

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ
เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๖๑ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๖๑ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๙๐ ตอนที่ ๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ฉบับ ๒๐ ๕.ค. ๒๕๐๑ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๗๕ ตอนที่ ๑๑๒ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๐๑.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๖๑ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตรา และวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๙๐ ตอนที่ ๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๔๑ ตอนที่ ๓๐ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑, ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑, ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

อุกฤษ มงคลนาวิน, ดร., กฎหมายแรงงาน, อธิบายตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และ ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ, ๒๕๑๕, (มปท.)

คำรณราชานุภาพ, สมเด็จพระเทพฯ, ปาฐกถา "ลักษณะการปกครองประเทศสยามแต่สมัยโบราณ", โรงเรียนช่างพิมพ์เพชรรัตน์, ๒๕๑๕.

พระราชกฤษฎีกา กำหนดประเภทและขนาดพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับ ลักษณะแห่งพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๕๔๔.

สุชาติริ มีทวพันธ์ " เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน " วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๔.

วารสารแรงงานสัมพันธ์, กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, กรกฎาคม ๒๕๑๕, มิถุนายน ๒๕๑๖.

มหาดไทย กระทรวง, กรมแรงงาน, รายงานการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ปีพ.ศ. ๒๕๑๗, ๒๕๑๘, ๒๕๑๙, และ ๒๕๒๐.

สุพิศรา สุภาพ, ผศ., การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย (คำบรรยาย) บัณฑิตวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.

เมธี กรองแก้ว ดร., ความก้าวหน้า แนวโน้ม และปัญหาการประกันสังคมในประเทศไทย, (ใ
เนี่ยว) โรงพิมพ์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๑.

บทความเกี่ยวกับการประกันสังคม,มหาดไทย กระทรวง, กรมประชาสงเคราะห์, ๒๕๑๕.

ภาษาอังกฤษ

Burns, Eveline M. Social Security and Public Policy. McGraw hill Book,
1956

Friedlander, Walter A. Introduction to Social Welfare. Prentice Hall,
Inc, Englewood Cliffs, New Jersey, 1976

Friedlander, Walter A. Concepts and Methods of Social Work. Prentice
Hall, Inc Englewood Cliffs, New Jersey, 1976

Fink, Arthur E, and Wilson, Everett L. The Field of Social Work. Holt,
Rinehart and Winston, N.Y. 1964

Government Gazettee Acts, Supplement No.25, Printed by Lim Bian, Go-
vernment Printer, Singapore, 1971

Kadushin, Alfred. Child Welfare Service. the Macmillan Comp, N.Y., 1967

Republic of Singapore, Workmen's Compensation Act, Printed by Tan
Cheang Hai, Acting Government Printer, Singapore, 1970.

Schottland, Charles I. The Social Security Program in the United States.
N.Y. Appleton- Century Crofts, 1963

Sleeman, J.F. the Welfare State. George Allen and Unwin Ltd, 1973

White, R. Clyde. Administration of Public Welfare. American Book Comp,
1950

Wilensky, Harold L., and Lebeaux, Charles N. Industrial Society and
Social Welfare Free Press N.Y. 1965

Workmen's Compensation. CIO Council Guidebook Service, Washington 6, D.C.
1952



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

ส่วนที่ ๑.

รายละเอียดเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม

ก. ความรับผิดชอบของนายจ้าง (๑)

๑. กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ตามประเภทของงาน เช่น งานอุตสาหกรรม สัปดาห์ละ ๔๔ ชั่วโมง งานขนส่งวันละ ๘ ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกาย ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น งานใต้ดิน, ใต้น้ำ, สัปดาห์ละ ๔๔ ชั่วโมง และห้ามทำล่วงเวลา งานพาณิชยกรรม หรืองานอย่างอื่น สัปดาห์ละ ๔๔ ชั่วโมง เป็นต้น และห้ามมิให้นายจ้าง ให้อุตสาหกรรม ทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ

๒. กำหนดเวลาพัก ให้มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงาน เช่น ให้มีเวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง เป็นต้น แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกัน โดยลูกจ้างยินยอม หรืองานฉุกเฉิน ที่จะหยุดเสียมิได้ เวลาพักไม่ต้องมีก็ได้

๓. กำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงาน เกินเวลาทำงานปกติ แต่ ล่วงเวลา ถ้ามีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป หากหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน จะหยุดเสียมิได้ จะให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่าที่จำเป็นก็ได้ หรือเพื่อประโยชน์แก่งานผลิต การจำหน่าย การบริการ จะให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่าที่จำเป็นก็ได้ เมื่อให้อุตสาหกรรมทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนดในแต่ละเรื่อง

๔. กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ จะมีในวันใดก็ได้ สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า ๑ วัน

๕. กำหนดทำงานในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร เครื่องดื่ม สโมสรและสมาคม หรืองานที่มีลักษณะ จะต้องทำติดต่อกันไป หากหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดเสียมิได้หรือเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย การบริการจะให้ทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้โดยจะต้องจ่ายค่าทำงานวันหยุด

๖. กำหนดเวลาลาป่วย ลาคลอด และลาเพื่อราชการทหาร ซึ่งนายจ้างจะต้องให้ลา โดยให้ค่าจ้างด้วย เช่น กำหนดให้ลาป่วยได้ปีละไม่เกิน ๓๐ วัน สำหรับการคลอดของลูกจ้างหญิง ให้ลาโดยให้ค่าจ้างด้วย โดยให้ค่าจ้างไม่เกิน ๓๐ วัน ถ้าลาครบแล้วยังทำงานไม่ได้อีกให้ลาอีก ๓๐ วัน โดยไม่ต้องให้ค่าจ้าง นอกจากนั้นถ้ามีใบรับรองแพทย์แสดงว่าทำงานไม่ได้อีกให้ลาอีก ๓๐ วัน โดยไม่ต้องให้ค่าจ้าง นอกจากนั้นถ้ามีใบรับรองแพทย์แสดงว่าทำงานเต็มไม่ได้อีก นายจ้างจะต้องพิจารณา ให้เป็นการชั่วคราวตามควร ส่วนการลาเพราะถูกเรียกพลเพื่อตรวจสอบ และฝึกวิชาทหาร นายจ้าง จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำปีไม่เกินปีละ ๓๐ วัน เป็นต้น

๗. ค่าจ้าง ถ้างานมีลักษณะและคุณภาพ ปริมาณอย่างเดียวกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง เท่ากันรวมทั้งค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ไม่ว่าลูกจ้างเป็นชายหรือหญิงก็ตาม ห้ามนายจ้าง จ่ายค่าจ้าง เป็นเงินน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนด และในระหว่างที่ลูกจ้าง เดินทางในวันหยุดไปปฏิบัติในสถานที่อื่น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่าค่าจ้าง ในวันทำงานปกติ

