็วทันทั่วทุก และอย่างเพียงพอ

7.5 เพื่อฟื้นฟูปรับสภาพและฝึกอาชีพให้แก่ลูกจ้าง ผู้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ให้สามารถกลับเข้าทำงานได้ใหม่

8. หลักการสำคัญของกฎหมายเงินทดแทน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของเงินทดแทน กฎหมายเงินทดแทนจึงมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

8.1 กำหนดสิทธิของลูกจ้าง กฎหมายเงินทดแทนจะกำหนดไว้ว่า เมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย

จากอุบัติเหตุหรือโรคร้ายอันเกิดขึ้น หรือในระหว่างการทำงานให้กับนายจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนโดยทันที

8.2 ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้

8.3 ไม่คำนึงความผิดพลาดและความประมาททั้งสองของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นสาระสำคัญในการที่จะได้รับค่าทดแทน กล่าวคือ แม้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องจากความประมาทของลูกจ้างก็ตาม

8.4 เงินทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับนั้น ประกอบด้วยเงินทดแทนที่เป็นเงิน และค่ารักษา

พยาบาลในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนที่กำหนดไว้ นี้ จะได้กำหนดอัตราขั้นสูงและอัตราต่ำสุดไว้ด้วย

8.5 ลูกจ้างและผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง จะหมดสิทธิในการที่จะฟ้องร้องเรียก

ค่าเสียหายจากนายจ้างตามกฎหมาย ถ้าหากการประสบอันตรายนั้นไม่อยู่ในข่ายการคุ้มครองของกฎหมายเงินทดแทน

8.6 มีการจัดตั้งหน่วยบริหารงานเงินทดแทนโดยเฉพาะขึ้น เพื่อให้การเรียกจ่ายเงินทดแทนเป็นไปอย่างสะดวก ง่าย รวดเร็ว และประหยัดยิ่งขึ้น ซึ่งการที่ให้มีการจัดตั้งหน่วยบริหารงานเงิน ทดแทนโดยตรงนี้ จะเป็นการลดความเสียหายต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้นเนื่องจากการฟ้องร้องกันในศาล และเพื่อที่จะสามารถกำหนดวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมให้สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือหลักการที่ได้กำหนดไว้

8.7 กำหนดให้นายจ้างต้องประกันเงินทดแทนของลูกจ้างไว้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้เกิด

ความมั่นคงแก่ลูกจ้าง ซึ่งการประกันเงินทดแทนของลูกจ้างนี้นายจ้างอาจจะประกันไว้กับองค์การประกันเอกชนหรือประกันไว้กับองค์การของรัฐ (state fund) หรือนายจ้างจะทำการประกันตนเอง (self Insurance) ซึ่งการประกันเงินทดแทนของลูกจ้างนี้เป็นการลดภาระในการรับผิดชอบจ่ายเงิน ทดแทนของนายจ้างด้วย เพราะว่าทำให้ความรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนไม่ตกอยู่กับนายจ้าง แต่จะเป็นการโอนไปยังผู้บริโภค ทั้งนี้ ก็เพราะว่าเบี้ยประกันเงินทดแทนนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของมูลค่าในการผลิต ซึ่งจะไปเพิ่มขึ้นในราคาขายของสินค้าหรือผลิตผลนั่นเอง

ตามหลักการและวัตถุประสงค์ของเงินทดแทน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากความประมาทของลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมและเป็นการสร้างความก้าวหน้า พัฒนากิจการแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้แก่ประเทศ กล่าวคือ การจ่ายค่าทดแทนนี้จะไม่เป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาอุตสาหกรรม แต่ในทางตรงกันข้ามกลับจะเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในด้านอุตสาหกรรมของประเทศ ทั้งนี้ ก็ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. การจ่ายเงินทดแทน ซึ่งมีการกำหนดอัตราไว้เป็นมาตรฐานที่แน่นอนลดหลั่นกันไป ตามอัตราค่าจ้างและอันตรายที่ได้รับตามจำนวนของผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างนี้ ย่อมจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในวงการอุตสาหกรรมในเรื่องจ่ายเงินทดแทน และอัตราเงินทดแทนจึงจะไม่สูงจนเกินไป ซึ่งจะทำให้ฝ่ายนายจ้างต้องถึงกับล้มละลาย หรือเลิกกิจการไปเนื่องจากการเรียกเงินทดแทนของลูกจ้าง และตามความเป็นจริงแล้วเงินทดแทนนั้นประชาชนผู้บริโภคย่อมจะเป็นผู้

2. การจ่ายเงินทดแทนนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการป้องกันการประสบอันตรายในการทำงาน เนื่องจากการมีกฎหมายเงินทดแทนก็เป็นการเตือนให้นายจ้างต้องเอาใจใส่ดูแลและมีระมัดระวังรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง เพราะมีฉะนั้นแล้วนายจ้างก็ต้องเสียเงินทดแทน เสียเวลา การทำงาน เสียชื่อเสียง ฯลฯ ในเมื่อเกิดมีการประสบอันตรายขึ้นในกิจการของตน เมื่อนายจ้างมีความสนใจในการที่จะหาทางป้องกันการประสบอันตรายมากขึ้น การประสบอันตรายย่อมจะลดน้อยลงเป็นผลดีแก่นายจ้าง เนื่องจากการที่มีการป้องกันความปลอดภัยที่ดีนั้นย่อมจะทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้นตามไปด้วย เป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการผลิตบุคลากร

3. การให้ค่าทดแทนก่อให้เกิดสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม เพราะจะทำให้ลดข้อพิพาทหรือความขัดแย้งบางประการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่กลับเป็นการที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายหันหน้าเข้ามาตกลงกันด้วยดี ตามหลักการที่กฎหมายเงินทดแทนได้กำหนดเอาไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมจะเป็นการนำสันติสุขมาสู่วงการอุตสาหกรรมและจะเป็นการที่จะก่อประโยชน์แก่วงการอุตสาหกรรม และแก่ประเทศชาติ

ดังนั้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การให้เงินทดแทนจะไม่เป็นภาระแก่นายจ้าง หรือเป็นอุปสรรคขัดขวางความเจริญก้าวหน้าของวงการอุตสาหกรรมแต่อย่างใด¹

9. โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน (occupational diseases)

วิวัฒนาการของการให้ความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในยุคแรกมักให้ความสำคัญต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (accident at work) ระยะต่อมาจึงได้มีการขยายความ คุ้มครองถึงการเป็นโรคที่เนื่องจากการทำงานด้วย และได้กลายเป็นปัญหาสำคัญมากยิ่งขึ้นในการที่จะวินิจฉัยว่าโรคใดเกิดจากการทำงานและอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองของกฎหมายหรือไม่ แต่โดยทั่วไปมักกำหนดตารางโรคที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเอาไว้ เพื่อความสะดวกและลดความขัดแย้งในการวินิจฉัย ซึ่งในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) เมื่อปี 1925 สามารถทำความตกลงกำหนดโรคที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองของโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานได้เพียง 3 โรคเท่านั้น ได้แก่ โรคที่

¹ ประทีป คลังทอง. เรื่องเดียวกัน, หน้า 32 – 33.

ในร่างกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองคนงานที่เป็นโรคเนื่องจากการทำงาน มี 3 แนวปฏิบัติ โดย 2 แนวทางแรกขึ้นอยู่กับรายชื่อโรคที่มีการพิสูจน์และยอมรับแล้ว (คล้ายกับรายชื่อโรคในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 121) ซึ่งแต่ละโรคจะเกี่ยวเนื่องกับอาชีพหรือกระบวนการที่คนงานเข้าไปเสี่ยงในการติดโรค รายชื่อโรคดังกล่าวมีเจตนาที่จะอำนวยความสะดวกแก่คนงานในแต่ละอาชีพ กล่าวคือ ถ้าหากติดโรค คนงานผู้นั้นจะได้รับความคุ้มครองโดยไม่มีเงื่อนไข

ในระบบรายชื่อโรคแบบปิด (closed list system) จะกำหนดให้โรคที่มีอยู่ในรายชื่อจึงจะอยู่ในข่ายการจ่ายเงินทดแทน ดังนั้น จึงทำให้เกิดข้อแตกต่างระหว่างโรคในรายชื่ออื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้ได้รับความคุ้มครองทั้งที่มีได้มีสาเหตุมาจากการทำงาน ในระบบรายชื่อโรคแบบเปิด (open list system) ก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ยกเว้นการจัดองค์กรในการบริหารซึ่งให้อำนาจในการเพิ่มชื่อโรคในตารางได้ ถ้าหากมีประสบการณ์และผลการวิจัยได้ข้อสรุปว่าโรคชนิดหนึ่งจะเกิดขึ้นเฉพาะกับอาชีพบางประเภทเท่านั้น ถ้าหากโรคนั้นได้รับการพิสูจน์ว่าสืบเนื่องมาจากการทำงาน คนงานที่เป็นโรคนั้นก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทน การให้คำจำกัดความอย่างกว้าง ๆ เช่นนี้ทำให้มีปัญหาและการตรวจสอบจะต้องตกเป็นของคนงานที่เป็นโรคนั้น นอกจากนี้ ยังอนุญาตให้คนงานสามารถเรียกร้องขอรับประโยชน์จากการเป็นโรค ทั้งที่มีได้เป็นโรคตามที่ระบุในรายชื่อ

เมื่อมีการวินิจฉัยและกำหนดว่า ผู้รับเงินทดแทนทำงานในอาชีพตามที่กำหนด ก็จะใช้หลักเกณฑ์ปกติสำหรับการจ่ายเงินทดแทน และแทนที่จะใช้คำว่าวันที่เกิดเหตุ (date of accident) ก็ใช้คำว่าวันที่มีการพัฒนาการของโรค (date of development) แทน และให้ถือเอาวันแรกที่เกิดเหตุทำให้สูญเสียความสามารถในการทำงานในโครงการที่นายจ้างมีภาระรับผิดชอบ อาจต้องมีการพิจารณาจ่ายเงินทดแทนย้อนหลัง โดยต้องจ่ายตั้งแต่วันแรกของการสูญเสียความสามารถ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแบ่งปันความรับผิดชอบ

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 47.

10. การบริการทางการแพทย์ (medical care)

การบริการทางการแพทย์สำหรับกรณีที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน มักครอบคลุมกว้างขวางกว่าการประกันการเจ็บป่วยทั่วไป โดยคู่ได้จากรายละเอียดเงื่อนไขในอนุสัญญาฉบับที่ 102 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้กำหนดว่า คนงานที่เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ควรได้รับการคุ้มครองทุกชนิด รวมทั้งได้รับแขนขาหรืออวัยวะเทียม แว่นสายตา และการดูแลรักษาฟัน ทั้งนี้ โดยไม่มีเงื่อนไขเรื่องกำหนดเวลาและค่าใช้จ่าย ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 121 ว่าด้วยเรื่องการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ที่ให้พิจารณาสถานการณ์ในแต่ละประเทศที่ให้บริการทางการแพทย์ภายใต้โครงการบริการสาธารณสุขต่างๆไป หรือโดยการแบ่งปันความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้คนไข้ด้วย และให้กรณีประสบอันตราย และความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในลักษณะเดียวกัน

11. การขาดรายได้ (interruption of earnings)

รูปแบบการจ่ายเงินทดแทนกรณีพิการ หรือการสูญเสียความสามารถแบบชั่วคราว หรือแบบถาวรนั้นจะไม่มี ความแตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ การประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนโดยทันทีนับแต่วันที่เกิดเหตุ หรือนับแต่วันที่มีการพัฒนาการของโรค และจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด โดยคำนวณวิธีเดียวกับกรณีเจ็บป่วยทั่วไป แต่โดยธรรมเนียมปฏิบัติ อัตราเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานจะสูงกว่ากรณีเจ็บป่วยทั่วไป ในอนุสัญญาฉบับที่ 121 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้จ่ายร้อยละ 60 ของรายได้ก่อนเกิดเหตุและไม่ควรมีระยะรอการเกิดสิทธิ ประเทศส่วนใหญ่จ่ายสูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ในบางประเทศกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าหยุดงานเนื่องจากการบาดเจ็บ (injury leave) เป็นเวลา 2 - 3 สัปดาห์ด้วย และหลังจากนั้นจึงให้ไปรับเงินทดแทนจากโครงการประกันสังคม

การจ่ายเงินทดแทนเป็นงวด ๆ ของโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะดำเนินอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 6 - 12 เดือน ซึ่งการบาดเจ็บส่วนใหญ่จะได้รับการรักษาทางการแพทย์อย่างสมบูรณ์แล้ว และทำให้คนงานนั้นไม่ต้องอยู่ในสภาพที่สูญเสียความสามารถในการทำงานอีกต่อไป ในประเด็นดังกล่าวนี้ เมื่อสภาพร่างกายเป็นปกติดีแล้ว สภาพความพิการอาจเกิดขึ้นภายหลังอีกก็ได้ ในกรณีที่การประสบอันตรายอย่างสาหัส สภาพของผู้ป่วยอาจไม่สามารถรักษาให้กลับสู่สภาพเดิมได้และคนไข้จะต้องได้รับการรักษาในระยะเวลาที่ยาวนานเกินกว่าที่กำหนดไว้ ซึ่งโดยทั่วไปการจ่ายค่าทดแทนยังคงดำเนินต่อไป ทั้งในลักษณะขยายเวลาชั่วคราว หรือจ่ายค่าทดแทนกรณีพิการไปเลยก็ได้

12. การสูญเสียความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังการรักษา

การร่างกฎหมายของประเทศ อนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ของ ILO มักใช้คำว่า “การสูญเสียความสามารถในการหารายได้ในลักษณะถาวรหรือการสูญเสียความสามารถที่เป็นผลมาจากการประสบอันตราย” ในทางปฏิบัติมิได้หมายถึงเฉพาะการสูญเสียความสามารถที่ทำให้รายได้ลดลงของแต่ละบุคคล ในบางประเทศมีการกำหนดตารางความเจ็บป่วยทางร่างกายและความสูญเสีย หรือความพิการทางร่างกายเอาไว้อย่างชัดเจน ในตารางดังกล่าวมีการกำหนดระดับความพิการเอาไว้ด้วย และด้วยวิธีดังกล่าวนี้ การกิจของผู้ประเมินหรือวินิจฉัยทางการแพทย์จะต้องสอดคล้องกับเงื่อนไขที่กำหนดในตารางหรือใกล้เคียงที่สุด โดยจะต้องทำรายงานผลการวินิจฉัยด้วย บางครั้งการประเมินความสูญเสียอาจเป็นไปโดยอิสระ แต่ในบางประเทศการประเมินความสูญเสีย ต้องขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่เคร่งครัด โดยเปรียบเทียบรายได้ก่อนเกิดเหตุและสถานภาพ การฝึกอบรมและการฟื้นฟูสมรรถภาพ อาชีพที่ต้องการภายหลังการฟื้นฟูสมรรถภาพ และอื่น ๆ ทั้งนี้ ยังใช้ตารางแสดงระดับความพิการประกอบการพิจารณาด้วย

การตีความผลการประเมินความพิการเพื่อจ่ายเงินทดแทนนั้น มักเป็นไปตามการวินิจฉัยการประเมินว่ามีความพิการเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เงินทดแทนที่จ่ายให้ก็จะได้รับเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ด้วย โดยจ่ายเป็นบำนาญรายงวดและเริ่มจ่ายนับตั้งแต่หลังจากเกิดเหตุ แต่อัตราการจ่ายจะสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย หรือเจตนารมณ์ของผู้ออกกฎหมาย โดยทั่วไปความพิการต่ำกว่าร้อยเปอร์เซ็นต์ การคำนวณบำนาญจะมีสัดส่วนเท่ากับความพิการโดยสิ้นเชิง (total disablement) อย่างไรก็ตาม ความพิการที่มีระดับต่ำมากก็อาจไม่จำเป็นต้องจ่ายในรูปบำนาญก็ได้ กล่าวคือ อาจจ่ายในรูปเงินก้อน โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะมีการกำหนดบำนาญขั้นต่ำ และการจ่ายเป็นเงินก้อนเอาไว้ ซึ่งบางครั้งอาจจ่ายเพียงร้อยละ 10 หรือบางครั้งอาจจ่ายถึงร้อยละ 30 ก็ได้

เงินทดแทนอาจเพิ่มขึ้นสำหรับกรณีที่ต้องการผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด โดยอาจเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 50 บางโครงการอาจพิจารณาจ่ายเป็นเงินทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มเติม หากได้รับการวินิจฉัยว่าสูญเสียความสามารถในการทำงาน โดยสิ้นเชิง

13. เงินทดแทนสำหรับทายาทหรือบำนาญตกทอด (survivors' benefit)

เมื่อคนงานถึงแก่กรรมอันเป็นผลมาจากความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เงินทดแทนจะจ่ายให้แก่ทายาท นอกจากนี้ อาจจ่ายค่าทำศพให้ด้วย และโดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานหรือการเป็นลูกจ้าง หรือการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้าง

คำนิยามของคำว่าทายาท (survivors) ที่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนภายใต้โครงการประกัน การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยทั่วไปมีความหมายกว้างขวางกว่าบ้านญาติทอดในโครงการอื่น ผู้มีสิทธิเป็นอันดับแรก ๆ มักหมายถึงภรรยาหม้าย โดยไม่คำนึงถึงอายุ ความสามารถในการทำงาน หรือภาระการเลี้ยงดูบุตร แต่ต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ภรรยาผู้นั้นยังมีชีวิตอยู่หรืออยู่ในความรับผิดชอบเลี้ยงดูของคนงานที่เสียชีวิต ผู้มีสิทธิอันดับต่อ ๆ ไป มักเป็นบุตรที่อยู่ในครอบครัวตามด้วยพ่อแม่ผู้อยู่ในอุปการะของคนงานที่ถึงแก่กรรม บางโครงการอาจจัดลำดับของผู้มีสิทธิรับค่าทดแทนถึงอันดับที่สี่ คือผู้ที่อยู่ในอุปการะอื่น ๆ

เหตุผลของการจัดลำดับผู้รับเงินทดแทนกรณีของคนงานถึงแก่กรรม คือการที่ไม่อาจจ่ายค่าทดแทนแก่ทุกคนได้ อัตราเงินบ้านญาติทอดโดยทั่วไปอยู่ที่ระดับร้อยละ 30 ของค่าจ้างก่อนเกิดเหตุ จ่ายให้แก่ภรรยาหม้าย ร้อยละ 15 สำหรับบุตรแต่ละคน หรือร้อยละ 20 สำหรับบุตรกำพร้า ทั้งพ่อและแม่ และร้อยละ 20 สำหรับพ่อแม่ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ฉบับที่ 121 ของ ILO ซึ่งคาดว่าภรรยาหม้าย 1 คน และบุตร 2 คน จะได้รับบ้านญาติทอดอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของรายได้ก่อนเกิดเหตุของสามีที่เสียชีวิต โดยจ่ายในรูปบ้านญาติ

14. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานที่พิการ (rehabilitation)

การประกันสังคมจำนวนมากที่มีการจ่ายค่าทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มักมีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่คนงานที่พิการด้วย การจัดหาแขนขาเทียมและกายอุปกรณ์ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริการดังกล่าว และระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ได้มีการพัฒนาการฟื้นฟูทางการแพทย์ การฟื้นฟูอาชีพ และการฟื้นฟูทางสังคมเกิดขึ้น และได้กลายเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการกำหนดนโยบายสังคมในหลาย ๆ ประเทศ

การดำเนินการโดยรัฐ มักให้บริการโดยไม่กำหนดว่า ความพิการนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และการประกันสังคมเป็นสถาบันหลักในการให้การสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่กิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการและสถาบันประกันสังคมจะมีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นของตนเอง และให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างเท่าเทียมกันระหว่างผู้ที่พิการเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน อย่างไรก็ตามกองทุนเงินทดแทนจะทำหน้าที่แทน

อนุสัญญาฉบับที่ 102 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของโครงการประกันสังคมได้กำหนดให้สถาบันที่รับผิดชอบการบริการทางการแพทย์ดำเนินการประสานความร่วมมือกับสถาบันที่บริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการเพื่อให้สามารถกลับไปทำงานหาเลี้ยงชีพได้ตามปกติอีกครั้งหนึ่ง สำหรับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 121 ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานได้กำหนดไว้กว้างกว่านั้น กล่าวคือ “ประเทศต่าง ๆ ควรจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่คนงานที่พิการ เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานเดิมได้ตามปกติ หรือถ้ากลับไปทำงานเดิมไม่ได้จริง ๆ ก็ให้ดำเนินการเพื่อให้สามารถทำงานอื่นแทนได้ตามความเหมาะสมและตามความสามารถของบุคคลผู้นั้น”

15. การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ่ายค่าทดแทน

ในการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ่ายเงินทดแทน อาจมีความสลับซับซ้อนและขัดแย้งกันอยู่บ้าง กล่าวคือ ถ้าหากการจ่ายค่าทดแทนระยะยาว (long – term benefit) โดยถือเป็นการชดเชยการสูญเสียความสามารถในการหารายได้ไปก่อน เมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพจนสามารถกลับไปทำงานได้แล้วและได้รับค่าจ้างสูงกว่าเงินทดแทนที่เคยจ่ายอยู่เดิมนั้น ควรยุติการจ่ายหรือว่าควรจ่ายต่อไป

แนวทางการแก้ปัญหาข้อนี้ อาจต้องยึดหลักการของการฟื้นฟูสมรรถภาพก่อนการจ่ายเงินทดแทน หรือ “rehabilitation before pension” กล่าวคือต้องให้คนงานผู้นั้นผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพทุกชนิด ทุกขั้นตอนเสียก่อน แล้วจึงมาพิจารณาว่าจะจ่ายเงินทดแทนหรือไม่ และโดยวิธีใด ไม่เช่นนั้นคนงานที่ประสบอันตรายอาจเกิดความลังเลในการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือไม่อยากกลับไปทำงานอีก หรือทำงานไม่เต็มความสามารถ หรือไม่สนับสนุนกระบวนการที่พยายามส่งเสริมเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน

วิธีแก้ปัญหาก็อย่างหนึ่งคือ การจ่ายเงินทดแทนใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. จ่ายเงินทดแทนกรณีพิการ (impairment benefit) หมายถึง กรณีสูญเสียความสามารถ

ทางร่างกายอย่างถาวรและไม่อาจฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิมได้ เป็นการจ่ายเงินทดแทนตลอดชีวิต

2. จ่ายเงินทดแทนกรณีสูญเสียความสามารถ (disability benefit) หมายถึงการสูญเสียความสามารถในการหารายได้ แต่สามารถแก้ไขให้กับผู้สภาพเดิมได้โดยอาจใช้มาตรการในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

16. การป้องกันอันตรายและโรคเนื่องจากการทำงาน

เมื่อโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างจัดบริการจ่ายเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หลาย ๆ ฝ่ายคิดว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อเวลาผ่านไปโครงการประกันสังคมและการออกกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานได้มีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเกี่ยวโยงระหว่างประโยชน์ทดแทนในรูปตัวเงิน (in cash) และในรูปบริการ (in kind) เพื่อความมั่นคงของสังคมและเพื่อสุขภาพที่ดีของสมาชิกในสังคม ตลอดจนเพื่อเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม มาตรการในการป้องกันจึงถือเป็นมาตรการที่ดีกว่าการให้การรักษาพยาบาลในภายหลัง

กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้องค์กรประกันสังคมร่วมมือกับสถาบันความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานในการดำเนินการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานกำหนดให้การประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานและสวัสดิการสังคมจึงมักรวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน และในบางประเทศกำหนดให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ และมีไม่น้อยที่เงินสมทบในระบบประกันสังคมถูกแบ่งปันเพื่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน

ข้อดีอีกประการหนึ่งของการกำหนดให้นายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานที่ประสบอันตรายคือ นายจ้างที่มีสถิติการประสบอันตรายของลูกจ้างน้อยจะมีสิทธิได้ลดค่าเบี้ยประกัน ระบบนี้เรียกว่า ระบบคุณธรรม (merit rating system) เมื่อโครงการในความรับผิดชอบของนายจ้างถูกแทนที่โดยโครงการประกันการเจ็บป่วยของรัฐ บางประเทศยังคงใช้ระบบคุณธรรมอยู่ แต่ในบางประเทศมีการกำหนดอัตราเงินสมทบใหม่

ในการจ่ายค่าทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน บางประเทศขยายความคุ้มครองถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระด้วย รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา ผู้เข้ารับการอบรม หรือฝึกอาชีพ และผู้ที่ไม่ทำงานทำ หากผู้นั้นสมัครเข้าอยู่ในโครงการจัดหางาน บางโครงการอนุญาตให้สมัครเข้าโครงการตาม

17. ลักษณะสำคัญที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ (main characteristics of employers's liability schemes)

17.1 วัตถุประสงค์หลักเพื่อคุ้มครองความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานและเพื่อ บังคับให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนและบริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้างของตน

17.2 ภาระการรับผิดชอบของนายจ้างเป็นอีกวิธีหนึ่งในการจัดหาเงินทุนทดแทนกรณี หยุดงานเพราะป่วยและลาคลอดบุตร ในบางกรณีนายจ้างยังต้องมีภาระต้องจัดหาบริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง และบางครั้งก็ให้บริการแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ตลอดจนอาจต้อง จ่ายค่าทดแทนเมื่อหมดสัญญาจ้างงานด้วย

17.3 การประกันการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพของลูกจ้าง ให้ ดีขึ้นเพราะเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือโรคเนื่องมาจากการทำงานกับลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ต้องหาซื้อพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อของนายจ้างอีกต่อไป เพราะถึงอย่างไรกฎหมายก็บังคับให้นายจ้างหรือกองทุนประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างอยู่แล้ว

17.4 การที่นายจ้างมีภาระรับผิดชอบโดยตรงในการจ่ายเงินทดแทน นายจ้างจะต้อง มี หน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

- (1) ให้ความคุ้มครองอย่างเต็มที่แก่คนงานหรือลูกจ้างของตน
- (2) ให้บริการทางการแพทย์ตามความจำเป็นและข้อกำหนดที่วางไว้
- (3) ให้เงินทดแทนรูปตัวเงินในระดับปานกลาง
- (4) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่าการป้องกันและการฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (5) ห้ามนายจ้างขอรับเงินทดแทนเสียเอง

17.5 เนื่องจากการให้ความคุ้มครองของนายจ้างไม่ดีพอจึงปรับเปลี่ยนให้นายจ้างคุ้มครอง ลูกจ้างกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน

17.6 วิธีการให้ความคุ้มครองกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานกำลังมีความสำคัญในประเทศกำลังพัฒนาและมีการดำเนินการเพื่อจ่ายค่าทดแทนกรณีดังกล่าวในประเทศอุตสาหกรรมบางประเทศด้วย

18. พัฒนาการของการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในประเทศไทย

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อเป็นหลักประกันของชีวิตและความมั่นคงทางสังคมนั้น การประสบอันตรายและการเป็นโรครันเกิดเนื่องจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ เป็นเรื่องที่แตกต่างกัน ๑ ให้ความสนใจเป็นพิเศษกว่าหลักการอื่น โดยได้เริ่มใช้หลักความเสี่ยงอันเกิดจากการทำงานเพื่อให้ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนเพื่อทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายด้วยโรครันเกิดเนื่องจากการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายเงินทดแทนของลูกจ้าง

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของลูกจ้างและปัญหาการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการผลิต หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือไม่สามารถจะทำงานต่อไปได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนั้น การประสบอันตรายหรือการพิการของลูกจ้างจะส่งผลกระทบต่อสภาพทางสังคมด้วย เนื่องจากสังคมจะต้องรับภาระให้ความช่วยเหลือเลี้ยงดูผู้ประสบอันตรายหรือผู้พิการ ตลอดจนครอบครัวของผู้ประสบภัย รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายและมาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขมาโดยลำดับ

19. พัฒนาการด้านกฎหมายเงินทดแทนในประเทศไทย

กฎหมายเงินทดแทนเกิดขึ้นจากแนวคิดของข้าราชการ นักบริหารบางคนบางกลุ่ม ซึ่งพยายามนำเอาหลักการของการประกันสังคมมาใช้ในยุครัฐบาลเผด็จการทหาร และลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานถูกกดขี่ขูดรีดและจำกัดอำนาจต่อรอง โดยอาศัยบทบัญญัติประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งมีหลักการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป ดังนั้น กฎหมายเงินทดแทนก็คือกฎหมายประกันอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และ โรครันเกิดเนื่องจากการทำงาน

ประเทศไทยได้เริ่มนำแนวคิดเงินทดแทนที่จะให้ นายจ้างรับผิดชอบต่อลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมาใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2499 โดยรัฐบาลในขณะนั้นได้

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติดังกล่าวหรือในเรื่องของค่าทดแทนนั้นก็คือเพื่อจะให้ความคุ้มครองในเรื่องของรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างต้องประสบอันตรายในการทำงาน บาดเจ็บทุพพลภาพ หรือถึงแก่กรรม ลูกจ้างและผู้อยู่ในอุปการะของนายจ้างจะได้มีหลักประกันอันมั่นคงว่าจะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องของรายได้ที่ต้องสูญเสียไปเนื่องจากการประสบอันตราย รวมทั้งจะได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งอย่างน้อยที่สุดจะได้มีรายได้เท่าที่จำเป็นในการที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระต่อผู้อื่น กฎหมายเงินทดแทนจึงต้องมีการกำหนดจ่ายบังคับเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ซึ่งตามความหมายคำว่าสัญญาจ้างก็คือ “สัญญาที่บุคคลหนึ่งตกลงรับจ้างทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง โดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน แต่อัตราค่าจ้างต้องกำหนดไว้เป็นเงิน อัตราค่าจ้างเป็น รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือนก็แล้วแต่”² ถ้าการประสบ

¹ มาตรา 44 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

² หลวงประเจ็ดอักษรลิขิต. กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมการ. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

20. สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

20.1 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย โดยนำแนวคิดของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ และแนวปฏิบัติของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ผ่านการรับรองของสภาผู้แทนราษฎร เมื่อ พ.ศ. 2499 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นหลักเกณฑ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และกำหนดขั้นตอนในการเจรจาต่อรอง อีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ระยะเวลาทำงาน อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ เป็นต้น และกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงานหรือตามลักษณะและสภาพของงาน

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่ามีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่เสมอ เช่น ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือพิการหรือทุพพลภาพมักจะถูกเลิกจ้างหรือถูกให้ออกจากงาน หรือนายจ้างบางรายไม่อยู่ในฐานะที่จะจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างได้ทุกคนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจำนวนมาก เป็นต้น ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ทางการเมืองเกิดขึ้น คือ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2500 เป็นการเลือกตั้งที่ไม่เรียบร้อย และไม่เป็นที่พอใจของประชาชนส่วนใหญ่ที่มีต่อ รัฐบาลสมัยนั้น จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จึงได้ทำการปฏิวัติยึดอำนาจใน พ.ศ. 2501 และ

ในภาวะที่การพัฒนาอุตสาหกรรมได้ขยายตัวมากขึ้น ปัญหาการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย การเกิดโรคภัยอันเนื่องมาจากการทำงานก็เพิ่มปริมาณตามภาวะการขยายตัวของอุตสาหกรรมดังกล่าวภายใต้การไม่มีระเบียบหรือมาตรการใด ๆ ที่จะกำกับดูแลหรือควบคุมป้องกันภาวะการเสี่ยงภัยในลักษณะต่าง ๆ ของลูกจ้างได้ ซึ่งใน พ.ศ. 2507 ได้เกิดเหตุการณ์ในโรงงานผลิตถ่านไฟฉายขึ้น โดยลูกจ้างจำนวน 41 คน ได้เกิดโรคจากพิษของสารตะกั่วเนื่องจากหายใจเอาผงแมงกานีสที่ใช้ในกระบวนการผลิตถ่านไฟฉายเข้าไป จึงเป็นเหตุให้รัฐบาลได้เริ่มหันมาให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างมากขึ้น

ใน พ.ศ. 2509 สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เริ่มบรรจุโครงการอาชีวอนามัยเข้าไปในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) และต่อมา พ.ศ. 2511 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ตั้งคณะกรรมการประสานงานอาชีวอนามัยแห่งชาติขึ้น เพื่อให้เกิดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงอุตสาหกรรมได้ออกพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 ขึ้นและในขณะเดียวกันนี้ สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ หลักสูตรอาชีวอนามัยระดับปริญญาตรีของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ซึ่งปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวคิดในเรื่องการหาหลักประกันในอันที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้เกิดความเดือดร้อนนั้นก็ยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง และจากปัญหาในทางปฏิบัติที่เป็นประสบการณ์มาจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น หลายฝ่ายจึงได้ร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเป็นหลักประกันความแน่นอนและรวดเร็วในการจ่ายเงินทดแทน การส่งเสริมความปลอดภัยและฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนลดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดให้นายจ้างประกันเงินทดแทนกับรัฐบาล โดยการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น ซึ่งในขณะนั้นมีนายเทียน อังกุล เป็นอธิบดีกรมแรงงาน และนายเกลนน์ ฮาล์ม (Glenn Halm) ผู้เชี่ยวชาญภายใต้โครงการความช่วยเหลือของสำนักงานเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทยเป็นผู้ให้คำแนะนำ

การดำเนินงานในระยะแรกนั้น คณะผู้ดำเนินการได้ยกร่างประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 3 ซึ่งเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ ตลอดจนแนวทางการกำหนดอัตราเงินสมทบของบริษัทประกันภัยและอัตราเงินสมทบของต่างประเทศ ทำการสำรวจข้อมูลบางประการเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดอัตราเงินสมทบ กำหนดขอบเขต ท้องที่และขนาดของสถานประกอบการที่อยู่ในการช่วยควบคุมครองของกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้ ได้จัดทำคู่มือและวางระเบียบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกด้าน ได้แก่ ระเบียบการรับ - จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การลงทุน การวางรูปแบบบัญชี การวินิจฉัย การรวบรวมข้อมูล สถิติ ตลอดจนการจัดเตรียมแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินการ

กองทุนเงินทดแทนเป็นเรื่องใหม่ ยังไม่เป็นที่รู้จักของนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน โดยทั่วไป ดังนั้น การเตรียมงานและการดำเนินงานในระยะแรกจึงประสบกับอุปสรรคนานาประการ ทางด้านนายจ้างก็ไม่เชื่อว่าเมื่อเก็บเงินจากนายจ้างแล้วเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจะรับเงินทดแทนได้ในเวลาอันรวดเร็ว และยังไม่เชื่อว่าการทำงานในระบบราชการจะรวดเร็วคล่องตัว ทั้งยังไม่เชื่อว่าเงินที่จ่าย สมทบมานั้นจะได้รับการบริหารอย่างถูกต้องและปลอดภัย ครั้งนั้นผู้ดำเนินการเตรียมงาน และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจึงได้พยายามวางข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเงิน ทดแทนเป็นไปตามระบบราชการน้อยที่สุด เช่น กำหนดให้กรมแรงงานจ่ายเงินสมทบที่เก็บมาจากนายจ้างได้โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เพราะหากต้องนำส่งกระทรวงการคลังแล้ว จะต้องวางฎีกาเบิกจ่ายเงินราชการซึ่งทำให้ล่าช้า นอกจากนั้น ยังได้กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบภายในไว้เพื่อให้การบริหารเงินกองทุนเงินทดแทนเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักการเงินและการบัญชี โดยทั่วไป

20.2 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ใน พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ใช้ประกาศของ คณะ ปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทด้านการ คุ้มครองแรงงาน กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งต่อมาในเดือนเมษายน 2515 กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และมี บทบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทน กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างกรณีประสบ

- (1) เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน
- (2) เรื่องกำหนดงานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (3) เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน
- (4) เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

20.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สำนักงานประกันสังคม ได้ยกร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2536 และต่อมาได้นำเสนอที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร เมื่อสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัตินี้เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2536 จึงได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาแปรญัตติซึ่งหลักการและเหตุผลที่สำคัญที่ต้องตราพระราชบัญญัติเงินทดแทนดังกล่าวนี้ก็คือ เป็นเวลาที่เหมาะสมและสมควรปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานานซึ่งมีข้อกำหนดบางประการที่เป็นอุปสรรคในการบังคับใช้ และไม่ทันต่อสภาวการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับได้มีกฎหมายโอนงานกองทุนเงินทดแทนไปอยู่ในสังกัดสำนักงานประกันสังคมแล้ว จึงสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติโดยสมบูรณ์แยกออกจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังกล่าว เมื่อคณะกรรมการวิสามัญได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทนเสร็จแล้ว จึงเสนอต่อให้วุฒิสภาพิจารณาในวันที่ 8 เมษายน 2537 ซึ่งที่ประชุมวุฒิสภาได้ลงมติผ่านร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทนดังกล่าวแล้ว ส่งคืนสภาผู้แทนราษฎร ต่อมากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ติดต่อประสานงานกับสำนักงานราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2537 เป็นผลให้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดไปจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป นั่นคือมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537

21. กองทุนเงินทดแทน

แนวคิดของกองทุนเงินทดแทน หลักการสำคัญเพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตและเพื่อความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากการเสี่ยงภัยอันเกิดจากการทำงานและโรคอันเกิดเนื่องจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างและต่อระบบการผลิตของงานอุตสาหกรรม ประเทศต่าง ๆ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพื่อทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการ

ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิดหรือกฎหมายแรงงาน เนื่องจากการที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างนั้น จะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติของนายจ้าง ประกอบกับจะต้องใช้ระยะเวลาในการฟ้องร้อง และเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสาเหตุให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2515 ประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่ 82 ในโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งปัจจุบันมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนและกองทุนทดแทน โดยตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537

ใน พ.ศ. 2517 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างให้ได้รับความช่วยเหลือ โดยบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนและรัฐบาลมีหน้าที่จ่ายเงิน ทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนนั้นแทนนายจ้าง กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยเงินที่นายจ้างจ่าย สมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และเงินได้อื่น ๆ โดยให้เรียกเก็บเงิน สมทบเฉพาะจากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไปในอัตราร้อยละ 0.2 ถึงร้อยละ 4.5 ของค่าจ้างตามประเภทกิจการของนายจ้าง และให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงานเพื่อ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทดแทน ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเร็วขึ้น ขจัดปัญหาการหลีกเลี่ยงไม่ยอมจ่ายเงินทดแทนของฝ่ายนายจ้างอันจะทำให้ลูกจ้างได้มีหลักประกันสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ซึ่งระยะแรกเริ่มดำเนินงานใน พ.ศ. 2517 นั้น ขอบเขตการบังคับจำกัดในบางจังหวัดที่มีการใช้แรงงานมากเท่านั้น เช่น กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรีและปทุมธานี ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ขยายขอบเขตกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วประเทศในปีงบประมาณ 2528 เพื่อเป็นการวางรากฐานการประกันสังคมก่อนที่จะมีกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับ ต่อมา พ.ศ. 2533 รัฐสภาได้ผ่านความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติแก้ไขประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เพื่อโอนกองทุนเงินทดแทนและสำนักงาน

22. ความหมายของกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund) เป็นกองทุนที่กำหนดขึ้นเพื่อ เป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมกับลักษณะ และความเสียหายของประเภท กิจกรรมที่นายจ้างประกอบอยู่ โดยเปลี่ยนจากสภาพการที่นายจ้างประกันกับบริษัทกับบริษัทเอกชนให้มาเป็นประกันกับรัฐแทนซึ่งส่วนใหญ่แล้วในบรรดาประเทศทั้งหลายที่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุน เงินทดแทน จะให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน บางประเทศ เช่น ประเทศมาเลเซีย กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงิน ทดแทน และบางประเทศกำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงิน ทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและ รวดเร็วเมื่อเสี่ยงภัยทำงานให้แก่นายจ้างจนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง¹

ส่วนใหญ่แล้วประเทศที่มีระบบกองทุนเงินทดแทนมักจะกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน ในบรรดา 82 ประเทศ ที่ใช้ระบบนี้ส่วนใหญ่ คือ 55 ประเทศ หรือร้อยละ 67 ที่กำหนดให้นายจ้างฝ่ายเดียวเป็นผู้จ่าย และ 15 ประเทศ หรือร้อยละ 19 ที่กำหนดให้นายจ้างลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ มีอยู่ 7 ประเทศ หรือร้อยละ 9 ที่กำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันออกเงินสมทบ และมีอยู่ 5 ประเทศ หรือร้อยละ 5 ที่กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน¹

ก่อนที่กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund) จะได้นำมาเป็นหลักการในการบังคับใช้ในปัจจุบันนี้ได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ กล่าวคือ วิธีการที่นานา

¹ อ่าพล สิงห์โกวินท์. กองทุนเงินทดแทน. สำนักงานกองทุนทดแทน กรมแรงงาน. ม.ป.ป, หน้า 33.

¹ เรื่องเดียวกัน.

22.1 นายจ้างรับผิดชอบเอง

วิธีนี้จะมีกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบ ให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยไม่มีองค์การของรัฐที่จะเข้ามารับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง แต่นายจ้างบางราย อาจจะสมัครใจที่ประกันเอาไว้กับบริษัทประกันภัยเอกชนหรือคอยจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเอง เมื่อมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเกิดขึ้น จากจำนวนของประเทศที่ได้มีกฎหมายกำหนด ความรับผิดชอบของนายจ้างในลักษณะที่เป็น **liability without fault** 123 ประเทศ ปรากฏว่ามีอยู่ 24 ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ในบางประเทศอาจมีการบังคับให้ประกันเงินทดแทน แต่ในขณะเดียวกันก็อนุญาตให้นายจ้างบางรายที่มีฐานะทางการเงินมั่นคงประกันตนเอง แต่เพื่อเป็น หลักประกันแก่ลูกจ้างรัฐบาลอาจบังคับให้นายจ้างหาหลักทรัพย์มาค้ำประกันได้ เช่น พันธบัตร รัฐบาล และรัฐจะอนุญาตให้นำหลักทรัพย์นี้มาใช้ได้ก็ต่อเมื่อมีลูกจ้างได้รับอันตรายจนนายจ้างผู้นั้น ไม่มีเงินทดแทนจะจ่ายให้ได้ แต่ระบบนี้มีข้อบกพร่องมากมาย เช่น ลูกจ้างได้เงินล่าช้า ได้รับเงินไม่ ครบตามจำนวนที่จะมีสิทธิ ได้รับหรืออาจจะไม่ได้รับเลยเนื่องจากนายจ้างหลบหนี

22.2 ให้นายจ้างซื้อประกันกับบริษัทประกันภัย

ระบบนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงว่าหากตนต้องประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแล้วจะได้รับเงินทดแทนตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ซึ่ง สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของระบบที่ 1 ได้ กล่าวคือในกรณีที่มีลูกจ้างได้รับอันตรายจำนวนมาก ถ้านายจ้างต้องรับภาระด้วยตนเองหรืออาจไม่อยู่ในฐานะที่จะจ่ายได้ แต่ในกรณีนี้บริษัทประกันภัยจะ ช่วยทำให้หลักประกันของลูกจ้างมั่นคงยิ่งขึ้น การสอบหาข้อเท็จจริงเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายก็ง่ายขึ้น เพราะนายจ้างมิได้เป็นผู้จ่ายเงินทดแทนด้วยตนเอง แต่บริษัทประกันภัยเป็นผู้จ่ายแทนความ ยากลำบากในการหาพยานซึ่งรู้เห็นเหตุการณ์เป็นพยานให้แก่ลูกจ้างก็จะไม่ค่อยเกิดขึ้น ตัวลูกจ้างเอง ก็กล้าที่จะใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนมากขึ้น เพราะผู้รับภาระจ่ายเงินทดแทนเป็นบุคคลที่ 3 มิใช่ นายจ้าง แต่ระบบนี้ก็มีข้อบกพร่องอยู่มาก ส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับหลักการและวิธีดำเนินการ ของบริษัทประกันภัยและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อระบบประกันภัย

22.3 บังคับให้ประกันกับองค์กรของรัฐ

ระบบนี้รัฐจัดตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสะสมหรือเบี้ยประกันจาก

นายจ้าง และในขณะเดียวกันก็จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ระบบนี้เป็นระบบที่นิยมกันมาก มีใช้ถึง 81 ประเทศ ซึ่งก็คือระบบกองทุนเงินทดแทนในปัจจุบันนั่นเอง โดยประเทศไทยเป็นประเทศที่ 82 ที่ใช้ระบบนี้ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ผู้เดียว ลูกจ้างจึงไม่ต้องมีส่วนรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ยประกันด้วย

23. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานในการที่จะคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยหลักการและมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ดังปรากฏอยู่ในคำปรารภของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ความว่า “..... นอกจากนี้สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน ...” โดยได้กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน ปัจจุบันได้อินย้ายไปสังกัดสำนักงานประกันสังคมแล้ว หลักการสำคัญของการบริหารกองทุนเงินทดแทนพร้อมทั้งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการออกประกาศที่จำเป็น เพื่อกองทุนเงินทดแทนดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์¹ ซึ่งปัจจุบันนี้อำนาจการบริหารกองทุนเงินทดแทนได้อินไปเป็นอำนาจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองทุนเงินทดแทนได้เริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2517 โดยใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทยเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในการดำเนินการประมาณ 21 ฉบับ¹ ซึ่งมี วัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่นคงทางสังคม จำแนกออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

23.1 การให้หลักประกันทางรายได้แก่ลูกจ้างเมื่อต้องเจ็บป่วย ประสบอันตรายหรือเสียชีวิตจากการทำงาน อันเป็นเหตุให้เกิดภาวะความไม่มั่นคงทางสังคม ทางรายได้ของตนเองและครอบครัว

23.2 การกำหนดระบบการจัดการด้านการเงิน เพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับ

¹ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 41 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

¹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535, หน้า 187.

เงินทดแทนโดยเร็วตามสิทธิอันพึงได้ และเพื่อให้นายจ้างร่วมกันเฉลี่ยการเสี่ยงภัยอันเนื่องมาจากประสบอันตรายของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างหามาตรการในการป้องกันและลดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานอีกด้วย

23.3 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและอาชีพเพื่อให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานในฐานะผู้ผลิตทางเศรษฐกิจตามความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญาเพื่อมิให้เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

24. ที่มาของเงินกองทุนเงินทดแทน

ที่มาของเงินกองทุนเงินทดแทน ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ประกอบด้วย เงินดังต่อไปนี้

- 24.1 เงินกองทุนเงินทดแทนตามมาตรา 26 วรรคสอง
- 24.2 เงินสมทบ
- 24.3 การส่งเงินหรือการจ่ายเงินของกองทุนตามมาตรา 29
- 24.4 เงินเพิ่มตามมาตรา 46
- 24.5 เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47
- 24.6 เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 66
- 24.7 ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้หรือเงินอุดหนุน
- 24.8 ดอกผลของกองทุน
- 24.9 รายได้อื่น

25. ความหมายของคำหรือข้อความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดคำจำกัดความของคำ หรือข้อความที่ใช้เพื่อความเข้าใจถูกต้องชัดเจน ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติไว้ ดังนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำเพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดงานศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อใช้เป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

26. ลักษณะการคุ้มครองของเงินทดแทน

เงินทดแทนมีลักษณะการให้ความคุ้มครองลูกจ้างและจัดตอบทดแทนให้แก่ลูกจ้าง 2 ลักษณะ ดังนี้

26.1 ลูกจ้างรับเงินทดแทนจากนายจ้างโดยตรง ในกรณีที่นายจ้างของสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป เมื่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนในสถานประกอบการนั้นประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง หรือทำตามคำสั่งนายจ้าง นายจ้างนั้นจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบเหตุเหล่านั้น ๆ

26.2 ลูกจ้างรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ในกรณีที่นายจ้างของสถานประกอบการมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน โดยกองทุนจะทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างของนายจ้างนั้นประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

27. ขอบเขตการใช้บังคับของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่ใช่บังคับกับกิจการดังต่อไปนี้

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูและครูใหญ่
- (4) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีไว้วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไรในทางเศรษฐกิจ
- (5) นายจ้างอื่น ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

ดังนั้น นายจ้างนอกเหนือจากกิจการดังกล่าวข้างต้นนี้ ถ้ามีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร มีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

27.1 ลักษณะของเงินทดแทน

เงินทดแทน คือ เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเป็นค่าทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือ

เจ็บป่วย หรือตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทน มีรายละเอียด ดังนี้

27.1.1 ค่ารักษาพยาบาล เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้

ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลตามความเหมาะสมแก่อันตราย หรือความเจ็บป่วยนั้น และลูกจ้างได้รับรักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจริงเป็นแต่ไม่เกิน 35,000 บาท ต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง โดย

(1) ถ้าใช้ใบส่งตัว (กท.44) ไปรับการรักษาพยาบาล ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่ารักษา

พยาบาลเอง ทางโรงพยาบาลจะไปเรียกเก็บโดยตรงจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือ

(2) นำใบเสร็จรับเงินมาเบิกคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ในกรณีที่ไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลอื่น

27.1.2 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

- (1) สูญเสียอวัยวะบางส่วน
- (2) สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะ
- (3) ทูพพลภาพ

ทั้งนี้ ตามมาตรฐานที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

27.1.3 ค่าทำศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนเงิน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

27.1.4 ค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิแล้วแต่กรณี ซึ่งแยกตามลักษณะของการประสพภัย ส่วนจำนวนเงินค่าทดแทนที่ได้รับจะแตกต่างกันไปตามอัตราของแต่ละลักษณะของการประสพภัย เป็นกรณี ๆ ไป ดังนี้

(1) กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยจะต้องเป็นกรณีที่ไม่สามารถทำงาน

ติดต่อกันได้เกิน 3 วัน ไม่ว่าจะลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันที่แรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ตั้งแต่วันที่แรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

(2) กรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสีย

อวัยวะ และตามระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่เกิน 10 ปี

(3) กรณีทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลา

ที่ต้องจ่าย ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ไม่เกิน 15 ปี

(4) กรณีตายหรือสูญหาย ในกรณีลูกจ้างตายหรือสูญหาย นอกจากผู้จัดการศพ

จะได้รับเงินค่าทำศพตามข้อ 3 แล้ว ยังได้รับค่าทดแทนอีกร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนด 8 ปี

กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือกรณีทุพพลภาพ ต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ทายาทหรือผู้จัดการศพต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันแล้วไม่เกิน 8 ปี

กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิหรือทายาท หรือผู้จัดการศพจะมาขอเป็นผู้จัดการศพ ในกรณีนายจ้างจะจ่ายเงินค่าทำศพเกิน 1 ใน 3 ของค่าทำศพไม่ได้และถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบ 72 ชั่วโมงแล้ว ยังไม่มีทายาทหรือผู้จัดการศพมาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในกรณีนี้ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