๘. สวัสดิการ นายจ้างจะต้องให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ส้วม บั๊จย ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล แพทย์ พยาบาล

๙. ลูกจ้างหญิงและเด็ก ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานอันตราย เช่น งานบนนั่งร้าน สูง ๑๐ เมตรขึ้นไป หรืองานแบกของหนัก หรือลูกจ้างหญิงซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี และยังมีได้สมรส ทำงานในบางสถานที่ เช่น สถานเต็นรำ สถานขายสุรา อาบอบนวด และ โรงแรม หรือทำงานตั้งแต่ ๒๔.๐๐ น.-๐๖.๐๐ น. เว้นแต่เป็นงานกะ สำหรับลูกจ้างเด็กนั้นห้ามมิให้นายจ้าง รับเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง และห้ามทำงานตั้งแต่เวลา ๒๒.๐๐ น.-๐๖.๐๐ น. (เว้นแต่งานเกี่ยวกับการแสดงแต่ต้องได้รับการพิ่ม่อนพอสมควร)

๑๐. ค่าชดเชย ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ เว้นแต่การจ้างที่มีกำหนดแน่นอน และเลิกจ้างตามนั้นหรือที่ยังอยู่ในระหว่างทดลองงานหรือที่ทุจริต ต่อหน้าที่ อัตราค่าชดเชยให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่กฎหมายกำหนด

๑๑. ความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แต่ละเรื่อง เช่น งานก่อสร้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องนั่งร้าน และเรื่องความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น ให้ลูกจ้างสวมหมวกแข็ง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น ฯลฯ งานเกี่ยวกับเครื่องจักร เช่น เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ต้องมีสายดิน งานเกี่ยวกับสารเคมี สถานที่ทำงาน จะมีปริมาณความ

เข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศเกินกว่าที่กำหนดไม่ได้ งานที่เกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เกี่ยวกับความร้อน เช่น สถานที่ทำงานจะมีอุณหภูมิเกิน ๓๘ องศาเซลเซียสไม่ได้ และจะต้องมีแสงสว่างพอเพียง และไม่มีเสียงดังจนเกินไป ตามที่กฎหมายกำหนด

๑๒. การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ก. เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาล หรือการรักษาพยาบาลให้

ข. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย ต่อพนักงานเงินทดแทนสำนักงานของนายจ้างตั้งอยู่ภายในระยะเวลา กฎหมายกำหนด และให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนเป็นอัตราร้อยละ ๕๐-๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยรวมทั้งค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น รวมทั้งค่าทำศพ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนเมื่อปรากฏว่าลูกจ้าง ได้เสพเครื่องทองของเมา จนไม่สามารถครองสติได้ หรือลูกจ้างจงใจให้ตนเอง หรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายโดยพนักงานเงินทดแทนจะเป็นผู้พิจารณา และวินิจฉัยไม่ต้องให้จ่าย

ส่วนที่ ๒.

ข. กองทุนเงินสะสม

จุดอ่อนของระบบกองทุนเงินสะสม (๑)

๑. กองทุนเงินสะสมเป็นลักษณะออมทรัพย์ สะสมไว้เพื่อตัวลูกจ้างเอง โดยนายจ้างจ่ายสมทบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ไม่มีเจตนาจะประกันหรือร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งผิดกับวัตถุประสงค์ของระบบความมั่นคงทางสังคม ซึ่งเน้นในเรื่องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และในเรื่องผล

(๑) อัมพร จุฬานนท์ ความมั่นคงแห่งสังคม (เอกสารโรเนียว) ๒๕๒๑, หน้า ๓-๔

ประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

๒. ผู้สะสมมักจะหวังได้รับเงินก้อน และเมื่อได้รับมักจะใช้จ่ายไปในทางไม่เกิดประโยชน์เงินก้อนนั้นอาจจะหมดไปในเวลาอันรวดเร็ว ภายหลังก็ต้องประสบความเดือดร้อนตกเป็นภาระของสังคมและรัฐต่อไป

๓. ระบบกองทุนเงินสะสม ผู้สะสมเงินจะได้รับเฉพาะส่วนของคนสะสมไว้กินไปเป็นช่วงระยะเวลายาว เช่น ๕- ๑๐ ปี หากยังไม่ถึงเวลาที่กำหนดไว้ผู้สะสมจะได้รับเพียงเล็กน้อยเฉพาะส่วนของคนเท่านั้น จึงไม่เป็นถาวรบรรเทาความเดือดร้อนไปได้

๔. ค่าของเงินลดลง ในขณะที่ลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างสะสมไว้ทุกเดือนนั้น ค่าของเงินที่สูงอยู่ระดับหนึ่ง ต่อมาอีกหลาย ๆ ปี ค่าของเงินย่อมลดน้อยลง เมื่อคราวได้รับเงินก้อน นำมาใช้ประโยชน์ได้น้อยกว่า ขณะที่สะสมนั้นผิดกับระบบบำเหน็จบำนาญ ซึ่งมีการเปิดโอกาสให้ระดับค่าของเงินได้อยู่เสมอ

๕. กองทุนเงินสะสมที่ก่อตั้งไว้โดยไม่มีความหมาย มักจะควบคุมได้ยาก ลูกจ้างมักจะได้รับเงินช้า และบางครั้งก็ไม่ได้รับเงินเงินคืนเลย เป็นเรื่องต้องฟ้องร้องกันถึงศาล

กองทุนเงินสะสมนั้น มีความหมายให้นายจ้างและลูกจ้างสะสมเงินร่วมกันไว้ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เมื่อตัด ออกจากงาน แต่ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการประกันร่วมแต่อย่างใด ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ได้เริ่มดำเนินการในเรื่องนี้ ดังนั้นขอยกตัวอย่างประเทศมาเลเซีย (๑)

ประเทศมาเลเซีย ได้เริ่มโครงการระบบเงินสะสมสำหรับการชราภาพโดยออกกฎหมายเมื่อปี ค.ศ ๑๙๕๑ และ ๑๙๖๔

ประเภทการประกัน : การประกันการชราภาพ ทูพพลภาพและการตาย

บุคคลที่คุ้มครอง : ลูกจ้างทุกคนทางมาเลเซียตะวันออกและลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนละ ๕๐๐ เหรียญลงมา สำหรับการชราภาพ พิการ ทูพพลภาพใช้กับลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ ๕๐๐ เหรียญ

(๑) Social Security Program Throughout the World , U.S. Department of Health, Education and Welfare 1975.

- เงินสมทบ : ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมร้อยละ ๕ ของค่าจ้าง มี ๒๕ ชั้น และหักการทุพพลภาพร้อยละ ๐.๔ ของค่าจ้าง มี ๔ ชั้น นายจ้างจะต้องออกเงินสมทบเท่ากับลูกจ้างรัฐบาลไม่ต้องออก (ค่าจ้างขั้นสูงสำหรับการออกเงินสมทบ - เดือนละ ๕๐๐ เหรียญ)
- ผู้เอาประกันจะได้รับเงินทดแทน การชราภาพ (อายุ ๕๕ ปี) โดยได้รับเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบที่ลูกจ้างและนายจ้างออก หลังปี ค.ศ.๑๙๕๑ พร้อมด้วยดอกเบี้ย
- การทุพพลภาพ : จะได้รับเงินร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง และเพิ่มร้อยละ ๑ ของค่าจ้างในทุก ๑๒ เดือน ที่ออกเงินสมทบแต่ไม่เกินร้อยละ ๖๕ ของค่าจ้าง ถ้าเงินสมทบเพียง ๑ ใน ๓ ของระยะเวลาที่กำหนด และอย่างน้อยต้อง๓๖ เดือน จะได้รับร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้าง - และเพิ่มให้อัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างในทุก ๑๒ เดือน ที่ออกเงินสมทบและไม่เกินร้อยละ ๓๔ ของค่าจ้าง และมีบำนาญเสริมให้อีกร้อยละ ๓๐ ของ บำนาญเมื่อช่วยตัวเองไม่ได้
- การถอนเงินสะสมคืน : เมื่อลูกจ้างออกจากงานจะได้รับเงิน เท่ากับเงินสมทบที่ลูกจ้างและนายจ้าง ออกพร้อมด้วยดอกเบี้ย
- องค์การบริหารงาน : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ภาคผนวก ก .

ส่วนที่ ๓

ตัวอย่าง เงินทดแทนในประเทศญี่ปุ่น

๑. ขอบข่ายการคุ้มครอง

ประเภทกิจการ ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายค่าทดแทนนั้นโดยหลักสากลแล้วจะกำหนดให้ กฎหมายว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงานคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งกิจการในรูปสหกรณ์ด้วย จะมียกเว้นก็เฉพาะกิจการบางประเภท เป็นต้นว่า กิจการประมงและงานราชการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ โดยมีข้อแม้ว่า ในกิจการประเภทที่ได้รับการยกเว้นนี้จะต้องมีบทบัญญัติพิเศษที่ได้ให้ความคุ้มครองไว้แล้วเท่าเทียมกัน

ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทน ประเทศญี่ปุ่น ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนหมายถึง ลูกจ้างที่ได้ถูกจ้างงานในกิจการประเภทต่าง ๆ ยกเว้นงานบางประเภท เช่น ราชการ แต่ญี่ปุ่นยังได้กำหนดบทบัญญัติพิเศษไว้อีกหลายประการ ซึ่งได้บัญญัติเอาไว้ชัด เจนพอสมควรที่จะตัดปัญหาข้อโต้แย้งบางประการไปได้ เป็นต้นว่า ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ญี่ปุ่นได้กำหนดว่าบุคคลที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะต้องเป็นคู่สมรสของลูกจ้าง ซึ่งหมายถึงบุคคลที่อยู่ในฐานะได้สมรสกันอย่างแท้จริง แม้จะมีได้จดทะเบียนสมรสก็ตาม และในกรณีที่ไม่มีคู่สมรสบุคคลที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนก็คือลูกหลานของคณงาน บิดามารดา หลาน และปู่ย่าตายาย ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะ หรือการหาเลี้ยงจากรายได้ของคณงานในขณะที่ตาย หรือที่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันในขณะที่ตาย และยังได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมความหมายของคำว่า บิดามารดาไว้โดยชัด เจนว่าหมายถึงบิดามารดาบุญธรรมด้วย แต่บิดามารดาที่แท้จริงย่อมมีสิทธิก่อนบิดามารดาบุญธรรม ในกรณีที่บุตรของลูกจ้างยังอยู่ในครรภ์ของมารดาในขณะที่ลูกจ้างตาย และต่อมา

ได้เกิดขึ้นจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเพื่อเลี้ยงชีพต่อไปในอนาคต (๑)

ในกรณีที่ไม่มีบุคคลดังกล่าวมาแล้วผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในลำดับถัดมาได้กำหนดให้ พี่ชาย, น้องชาย, พี่สาว, น้องสาว ซึ่งได้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างในขณะที่เขาตายหรือได้อยู่ด้วยกันในขณะที่เขาตายเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน นอกจากนี้กฎหมายค่าทดแทนของผู้ป่วยยังได้ให้สิทธิแก่คนงานเป็นพิเศษโดยเปิดโอกาส ให้คนงานมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งจากบุคคลผู้มีสิทธิดังกล่าวแล้วตามความปรารถนาของเขา โดยการยื่นหนังสือต่อนายจ้างของเขาไว้ก่อน สิทธิในค่าทดแทนก็จะให้แก่บุคคลที่คนงานนั้นได้ระบุชื่อไว้ (๒) บทบัญญัติในเรื่องนี้ของกฎหมายญี่ปุ่น เป็นบทบัญญัติพิเศษที่แตกต่างไปจากกฎหมายประเทศอื่น

ลักษณะของอันตราย ในกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดว่านายจ้างซึ่งหมายถึงผู้รับเหมาด้วย จะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนของคนงาน เมื่อคนงานได้รับบาดเจ็บ เพราะการปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานให้นายจ้างหรือในระหว่างการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงาน หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการจ้างงานตามชนิดของโรคที่กำหนดไว้ เช่น โรคเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ ข้อต่อ อวัยวะที่ยื่นออกมา จากอวัยวะภายใน เนื่องมาจากการทำงานหนักและรุนแรง โรคเกี่ยวกับหู เนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ซึ่งมีเสียงมาก ตะคริวจากการ เขียน และตะคริวของนิ้วมือของผู้ส่งข้อความทางโทรเลข พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานสำเนา ฯลฯ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในกรณีที่คนงานถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่คล้าย ในกรณีที่ถึงแก่ความตายหรือคนงานซึ่งทำงานอยู่บนเรืออัปปาง ล่ม หลงทาง สูญหายไป หรือผู้ที่อยู่บนเรือที่หายไปในขณะที่เดินทางโดยไม่รู้ว่ายหายไปไหนเป็นระยะเวลา ๓ เดือน แต่ไม่รู้วันที่ตาย หรือกรณีถึงแก่ชีวิตหรือตายสำหรับคนงานที่ทำงานอยู่บนเรือบิน เมื่อเรือบินตก หลงทางหายหรือคนงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่บน เรือบินหายไปขณะที่มีการบิน โดยไม่รู้ข่าวคราวเป็นเวลา ๓ เดือน หรือในกรณีที่คนงานดังกล่าวนั้นตายโดยไม่รู้เรื่องภายใน ๓

(๑) Japan Labour Law, 1968, Accident Compensation Insurance Law, Art 16-2, p. 287 Published by the Institute of Labour Policy, Tokyo Japan.