27.2 สิทธิการรับเงินทดแทน

สิทธิการรับเงินทดแทน มีรายละเอียด ดังนี้

27.2.1 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

- (1) บิดา มารดา
- (2) สามี หรือภรรยา
- (3) บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือมีอายุครบ 18 ปี แล้วแต่ยังศึกษาอยู่ในระดับ

ในระดั

ปริญญาตรีให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาศึกษาอยู่

- (4) บุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่

สมประกอบ

ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

- (5) บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างตายหรือวันที่

เกิด

เหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิ ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในความอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดผู้อุปการะลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายนั้น

27.2.2 สิทธิการได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เมื่อ

- (1) ผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย
- (2) สามีหรือภรรยาสมรสใหม่
- (3) หรือมิได้สมรสใหม่ แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่า อยู่กินฉันท์สามี

หรือภรรยากับหญิงหรือชายอื่น

- (4) บุตรมีอายุเกิน 18 ปี และสำเร็จการศึกษาแล้ว

27.2.3 กรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- (2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้

ตนประสบอันตราย

การจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวข้างต้น นายจ้างและลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิจะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวน หรือระยะเวลาเป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ ทั้งสิ้น และเงินทดแทนไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

27.3 สิทธิประโยชน์กรณีสูญเสียอวัยวะ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับการสูญเสียอวัยวะไว้ ดังต่อไปนี้

27.3.1 การกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะ

- | | | | |
|------------|-------------|-------------|-------------------------|
| ขึ้น
มา | (1) แขนขาด | หมายความว่า | ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา |
| | (2) ขาขาด | หมายความว่า | ขาดตั้งแต่หัวเข่า |
| | (3) มือขาด | หมายความว่า | ขาดตั้งแต่ข้อมือขึ้นมา |
| | (4) เท้าขาด | หมายความว่า | ขาดตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นมา |
| | (5) นิ้วขาด | หมายความว่า | ขาดเกิน 1 ข้อขึ้นไป |
- สำหรับนิ้วหัวแม่มือและนิ้วหัวแม่มือเท้า และขาดเกิน 2 ข้อขึ้นไปสำหรับนิ้วอื่น ๆ
- | | | | |
|--------------|---|-------------|--------------------------------------|
| ปลาย
นิ้ว | (6) นิ้วขาด 1 ข้อ | หมายความว่า | ขาดตั้งแต่ปลายนิ้วแต่ไม่เกินระดับข้อ |
| | (7) นิ้วขาด 2 ข้อ | หมายความว่า | ขาดเกิน 1 ข้อขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ข้อ |
| | (8) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป | หรือเสีย | ความ |

สามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรบนแผ่นป้าย วัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้าย 3 เมตร ในขณะที่คนตาปกติสามารถมองเห็นได้ในระยะห่างป้าย 60 เมตร

(9) สูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน (binocular vision)

หมายความว่าเมื่อใช้ตาข้างที่ปกติร่วมกับตาอีกข้างหนึ่งแล้วไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคนปกติ และถือว่าการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกตินั้น

(10) การสูญเสียอวัยวะส่วนใด หรือการที่อวัยวะส่วนใดสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติได้ ให้ถือว่าอวัยวะส่วนนั้นขาดด้วย

27.3.2 การสูญเสียอวัยวะบางส่วน กรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ดังต่อไปนี้

- (1) แขนขาดข้างหนึ่ง จ่าย 10 ปี
- (2) ขาขาดข้างหนึ่ง จ่าย 6 ปี กับ 8 เดือน
- (3) มือขาดข้างหนึ่ง จ่าย 9 ปี
- (4) เท้าขาดข้างหนึ่ง จ่าย 4 ปี กับ 8 เดือน
- (5) เท้าทั้งสองขาด จ่าย 10 ปี
- (6) หูหนวกทั้งสองข้าง จ่าย 15 ปี กับ 10 เดือน
- (7) หูหนวกข้างหนึ่ง จ่าย 2 ปี กับ 8 เดือน
- (8) นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 3 ปี 8 เดือน
- (9) นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 2 ปี 4 เดือน
- (10) นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 1 ปี 10 เดือน
- (11) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 10 เดือน
- (12) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 6 เดือน
- (13) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 10 เดือน
- (14) นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง จ่าย 3 เดือน
- (15) สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง จ่าย 4 เดือน กับ 5 เดือน
- (16) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ $3/60$ หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน จ่าย 3 ปี กับ 10 เดือน

- (17) สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะส่วนอื่น
นอกจากที่ระบุไว้

ในข้อ (1) ถึง (16) ให้มีระยะเวลาการจ่ายตามที่ผู้ประกอบวิชาเวชกรรม หรือคณะกรรมการแพทย์กำหนด แต่ไม่เกิน 5 ปี

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะในหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ในข้อ (1) ถึง (17) ให้คำนวณเวลาดังกล่าวรวมกันแต่ไม่เกิน 10 ปี

27.3.3 การสูญเสียอวัยวะต่ำกว่าหลักเกณฑ์ ถ้าลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ดังนี้

- (1) นิ้วหัวแม่มือมือขาดหนึ่งข้อ จ่าย 2 ปี กับ 8 เดือน

(2) นิ้วชี้ขาดหนึ่งข้อ	ง่าย	1 ปี
(3) นิ้วชี้ขาดสองข้อ	ง่าย	1 ปี กับ 10 เดือน
(4) นิ้วกลางขาดหนึ่งข้อ	ง่าย	10 เดือน
(5) นิ้วกลางขาดสองข้อ	ง่าย	1 ปี กับ 4 เดือน
(6) นิ้วนางขาดหนึ่งข้อ	ง่าย	6 เดือน
(7) นิ้วนางขาดสองข้อ	ง่าย	8 เดือน
(8) นิ้วก้อยขาดหนึ่งข้อ	ง่าย	3 เดือน
(9) นิ้วก้อยขาดสองข้อ	ง่าย	4 เดือน
(10) นิ้วหัวแม่เท้าขาดหนึ่งข้อ	ง่าย	8 เดือน
(11) นิ้วเท้าอื่นขาดไม่เกินสองข้อ	ง่าย	1 เดือน

27.3.4 การทุพพลภาพ กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นกรณีลูกจ้างทุพพลภาพ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้มีระยะเวลาจ่าย ค่าทดแทน 15 ปี คือ

- (1) ขาทั้งสองข้างขาด
- (2) เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด
- (3) มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งขาด
- (4) มือทั้งสองขาด
- (5) แขนทั้งสองข้างขาด
- (6) มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่งขาด
- (7) สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพ

ใน

การมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของ ตาอีกข้างหนึ่งทั้งสองข้าง

(8) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และหรือกระดูกสันหลัง เป็นเหตุให้ มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างกับแขนข้างหนึ่ง เท้าหรือขาทั้งสองข้าง เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง

(9) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะอันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือวิกลจริต

(10) สูญเสียอวัยวะเพศหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะในส่วน

หนึ่งส่วนใด หรือในหลายส่วนของร่างกายนอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ (1) ถึง (9) ซึ่งคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าทุพพลภาพ

กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ค่าทดแทนดังกล่าวข้างต้นต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท

27.4 หลักเกณฑ์การคำนวณค่าจ้างรายเดือน

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไป ดังนี้

27.4.1 กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เท่ากับค่าจ้างรายเดือน
ในเดือนที่

ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียอวัยวะของร่างกาย

27.4.2 กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน เท่ากับอัตราค่าจ้างรายวันใน
วันที่

ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียอวัยวะด้วย 26

27.4.3 กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง เท่ากับอัตราค่าจ้างใน
ชั่วโมงที่

ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียอวัยวะด้วย 8 และ 26

27.4.4 กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยตาม
ชิ้นงาน

เท่ากับค่าจ้างงวดสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับหารด้วยจำนวนวันที่ลูกจ้างทำงานในงวดนั้นและคูณด้วย 26

27.4.5 กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายระยะเวลาอย่างอื่นหรือคำนวณ
การจ่ายเป็น

อย่างอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อ 31.1 ถึง 31.4 เท่ากับค่าจ้างงวดสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับหาร
ด้วยจำนวนวันทำงานปกติในงวดนั้น และคูณด้วย 26

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหลายประเภท ให้คำนวณค่าจ้างแต่ละประเภทตามข้อ
27.4.1 ถึง 27.4.5 แล้วนำมารวมกันเป็นค่าจ้างรายเดือน

27.5 หน้าที่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย

เพื่อเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน

ที่ลูกจ้างได้รับจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อเกิดเหตุขึ้น ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

27.5.1 รีบแจ้งนายจ้างทันทีที่ประสบอันตราย แม้จะเป็นการประสบอันตรายเพียงเล็กน้อยก็ต้องแจ้ง เพราะอาจจะมีการกำเริบมากขึ้นได้ในภายหลัง

27.5.2 กรอกข้อความหรือตรวจสอบรายละเอียดให้ถูกต้อง และลงลายมือชื่อในแบบรายงานการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในส่วนของลูกจ้าง

27.5.3 การรักษาต้องรักษาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 เท่านั้น

27.5.4 ถ้าลูกจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้ว ให้รีบนำหลักฐานมาเบิกคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด แล้วแต่กรณีภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้ ทดรองจ่ายไป

27.5.5 หากลูกจ้างได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพใน

การทำงานให้ไปติดต่อขอสมัครเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพได้ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ต.บางพูน อ.เมือง จ.ปทุมธานี หรือที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ทุกจังหวัด ซึ่งการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ จะเริ่มหลังจากลูกจ้างได้รับบำบัดจากโรงพยาบาลแล้ว และขณะที่ปรึกษาเงินทดแทนในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเห็นว่ายังมีความจำเป็นที่จะต้องรับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ รวมทั้งการจัดหาวิยะเทียมและเครื่องช่วยให้ออกกำลังกายตามจำเป็นเพื่อให้สามารถใช้อวัยวะส่วนที่เหลือทำงานได้ต่อไป ผู้เข้ารับการฟื้นฟู จะได้รับการบริการด้านนี้ ควบคู่กับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(2) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเคยเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพจะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เลือกสาขางานฝึกอาชีพเพื่อไปได้เลี้ยงดูตนเอง โดยกำหนดหลักสูตรตามระบบโมดูลผู้ที่จบหลักสูตรการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแล้ว สำนักงานประกันสังคมจะพิจารณาอนุญาตบัตรให้

27.6 ลักษณะของโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน

คนส่วนมากจะรู้จักการประสบอันตรายที่เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ส่วนการประสบการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเกิดขึ้นจากการทำงานยังไม่ค่อยเป็นที่รู้จักกันว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ตาม

- (1) โรคจากสารตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว
- (2) โรคจากแมงกานีสหรือสารประกอบของแมงกานีส
- (3) โรคจากสารหนูหรือสารประกอบของสารหนู
- (4) โรคจากเบอริลเลียมหรือสารประกอบของสารเบอริลเลียม
- (5) โรคจากสารปรอทหรือสารประกอบของปรอท
- (6) โรคจากโครเมียมหรือสารประกอบของโครเมียม
- (7) โรคจากนิเกิลหรือสารประกอบของนิเกิล
- (8) โรคจากสังกะสีหรือสารประกอบของสังกะสี
- (9) โรคจากแคดเมียม หรือสารประกอบของแคดเมียม
- (10) โรคจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
- (11) โรคจากคาร์บอนไดซัลไฟด์
- (12) โรคจากไฮโดรเจนซัลไฟด์
- (13) โรคจากซัลเฟอร์ไดออกไซด์หรือกรดซัลฟูริก
- (14) โรคจากไนโตรเจนไดออกไซด์หรือกรดไนตริก
- (15) โรคจากแอมโมเนีย
- (16) โรคจากคลอรีนหรือสารประกอบของคลอรีน
- (17) โรคจากคาร์บอนมอนนอกไซด์
- (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

27.7 การกำหนดรหัสประเภทกิจการ

การเรียกเก็บเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคมจะกำหนดรหัสประเภทกิจการของ นายจ้างตามตารางที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาจากประเภทกิจการที่นายจ้างดำเนินการ และให้ นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบของรหัสประเภทกิจการนั้น

ในกรณีที่ไม้อาจกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างอย่างหนึ่งอย่างใดได้ให้ กำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีความเสี่ยงภัยใกล้เคียงอย่างยิ่ง โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

27.7.1 ให้สำนักงานกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างรายหนึ่งเพียงรหัสเดียว โดยพิจารณาจากกิจการหลักของนายจ้างผู้นั้น เว้นแต่นายจ้างประกอบกิจการหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวข้อง กันถ้าไม่สามารถกำหนดรหัสประเภทกิจการดังกล่าวได้ ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการซึ่งเป็น บริการหรือผลผลิตสุดท้าย เว้นแต่ไม่สามารถแยกได้ว่าประเภทกิจการใดเป็นบริการหรือผลผลิต สุดท้าย ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการซึ่งมีลูกจ้างมากที่สุด ถ้าไม่สามารถแยกได้ว่าประเภทใดมี ลูกจ้างมากที่สุด ให้กำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงสุด

27.7.2 ในกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการผลผลิตหรือประกอบและจำหน่าย ให้ สำนักงาน

งานกำหนดรหัสประเภทกิจการ ซึ่งเป็นกิจการผลิตหรือประกอบแล้วแต่กรณี

27.6.3 ถ้าปรากฏว่ารหัสประเภทกิจการที่กำหนดไว้ไม่ถูกต้องกับข้อเท็จจริง ให้ สำนักงานวินิจฉัยและเปลี่ยนแปลงรหัสประเภทกิจการ และอัตราเงินสมทบของนายจ้างให้ถูกต้องกับ ข้อเท็จจริง และเมื่อได้เปลี่ยนแปลงเป็นการถูกต้องแล้วให้แจ้งให้นายจ้างทราบ เพื่อให้ นายจ้างจ่ายเงิน สมทบเพิ่ม หรือเงินคืนแก่นายจ้าง

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ถ้าเป็นผลให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่ม หรือสำนักงานต้อง จ่ายเงินคืนให้กับนายจ้าง ให้มีผลใช้บังคับย้อนหลังได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันต้นแห่งปีนั้น

27.8 วิธีเรียกเก็บเงินสมทบ

วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

27.8.1 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี และให้คำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปี

27.8.2 ลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 ต่อปี ค่าจ้างที่นำมาคำนวณเงินสมทบสำหรับลูกจ้างผู้นั้นให้คำนวณเพียง 240,000 บาท กรณีลูกจ้างดังกล่าว ทำงานไม่ถึง 1 ปี การคำนวณเงินสมทบให้ลดลงตามส่วน

27.8.3 นายจ้างรายใดมีหน้าที่ยื่นแบบลงทะเบียน หรือยื่นแล้วแต่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือปฏิบัติที่จะให้ข้อเท็จจริงในการคำนวณเงินสมทบ ให้สำนักงานบันทึกรายละเอียดลงในแบบลงทะเบียนแล้วประเมินเงินสมทบที่นายจ้างผู้นั้นต้องจ่ายโดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หากไม่มีหลักฐานที่เกี่ยวข้องก็ให้ประเมินเงินสมทบตามที่เห็นสมควร

27.8.4 นายจ้างรายใดได้ยื่นแบบลงทะเบียนและจ่ายเงินสมทบครั้งแรกต่อสำนักงานแล้วในปีต่อไปให้จ่ายเงินสมทบ ซึ่งคำนวณโดยประมาณการตลอดทั้งปีภายในเดือนมกราคมของทุกปี

27.8.5 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงประเภทกิจการ และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบซึ่งได้ยื่นไว้ต่อสำนักงาน ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น

27.8.6 ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี ให้นายจ้างแจ้งจำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของปีที่ล่วงมาแล้วที่ได้จ่ายจริงให้กับลูกจ้างตามแบบที่สำนักงานกำหนดโดยให้แจ้งนับแต่วันที่ต้องจ่ายเงินสมทบจนถึงวันสิ้นปีนั้น และให้สำนักงานคำนวณเงินสมทบที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ผลต่างระหว่างเงินสมทบที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่สำนักงานไว้แล้วและที่คำนวณใหม่จะเป็นเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มหรือสำนักงานจะต้องจ่ายคืนให้กับนายจ้าง แล้วแต่กรณี

การแจ้งจำนวนเงินค่าจ้างดังกล่าว หากเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกกิจการ ให้นายจ้างแจ้งจำนวนเงินค่าจ้างภายใน 30 วันนับแต่วันที่เลิกกิจการ โดยให้แจ้งจำนวนเงินค่าจ้างจนถึงวันเลิกกิจการหรือวันสิ้นปีที่มีการจ่ายค่าจ้าง แล้วแต่กรณี

27.8.7 ในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม หรือสำนักงานต้องจ่ายเงินคืนให้แก่ นายจ้างตามข้อ 27.8.3 และข้อ 27.8.6 ให้นายจ้างหรือสำนักงานดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบผลว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม หรือสำนักงานจะต้องจ่ายเงินคืนแต่กรณี

27.8.8 การปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ 35.9 และข้อ 35.10 อาจยื่นคำขอต่อสำนักงานตาม

แบบที่สำนักงานกำหนด เพื่อขออนุญาตผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดก็ได้