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

เดือน แต่ไม่ทราบวันที่ตาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ครอบครัวของพนักงาน ซึ่งสันนิษฐานว่าตายในวันที่ เรือ หรือ เรือบินอัปปาง ล่ม หลงทาง หายไป (๑)

แต่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทนเมื่อพนักงานได้รับบาดเจ็บ หรือ เจ็บป่วย เนื่องจากจากอุบัติเหตุในงานในหน้าที่อันเนื่องมาจากความผิดส่วนตัวอันร้ายแรงของลูกจ้างนั่นเอง (๒) หรือกระทำตาม พ.ร.บ. อาญา หรือละเมิด หรือลูกจ้างละเลย กัดกันตื้อตึงจากการกระทำของตนเอง อันเป็นผลโดยตรงเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโดยไม่มีเหตุผลอันเป็นผลให้ต้องได้รับทุกขกรรมจากการได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย พิการ เลวลงไปกว่าเดิม รัฐบาลอาจจะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนแห่งเงินประกันให้ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ (ในกรณีที่นายจ้างได้ประกันไว้กับรัฐบาล)

๒. ประโยชน์ทดแทน

ประเทศไทยได้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือครอบครัวโดยนำหลักของILO กำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้คือ.-

ค่ารักษาพยาบาล ในกรณีที่พนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย เพราะการปฏิบัติหน้าที่ นายจ้างจะต้องให้การักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น และจะต้องรับภาระจ่ายค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้เท่าที่จำเป็น เช่นเดียวกับที่อนุสัญญา ฯ ซึ่งเป็นหลักขององค์การการกรรมระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้รวมถึงค่าใช้จ่ายในการโยกย้ายผู้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยด้วย สำหรับนายจ้างที่ได้ประกันไว้กับรัฐบาล ๆ จะได้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้ในด้านการรักษาพยาบาลแทนนายจ้างในเรื่องการให้บริการในการรักษาพยาบาลหลังการผ่าตัด การให้บริการเกี่ยวกับการพักผ่อนหรือการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับแขนเทียม และเครื่องมือที่ใช้ช่วยเหลืออวัยวะอื่น ๆ และการให้บริการด้านฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แต่ถ้าลูกจ้างได้กระทำผิดกฎหมายอาญาหรือละเมิด หรือตื้อตึงจากการกระทำโดยไม่มีเหตุผลของตนเอง อันเป็นผลโดยตรงเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล รัฐบาลอาจจะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนให้ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

(๑) Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art . 12-4 p.283

(๒) Japan Labour Standard Law, op.cit. art. 73, p. 92

ค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (Temporary disability Compensation benefit) ได้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อื่นเนื่องมาจากการที่มีภาวะต้องได้รับการรักษาพยาบาล เพราะการเจ็บป่วยซึ่งเกิดขึ้น เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน หรือโรคจากการทำงานโดยจะเริ่มจ่ายให้ในวันที่ ๔ นับแต่วันที่ขาดงาน และไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ และจะจ่ายให้ในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยของเขา (๑)

ตลอดระยะเวลาที่ต้องรักษาพยาบาล ถ้าคนงานผู้ได้รับบาดเจ็บหรืออันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับประโยชน์ทดแทนในด้านการรักษาพยาบาล มาแล้วเป็นระยะเวลา ๓ ปี แต่ยังไม่หายจากโรค หรือเจ็บป่วยนั้น ๆ รัฐบาลจะพิจารณาถ้าเห็นสมควรจะได้อำนาจให้จ่ายค่าทดแทนให้สำหรับการที่ต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปเป็นระยะเวลานาน (Long-term disability benefit) โดยจ่ายให้ในลักษณะเงินบำนาญในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง (๒)

ค่าทดแทนในกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Permanent disability compensation benefit) กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนประเภทนี้แก่ลูกจ้างซึ่งได้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนถึงขั้นสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร โดยจะแยกจ่ายเป็น ๒ ประเภท คือ

ก. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรที่จะจ่ายให้ในรูปแบบของเงินบำนาญ (Permanent disability compensation pension) จะจ่ายค่าทดแทนในลักษณะนี้ให้ต่อเมื่อปรากฏว่าผลของการประสบอันตรายนั้น เป็นเหตุให้อวัยวะต่าง ๆ ของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวรถึงระดับที่กำหนดไว้ กฎกระทรวงระดับที่ ๑ ถึง ๗ เช่น ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หลังจากรักษาหาย เรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่าผลการประสบอันตรายนั้นลูกจ้างตาบอดทั้งสองข้าง ซึ่งจัดอยู่ในความพิการระดับที่ ๑ ลูกจ้างผู้นี้จะได้รับค่าทดแทนให้ในรูปแบบของเงินบำนาญ ในอัตราปีละ ๒๕๐ วันของจำนวนผลประโยชน์รายวันที่ได้รับตลอดระยะเวลาที่การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานยังคงอยู่

(๑), (๒) Japan , Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art. 14 ,12pp. 284-5, 281

ข. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรที่จ่ายให้เป็นเงินก้อน

(Permanent disability compensation lump sum) เป็นค่าทดแทนที่จะจ่ายให้เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเป็นเหตุให้อวัยวะของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวร จัดอยู่ในระดับที่ ๘ ถึง ๑๔ ซึ่งจะจ่ายให้ในอัตราตั้งแต่ปีละ ๔๕๐ วัน ลงมาจนถึง ๕๐ วันของจำนวนผลประโยชน์รายวันที่ได้รับ

ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย (Death) ค่าทดแทนกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายไปในช่วงทำงานให้แก่ นายจ้าง ค่าทดแทนจะจ่ายให้แก่ครอบครัวของลูกจ้างที่เหลืออยู่ ซึ่งจะจ่ายให้ใน ๒ ลักษณะ คือ

ก. ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายที่จ่ายให้เป็นรูปของเงินบำนาญ ค่าทดแทนประเภทนี้จะจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามที่กล่าวมาแล้ว จำนวนตั้งแต่ ๑- ๕ คน ในอัตราร้อยละ ๓๐-๖๐ ของค่าจ้าง

ข. ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายที่จ่ายให้เป็นเงินก้อน จะจ่ายให้ในอัตรา ๑,๐๐๐ วันของค่าจ้าง

กรณีที่นายจ้างได้จ่ายเงินประกันให้กับรัฐบาล ยังจะได้จ่ายประโยชน์จากการประกันให้ในรูปของค่าบำรุงรักษาให้แก่บุตรหลานของลูกจ้างผู้ตาย ซึ่งยังเป็นนักเรียนอยู่ด้วย

ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ (Funeral Grant) ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพโดยปกติรัฐมนตรีแรงงานจะพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็นแต่อย่างไร ก็ตามค่าทำศพจะจ่ายให้ในอัตรา ๕๐,๐๐๐ เยน รวมกับอัตรค่าจ้างของลูกจ้างอีก ๓๐ วัน

๓. การบริหารงานค่าทดแทน

การบริหารงานค่าทดแทนในญี่ปุ่น เป็นหน้าที่ของรัฐบาล โดยกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารโดยทั่วไป โดยจะเป็นผู้ให้คำแนะนำและกำหนดนโยบายแห่งชาติในเรื่อง เงินทดแทน Ministry of Labour จะประกอบไปด้วย (Prefectural Labour Standard Office) ซึ่งมีจำนวนถึง ๔๘ แห่ง จะมีหน้าที่ผู้ดำเนินการบริหารงานค่าทดแทนในแต่ละท้องถิ่นนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบที่กระทรวงแรงงานได้กำหนดไว้ และจะมี Labour Standard Inspection Office อีก ๓๔๘ แห่ง ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการ เก็บรวบรวมรายละเอียดข้อมูลการเรียกร้อง เกี่ยวกับเรื่องค่า

ทดแทน พิจารณาคัดสินเรื่องค่าทดแทนและจ่ายเงินผลประโยชน์ทดแทน การเรียกร้อง เก็บ เงินสมทบการประกันค่าทดแทน ฯลฯ เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นและคนงานผู้ได้รับบาดเจ็บต้องการจะเรียกร้องประโยชน์ทดแทนจะเรียกร้อง โดยการยื่นคำร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ ณ Workmen's Compensation Division ที่ Labour Standards Inspection Office เมื่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับคำร้องเรียนแล้วก็พิจารณาตรวจสอบคำร้องเรียนนั้น และจะรับรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ นั้น พร้อมทั้งพิจารณาแล้วจึงจะตัดสินว่าจะจ่ายหรือไม่ ข้าราชการผู้เป็นเจ้าของหน้าที่ในการดำเนิน เรื่อง เงินทดแทนมีอำนาจที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปรับการตรวจรักษาโดยแพทย์แผนปัจจุบัน พร้อมนำไปรับรองแพทย์ ใบรายงานตรวจรักษาพยาบาลมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่และมีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์จากการประกันภัย (นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ได้รับประโยชน์) ส่งหนังสือ เอกสาร หรือแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ และมีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปในสถานที่ที่อยู่ภายใต้การประกันภัยรวมทั้งตรวจตราหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ได้ด้วย (๑)

การทำความตกลงกันเอง

เรื่องการตกลงจ่ายค่าทดแทนกัน เองนั้นในกฎหมายญี่ปุ่นไม่ได้มีกำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะนายจ้างทุกคนต่างทราบว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าทดแทน โดยนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปจะต้องถูกบังคับให้ประกันการประสบอันตรายของคนงานไว้กับรัฐบาล แต่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างต่ำกว่า ๕ คนประกันหรือไม่ประกันก็ได้

การพิจารณาใหม่ - การอุทธรณ์

ในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับผลการตัดสิน ชี้ขาด การตรวจสอบ สอบสวนเกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย หรือการตาย เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่วิธีการที่จะให้การดูแลรักษาพยาบาล จำนวนค่าทดแทน หรือเรื่องอื่น ที่เกี่ยวกับค่าทดแทนก็อาจจะเสนอต่อ Workmen's Accident Compensation Insurance Referee ให้มีการตรวจสอบและชี้ขาดได้อีก ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจที่จะทำการสอบสวนใหม่รวมทั้งมีอำนาจที่จะสั่งให้แพทย์ตรวจร่างกายใหม่ หรือผ่า สฟติสุจนได้ เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์การสอบสวน เมื่อได้มีการตัดสินชี้ขาด เรื่องที่ได้ขอร้องให้พิจารณา

(๑) Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law art. 47, 47-2 47-3

ใหม่ แล้วแต่ยังไม่พอใจในคำตัดสินที่ได้รับ เขาอาจจะต้องขอให้พิจารณาสอบสวนใหม่ได้โดยคณะกรรมการการอุทธรณ์ (Labour Insurance Appeal Committee) แต่การอุทธรณ์นี้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการร้องขอให้พิจารณาสอบสวนใหม่ (๑)

๔. สมทบบังคับกฎหมายค่าทดแทน

นายจ้างในประเทศญี่ปุ่น ส่วนใหญ่ได้ประกันไว้กับรัฐบาล บทกำหนดโทษจึงเน้นหนักไปในด้านการไม่ปฏิบัติตามวิธีการเกี่ยวกับการประกันภัย เป็นต้นว่า การทำหนังสือแจ้งถึงผลการเริ่มต้นของการประกันภัยของแต่ละราย การรายงาน การจัดเก็บ ส่งเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันภัยซึ่งได้กำหนดว่าต้องส่งต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการประกันภัยโดยกำหนดว่า ทั้งนายจ้าง สมาคมประกันภัย ตัวแทนของสมาคมประกันภัย หรือลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านนี้ไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามหน้าที่กำหนด จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือโทษปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ เยนแต่ถ้าเป็นบุคคลอื่น รายงานเท็จ เสนอ เอกสารเท็จ ปฏิเสธชดเชยหรือหลีกเลี่ยงการตรวจตราของเจ้าหน้าที่แล้วจะมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ เยน

๕. หลักประกันความมั่นคงค่าทดแทน

ลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีความมั่นใจในเรื่องค่าทดแทนเพราะประเทศญี่ปุ่นบังคับว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป จะต้องประกันการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง ในการปฏิบัติงานให้นายจ้างไว้กับรัฐบาล เพื่อเป็นหลักประกันว่า ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนอย่างแน่นอน โดยรัฐบาลจะได้จ่ายเมื่อปรากฏว่า ลูกจ้างผู้นั้นได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างและสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕ คน จะประกันหรือไม่ก็แล้วแต่ความสมัครใจของนายจ้างแต่นายจ้างส่วนใหญ่ก็จะประกันค่าทดแทนไว้กับรัฐบาล

(๑) Japan Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art. 35p. 306

มาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย

ลักษณะของการสูญเสีย	ค่าทดแทนร้อยละ ของค่าจ้าง	ระยะเวลาจ่าย	หมายเหตุ
แขนขาดข้างหนึ่ง	๕๐	สี่ปีหกเดือน	๑. ค่ารักษาพยาบาล จ่าย
ขาขาดข้างหนึ่ง	๕๐	สี่ปี	เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน
มือขาดข้างหนึ่ง	๕๐	สามปีห้าเดือน	สองหมื่นบาทสำหรับ อัน
เท้าขาดข้างหนึ่ง	๕๐	สองปีเก้าเดือน	ตรายที่ได้รับในคราว
หูหนวกทั้งสองข้าง	๕๐	สองปี	เดียว
หูหนวกข้างหนึ่ง	๕๐	สิบเดือน	๒. ค่าทำศพ จ่าย ๓ เท่า
นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	สิบเดือน	ของค่าจ้างรายเดือนโดย
นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	แปดเดือน	เฉลี่ย แต่ไม่น้อยกว่า
นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	เจ็ดเดือน	๑,๕๐๐ บาท และไม่
นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	เจ็ดเดือน	เกิน ๕,๐๐๐ บาท
นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	หกเดือน	๓. ค่าทดแทนตัว สูง ๒๕๐
นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	สามเดือน	บาทสูงสุด ๓,๐๐๐ บาท
นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง	๕๐	สามเดือน	๔. ค่าทดแทนจ่ายเป็น ราย
สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง	๕๐	สองปีห้าเดือน	เดือน นับแต่วันแรก
สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็น			ที่ทำงานไม่ได้ หรือวันที่
ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปของตาข้างหนึ่ง	๕๐	สองปีหนึ่งเดือน	ประสบอันตราย
สูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่า			๕. อวัยวะขาด รวมถึง
ของตาข้างหนึ่ง	๕๐	สองปีหนึ่งเดือน	อวัยวะนั้นใช้งานไม่ได้
			โดยสิ้นเชิง

คัดจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน กจ. ฉบับพิเศษ

เล่มที่ ๔๔ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

ลักษณะของการสูญเสีย	กำหนดแทน ร้อยละ ของค่าจ้าง	ระยะเวลาจ่าย	หมายเหตุ
สูญเสียความสามารถในการใช้ สายตาสองข้างรวมทั้ง สูญเสียอวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ ระบุ	๕๐	สองปีหนึ่ง เดือน จ่ายตลอดเวลา รักษาพยาบาลแต่ ไม่เกินหนึ่งปี	๖. ค่าทดแทนกรณีไม่ สูญ เสียอวัยวะจะจ่ายให้ กรณีที่ทำงานไม่ได้เกิน กว่า ๗ วันขึ้นไป
นิ้วหัวแม่มือและนิ้วอื่นอีกสองนิ้ว ขึ้นไปของมือข้างเดียวกัน หรือ นิ้วมืออื่นสี่นิ้ว นอกจากนิ้วหัวแม่มือ ของมือข้างเดียวกัน	๕๐	สามปีห้า เดือน	๗. การคำนวณค่าจ้างให้ เฉลี่ยจากค่าจ้าง ๖ เดือนถัดขึ้นไป
เท้าทั้งสองข้างขาด	๖๐	สิบปี	
ขาทั้งสองข้างขาด	๖๐	สิบปี	
เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด มือหรือแขนข้างหนึ่งกับ เท้าหรือ ขาอีกข้างหนึ่งขาด	๖๐	สิบปี	
สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง	๖๐	สิบปี	
สูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสีย สมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป หรือเสียความสามารถ ในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือ มากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง	๖๐	สิบปี	
สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็น ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป หรือเสียความ สามารถในการมองเห็นตั้งแต่			

ลักษณะของการสูญเสีย	กำหนดแทนร้อยละ ของค่าจ้าง	ระยะเวลาจ่าย	หมายเหตุ
๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาทั้ง			
สองข้าง	๖๐	สิบปี	
แขนทั้งสองข้างขาด	๖๐	สิบปี	
มือทั้งสองข้างขาด	๖๐	ห้าปี	
มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่งขาด	๖๐	สิบปี	
บาดเจ็บที่กระดูกสันหลัง เป็นเหตุ ให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือ ข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่งเท้าหรือ ขาทั้งสองข้าง มือหรือแขนข้าง หนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่ง			
เสียสมรรถภาพในการทำงานโดย สิ้นเชิง	๖๐	สิบปี	
บาดเจ็บที่ศีรษะ เป็นเหตุให้จิตฟั่น เฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งไม่ สามารถจะรักษาให้หายได้ หรือ			
วิกลจริต	๖๐	สิบปี	
ตาย	๖๐	ห้าปี	

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑
จำนวนการประสบอันตราย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (ของไทย)

ปี ๒๕๑๗-๒๕๒๐

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนอันตราย			
	๒๕๑๗	๒๕๑๘	๒๕๑๙	๒๕๒๐
รวม	๕,๒๐๐	๔,๖๐๕	๑๐,๑๓๖	๑๕,๓๓๕
การทำเหมืองแร่	๓	--	--	๔๓
การผลิต	๑,๙๙๕	๓,๒๖๕	๘,๔๑๑	๑๒,๖๕๐
สาธารณูปโภค	๒	๒	๒๘	๑๒๒
ก่อสร้าง	๓๓๖	๓๕๔	๕๓๗	๑,๐๓๑
ขนส่ง	๓๐๗	๓๔๓	๓๖๗	๔๖๗
การค้า กิจตาดาคาร โรงแรม	๕๒๖	๔๔๘	๖๑๖	๗๒๗
บริการ	๑๓๑	๑๔๓	๑๓๗	๒๔๕

ตารางที่ ๒

จำนวนการประสบอันตรายจำแนกตามสิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย (ของไทย)

ปี ๒๕๑๗-๒๕๒๐

สิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย	จำนวนผู้ประสบอันตราย			
	๒๕๑๗	๒๕๑๘	๒๕๑๙	๒๕๒๐
รวม	๓,๒๐๐	๔,๖๐๕	๑๐,๑๓๖	๑๕,๓๓๕
ยานพาหนะ	๓๙๒	๕๘๒	๘๗๗	๑,๐๓๓
เครื่องจักร	๖๐๑	๙๘๗	๒,๒๕๐	๒,๕๕๓
เครื่องมือ	๑๗๗	๓๕๕	๕๕๑	๑,๐๖๒
ตกจากที่สูง	๑๒๑	๑๒๕	๒๕๓	๔๕๗
ของหล่นทับ	๕๒๘	๗๒๕	๑,๐๕๔	๑,๘๒๒
สิ้นลม	๙๒	๑๔๖	๒๕๔	๓๕๐
ความร้อน ไฟฟ้า สารเคมี ระเบิด สิ่งมีพิษ	๑๙๗	๓๓๔	๘๓๖	๑,๔๘๖
ยกของหนัก	-	๗๑	๑๒๖	๒๐๙
ถูกทำร้ายร่างกาย	๒๓	๖๘	๑๑๔	๘๖
เสียงในโรงงาน	-	๑๔	๙	๕๑
วัตถุหรือสิ่งของกระทบ	๓๔๐	๓๙๐	๒,๑๕๐	๓,๐๘๕
เศษวัตถุ	๖๓๐	๗๑๒	๑,๒๓๙	๒,๑๒๓
โรคเนื่องจากการทำงาน (เจ็บคอ ไข้หวัดใหญ่) มาเลเรีย ไล่เลื่อน โรคกระเพาะอาหาร เป็นลมและน้ำกัดเท้า)	๓	๘	๑๙	๘๘
อื่นๆ	๕๐	๗๘	๔๓๔	๙๕๐