27.8.9 นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินเป็นงวด ให้ฝากเงินไว้กับสำนักงานเป็นจำนวนร้อยละ 25 ของเงินสมทบ ซึ่งคำนวณโดยประมาณตลอดทั้งปีเพื่อเป็นการประกันการจ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ภายในเดือนมกราคม เงินฝากดังกล่าวให้สำนักงานเก็บรักษาไว้ตลอดระยะเวลาที่ นายจ้างได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบ และให้สำนักงานคืนเงินฝากให้กับนายจ้างเมื่อนายจ้างไม่ขอผ่อนชำระเงินสมทบ หรือสำนักงานยกเลิกการอนุญาตให้ผ่อนชำระ หรือนายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบต่อไป

27.8.10 การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง ซึ่งได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด ให้แบ่งจ่ายเป็น 4 งวดต่อปี และต้องจ่ายภายในเดือนถัดจากวันสิ้นงวดของแต่ละงวด พร้อมทั้งแจ้งจำนวนเงินค่าจ้างทั้งสิ้นของแต่ละงวดตามที่สำนักงานกำหนด

27.9 การลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบ

นายจ้างซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 4 ปีติดต่อกัน ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบในปีถัดไปลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้าง

การคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสีย ให้สำนักงานคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียโดยเฉลี่ยของนายจ้างแต่ละรายย้อนหลังไป 3 ปี ติดต่อกัน และนำผลที่คำนวณได้ไปใช้ในปีที่คำนวณอัตรา การสูญเสีย

อัตราส่วนการสูญเสียนั้น ให้นำเงินทดแทนซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนคำนวณเป็นร้อยละของเงินสมทบที่นายจ้างผู้นั้นต้องจ่ายในระยะเวลาเดียวกัน

ในกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการการหลายประเภทและมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบทุกประเภทกิจการ การคำนวณหาอัตราการสูญเสีย ให้คำนวณแยกตามประเภทกิจการนั้น ๆ

27.10 การบริหารเงินกองทุนเงินทดแทน

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนใน
สำนัก

งานประกันสังคม เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่ง
นายจ้างดังกล่าวมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการบริการกองทุน
เงิน ทดแทน ดังนี้

27.10.1 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและ
ทรัพย์สินของกองทุนเงินทดแทนเป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงานประกันสังคม โดยไม่ต้องนำส่ง
กระทรวงการคลังเป็นรายได้ของแผ่นดิน และให้ใช้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง

27.10.2 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจจัดสรรเงินกองทุนเพื่อ
ดำเนินการ ไม่เกินร้อยละ 22 ของดอกผลของกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ

(1) การบำบัดรักษาและส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของ
ลูกจ้างตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

(2) เป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
ของ

กองทุนเงินทดแทนและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกรรมการกองทุนเงินทดแทน กรรมการแพทย์ และ
อนุกรรมการที่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นใน
การปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

(3) การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดหาผลประโยชน์ของ
กองทุนให้

เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม

(4) ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้สำนักงานประกันสังคมเสนอ
งบดุลและ

รายงานการรับจ่ายเงินกองทุนในปีที่ผ่านมาต่อสำนักงานการตรวจแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรอง และ
เสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งงบดุลและรายงานการรับจ่ายดังกล่าว ให้
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเสนอต่อรัฐมนตรี และให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ
และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

27.11 คณะกรรมการในการบริหารกองทุนเงินทดแทน

การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการ 2 คณะ ซึ่งมีองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ ดังนี้

27.11.1 คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วยเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นประธานกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในทางการแพทย์ศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การคลัง ประกันสังคมหรือประกันภัย จำนวนไม่เกิน 6 คน กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งเป็นกรรมการ และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 32 ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและการจ่ายเงินทดแทน

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

(3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(4) พิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์ของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

(5) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่สำนักงานประกันสังคม ในการดำเนินตามพระราชบัญญัติ

(6) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มอบหมาย

(7) สั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือส่งเอกสารสิ่งของและข้อมูลที่จำเป็นมาพิจารณา

ได้

(8) ปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

กรรมการกองทุนเงินทดแทนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ 2 ปี

- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) รัฐมนตรีให้ออกจากตำแหน่ง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (7) ถูกลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งแล้ว อาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอีกได้ แต่จะแต่งตั้งให้เป็นกรรมการติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

ในกรณีกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการที่รัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่แทน

การประชุมของคณะกรรมการกองทุนทดแทน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) ต้องมีกรรมการร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็น

องค์ประชุม

(2) ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานคณะกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

(3) มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียง 1 เสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีก 1 เสียงเป็นเสียงชี้ขาด

(4) ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้ากรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียเป็นการส่วนตัว ในเรื่องที่พิจารณา กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

27.11.2 คณะกรรมการการแพทย์ ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการอื่น

มีจำนวนรวมกันไม่เกิน 15 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง การแต่งตั้งให้แต่งตั้งจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ และให้แต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการการแพทย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเกี่ยวกับการดำเนินการ

ในการให้บริการทางการแพทย์

(2) ให้คำปรึกษาแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

และสำนักงานประกันสังคม

(3) ให้ความเห็นต่อสำนักงานประกันสังคมในการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการ

กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างต้องจ่าย และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการกำหนดชนิดของโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน การกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาที่ต้องจ่ายสำหรับกรณีที่ถูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย การกำหนดประเภทของการทุพพลภาพและระยะเวลาที่ต้องจ่ายกรณีถูกจ้างทุพพลภาพ

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่

มอบหมาย

(5) มีอำนาจสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่

มอบหมาย

(6) ปฏิบัติตามที่กฎหมายเงินทดแทนกำหนดหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมอบหมาย

กรรมการกองทุนเงินทดแทนมอบหมาย

ในการประชุมของคณะกรรมการการแพทย์ ต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่า 5 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม

27.12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

เมื่อนายจ้างได้ยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและแบบรายการแสดงรายชื่อ

ลูกจ้างและจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างได้ยื่นแบบลงทะเบียนแล้ว ขึ้นตอนจากนั้นเป็นเรื่องของการใช้สิทธิ และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

27.12.1 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตรายหรือหายนั้น

27.12.2 เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียชีวิต ให้นายจ้างหรือทายาท หรือผู้มีสิทธิ ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำอยู่หรือที่นายจ้างทำอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียชีวิตแล้วแต่กรณี

27.12.3 เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียชีวิต หรือมีการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน หรือความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียชีวิต ให้นักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท หรือผู้จัดการศพ แล้วแต่กรณีโดยไม่ชักช้า

27.12.4 ถ้าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิหรือทายาทมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้นักงานเจ้าหน้าที่กำหนดจำนวนเงินทดแทนและระยะเวลาที่ต้องจ่ายเงินทดแทนไว้ด้วย และสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง และให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นที่นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงกัน หรือที่สำนักงานประกันสังคม

27.12.5 ถ้าปรากฏภายหลังว่า ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป อันเป็นเหตุให้คำสั่งที่เกี่ยวกับเงินทดแทนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนใหม่ได้ และคำสั่งใหม่นี้ให้มีผลเฉพาะการจ่ายเงินทดแทนในคราวต่อไป ซึ่งจะไม่มีผลต่อการจ่ายเงินทดแทนในช่วงก่อนหน้านั้นแต่อย่างใด

27.12.6 ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

27.12.7 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิ

ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ฟ้องคดีและแก้ต่างคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนให้กับลูกจ้าง หรือบิดา มารดา หรือบุตร ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

27.13 การอุทธรณ์

27.13.1 ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของพนักงาน เจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้แล้วไม่พอใจคำสั่งหรือคำวินิจฉัยหรือการประเมินเงินสมทบนั้น ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งคำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ทั้งนี้ คำสั่งที่เป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน และยื่นอุทธรณ์ไม่ได้ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

27.13.2 ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ก็มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดดังกล่าวนี้ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด

27.13.3 ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจะนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้นั้นต้องนำเงินตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการไปวางไว้ต่อศาลโดยครบถ้วน จึงจะฟ้องคดีได้

27.13.4 ในกรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือการนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน จะไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือของคณะกรรมการแล้วแต่กรณี

บทที่ 3

เปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น และไทย

1. ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย

1.1 ประเทศมาเลเซีย

กฎหมายเงินทดแทนในประเทศมาเลเซียบังคับใช้ในอุตสาหกรรมทุกชนิด ยกเว้น อุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน โดยกฎหมายเงินทดแทนดังกล่าวมีลักษณะและหลักการคล้ายกับกฎหมายประกันสังคม กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเงินประกันแก่องค์กรซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลที่เรียกว่า Social Security Organization หรือ SOCSO

ประเทศมาเลเซียมีกฎหมายประกันสังคมตั้งแต่ ค.ศ. 1969 (พ.ศ. 2512) โดยจัดตั้งองค์กรดำเนินการเรียกว่า “SOCSO” ซึ่งย่อมาจาก Social Security Organization และกฎหมายได้เริ่มบังคับใช้โดยทั่วไป ในปี ค.ศ. 1971 (พ.ศ. 2514)

SOCSO บริหารโครงการ 2 โครงการ คือ

(1) โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Scheme) ครอบคลุมการเกิดอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน (Occupational Diseases)

(2) โครงการบำนาญทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme) ครอบคลุมกรณีทุพพลภาพและการเสียชีวิตของผู้ประกันตน ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานหรือไม่ก็ตาม

โครงการเงินทดแทนของมาเลเซียเริ่มมีเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2495 โดยมีการออกกฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act) บังคับใช้ครั้งแรก ต่อมาจึงมีกฎหมายประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง (Employees Social Security Act) ออกมาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2512 และโครงการเงินทดแทนของมาเลเซียจึงค่อย ๆ ถูกปรับปรุงให้อยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้บังคับใช้ครอบคลุมทั่วประเทศกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ปัจจุบันกฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act) จึงยังคงใช้บังคับเฉพาะกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปเช่นกัน

หลักการสำคัญของโครงการเงินทดแทนของมาเลเซียคือ เพื่อประกันการจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานและผู้อยู่ในอุปการะ โดยนายจ้างมีภาระในเรื่องการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพในกรณีที่คนงานประสบอันตรายทั้งเนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องซื้อประกันภัยตามกฎหมายการประกัน (Insurance Act) พ.ศ. 2506 เพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน นายจ้างที่ไม่ซื้อประกันให้ลูกจ้างมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิตหรือประมาณ 13,000 บาท หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

หน่วยงานบริหารตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน

(1) ขอบข่ายความคุ้มครองสำหรับนายจ้าง

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ต้องเข้าโครงการตามกฎหมายประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง โดยต้องขึ้นทะเบียนกับองค์การประกันสังคม (Social Security Organization หรือ SOCSO) คำว่า “สถานประกอบการ” มีความหมายกว้างมาก โดยรวมถึงวัดหรือโบสถ์ ทางศาสนา โรงเรียน และอื่น ๆ

เมื่อนายจ้างขึ้นทะเบียนกับ SOCSO แล้ว ลูกจ้างจะได้รับเลขประจำตัว และแม้ว่าจำนวนคนงานของสถานประกอบการนั้นจะลดเหลือน้อยกว่า 5 คน ก็ยังคงต้องอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของกฎหมายต่อไป

(2) ขอบข่ายความคุ้มครองสำหรับลูกจ้าง

ลูกจ้างทุกคนที่มีรายได้ไม่เกิน 1,000 ริงกิตต่อเดือนจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และจะคงได้รับความคุ้มครองต่อไปแม้ว่ารายได้จะเกิน 1,000 ริงกิตต่อเดือนในภายหลัง ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการประกันสังคมที่ว่า “เมื่อเข้าแล้ว ต้องเข้าตลอดไป” (Once in, always in)

ส่วนโครงการบำนาญทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme) ลูกจ้างจะเข้าโครงการได้ต้องอายุต่ำกว่า 50 ปีเท่านั้น และทุกคนจะได้รับความคุ้มครองกรณีทุพพลภาพจนถึงอายุ 55 ปี

(3) ผู้ได้รับการยกเว้น

คนงานบางประเภทจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้าโครงการตามกฎหมาย เช่น คนงานที่มีการจ้างงานเป็นการชั่วคราว และผู้ที่ได้ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์นอกเหนือจากการประกอบกิจการของนายจ้าง เป็นต้น

1.2 ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายเงินทดแทนของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นกฎหมายด้านสังคมที่ออกมาบังคับใช้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงานที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน และเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของผู้อยู่ในอุปการะ ด้วยการจ่ายค่าทดแทนตามสมควร

ปรัชญาพื้นฐานของกฎหมายฉบับนี้คือ การต้องจ่ายค่าทดแทนแก่คนงานหรือลูกจ้าง สำหรับการประสบอันตราย หรือความเสียหายที่มีได้มีสาเหตุมาจากการประมาทเลินเล่อ หรือความผิดของคนงานหรือลูกจ้างเอง

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และภาคเกษตรกรรม รวมทั้งองค์กรศาสนา องค์กรการกุศล และสถาบันการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยกเว้น

1. ลูกจ้างตามฤดูกาลที่การจ้างงานมิได้มีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบอาชีพหรือธุรกิจของนายจ้าง
2. คนใช้ในบ้าน
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการเลือกตั้ง โดยคะแนนเสียงข้างมาก (Popular vote)
4. สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 10,000 เปโซ และเป็นกิจการที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกจ้าง
5. สถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างประจำต่ำกว่า 5 คน

1.3 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นได้ครอบคลุมทุกกิจการที่มีการจ้างคนงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ยกเว้นกิจการที่ดำเนินการโดยรัฐ และผู้ที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายประกันทางทะเล (Marines' Insurance Law) สถานประกอบการที่มีคนงานต่ำกว่า 5 คน แรงงานภาคเกษตร ป่าไม้ การผลิตภัณฑ์จากสัตว์และจากทะเล ให้เข้าโครงการได้ตามความสมัครใจ ทุกกิจการที่เข้าโครงการได้ครบ 10 วัน นายจ้างจะต้องทำรายงานถึงสำนักงานตรวจสอบมาตรฐาน (Standards Inspection Office) ถ้าหากไม่รายงานและไม่ได้จ่ายเบี้ยประกัน หากเกิดอันตรายแก่คนงานก็ยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่นายจ้างรายนั้นจะถูกปรับเบี้ยประกันเพิ่มจากอัตราปกติสูงถึงไม่เกินสองปี หรือเพิ่มอีกร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทั้งหมด

เจ้าของกิจการขนาดเล็ก การขนส่งโดยรถ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง คนใช้ในบ้าน คนงานที่ถูกส่งไปทำงานในต่างแดน สามารถเข้าโครงการพิเศษเพื่อประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน แต่บุคคลเหล่านี้จะไม่ได้รับความคุ้มครองกรณีเกิดเหตุระหว่างการเดินทางไปกลับ

1.4 ประเทศไทย

เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมได้ขยายการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 ให้ไว้ ณ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2545 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 ขึ้นไปในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ เว้นแต่

- (1) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- (3) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่ การค้าแผงลอย

2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

2.1 ประเทศมาเลเซีย

- (1) กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

SOCSCO จะแต่งตั้งสถานพยาบาลในแต่ละพื้นที่เพื่อให้บริการทางการแพทย์แก่คนงานผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย ค่ารักษาพยาบาลที่สถานพยาบาลเรียกเก็บ SOCSCO จะเป็นผู้รับผิดชอบ ถ้าหากมีอาการสาหัสและต้องเข้ารับการรักษาระยะคนไข้อยู่ใน ให้เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ โดยได้สิทธิพักห้องชั้นสอง และกรณีที่ต้องใช้แพทย์เฉพาะทางรักษา SOCSCO ก็รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเช่นกัน

(2) กรณีพิการชั่วคราว

ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการชั่วคราว จ่ายแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและได้รับการรับรองจากแพทย์ว่าไม่เหมาะที่จะทำงานได้เป็นเวลาตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป โดยนับรวมวันที่เกิดเหตุด้วย สำนักงานของ SOCSO จะจ่ายเป็นเงินสดตลอดเวลาที่หยุดงานเพื่อรักษาตัวในอัตราร้อยละ 80 ของค่าจ้างต่อวัน ต่ำสุดไม่น้อยกว่าวันละ 8 ริงกิต แต่ถ้าหากไม่เหมาะที่จะทำงานน้อยกว่า 4 วันจะไม่มีสิทธิรับเงินทดแทนเป็นเงินสดจะได้รับเพียงค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น

(3) ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการถาวร

ถ้าหากการประสบอันตรายเป็นเหตุให้เกิดความพิการอย่างถาวร ผู้พิการจะได้รับเงินทดแทนกรณีพิการถาวร ถ้าหากความพิการชั่วคราวสิ้นสุดลง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างสามารถยื่นขอรับเงินทดแทนกรณีพิการถาวรได้ SOCSO จะส่งเรื่องให้คณะกรรมการการแพทย์ (Medical Board) เป็นผู้พิจารณาตรวจร่างกาย วินิจฉัยและชี้ขาด ซึ่งผลการวินิจฉัยอาจทำให้ลูกจ้างได้รับหรือไม่ได้รับเงินทดแทนกรณีพิการถาวรก็ได้ กล่าวคือ อัตราเงินทดแทนอยู่ระหว่างร้อยละ 1 – 100 ของค่าจ้าง คณะกรรมการแพทย์มักเป็นแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐรวมจำนวนอย่างน้อย 2 คน ถ้าหากลูกจ้างไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแพทย์ สามารถยื่นเรื่องอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์ (Appellate Medical Board) พิจารณาทบทวนได้

อัตราประโยชน์ทดแทนกรณีพิการถาวรโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 90 ของค่าจ้าง หรือขั้นต่ำสุดไม่น้อยกว่าวันละ 8 ริงกิตสำหรับความพิการโดยสิ้นเชิง ส่วนความพิการไม่เกินร้อยละ 20 ของความสามารถในการทำงานหารายได้ จะจ่ายเป็นเงินก้อน ความพิการร้อยละ 21 ขึ้นไปจะจ่ายเป็นบำนาญ การแก้ไขกฎหมายใน พ.ศ. 2530 เปิดโอกาสให้ลูกจ้างขอรับเงินก้อนแรกเป็นเงิน 1 ใน 5 ของเงินทดแทน ที่เหลือจะแบ่งจ่ายเป็นรายงวดหรือบำนาญรายเดือน

ลูกจ้างที่ประสบอันตรายสาหัสและพิการถาวรจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงรายเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแลประจำ (Constant Attendance Allowance) ทั้งนี้ คณะกรรมการแพทย์จะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดพร้อม ๆ กับการชี้ขาดความพิการ

(4) กรณีได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจัดหาอวัยวะเทียม

การฟื้นฟูสมรรถภาพ ได้แก่ การฟื้นฟูทางการแพทย์และการฟื้นฟูอาชีพ และจัดหาอวัยวะเทียม เป็นบริการที่กำหนดตามกฎหมาย

(5) กรณีตาย

ค่าทำศพจำนวน 1,000 ริงกีตจะจ่ายแก่ครอบครัวของผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีพิการถาวรที่ถึงแก่ความตายขณะที่ยังมีสิทธิรับบำนาญ รวมทั้งผู้ที่จ่ายเงินสมทบครบถ้วนตามเงื่อนไขที่ถึงแก่ความตายก่อนอายุครบ 55 ปี

(6) เงินตกทอดแก่ทายาท

เงินตกทอดแก่ทายาทเริ่มมีการจ่ายเมื่อ พ.ศ. 2533 ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไข หากเสียชีวิตก่อนอายุ 55 ปีด้วยสาเหตุใดก็ตาม ทายาทผู้มีชีวิตรอดจะได้รับประโยชน์ทดแทนประเภทนี้

2.2 ประเทศฟิลิปปินส์

ตามประกาศประธานาธิบดี ฉบับที่ 626 (แก้ไข) กำหนดให้โครงการกองทุนเงินทดแทน ต้องจัดหาประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานทั้งในรูปแบบตัวเงิน และรูปของการบริการ ประกอบด้วย

- 1) การบริการทางการแพทย์และวัสดุอุปกรณ์
- 2) การฟื้นฟูสมรรถภาพ
- 3) ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการโดยสิ้นเชิงชั่วคราว
- 4) ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการโดยสิ้นเชิงอย่างถาวร
- 5) ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการบางส่วนอย่างถาวร
- 6) ประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่กรรม
- 7) ค่าจัดการศพ (feneral benefit)

กรณีพิการ (Disability) มีความหมาย 3 นัย คือ

(1) ความพิการโดยสิ้นเชิง (total disability) ถือว่าเป็นการพิการชั่วคราว เมื่อความพิการนั้นทำให้ไม่สามารถทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 120 วัน

(2) ความพิการนั้นถือเป็นความพิการโดยสิ้นเชิงและถาวร (Total and permanent disability)

(3) เมื่อความพิการนั้นทำให้ต้องหยุดงานเกิน 120 วัน

(4) ความพิการบางส่วนอย่างถาวร (partial and permanent disability) หมายถึง การสูญเสียความสามารถในการทำงานของอวัยวะบางส่วน

เงินทดแทนกรณีพิการถาวรโดยสิ้นเชิง จะได้รับเงินค่าทดแทนร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่นำไปคำนวณเงินสมทบ (average daily salary credit) โดยมีเงื่อนไขการจ่าย ดังนี้

เงินทดแทนที่ได้รับต้องไม่น้อยกว่าวันละ 10 เปโซ ไม่เกินวันละ 90 เปโซ และจ่ายให้นานไม่เกิน 120 วัน ถ้าหากความพิการนั้นจำเป็นต้องได้รับการรักษาต่อไป ให้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนต่อไป ไม่เกิน 240 วัน นับจากวันที่เริ่มพิการ

ความพิการต่อไปนี้ให้ถือว่าพิการถาวรโดยสิ้นเชิง

- (1) ความพิการชั่วคราวโดยสิ้นเชิง เกินกว่า 120 วัน
- (2) ตาบอดทั้งสองข้าง
- (3) สูญเสียแขนหรือขา 2 ข้าง ตั้งแต่เหนือข้อมือหรือเหนือข้อเท้าขึ้นไป
- (4) แขนหรือขาลีบทั้ง 2 ข้าง
- (5) สมองได้รับอันตราย รักษาไม่หาย ไม่เป็นปกติ
- (6) คณะกรรมการวินิจฉัยตัดสินว่าพิการถาวร

ระยะเวลาการเกิดสิทธิ (Period of Entitlement)

- (1) รายได้เต็มต่อเดือน จะจ่ายให้ทุกเดือนที่พิการ
- (2) ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุนเงินทดแทน จะสิ้นสุดลง หากผู้นั้นได้รับการพิจารณาให้ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกฎหมายฉบับอื่น
- (3) หากไม่มีกำหนดไว้ในกฎหมายอื่นใด ผู้พิการจะได้รับค่าประกันการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเวลา 5 ปี และจะสิ้นสุดการจ่ายด้วยเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- ก. ขาดการแสดงตัวเพื่อการตรวจร่างกายตามที่กฎหมายเรียก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ข. ขาดการส่งรายงานทุกรอบ 3 เดือน
- ค. หายขาดจากการพิการถาวร
- ง. มีงานทำและมีรายได้

เงินทดแทนกรณีพิการถาวรบางส่วน

ระยะเวลาการเกิดสิทธิ

- (1) เงินทดแทนกรณีพิการถาวรบางส่วน จะจ่ายให้ตั้งแต่เดือนแรกที่พิการ แต่ไม่เกินระยะเวลาตามความพิการ ดังนี้
- (2) การสูญเสียข้อมือ ให้ถือว่าสูญเสียแขน 1 ข้าง การสูญเสียถึงข้อศอก ให้ถือว่าสูญเสียแขน 1 ข้าง การสูญเสียถึงข้อเท้า ให้ถือว่าสูญเสียเท้า การสูญเสียเข่า ให้ถือว่าสูญเสียขา

การสูญเสียข้อเกิน 1 ข้อ ให้ถือว่าสูญเสียนิ้วมือหรือนิ้วเท้า 1 นิ้ว การสูญเสียข้อนิ้วมือหรือข้อนิ้วเท้า ข้อแรกให้ถือว่าสูญเสียครั้งหนึ่งของนิ้ว ความพิการอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ให้ขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่แพทย์ของโครงการ

เงินทดแทนกรณีตาย

กฎหมายว่าด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเป็นโรคจากการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดไว้ว่า ถ้าหากคนงานที่พิการถาวรเนื่องจากการทำงานได้ถึงแก่กรรมลง ให้คู่สมรสที่มีหลักฐานการแต่งงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นอันดับแรก โดยให้เกิดสิทธิตั้งแต่เดือนแรกที่ถึงแก่กรรม และให้จ่ายประโยชน์ทดแทนนานเท่าที่มีสิทธิ

การจ่ายประโยชน์ทดแทนรายเดือนแก่ผู้มีสิทธิอันดับต้น ๆ จะได้รับการรับประกันการจ่ายเป็นเวลา 5 ปี ในอัตราไม่น้อยกว่า 15,000 เปโซต่อเดือน หลังจากนั้นผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนอันดับที่ 2 จะได้รับ 60 เดือนของรายได้ผู้มีสิทธิอันดับแรก และไม่น้อยกว่า 15,000 เปโซเช่นเดียวกัน ถ้ามีบุตรในอุปการะจะได้รับเพิ่มอีก สำหรับบุตรไม่เกิน 5 คน โดยเริ่มจากบุตรที่มีอายุน้อยที่สุดขึ้นไป ถ้าหากผู้ตายถึงแก่กรรมขณะที่ยังมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีพิการถาวรโดย

สิ้นเชิง ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนอันดับแรกจะได้รับ 80% ของบำนาญชราภาพที่รับอยู่เดิม บวกกับบำนาญสำหรับผู้อยู่ในอุปการะอีก 10% สำหรับบุตรทุกคนไม่เกิน 5 คน ควรนับจากผู้มีอายุน้อยสุดขึ้นไป

2.3 ประเทศญี่ปุ่น

(1) ค่าทดแทนทางการแพทย์ (Medical Compensation Benefit)

โดยหลักการทั่วไปเป็นการจ่ายเพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล ซึ่งรวมถึงการตรวจวินิจฉัย ค่ายาและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ค่าผ่าตัด ค่าห้อง ค่าพยาบาล และค่ารับ-ส่งคนไข้ บริการ ที่จำเป็นในการช่วยให้ผู้ประสบอันตรายได้เข้ารับการรักษาก่อเป็นส่วนหนึ่งของ “สวัสดิการแรงงาน” (Labour Welfare Services) ทั้งนี้ ยังรวมถึงการพยาบาลเมื่อมีอาการรุนแรงและจำเป็นต้องพักรักษาตัวที่บ้าน (home nursing care) เป็นเวลาหลายเดือน ด้วยกรณีนี้คนไข้จะได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพและหรือบำนาญกรณีเจ็บป่วยอีกด้วย

(2) ค่าทดแทนกรณีพิการชั่วคราว (Temporary Disability Compensation Benefit)

ค่าทดแทนกรณีพิการชั่วคราวจะเริ่มจ่ายในวันที่ 4 ของการหยุดงานเพื่อรับการ

รักษาพยาบาล (การหยุดงานสามวันแรกจะอยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน) เงินทดแทนรายวันนี้จะมีค่าเท่ากับร้อยละ 60 ของจำนวนประโยชน์ทดแทนรายวันขั้นต่ำ (basic daily amount of benefit) ซึ่งเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานตามที่กำหนดในมาตรา 12 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ค่าทดแทนนี้ครอบคลุมการจ่ายในวันหยุดพักผ่อนด้วย

ด้วยเหตุที่ค่าทดแทนชนิดนี้เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการแรงงาน พนักงานจะได้รับส่วนเพิ่มพิเศษสำหรับการหยุดงานชั่วคราว (Special benefit for temporary absence from work) อีกร้อยละ 20 ของประโยชน์ทดแทนรายวันขั้นต่ำ ค่าทดแทนชนิดนี้จะมีการปรับขึ้นลงตามการปรับเงินเดือนของแต่ละสถานประกอบการ

(3) ค่าทดแทนกรณีพิการ (Disability Compensation)

พนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน และยังคงเกิดความพิการขึ้นภายหลังจากหายเจ็บป่วยแล้ว จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามระดับความรุนแรงของความพิการ นอกจากนี้ยังได้รับเงินทดแทนพิเศษกรณีพิการ (disability special benefit) และโบนัสในรูปค่าจ้างสำหรับช่วงที่เกิน 3 เดือนอีกด้วย

เงินทดแทนกรณีพิการที่จ่ายไปบำนาญจะมีการปรับให้สอดคล้องกับระดับเงินค่าจ้างที่เปลี่ยนไปในแต่ละสถานประกอบการ

(4) เงินบำนาญทดแทนแก่ทายาท (Survivors Compensation Pension)

โดยหลักการทั่วไปค่าทดแทนแก่ทายาทจะจ่ายในรูปบำนาญ (Pension) แต่ก็มีส่วนกรณีที่ยกเว้นให้จ่ายเป็นเงินก้อน (Lump sum)

ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญทดแทน ได้แก่ คู่สมรส บุตร (รวมทั้งบุตรที่อยู่ในครรภ์) บิดามารดา ปู่ ย่า ตา ยาย หลานและพี่น้องของพนักงานที่เสียชีวิต โดยแบ่งสัดส่วนตามลำดับ ทั้งนี้ นอกจากภรรยาของพนักงานที่เสียชีวิตจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนโดยอัตโนมัติตามกฎหมายแล้ว ถ้าพนักงานหญิงเป็นผู้เสียชีวิต ผู้เป็นสามี บิดามารดา ปู่ ย่า ตา ยาย ของพนักงานผู้นั้นจะได้รับสิทธิต้องมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และจะได้รับไปจนกว่าอายุจะครบ 60 ปี ส่วนบุตรหลานต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปี พี่น้องต้องอายุไม่เกิน 18 ปีหรือต้องเกิน 55 ปีไปแล้ว หรือบุคคลที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดที่พิการก็มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ประเภทนี้เช่นกันโดยไม่มีเงื่อนไขการกำหนดอายุ

จำนวนเงินบำนาญค่าทดแทนแก่ทายาทจะกำหนดเป็นตาราง โดยขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคลที่เกิดสิทธิ และจำนวนของผู้ที่อยู่อาศัยกับคนงานผู้มีสิทธิรับบำนาญ นอกจากเงินบำนาญทดแทนแก่ทายาทดังกล่าว ยังมีเงินโบนัสเพิ่มเติม หรือเงินที่จ่ายพิเศษในรูปค่าจ้างสำหรับช่วงที่เกินจาก 3 เดือน เรียกเงินนี้ว่า “บำนาญพิเศษ” ซึ่งถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงานอีกอย่างหนึ่ง

(5) ค่าทำศพ (Funeral Expenses)

ค่าทำศพกำหนดโดยกระทรวงแรงงาน โดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการจัดการศพคนงาน

(6) บำนาญทดแทนการบาดเจ็บหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน (Injury and Disease Compensation Pension)

คนงานได้รับบาดเจ็บหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน หากได้รับการรักษานานเกิน 1 ปี 6 เดือน และการประสบอันตรายนั้นสามารถจัดอยู่ในระดับความพิการระดับ 1-3 คนงานผู้นั้นจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญทดแทนการบาดเจ็บหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน โดยไม่มีสิทธิรับเงินค่าทดแทนกรณีพิการชั่วคราว แต่ยังคงมีสิทธิได้รับค่าทดแทนการรักษาพยาบาลต่อไปจนกว่าจะหาย นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษเพิ่มเติมที่เรียกว่า “Injury and disease special pension” เป็นค่าทดแทนค่าจ้างสำหรับช่วงการรักษาตัวที่เกินจาก 3 เดือน อีกส่วนหนึ่งด้วย

(7) ขั้นตอนการขอรับและการจ่ายเงินทดแทน (Insurance Benefit Procedures)

ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจ่ายเงินทดแทนกรณีที่คนงานประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจมาตรฐานแรงงาน หากการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่เป็นที่พอใจของผู้มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน จะต้องยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการประกันค่าทดแทนการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (Workers' Accident Compensation Insurance Referee) เพื่อขอให้มีการพิจารณาทบทวนคำตัดสินตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมาย คณะกรรมการประกันการตรวจสอบแรงงานและคณะกรรมการอุทธรณ์การประกันแรงงาน ซึ่งผลการตัดสินใจของคณะกรรมการสามารถบดบังคำตัดสินของหัวหน้าสำนักงานตรวจมาตรฐานแรงงานได้

(8) การระงับการจ่ายประโยชน์ทดแทน (Benefit Limits)

ถ้าหากการกระทำของคนงานที่เป็นเหตุให้เกิดการบาดเจ็บหรือเป็นโรคนั้น มาจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย รัฐบาลจะไม่จ่ายค่าทดแทนใด ๆ นอกจากนี้ หากคนงานก่ออาชญากรรม หรือปล่อยปละละเลย หรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำในการรักษาพยาบาล เป็นเหตุให้การรักษาไม่หายหรือทำให้มีอาการทรุดลง รัฐบาลมีอำนาจในการสั่งระงับการจ่ายประโยชน์ทดแทนทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

(9) การประกันเหตุที่เกิดขึ้นขณะเดินทางไปหรือกลับจากการทำงาน

นิยามของคำว่า “การเจ็บป่วยขณะเดินทางไปหรือกลับจากการทำงาน”

“การเจ็บป่วยขณะเดินทางไปหรือกลับจากการทำงาน หรือ Commuting injuries หมายถึงการเจ็บป่วยของพนักงาน การเป็นโรค การพิการทางร่างกาย หรือการเสียชีวิต ซึ่งเป็นผลมาจากการเดินทาง

นิยามของคำว่า “การเดินทาง” (Commuting) หมายถึง การเดินทางไป-กลับของลูกจ้าง ระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน ด้วยวิธีการและเส้นทางที่สมเหตุผล เพื่อวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ทั้งนี้ ไม่นับรวมการเดินทางที่เป็นลักษณะเฉพาะของการปฏิบัติงานอยู่แล้ว

ถ้าหากพนักงานเดินทางออกนอกเส้นทางปกติที่ใช้เดินทางไป-กลับจากการทำงาน หรือเป็นการเดินทางที่ขาดความต่อเนื่อง หรือเดินทางในเวลาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน ดังที่กล่าวข้างต้น แต่ถ้าหากการเดินทางออกนอกเส้นทางปกติหรือการเดินทางที่มีการขาดช่วง ต่อเนื่อง โดยมีเหตุผลเพื่อการแวะซื้อสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น หรือแวะเพื่อรับการศึกษาฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น หรือแวะลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง หรือแวะรับการตรวจร่างกาย หรือรักษาพยาบาล เหล่านี้ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนอันตราย เนื่องจากการเดินทางได้

นิยามของคำว่า “ผลอันเนื่องมาจากการเดินทาง” (Resulting from Commuting) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นระหว่าง หรือสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการเดินทางไป-กลับจากการทำงาน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดและพบได้บ่อย ๆ คือ การประสบอุบัติเหตุทางด้านการจราจร หรือการถูกวัตถุตกใส่ในขณะเดินทาง

นิยามของคำว่า “การเดินทางด้วยวิธีการและเส้นทางที่สมเหตุผล” (Reasonable route and means) หมายถึง การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับที่ทำงานด้วยวิธีการและเส้นทางที่เคยใช้เป็นปกติและเป็นประจำของพนักงานผู้นั้น รวมทั้งเส้นทางและวิธีการอื่นที่อาจใช้แทนเส้นทางปกติโดยมีเหตุผลสมควร

นิยามของคำว่า “ที่พัก” (Residence) หมายถึง สถานที่อยู่อาศัยปกติประจำของพนักงาน ในระหว่างที่ทำงานกับสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ในกรณีที่พนักงานได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่และพำนักในต่างถิ่น เมื่อถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ได้เดินทางกลับไปเยี่ยมบ้าน ก็ให้ถือว่าบ้านเดิมเป็น “ที่พัก” ได้ด้วย

นิยามของคำว่า “ที่ทำงาน” หมายถึง สถานที่ที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่และสิ้นสุดหน้าที่ ทั้งนี้ หมายความรวมถึง สถานที่ที่พนักงานไปทำงานนอกสถานที่ด้วย เช่น การเดินทางเพื่อนำสินค้าไปส่งยังอีกสถานที่หนึ่ง ก็ให้ถือว่าสถานที่ที่นำสินค้าไปส่งนั้นเป็นสถานที่ทำงานด้วย

(10) ประเภทของเงินทดแทนการประสบอันตรายระหว่างการเดินทาง

เงินทดแทนการประสบอันตรายระหว่างการเดินทางมี 6 ประเภท คือ

- ก. ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์
- ข. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพชั่วคราว
- ค. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- ง. ประโยชน์ทดแทนสำหรับทายาท
- จ. ค่าทำศพ
- ฉ. บำนาญการเจ็บป่วยและการเป็นโรค

รายละเอียดและจำนวนประโยชน์ทดแทนเหมือนกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แต่กรณีเงินทดแทนทางการแพทย์นั้น ค่าใช้จ่าย 200 เยนแรกพนักงานต้องรับผิดชอบ ประเภท ข. ค. ง. และ จ. ส่วนมากจ่ายเป็นลักษณะของสวัสดิการแรงงาน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทน ให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้นๆตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือกรณีทุพพลภาพ ต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ทายาท หรือผู้จัดการศพต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันแล้วไม่เกิน 8 ปี

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิหรือทายาท หรือผู้จัดการศพจะมาขอเป็นผู้จัดการศพ ในกรณีนายจ้างจะใช้ค่าทำศพเกิน 1 ใน 3 ของค่าทำศพไม่ได้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบ 72 ชั่วโมง แล้วยังไม่มีทายาทหรือผู้จัดการศพมาขอเป็นผู้จัดการศพให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

3.1 ประเภทมาเลเชีย

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมาย ได้แก่ ตัวลูกจ้าง และผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างในกรณีเสียชีวิต ได้แก่

- (1) คู่สมรส และบุตรตามกฎหมายที่ยังไม่สมรส
- (2) บุตรบุญธรรม ที่มีอายุครบ 16 ปีบริบูรณ์
- (3) บิดามารดา
- (4) ญาติ

3.2 ประเทศฟิลิปปินส์

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนได้แก่ลูกจ้าง ผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างนั้นเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ คู่สมรสตามกฎหมายที่ยังมิได้หย่าร้างกัน และบุตรที่อยู่ในความอุปการะ ถ้าไม่มีคู่สมรสหรือบุตร บิดามารดาที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ผู้อยู่ในอุปการะ หมายถึง บุตรถูกต้องตามกฎหมาย หรือบุตรบุญธรรมซึ่งยังไม่สมรส หรือมีอายุไม่เกิน 21 ปี ¹

3.3 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นซึ่งยึดหลักสากลนี้เช่นกัน กล่าวคือ ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน หมายถึง ลูกจ้างที่ได้ถูกจ้างงานในกิจการประเภทต่างๆ ยกเว้นงานบางประเภทเช่น ราชการ แต่ญี่ปุ่นยังได้กำหนดบทบัญญัติพิเศษไว้อีกหลายประการ ซึ่งได้บัญญัติเอาไว้ชัดเจนพอสมควรที่จะตัดปัญหาข้อโต้แย้งบางประเภทไปได้ เป็นต้นว่าในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ญี่ปุ่นกำหนดว่าบุคคลที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะต้องเป็นคู่สมรสของลูกจ้าง ซึ่งหมายความว่าบุคคลที่อยู่ในฐานะที่ได้สมรสกันอย่างแท้จริง แม้จะมีได้จดทะเบียนสมรสกันก็ตามกฎหมายก็ตาม และในกรณีที่ไม่มีคู่สมรส บุคคลที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนก็คือลูกของลูกจ้าง บิดามารดา หลานและป้าตายาย ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะหรือการหาเลี้ยงจากรายได้ของคนงานในขณะที่เขาตาย หรือที่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันในขณะที่เขาตาย และยังสามารถขยายรายละเอียดเพิ่มเติมความหมายของคำว่าบิดามารดาไว้โดยชัดเจนว่าหมายถึงบิดามารดาบุตรบุญธรรมด้วย แต่บิดามารดาที่แท้จริงย่อมมีสิทธิก่อนบิดามารดาบุญธรรม ในกรณีที่บุตรของลูกจ้างยังอยู่ในครรภ์มารดาในขณะที่ลูกจ้างตาย และต่อมาได้เกิดขึ้นจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเพื่อเลี้ยงชีพต่อไปในอนาคต ในกรณีที่ไม่มีบุคคลดังกล่าวมาแล้ว ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนในลำดับถัดมาได้กำหนดให้ พี่ชาย น้องชาย พี่สาว น้องสาว ซึ่งได้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างในขณะที่เขาตายหรืออยู่ด้วยกันในขณะที่เขาตายเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน ถ้าเป็นกรณีร้ายแรง (อุกฉกรรจ์) ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะได้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ ภรรยา สามิ บิดามารดา ป้าตายาย บิดาบุญธรรม มารดาบุญธรรม บุตรซึ่งรวมทั้งบุตรที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายและที่ไม่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย หลาน บุตรบุญธรรม พี่สาว พี่ชาย ลูกพี่ลูกน้อง (ชาย-หญิง) พี่สาวน้องสาวบุญธรรม น้องชายพี่ชายบุญธรรมของลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บทุกคนหรือ

¹ Institute of labour and Manpower studies. Labour of the Philippines, 1977.

นอกจากนี้กฎหมายเงินทดแทนของญี่ปุ่นยังให้สิทธิแก่คนงานเป็นพิเศษ โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งจากบุคคลผู้มีสิทธิดังกล่าวมาแล้ว ตามความปรารถนาของเขา โดยการยื่นหนังสือต่อนายจ้างของเขาไว้ก่อน สิทธิในค่าทดแทนก็จะให้แก่บุคคลที่คนงานนั้นได้ระบุชื่อเอาไว้

3.4 ประเทศไทย

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา 18(2) หรือ(3) และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นำบุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

- (1) บิดามารดา
- (2) สามีหรือภรรยา
- (3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- (4) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือนร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ

4.1 ประเทศมาเลเซีย

เงินสมทบ การจ่ายเงินสมทบเป็นหน้าที่ของนายจ้าง และนายจ้างต้องหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งเป็นเงินสมทบด้วย

โครงการ EIS (Employment Injury Scheme) ซึ่งเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจ่ายสมทบเพียงฝ่ายเดียวในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง ส่วนโครงการ IPS (Invalidity Pension Scheme) เป็นโครงการจ่ายบำนาญแก่ผู้ทุพพลภาพ

เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินอันเป็นค่าตอบแทนทุกชนิดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยรวมถึงเงินค่าจ้างการทำงานนอกเวลาปกติ ค่าจ้างที่ได้รับในวันหยุด และอื่น ๆ ทั้งนี้ไม่รวมถึง

(1) เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการจ่ายตามกฎหมาย

(2) ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(3) เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีที่เกิดค่าใช้จ่ายขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

(4) เงินบำนาญที่ได้รับเนื่องจากการเกษียณอายุ

(5) เงินโบนัสประจำปี

(6) รายได้อื่นตามที่อาจมีการกำหนดเป็นรายกรณี

ตามกฎหมายประกันสังคมของมาเลเซีย จะต้องส่งเงินสมทบตั้งแต่เดือนแรกที่มีการจ้างงาน การส่งเงินสมทบแยกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) เงินสมทบที่ส่งเพื่อรับประโยชน์ทั้ง 2 โครงการ คือทั้งโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และโครงการบำนาญทุพพลภาพ เงินสมทบจะจ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

(2) เงินสมทบที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายผู้เดียว เพื่อการประกันเฉพาะการเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงาน

4.2 ประเทศฟิลิปปินส์

ตามประกาศประธานาธิบดี ฉบับที่ 626 (Presidential Decree NO. 626) ฉบับแก้ไข ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเป็นโรค เนื่องจากการทำงาน หรือ โครงการกองทุนเงินทดแทน ดังนี้

อัตราเงินสมทบฝ่ายนายจ้าง

ชั้นเงินเดือน	ช่วงค่าจ้างหรือเงินเดือน (เปโซ)	ฐานเงินเดือนสำหรับการ กำหนดเงินสมทบหรือ เครดิตเงินเดือน (เปโซ)	เงินสมทบที่ นายจ้างจ่าย (เปโซ)
I (1)	1 - 49.99	25	0.25
II (2)	50 - 99.99	75	0.75
III (3)	100 - 149.99	125	1.25
IV (4)	150 - 249.99	175	1.75
V (5)	200 - 249.99	225	2.25
VI (6)	250 - 349.99	300	3.00
VII (7)	350 - 499.99	425	4.25
VIII (8)	500 - 699.99	600	6.00
IX (9)	700 - 899.99	800	8.00
X (10)	900 - OVER	1,000 - 3,000	10.00

แหล่งที่มา : Philippines Employees' Compensation Commission. "Employees' Compensation and State Insurance Fund (with Implementing Rules), 1996 Edition, p. 58.

หมายเหตุ 1) เมื่อลูกจ้างถึงแก่กรรมในระหว่างการจ้างงานหรือออกจากงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบรายเดือนสำหรับลูกจ้างจนถึงวันสุดท้ายของเดือนที่ถึงแก่กรรม

2) เมื่อลูกจ้างพิการ นายจ้างจะหยุดจ่ายเงินสมทบสำหรับเดือนที่พิการและไม่ได้รับค่าจ้างนั้น

ความหมายของคำเกี่ยวกับรายได้ในการคำนวณเงินสมทบ

ในกฎข้อ 6 ของประกาศประธานาธิบดี ฉบับที่ 626 (presidential Decree No.626) ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้กำหนดความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับรายได้ ดังนี้

Quarter คือระยะเวลา 3 เดือนตามปีปฏิทิน

Semester คือระยะเวลา 2 quarters นั้นจนถึง quarter ที่เกิดเหตุ

Monthly Salary Credit คือฐานค่าจ้างสำหรับนำไปคำนวณเงินสมทบ หรือเงินเดือนจริง ถ้าหากรายได้มาจากการทำงานหลายแห่ง ให้คำนวณจากรายได้ทั้งหมดจากทุกแหล่ง แต่ต้องไม่เกิน 1,000 เปโซ

4.3 ประเทศญี่ปุ่น

รัฐบาลเป็นผู้มีหน้าที่จัดเก็บเบี้ยประกันหรือเงินสมทบจากนายจ้างตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดเก็บ (law concerning the collection of premiums for workers' insurance) รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดอัตราเงินสมทบ โดยการคูณค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราประกันอันตรายจากการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทกิจการ โดยอยู่ระหว่างร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 14.5 ของค่าจ้าง สำหรับกิจการขนาดเล็ก หรือกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน อัตราเงินสมทบจะค่อนข้างต่ำและขึ้นอยู่กับสถิติการประสบอันตรายในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

4.4 ประเทศไทย

ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ

ให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามวรรคหนึ่งยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างตามแบบที่กำหนด และจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.2 ถึงร้อยละ 1 ของค่าจ้าง

บทที่ 4

วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย

การศึกษานี้วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย ได้ศึกษาเปรียบเทียบหัวข้อต่าง ๆ ใน 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย
2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท
3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน
4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ

1. ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1.1 ขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมาย

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการ การดำเนินงานด้านกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยในระยะเริ่มแรกที่ดำเนินงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งต่อมาใน พ.ศ. 2534 กรมแรงงานได้โอนมาเป็นสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายใต้การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม และมีการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ใน พ.ศ. 2536 ซึ่งขณะนั้น สำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ได้ย้ายสังกัดมาอยู่ภายใต้สังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2536 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2545 จึงขยายการให้ความคุ้มครองครอบคลุมลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคน ซึ่งกฎหมายเงินทดแทนของประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นล้วนมีขอบเขตความคุ้มครองกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

1.2 กิจกรรมที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย ประเทศไทยไม่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีการ ลักษณะอื่นนอกเหนือจากงานดังกล่าวรวมอยู่ด้วย ซึ่งคล้ายคลึงกับของประเทศมาเลเซียที่เป็นการ จ้างงานชั่วคราว ประเทศฟิลิปปินส์ที่เป็นลูกจ้างตามฤดูกาล ต่างจากประเทศญี่ปุ่นที่ให้ความคุ้มครอง ครอบคลุมในถึงแรงงานภาคเกษตร ป่าไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากทะเลและสัตว์ทะเล ดังนั้น ประเทศ ญี่ปุ่นจึงเป็นประเทศเดียวที่ให้ความคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรเกือบครอบคลุมแรงงานทุกประเภท นอกจากนี้ เมื่อประเทศไทยดำเนินการขยายการให้ความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ได้มี ข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างที่ทำงานซึ่งมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย อันหมายถึง คนรับใช้ในบ้าน และ ลูกจ้างซึ่งมีการประกอบการค้าเสรี การค้าแลกเปลี่ยน ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และ ประเทศญี่ปุ่นก็มิได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการดังกล่าวเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงาน ซึ่งมีได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และคนรับใช้ในบ้าน นอกจากนี้ในประเทศฟิลิปปินส์มี ข้อ พิเศษที่แตกต่างไปจากประเทศอื่น ๆ ในเรื่องการไม่ให้ความคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับ เลือกตั้งโดยคะแนนเสียงข้างมาก (popular vote) และสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 10,000 เปโซ ตลอดจนกิจการที่มีได้ก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างก็ไม่อยู่ในขอบเขตการคุ้มครอง เช่นกัน

2. การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

2.1 ระยะเวลาการเกิดสิทธิ ประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีลูกจ้างประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งหากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วัน ลูกจ้างจะ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี ซึ่ง แตกต่างจากประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น เพราะประเทศเหล่านี้จะให้ลูกจ้าง เกิดสิทธิการรับบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อลูกจ้างไม่สามารถทำงาน ติดต่อกันได้เกิน 4 วัน

2.2 อัตราเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย เนื่องจากการ ทำงานให้นายจ้าง กฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยจะให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ให้แก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนในทุกกรณี คือ กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย กรณีสูญเสียชีวิตบางส่วนหรือร่างกาย กรณีทุพพลภาพ และกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ประเทศมาเลเซียมีการกำหนดในเรื่องค่าดูแลประจำในกรณีที่ลูกจ้างพิการถาวร ลูกจ้างที่ประสบอันตรายสาหัสและพิการถาวรจะได้รับค่าเบี่ยงเบนรายเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแลประจำ (constant attendance allowance) โดยคณะกรรมการการแพทย์จะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดพร้อม ๆ กับการชี้ขาดความพิการ

ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกันในกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน หากการกระทำของลูกจ้างที่เป็นเหตุให้เกิดการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้น ปรากฏได้ว่าลูกจ้างเสพยาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ หรือปรากฏว่าลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย แต่ของประเทศญี่ปุ่นจะมีมาตรการที่เข้มงวดกว่าประเทศไทย คือ จะต้องไม่รับผิดชอบลูกจ้างเมื่อการประสบอันตรายนั้นมาจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย รัฐบาลจะไม่จ่ายเงินทดแทนใด ๆ นอกจากนี้ หากลูกจ้างก่ออาชญากรรมหรือปล่อยปละละเลย หรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำในการรักษาพยาบาล เป็นเหตุให้การรักษาไม่หายหรือทำให้อาการทรุดลง รัฐบาลมีอำนาจในการสั่งระงับการจ่ายเงินทดแทนทั้งหมดหรือบางส่วนได้

2.3 การให้ความคุ้มครองขณะอยู่ระหว่างเส้นทางการเดินทางมาทำงาน ประเทศญี่ปุ่นได้มีการบัญญัติถึงการประกันเหตุที่เกิดขึ้นขณะเดินทางไปหรือกลับจากการทำงานเป็นพิเศษด้วย แม้ว่าลูกจ้างมีการเดินทางออกนอกเส้นทางปกติที่ใช้เดินทางไปกลับจากการทำงาน หรือเป็นการเดินทางที่ขาดความต่อเนื่อง หรือเดินทางในเวลาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน แต่มีเหตุผลเพื่อแวะซื้อสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น หรือแวะเพื่อรับการศึกษาศึกษาฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น หรือแวะลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง หรือแวะรับการตรวจร่างกายหรือรักษาพยาบาล ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการประสบอันตรายเนื่องจากการเดินทางได้ และในกรณีที่ลูกจ้างได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่และพำนักในต่างถิ่น เมื่อถึงวันหยุดสัปดาห์ได้เดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านก็ถือว่าอยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายด้วย รวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างเดินทางเพื่อนำสินค้าไปส่งยังอีกสถานที่หนึ่งก็ให้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งประเทศอื่นยังมีได้พิจารณาให้ความคุ้มครองการเดินทางของลูกจ้างครอบคลุมทั่วถึงเช่นเดียวกันกับประเทศญี่ปุ่น

3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ประเทศไทยในพระราชบัญญัติเงินทดแทนได้บัญญัติให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีที่เป็นสามี ภรรยา โดยมีได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นสามี หรือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย แตกต่างจากประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นที่ใช้คำว่า “คู่สมรส” ซึ่งไม่จำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องจดทะเบียนสมรส เพียงมีพยานหลักฐานกสนอยู่กินกันฉันท์สามีภรรยาที่ย่อมเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงิน ทดแทนจากลูกจ้างกรณีถึงแก่ความตายได้

ในเรื่องบุตรนั้น ประเทศไทยให้สิทธิบุตรในการเป็นทายาทที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีที่อายุต่ำกว่า 18 ปี หรืออายุ 18 ปีแล้วแต่ยังศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีหรืออายุ 18 ปีแล้วและพิการทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนตาย ซึ่งเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้างเท่านั้น ส่วนประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นได้ให้ความคุ้มครองให้บุตรบุญธรรมเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งประเทศไทยไม่ได้ให้สิทธินี้ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังได้ให้สิทธิแก่บุตรที่อยู่ในครรภ์ด้วย

ส่วนกรณีบิดา มารดานั้น ประเทศไทยและประเทศมาเลเซียมิได้กำหนดไว้ว่าต้องเป็นบิดา มารดาในความอุปการะ แต่ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดไว้ว่าต้องเป็นบิดา มารดาที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่ตายเท่านั้น นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นได้มีการให้สิทธิแก่บิดา มารดาบุญธรรม รวมทั้งพี่น้องและพี่น้องบุญธรรม ซึ่งอยู่ในอุปการะด้วย รวมทั้งยังให้สิทธิแก่บุคคลที่ลูกจ้างได้ระบุชื่อผู้รับสิทธิไว้ โดยการยื่นเป็นหนังสือแสดงความจำนงต่อนายจ้างก่อนตายได้อีก

4. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ

ประเทศไทย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียวตามกฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในอัตราร้อยละ 0.2 ถึงร้อยละ 1 ของค่าจ้าง โดยกำหนดตามรหัสของประเภทกิจการ ซึ่งเหมือนกับประเทศฟิลิปปินส์ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียวเช่นกัน แตกต่างจากประเทศมาเลเซียที่มีรูปแบบการให้ ความคุ้มครองแบ่งออกเป็น 2 โครงการ คือ โครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Employment Injury Scheme) หรือ EIS กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียวในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง ส่วนโครงการบำนาญทุพพลภาพ (Invalidity Pension Scheme) หรือ IPS กำหนดให้นายจ้าง และลูกจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กันในอัตราร้อยละ 1.0 ของค่าจ้าง ส่วนประเทศญี่ปุ่นกฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว อยู่ในระหว่างอัตราร้อยละ 5 ถึงร้อยละ

DRU

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

เมื่อพิจารณาบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม และอนุสัญญาฉบับที่ 121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทน การกำหนดรายชื่อโรคที่เกิดจากการทำงาน และการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน ถือเป็นข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานสำหรับประเทศสมาชิกทั่วโลกเพื่อให้ทุกคนตระหนักในภาระของนายจ้างภายใต้กฎหมายเงินทดแทนที่จะต้องดูแลลูกจ้างของตนในกรณีที่ได้รับอันตรายจากการทำงานทั้งในเรื่องการรักษาพยาบาล การจ่ายค่าทดแทนกรณีสูญเสียความสามารถในการทำงาน การให้ความคุ้มครองกรณีถึงแก่ความตาย การกำหนดแนวทางในการร่างกฎหมายเงินทดแทน การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานที่ประสบอันตรายถึงแก่ความพิการ และการป้องกันอันตรายโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน เหล่านี้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารโครงการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเพื่อให้ความคุ้มครองอย่างเพียงพอแก่คนงาน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยรวม

นอกจากหลักการและแนวคิดที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดดังที่กล่าวแล้วข้างต้น ยังมีแนวคิดของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (ISSA) ที่ได้กำหนดไว้ว่าการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการให้ความคุ้มครองแก่คนงานในระบบประกันสังคม นอกเหนือจากการเจ็บป่วยทั่วไป การคลอดบุตร การว่างงาน กรณีทุพพลภาพ บำนาญชราภาพ กรณีตาย และการสงเคราะห์ครอบครัวและบุตร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น ให้ความสนใจการประกันการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเป็นอันดับแรก ๆ เพราะมีผลกระทบทั้งโดยตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ข้อพิพาทแรงงานหรือความปรองดองระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลสะท้อนมาจากการประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง และการเรียกร้องค่าทดแทนจากนายจ้าง โครงการกองทุนเงินทดแทนในกลุ่มอาเซียนก็มิได้อยู่เหนือกฎเกณฑ์ ดังกล่าวนี้นี้ ทุกประเทศจึงได้ออกกฎหมายเงินทดแทน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดให้ลูกจ้างได้รับความ

อย่างไรก็ตาม แนวคิดในการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน มีอยู่ 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ แนวคิดแรก กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบการจ่ายค่าทดแทนโดยตรงแก่ลูกจ้างของตน เมื่อเกิดอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน แนวคิดที่สอง คือ รัฐเข้าไปช่วยเหลือดูแลในการดำเนินโครงการ และแนวคิดที่สาม คือ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น อาจกำหนดให้นายจ้างซื้อประกันกับบริษัทประกันภัยเอกชน ซึ่งในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้ออกกฎหมายให้นายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง ที่เรียกว่ากองทุนเงินทดแทนเพื่อสำรองเงินไว้เป็นค่าใช้จ่ายเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ทั้งนี้ รัฐบาลหรือหน่วยงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานเป็นส่วนใหญ่

สำหรับประเทศไทย สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นหน่วยงานภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยมีประวัติความเป็นมาและพัฒนาการในระยะเวลาไม่มากนัก เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ใน พ.ศ. 2515 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ประเทศไทยได้ดำเนินการมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้อย่างเพียงพอในระดับหนึ่ง ครอบคลุมสิทธิประโยชน์อย่างกว้างขวางที่สุดประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย และสอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 121 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นการให้ความคุ้มครองมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนในเอเชียจะเห็นได้ว่าทุกประเทศในกลุ่มเอเชียมีพัฒนาการด้านกฎหมายมาประมาณกว่า 30 ปี มีการให้ความคุ้มครองที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันอยู่บ้างก็ด้วยเรื่องอัตราเงินสมทบและการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นไปตามโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของแต่ละประเทศ การแบ่งชนิดของโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงานก็จะเป็นไปตามภาคของอุตสาหกรรมหรือกิจการ ความคุ้มครองของประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่จึงมีความใกล้เคียงกัน

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงแนวคิดและหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และพัฒนาการข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับเงินทดแทนของประเทศไทยกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพิจารณาดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

2.1 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน ประเทศไทยได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 121 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนร้อยละ 60 ของรายได้ เพื่อเป็นการให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด ควรพิจารณาให้จ่ายเงินทดแทนสูงกว่าร้อยละ 60 ของรายได้ที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของ ILO เนื่องจากประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นมีการจ่ายเงินทดแทนสูงกว่าที่กำหนด โดยจ่ายให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานทุกประเภทในอัตราร้อยละ 80 ถึงร้อยละ 90 ของรายได้ ซึ่งหากประเทศไทยพิจารณาเพิ่มอัตราการจ่ายเงินทดแทน อาจต้องมีการพิจารณาเพิ่มอัตราเงินสมทบให้เหมาะสมกับการจ่ายเงินทดแทนที่เพิ่มขึ้นด้วย

2.2 กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนทุพพลภาพหรือพิการไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จำเป็นต้องมีผู้ดูแลประจำในการให้ความช่วยเหลือปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ควรมีการพิจารณาให้ผู้ดูแลประจำ (constant attendance allowance) ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงรายเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในการให้การดูแลลูกจ้าง โดยให้คณะกรรมการการแพทย์เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด พร้อม ๆ กับการชี้ขาดความพิการของลูกจ้าง ดังเช่นที่ประเทศมาเลเซียดำเนินการอยู่

2.3 กรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ของประเทศไทย บัญญัติไว้ในมาตรา 20 (2) ให้ สามี หรือภรรยา เป็นผู้มิตสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างนั้น ก่อให้เกิดปัญหาในการตีความว่าเป็น สามี หรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย (จดทะเบียนสมรส) หรือไม่ เนื่องจากประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นได้ให้คำจำกัดความในเรื่องนี้ว่า “คู่สมรส” เป็นผู้มิตสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้พิจารณาจ่ายเงินทดแทนให้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ดังนั้น การใช้คำว่า “คู่สมรส” จะเป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับลูกจ้างมากกว่าการใช้คำว่า “สามีหรือภรรยา”

2.4 กรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ของประเทศไทย มิได้บัญญัติให้ “บุตรบุญธรรม” เป็นผู้มิตสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น ได้ให้บุตรบุญธรรมเป็นผู้มิตสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวด้วย ดังนั้น ประเทศไทยจึงควรพิจารณาให้บุตรบุญธรรมเป็นผู้มิตสิทธิได้รับเงินทดแทน

2.5 ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้บุคคลที่ลูกจ้างได้ระบุชื่อต่อนายจ้างโดยยื่นเป็นหนังสือ ให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายได้ ซึ่งประเทศไทยมิได้เปิดโอกาสให้ ลูกจ้างสามารถระบุชื่อบุคคลอื่นให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นมากกว่าทายาท

2.6 ควรมีการพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างทำความตกลงร่วมกัน ในการซื้อประกันภัยกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเพิ่มเติมจากบริษัทเอกชน นอกเหนือจากการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนทั่วไป เพื่อสร้างหลักประกันการทำ รายได้ให้ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น หากนายจ้างและลูกจ้างมีความพร้อมทางสถานะการเงินเพียงพอ

2.7 ควรออกกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายในระหว่างการเดินทางมา ทำงานให้แก่นายจ้างด้วย เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นที่มีบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างใน ระหว่างการเดินทางมาทำงานไว้อย่างชัดเจน

DRU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. “เอกสารการสอนชุดวิชาการประกันชีวิต 2.” หน่วยที่ 8-15.

นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538.

สำนักงานประกันสังคม. รายงานการศึกษาดูงาน กองทุนเงินทดแทนและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ณ ประเทศอังกฤษ และฟินแลนด์. 18-27 พฤศจิกายน 2538.

สุดาศิริ วสวงศ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2538.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2535.

อำพล สิงห์โกวินท์. “เอกสารการวิจัยส่วนบุคคลในลักษณะวิชาสังคมจิตวิทยา เรื่อง การประกัน
สังคม”. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 31 ปีการศึกษา 2531-2532.

วิทยานิพนธ์

เน่งน้อย อินทรสุขพร. “การศึกษาบทบาทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการในกลุ่มประเทศ
อาเซียน.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ประทีป คลังทอง. “ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน : การบริหารของกรม
แรงงานในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2510.

เอกสารอื่น ๆ

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. คำแปลและสรุปความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การ
การกรรมระหว่างประเทศ. สมัยประชุมที่ 48-51 (พ.ศ. 2507-2519) อนุสัญญาที่
121 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน มาตรา 3
มาตรา 4.

ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 41 ลงวันที่ 16
มีนาคม 2515.

สำนักงานประกันสังคม. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.

เอกสารโครงการวิจัยร่วมระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กับธนาคารโลกและสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).

เอกสารทำงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).

ภาษาอังกฤษ

Books

Ehrhard Gilbert. **Safety and healthy behaviour through education and training.** ISSA 25th
General Assembly, Nusa Dua, 13-19 November 1995.

Malaysia Employees' Social Security Act, 1969.

Institute of Labour and Manpower Studies. Labour of the Philippines, 1977.

International Labour Organization. **Introduction to Social Security.** ILO : Geneva, 1989.

International Social Security Association. Asia and Pacific News Sheet, Vol. XXVI, No. 3 –
September 1996.

International Social Security Association. "Trends in Social Security." No. 7. Switzerland,
April 1995, 1.

Japan. Labour Standards Law. Chapter VIII Accident Compensation, art. 79
(See Ordinance art. 43 (2) p.93, Published by the Institute of Labour Policy,
Tokyo Japan.

Japan Labour Law. Accident compensation Insurance Law. Art, 16-2 Paragraph 2,
Published by the Institute of Labour Policy, Tokyo Japan, 1968.

Law of Malaysia Act. 265 Employment Act 1955.

Philippines "Employees". Compensation and State Insurance Fund (with Implementing
Rules). "Presidential Decree No. 626 (As amended).", 1996 Edition.

Philippines Employees' Compensation Commission. 'Employees' Compensation and
State Insurance Fund (with Implementing Rules), 1996 Edititon.

Philippines Presidential Decree, 1977.

- Shergold Perter, Mr. "Cost-effective Financing of Social Risks : The Model of Employment Accident and Occupational Disease Insurance Report X and Robles, Jose' Antonio Panizo, Mr. "The Legal and Organizational Framework of Co-ordination of Occupational Risk Prevention and compensation Scheme, Report XI, 25th General Assembly 13-19 November 1995, Swizerland, 1996.
- Social security System (SSS). Social Security Act and Republic Act of the Philippines, 1996.
- Social Security System. "Social Security Law." 1996 Edition.
- PT Jaminan Social Tenaga Kerja (Persero). "The Laws and Regulations of the Republic of Indonesia on the Employees' Social Security, 1992.
- SOCISO. Employment Injury Insurance Scheme and Invalidity Pension Scheme, 1992.
- SOCISO. Registration, Contributions, and Benefits Social Security Organization of Malaysia, 1994.
- The States of the Republic of Singapore. "Workmen's Compensation Act (Chapter 354), Revised Edition, 1985, The Government Printer, Singapore, 1986.
- U.S. Department of Health and Human Service. "Social Security Programs Throughout the World-1995." Research Report II, Social Security Administration, Washington, D.C., 1995.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	ว่าที่ร้อยตรี ทศพล คุรุฑาไชยันต์
วันเดือนปีเกิด	10 เมษายน 2516
ประวัติการศึกษา	<ul style="list-style-type: none">- นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง- ประกาศนียบัตรอบรมว่าความ รุ่นที่ 12 สภานายความ- เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี นิติศาสตรมหาบัณฑิต หมวดกฎหมาย เอกชน และกฎหมายธุรกิจ
ประวัติการทำงาน	<ul style="list-style-type: none">- เจ้าหน้าที่ 1 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาลาดพร้าว- เจ้าหน้าที่ 2 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาบางเขน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือและตรวจแก้ วิทยานิพนธ์จนเสร็จสิ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วิเชียรชม อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข และ อาจารย์ คลใจ ทดแทนคุณ ซึ่งสละเวลาอันมีค่ารับเป็นกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำทั้งเชิงเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ บัญญัติ ศิริปรีชา ที่ให้ข้อมูลด้านต่างประเทศกับผู้เขียน รวมทั้งเพื่อนร่วมสถาบันอีกหลายท่านที่มีอาจกล่าวนามเป็นรายบุคคลซึ่งได้ให้ความรู้และข้อมูลในการจัดทำจนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้

ขอโน้มระลึกถึงคุณพ่อ พันเอกมานะ ผู้ล่วงลับไปแล้ว และคุณแม่กษมาศ ที่เป็นกำลังใจแก่ผู้เขียน โดยตลอด ทำให้ผู้เขียนสามารถสำเร็จการศึกษาในขั้นนี้

ทศพล กรุฑไชยันต์