ตารางที่ ๓

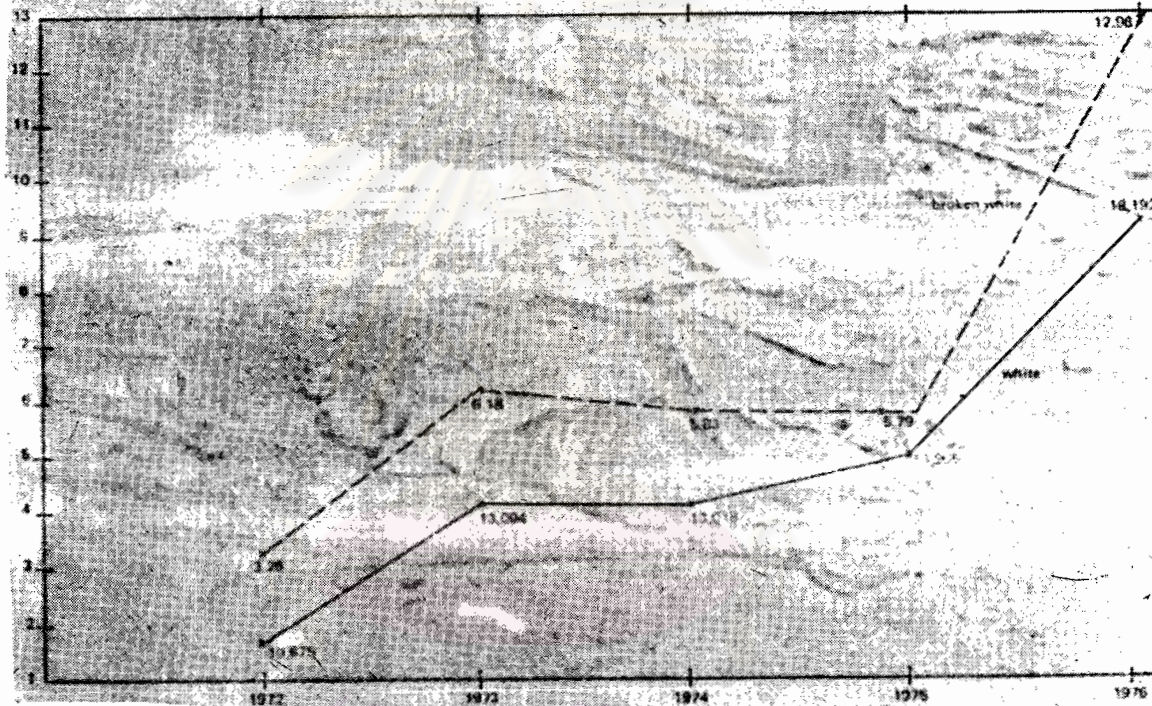
การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามอวัยวะที่ได้รับอันตราย (ไทย)

ปี ๒๕๖๐

อวัยวะที่ได้รับอันตราย	ชาย	ผลของการประสบอันตราย			
		ทำงานไม่ได้ชั่วคราว	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	ตาย	ทุพพลภาพ
รวม	๑๔,๓๓๕	๑๔,๐๗๓	๑,๐๙๐	๑๗๖	๖
ตา	๒,๐๕๗	๒,๐๑๙	๓๘	-	-
คอ ศีรษะ และใบหน้า	๑,๑๘๘	๑,๑๖๕	๔	๑๙	-
มือ และนิ้วมือ	๕,๕๖๒	๕,๖๓๒	๘๒๙	-	๑
แขน	๘๑๐	๗๘๘	๒๒	-	-
บาดเจ็บที่ลำตัว	๕๓๖	๕๒๖	๒	๑๑	๑
หลัง ไหล่	๕๘๑	๕๗๗	-	๑	๓
เท้า และนิ้วเท้า	๒,๕๓๙	๒,๕๐๑	๓๘	-	-
ขา	๘๙๕	๘๖๖	๒๙	-	-
หู	๑๖	๑๕	๒	-	-
บาดเจ็บหลายส่วนตามร่างกาย	๕๗๒	๕๒๘	๑๒	๑๓๑	๑
อวัยวะส่วนอื่น ๆ	๓๗๙	๓๖๑	๕	๑๔	-

ตารางที่ ๔

สิงคโปร์ : จำนวนการประสูติเหตุ และจำนวนเงินทดแทนที่ได้จ่ายในปี ๑๙๗๒-๑๙๗๖



เวลา:

๑ หน่วย ต่อ ๑ ล้านเหรียญ ——— แทนจำนวนของอุบัติเหตุต่อปี
 ๑ หน่วย ต่อ อุบัติเหตุ ๑,๐๐๐ ราย - - - - - แทนจำนวนเงินทดแทนต่อปี

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผนวก ค

แบบขอทราบความคิดเห็น เกี่ยวกับ เงินทดแทน

แบบขอทราบความคิดเห็น เกี่ยวกับ เงินทดแทนฉบับนี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการตลอดจนกฎหมายในเรื่อง เงินทดแทนจากท่านในฐานะผู้มีความรู้หรือเกี่ยวข้องกับกฎหมายในเรื่องเงินทดแทน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะได้นำไปประกอบการศึกษากฎหมายแรงงาน

โปรดกรอกข้อความให้ตรงกับความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย X ในวงเล็บ

ชื่อสถานประกอบการ.....

ประเภทกิจการ.....จำนวนลูกจ้าง.....คน

ก ข้อเท็จจริงทั่วไป

๑. ท่านมีตำแหน่ง เป็น

- () นายจ้าง
- () ลูกจ้าง
- () ตำแหน่งอื่น.....

๒. อายุของท่าน

- () ต่ำกว่า ๒๐ ปี
- () ๒๐-๓๐ ปี
- () ๓๐-๔๐ ปี
- () ๔๐-๕๐ ปีขึ้นไป

๓. เพศของท่าน

- () ชาย
- () หญิง

๔. การศึกษาของท่าน

- () ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษา

() อาชีวฯ

() อุดมศึกษา

๕. ท่านได้รับค่าจ้าง

() เป็นรายวัน

() เป็นรายสัปดาห์

() เป็นรายเดือน

ข. นายจ้าง

๖. ท่านได้ส่ง เงินสมทบกองทุน เงินทดแทนหรือไม่

() สมทบ

() ไม่ได้สมทบ

๗. มีลูกจ้างประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานมาแล้ว ครั้ง

ในรอบปี ๒๕๒๐

() มี

() ไม่มี

๘. ถ้ามีลูกจ้างประสบอันตราย โปรรณะบุประ เภพของอันตราย

.....

๙. ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย ทำหน้าที่อะไร นับตั้งแต่วัน เข้าทำงาน จนถึงวันประสบ

อันตราย โปรรณะบุสภาพและลักษณะการทำงาน

.....

.....

๑๐. พยานบุคคล พยาน เอกสารที่เกี่ยวข้องในการประสบอันตรายของลูกจ้างมีหรือไม่

() มี

() ไม่มี

๑๑. ท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายอย่างไร

.....

๑๒. ขณะนี้ ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายได้รับการช่วยเหลือและกลับเข้าทำงานแล้วหรือยัง
- () กลับเข้าทำงานแล้ว
- () ยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน

ก. ลูกจ้าง

๑๓. ท่านเคยประสบอันตรายจากการทำงานมาก่อนหรือไม่

() เคย

() ไม่เคย

๑๔. ท่านทำหน้าที่อะไรขณะประสบอันตราย

.....

๑๕. ท่านเป็นลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมาย (มีสัญญาว่าจ้าง) หรือไม่

() เป็น

() ไม่เป็น

๑๖. เวลาทำงานมีเวลาพัก หรือไม่ ถ้ามีโปรดระบุเวลา

() มี

() ไม่มี

.....

๑๗. เวลาทำงานมีวันหยุดหรือไม่

() มี

() ไม่มี

๑๘. การจ่ายค่าจ้างปกติจ่ายกี่ครั้ง

() วันละครึ่ง

() สัปดาห์ละครึ่ง

() เดือนละครึ่ง

๑๙. มีการลงชื่อในเวลาทำงานหรือไม่
 มี
 ไม่มี
๒๐. ถ้าท่านได้รับอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายจากการทำงานโปรดระบุ วัน เวลา และสถานที่ให้ชัดเจน

๒๑. มีพยานบุคคลที่เห็นการประสบอันตรายของท่านหรือไม่
 มี
 ไม่มี
๒๒. มีพยานเอกสารหรือไม่
 มี
 ไม่มี
๒๓. นายจ้างได้ให้การช่วยเหลือแก่ท่านหรือไม่
 ให้
 ไม่ให้
๒๔. นายจ้างได้ให้การช่วยเหลืออย่างไร โปรดตอบให้ละเอียด

๒๕. ในการประสบอันตรายท่านได้สูญเสียอวัยวะส่วนใด

๒๖. ท่านได้พักรักษาตัว ณ ที่ใด

๒๗. หลังจากหายเจ็บป่วยแล้ว ท่านได้กลับเข้าทำงานเมื่อใด

ง. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทน

๒๘. กฎหมายเงินทดแทนควรใช้บังคับ
- () กิจการทุกประเภท
- () งานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม
- () อื่น ๆ ระบุ.....
๒๙. ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับ เงินทดแทนควรจะเป็น
- () ลูกจ้างประจำ
- () ลูกจ้างชั่วคราว
- () ทั้งสองอย่าง
๓๐. ปัจจุบันนี้ ลูกจ้างได้รับ เงินทดแทน
- () เข้าไป
- () เร็วไป
- () พอดี
๓๑. ถ้าลูกจ้างได้รับ เงินทดแทนเข้าไป วิธีแก้คือ
- () ให้กรมแรงงานจ่ายไปก่อน
- () ให้นายจ้างจ่ายทันที
- () ให้ตั้งกองทุนพิเศษ จ่าย เงินทดแทน
- () อื่น ๆ
๓๒. ในการจ่าย เงินทดแทนให้ลูกจ้าง กระทำโดย วิธี
- () จ่ายครั้งเดียวเป็นก้อน
- () จ่ายเป็นรายเดือน
- () ตกลงกันเองได้
๓๓. ในกรณีลูกจ้างบาดเจ็บไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว ควรจ่ายเงินโดยจ่ายให้
- () เต็มตามค่าจ้าง
- () ครึ่งหนึ่ง
- () ไม่ควรจ่าย

() อื่น ๆ

๓๔. กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะควรจ่ายโดยวิธี

.....

๓๕. กรณีลูกจ้างเสียชีวิต ควรจ่ายโดยวิธี

.....

๓๖. การรักษาพยาบาลลูกจ้างผู้ประสบอันตราย ควรจ่ายค่ารักษาพยาบาล

() นับตั้งแต่นายจ้างจัดส่งลูกจ้างไปรักษาพยาบาล

() เฉพาะค่ารักษาพยาบาลจริง ๆ เท่านั้น

() อื่น ๆ

๓๗. การกำหนดอัตราค่าทดแทนให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

() มากน้อยตามรายได้ของลูกจ้าง

() มากน้อยตามจำนวนสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง

() มากน้อยตามสถานะ เศรษฐกิจ

() อื่น ๆ

๓๘. กรณีที่ลูกจ้างไม่ยื่นคำร้อง เรียก เงินทดแทน เจ้าหน้าที่ควรออกคำสั่งให้นายจ้าง
จ่ายเงินทดแทนได้หรือไม่

() ได้

() ไม่ได้

๓๙. หากคำสั่งจ่ายเงินทดแทนน้อยไป ลูกจ้างอุทธรณ์ได้หรือไม่

() อุทธรณ์ได้

() อุทธรณ์ไม่ได้

๔๐. การอุทธรณ์ได้อุทธรณ์ต่อ

() อธิบดีกรมแรงงาน

() อนุญาโตตุลาการ (ถ้ามี)

() ศาล

๔๑. ท่านเห็นสมควรให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานหรือไม่
- () เห็นควร
- () ไม่เห็นควร
๔๒. ท่านเห็นว่า การกำหนดขนาดของกิจการที่บังคับให้จ่าย เงินสมทบนั้นคืออยู่แล้ว หรือเห็นว่า จะต้องส่ง เงินสมทบในกิจการตั้งแต่
- () หนึ่งคนขึ้นไป
- () ห้าคนขึ้นไป
- () สิบคนขึ้นไป
- () อื่นๆ.....
๔๓. ความคิดเห็นของท่านในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรมและการ
แรงงานของชาติ

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ประวัติผู้เขียน

ร้อยตำรวจตรี นรินทร์ฤทธิ มหารักษ์กะ เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๑ ภูมิลำเนา
ปัจจุบัน กรุงเทพมหานคร

สำเร็จชั้น ม.ศ. ๕ จากโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี

สำเร็จ นิติศาสตรบัณฑิต จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕

พ.ศ. ๒๕๑๕ รับราชการตำรวจ ตำแหน่งประจำกองบังคับการยุทธการ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน

พ.ศ. ๒๕๑๗ รับราชการตำรวจ ตำแหน่งประจำ กองร้อยปราบปรามจรจาล กองบังคับ
การกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

พ.ศ. ๒๕๑๘ รับราชการตำรวจ ตำแหน่ง รองสารวัตรปกครองป้องกันสถานีตำรวจ
นครบาลหัวหมาก กองบัญชาการตำรวจนครบาล

พ.ศ. ๒๕๑๘ รับราชการตำรวจ ตำแหน่ง รองสารวัตรแผนก ๔ กองกำกับการสืบสวน
สอบสวนเหนือ กองบังคับการพระนครเหนือ กองบัญชาการตำรวจนครบาล จนถึงปัจจุบัน

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย