

บทที่ 5

กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย

กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทยจัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งในข้อ 3 ของประกาศดังกล่าวได้กำหนดไว้ว่า¹

ข้อ 3 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายตามข้อ 2(6) เฉพาะประเภทและขนาด ของกิจการในท้องที่ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด กองทุนเงินทดแทนให้ประกอบด้วย เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และ เงินรายได้อื่น เงินดังกล่าวให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงาน และไม่ต้องนำส่งกระทรวง การคลัง

ให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงิน ทดแทน และให้มีคณะกรรมการเรียกว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานและกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ซึ่งต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ฝ่ายลูกจ้างอยู่ด้วยทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทของกิจการ ที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและอัตราที่จะต้องจ่าย

ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้าง ที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินสมทบแต่ละปี ตลอดจน วิธีการเรียกเก็บเงินดังกล่าวจากนายจ้าง และกำหนดการสิ้นสุดของกรรมการกองทุน เงินทดแทน ระเบียบวิธีการอันจำเป็นเพื่อให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการอุทธรณ์คำสั่ง หรือ คำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงิน ทดแทน

¹ "ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103" , 16 มีนาคม 2515 , ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 89 ตอนที่ 41

ต่อมาโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ประกาศทั้ง 2 ฉบับลงวันที่ 11 มิถุนายน 2516 มีผลให้กองทุนเงินทดแทนเริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2516 เป็นต้นไป

เหตุผลและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

ความลักษณะของกฎหมายเดิมที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน ตามที่กฎหมายกำหนด โดยจ่ายตามคำวินิจฉัยของพนักงานเงินทดแทน ผลการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ปรากฏว่า ลูกจ้างได้รับความยากลำบากในการขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างเนื่องจาก³

1. นายจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างได้ เพราะมีฐานะการเงินไม่มั่นคง บางครั้งลูกจ้างได้รับเงินค่าทดแทนเพียง 2-3 เดือน แล้วเลิกงานกันไป เพราะนายจ้างล้มละลายหรือหายสาบสูญไปไม่สามารถตามตัวได้
2. นายจ้างพยายามประวิงการจ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงาน โดยการหาช่องทางตามที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ คือ อุทธรณ์คำสั่งของพนักงานเงินทดแทนต่ออธิบดี นำเรื่องขึ้นสู่การพิจารณาของศาล บางครั้งต้องสู้คดีถึงศาลฎีกา หรือเมื่อได้รับคำสั่งจากพนักงานเงินทดแทนหรืออธิบดีแล้ว นายจ้างเพิกเฉยทำให้ลูกจ้างต้องฟ้องบังคับคดีต่อศาล ซึ่งภาวะการณ์เช่นนี้ทำให้ลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยไม่สามารถดำเนินการได้ จึงเป็นเหตุให้บางครั้งลูกจ้างต้องร้องกับนายจ้างเพื่อให้ได้รับเงินเร็วขึ้นแต่ได้รับเงินน้อยกว่าสิทธิที่ควรจะได้ตามกฎหมาย
3. เมื่อมีการประสบอันตราย นายจ้างเกิดความรับผิดชอบ โดยซัดทอดให้คนอื่นเป็นนายจ้างแทน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีงานรับเหมาช่วง) กว่าจะยุติได้ลูกจ้างก็ได้รับความลำบากอย่างมาก เพราะตลอดเวลาต้องใช้จ่ายเงินเพื่อยังชีพ เมื่อยังไม่สามารถหาผู้ใดเป็นนายจ้างได้ก็ยังไม่ได้รับเงิน ยิ่งไปกว่านั้นผู้ที่ออกมารับเป็นนายจ้างบางครั้งไม่มีหลักฐานใดๆ เมื่อมีการฟ้องบังคับคดี ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับอะไรเลย

³ ประจวบ เวชนิใจดี, "สำนักงานกองทุนเงินทดแทน" เอกสารเผยแพร่ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนกรมแรงงาน, (อัครสำเนา)

กวยเหตุคุณดั่งกล่าวข้างบน รัฐจึงเห็นสมควรให้มีการวัดคั่งกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดย
มีวัตถุประสงค์สำคัญ 4 ประการคือ 4

1. เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ทางราชการไม่ต้องการที่จะเห็นลูกจ้างต้องประสบอันตราย ซึ่งอาจจะถึงกับสูญเสียอวัยวะหรือกลายเป็นคนทุพพลภาพ อันจะเป็นปัญหาของสังคมสืบไป กองทุนเงินทดแทนที่จัดตั้งขึ้นจึงมีนโยบายสำคัญในประการแรกที่จะป้องกันอันตรายจากการทำงานโดยหาวิธีการต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะกระตุ้นให้นายจ้างเพิ่มมาตรการในการป้องกันอันตรายให้ดียิ่งขึ้น และโดยวิธีการบริหารงานกองทุน ฯ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบหลัก (Basic Rate) และใช้อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ เข้ามาช่วยปรับวิธีการกักตวงเป็นมาตรการให้รางวัลนายจ้างที่ทำดีที่มีการประสบอันตรายน้อย และลงโทษนายจ้างเลว ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้นายจ้างป้องกันอันตรายให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นหลักประกันความแน่นอนในการจ่ายเงิน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายกองทุน ฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้ วิธีการดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกจ้างว่าเมื่อตนต้องประสบอันตรายจนทำงานไม่ได้ ชำครายไค้จะมีรายได้จุนเจือเพื่อการยังชีพของตนและครอบครัวตามสมควรแน่นอน เพราะฐานะของกองทุน ฯ ซึ่งกำปรักัยโดยรัฐย่อมมีความมั่นคงกว่าฐานะของนายจ้าง
3. เพื่อเป็นหลักประกันความรวดเร็วในการจ่ายเงินทดแทน เพราะจากประสบการณ์และข้อเท็จจริงปรากฏอยู่เสมอว่า นายจ้างวิธีการต่าง ๆ ในการหน่วงเหนี่ยวหรือประวิงการจ่ายเงินทดแทนหรือบิดพลิ้วไม่ยอมจ่ายเงินให้เต็มตามสิทธิที่พึงได้ ลูกจ้างมีฐานะยากจนจึงต้องตกอยู่ในภาวะจำยอมรับเงินน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะอยากได้เงินเร็ว
4. เพื่อฟื้นฟูอาชีพแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย จนไม่สามารถกลับเข้าทำงานเดิมได้ให้มีฝีมือมีความรู้ที่จะประกอบอาชีพอื่นได้ตามความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญา เพื่อมิให้เป็นภาระแก่ครอบครัวหรือสังคมที่จะต้องเลี้ยงดู เมื่อลูกจ้างเหล่านี้ได้รับเงินค่าทดแทนไปจนหมดสิ้นแล้ว การฟื้นฟูอาชีพมักจักได้ในประเทศที่มีระบบกองทุนเงินทดแทนที่บังคับให้นายจ้างประกันเงินทดแทนไว้ซึ่งองค์การของรัฐ กองทุนของรัฐจะจ่ายเงินจากเงินกองทุนเงินทดแทนส่วนหนึ่งเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูอาชีพผู้ประสบอันตรายจากการทำงานโดยเฉพาะ

4 "เอกสารประกอบการอภิปรายเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ 2515", กรมแรงงาน , (ฉักสำเนา)

แต่เป็นที่น่าเสียดายที่การดำเนินงานในมิวจูนัน ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ไม่เปิดช่องให้
ดำเนินการในเรื่องนี้ได้ เข้าใจว่าในอนาคตอาจจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถให้บริการยืมหัก
อาชีวะใหม่แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เพราะงานค้านี้ควรถือเป็นงานที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของกองทุนเงินทดแทน

ขอบเขตการไต่ถามถึง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 11 มิถุนายน 2516 เรื่อง ประเภทขนาดของกิจการ
และท้องที่ ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ กำหนดให้เฉพาะนายจ้างทุกกิจการที่มีลูกจ้างทำงานในเขตกรุงเทพ-
มหานคร ตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป เป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ยกเว้นนายจ้างที่ประกอบกิจการ
เพาะปลูก หรือประมงที่ไม่มีลักษณะงานอื่นรวมอยู่ด้วย

การยกเว้นกิจการเพาะปลูก หรือกิจการประมงที่ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย หมายความว่า
ถ้านายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานในกรุงเทพมหานคร 20 คนขึ้นไป ประกอบกิจการเพาะปลูก หรือประมงเพียง
อย่างเดียว นายจ้างเหล่านั้นก็ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน เองกองทุนฯ ไม่คุ้มครองถึง แต่ถ้ามี
งานอื่นรวมอยู่ด้วยกับการเพาะปลูกหรือการประมง เช่น ทำไร่ ปลูกส้มปะดก แล้วมีโรงงานทำส้มปะดก
กระป๋องด้วย เช่นนี้ นายจ้างก็ไม่ได้รับการยกเว้น

การยกเว้นกิจการประเภทเหล่านี้ไม่เพียงเฉพาะประเทศไทยเท่านั้น ในหลาย ๆ ประเทศก็มัก
มีการยกเว้นทำนองเดียวกัน และเหตุผลที่ยกเว้นเป็นไปในทำนองคล้าย ๆ กัน คือกิจการเพาะปลูกส่วนใหญ่
เป็นกิจการที่มักจะไม่มีการจ้างงานตลอดปี เป็นกิจการที่ทำกันภายในครอบครัว ไม่มีการจัดระเบียบการจ้าง
งานที่รัดกุม การขยายเขตการคุ้มครองไปถึงพวกเหล่านี้ จะทำให้ลำบากในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ
เหตุที่ยกเว้นกิจการประมงสำหรับสินกรณีของไทยเราก็เช่นเดียวกับที่กล่าวมาแล้ว และยิ่งกว่านั้นจะทำให้
ยุ่งยากในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่สูญหายไปไหนเลย แต่การยกเว้นดังกล่าว ไม่มีผลในทางปฏิบัติ
แต่ประการใด เพราะ ถ้าพิจารณาจากสภาพภูมิประเทศแล้วในเขตที่กองทุนฯ ให้ความคุ้มครองอยู่ปัจจุบัน
คือ เฉพาะในเขตกรุงเทพฯ ก็มีโรงมีการทำการเกษตรและการประมงแต่อย่างใด

การที่ในระยะแรกกฎหมายกำหนดให้กองทุนฯ ไต่ถามถึงเฉพาะนายจ้างบางประเภททางท้องที่
เช่นนี้ ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า⁵

⁵ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, กรมแรงงาน "เหตุผลในการกำหนดขนาดและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงิน
สมทบเอกสารประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน 2515

- 1) งานกองทุนเงินทดแทนเป็นงานใหม่ เจ้าหน้าที่ยังมีประสบการณ์น้อย จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้มาตรฐานเพียงพอ ตลอดจนหาตัวอย่างร่องต่าง ๆ และปรับปรุงให้เหมาะสมเสียก่อน มิฉะนั้นแล้วจะทำให้ลูกจ้าง-นายจ้างไม่ได้รับความสะดวกอันจะกระทบกระเทือนศรัทธาที่มีต่อรัฐบาล ทำให้โครงการที่จะขยายการประกันสังคมท่านอื่น ๆ ต้องงัดไปด้วย
- 2) ระบบกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย รัฐบาลเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานทั้งหมด ดังนั้นถ้าหากกองทุนมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบกระจายงานออกไปในท้องที่อันกว้างขวาง จะต้อง มีจำนวนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ ขมเป็นภาระหนักต่อรัฐบาลในการจัดหางบประมาณมาสนับสนุนงานด้านนี้
- 3) ในระยะแรกนายจ้างยังไม่คุ้นเคยกับระบบกองทุนเงินทดแทน และยังไม่ศรัทธาเพียงพอ รัฐบาลจึงเลือกดำเนินการในระยะแรกกับนายจ้างที่มีฐานะพอที่จะสนับสนุนกองทุนฯ ได้และเฉพาะในขอบเขตที่สามารถให้บริการอย่างรวดเร็วแก่นายจ้างและลูกจ้าง

ตารางที่ 6

ตารางแสดงจำนวนลูกจ้างและสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2513

ขนาดสถานประกอบการ	ลูกจ้าง		สถานประกอบการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง 1 - 4 คน	115,103	22.6	46,251	71.7
ลูกจ้าง 5 - 9 คน	75,705	14.8	12,402	19.2
ลูกจ้าง 10 - 19 คน	41,034	8.1	3,136	5.0
ลูกจ้าง 20 - 99 คน	86,568	17.0	2,284	3.5
ลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป	190,807	37.5	471	0.6
รวม	509,217	100	64,535	100

ที่มา : สถิติแรงงานปี 2513-2514 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

การที่กฎหมายกำหนดบังคับกับเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปก็เพราะพิจารณาเห็นว่า⁶

⁶ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, กรมแรงงาน " แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดประเภทและขนาดของนายจ้าง" (อัคราเนา)

1. การคุ้มครองในขนาดกิ่งกล่าวสามารถจะคุ้มครองลูกจ้างได้จำนวนมากถึง 54.5 % โดยมีสถานประกอบการที่รองรับนิคมอบจำนวนพอสมควร ถ้าย้ายการคุ้มครองไปยังสถานประกอบการขนาดเล็ก ลงไป จำนวนสถานประกอบการจะเพิ่มขึ้นมากหลายเท่าตัว ในขณะที่จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง จะเพิ่มขึ้นอีกเพียงเล็กน้อย

2. ความสถิติการประสมอันตรายที่กรมประชาสงเคราะห์สำรวจเมื่อปี 2513 ปรากฏว่ามีลูกจ้าง ผู้ประสมอันตรายร้อยละ 1.32 ต่อปี ดังนั้นประมาณว่าถ้ามีลูกจ้างอยู่ในข่ายคุ้มครองจำนวน 270,000 - 300,000 คน จะมีลูกจ้างเรียกร้องเงินทดแทนปีละ 3,500 - 4,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่พอจะอยู่ใน ขอบข่ายความสามารถดูแลและให้บริการได้

3. นายจ้างที่มีลูกจ้างขนาด 20 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่จะประกอบกิจการ เป็นหลักฐานนั้นคง กวากิจการขนาดเล็ก ไม่เล็กหรือเปลี่ยนแปลงการประกอบกิจการง่าย ๆ จึงเป็นการสะดวกในการติดตาม และควบคุม

4. นายจ้างที่มีลูกจ้างขนาด 20 คนขึ้นไป โดยทั่วไปมีกฎหมายกำหนดให้จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ไว้ (กำหนดตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป) ดังนั้นจึงจะช่วยให้การตรวจสอบเงินค่าจ้าง การจ่ายเงินทดแทน สะดวกมากยิ่งขึ้น

หลังจากที่กฎหมายเรื่องการกำหนดประเภทขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2516 กระทรวงมหาดไทยได้รับคำร้องขอยกเว้นไม่เข้าข่ายบังคับ กองทุนเงินทดแทนจากรัฐวิสาหกิจและกิจการเอกชนใหญ่ ๆ หลายแห่ง โดยอ้างเหตุผลว่า กิจการของตน ได้จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการให้ลูกจ้างอยู่แล้ว ภายหลังจากกระทรวงมหาดไทยพิจารณาความคำแนะ นำของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จึงได้ออกประกาศ ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2517 กำหนดกิจการ ที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ ๆ ให้นายจ้าง จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน⁸ ประกาศดังกล่าวยกเว้นกิจการรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับการ สาธารณูปโภค หรือสาธารณูปการ 6 ประเภท ได้แก่ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือโทรคมนาคม การประปา การผลิต หรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นกิจการที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ในข่ายบังคับของ กองทุน ฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2517 เป็นต้นไป โดยมีเงื่อนไขว่ากิจการเหล่านั้นต้องมีการจัดกองทุน สงเคราะห์และสวัสดิการอื่น ๆ แก่พนักงานลูกจ้างอยู่แล้ว

⁸ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 30 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2517

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในตอนต้นสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
2. ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และ
3. ไม่เป็นลูกจ้างในกิจการเกษตร หรือการประมง หรือรัฐวิสาหกิจที่ประกอบกิจการสาธารณูปโภค

ลูกจ้างพวกที่ได้รับความคุ้มครอง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่อง จากโรคอันเกิดจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนจะเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้โดยตรง สำหรับลูกจ้างที่อยู่นอกเหนือความคุ้มครองนายจ้างยังคงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนเอง

นายจ้างของลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนฯ จะต้องเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะต้องจ่ายเงินสมทบตลอดไป แม้ว่าในภายหลังจะมีลูกจ้างไม่ถึง 20 คนก็ตาม ทั้งนี้เพื่อชดเชยความยุ่งยากในการบริหารงาน และเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างเข้าออกจสถกกองทุนเงินทดแทนตลอดเวลา

ที่มาของกองทุนเงินทดแทน

แต่เดิมนายจ้างมีความ รับผิดชอบที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อเปลี่ยนสภาพจากการให้นายจ้างประกันตนเองมาเป็นการประกันโดยรัฐ นายจ้างจึงต้องมีหน้าที่จ่ายเงินอุดหนุน หรือเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน

การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนในบรรดา 82 ประเทศ ที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน กำหนดให้ผู้รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบกองทุนต่างกันคือ ประเทศส่วนใหญ่ 55 ประเทศ หรือร้อยละ 67

กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว อีก 15 ประเทศ หรือร้อยละ 19 ให้นายจ้างลูกจ้าง และรัฐมาร่วมกันออกเงินสมทบ มีอยู่ 7 ประเทศ หรือร้อยละ 9 กำหนดให้ลูกจ้าง-นายจ้าง ร่วมกัน ออกเงินสมทบและมีเพียง 5 ประเทศ เท่านั้นที่กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบ

ตารางที่ 7

จำนวนผู้รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนในประเทศต่าง ๆ

ผู้รับผิดชอบ	จำนวนประเทศ	ร้อยละ
นายจ้าง	55	67
นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล	15	19
นายจ้าง ลูกจ้าง	7	9
นายจ้าง รัฐบาล	5	5
รวม	82	100

ที่มา: Social Security Programs Throughout the world 1972

สำหรับประเทศไทย กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบแต่ผู้เดียว เพราะ ถือหลักว่านายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนตามหลัก Liability without fault กองทุนเงินทดแทนเพียงแต่รับดำเนินการจ่ายเงินทดแทน แทนนายจ้างเท่านั้น โดยรัฐมีส่วนร่วม แต่เพียงออกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุนทั้งหมดเท่านั้น

ตามความในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 3 วรรคหนึ่ง กำหนดให้รายได้กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วย⁶

⁶ "ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103, "ที่เดิม"

1. เงินสมทบจากนายจ้าง
2. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
3. รายได้อื่น ๆ
4. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

1. เงินสมทบจากนายจ้าง เป็นแหล่งที่มาของเงินกองทุนที่สำคัญที่สุด นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของกองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนทุกปี ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยคิดคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งสิ้นในแต่ละปี

2. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ โฉกแก่ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้แก่กองทุนเงินทดแทน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนเงินทดแทนด้วย แต่นับตั้งแต่กองทุนเงินทดแทนเริ่มดำเนินการมา ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการรับบริจาคจากผู้ใดเลย

3. รายได้อื่น ๆ ได้แก่เงินคอกผลที่ได้จากการลงทุน เช่น การนำเงินกองทุนเงินทดแทนที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายไปลงทุน นอกจากนี้อาจได้มาจากเงินเพิ่มหรือค่าปรับที่เรียกจากนายจ้างผู้มาจ่ายเงินสมทบล่าช้า หรือส่วนลดกรณีที่จ่ายเงินทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียว เป็นต้น

4. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นเงินที่รัฐบาลให้อุดหนุนแก่กองทุนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น ซึ่งมีลักษณะเป็นทุนเริ่มงาน เพราะการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนจำเป็นต้องมีทุนเริ่มแรกเพื่อไว้สำรองจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากยังเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างไม่ได้ ในระยะเริ่มดำเนินงาน สำนักงบประมาณได้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นเงินอุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทนจำนวน 1,740,000.- บาท เงินจำนวนนี้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของกองทุนโดยไม่ต้องส่งใช้คืนในภายหลัง

เงินกองทุนเงินทดแทนนี้กฎหมายกำหนดให้นำไปใช้จ่ายได้เฉพาะ การจ่ายเป็นเงินทดแทนซึ่งได้แก่ การจ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องจากการทำงาน และมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนเท่านั้น

ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างอื่น เช่น เงินเดือนเจ้าหน้าที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ หรือแม้กระทั่งค่าใช้จ่ายในกรณีติดต่อกับนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ ค่าไปรษณีย์ากร แบบฟอร์มที่ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ จะนำเงินงบประมาณแผ่นดินมาใช้จ่ายทั้งสิ้น

การที่รัฐเข้ามาบริหารงานกองทุนเงินทดแทน ผลประโยชน์จากการดำเนินงานทั้งหมดจะตกอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะกองทุนเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเหลือสังคมโดยรวมมิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไร

อัตราเงินสมทบ

1. อัตราเงินสมทบหลัก

การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ปกติคิดจากเงินค่าจ้างที่จ่ายแก่ลูกจ้าง โดยจ่ายตามอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ อัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างที่นิยมใช้กันมีแตกต่างกัน 2 ชนิด คือ

1.1 อัตราเดียว (Uniform Rate) โดยวิธีนี้ ให้กำหนดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายเพียงอัตราเดียว ไม่ว่านายจ้างผู้นั้นจะประกอบกิจการอะไร เช่นในมาเลเซีย กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนไว้ร้อยละ 1.25 ของเงินค่าจ้าง นายจ้างที่ประกอบกิจการธนาคาร การก่อสร้าง หรือกิจการผลิต ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตรา 1.25 เหมือนกันหมด เหตุผลที่กำหนดอัตราเงินสมทบเพียงอัตราเดียว มีพื้นฐานจากหลักการที่ว่าทุกคนที่อยู่ในสังคมมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การที่ผู้ที่เสี่ยงภัยน้อยต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูงเท่ากับผู้ที่เสี่ยงภัยสูง ผลตอบแทนก็จะกลับไปสู่นายจ้างที่เสี่ยงภัยน้อยในที่สุด กล่าวคือเมื่อพวกเขาเสี่ยงภัยสูงมีคนมาช่วยรับภาระในการจ่ายเงินสมทบ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยราบรื่น ในที่สุดจะทำให้สังคมส่วนรวมมีความสุข นายจ้างที่เสี่ยงภัยน้อยก็จะได้รับผลตอบแทนโดยทางอ้อมนี้ด้วย

การกำหนดอัตราเงินสมทบเพียงอัตราเดียว มีข้อดีอยู่บางประการ คือ นอกจากจะสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในสังคมให้เกิดขึ้นแล้ว ยังทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปัญหาการโต้แย้งจากนายจ้างที่ต้องจ่ายเงินลดน้อยลงไป ส่วนใหญ่ประเทศที่มีระบบประกันสังคมเต็มรูปและรวมเอาการคุ้มครอง การประกันอันตรายจากการทำงานเข้าไว้กับการประกันสังคม มักนิยมใช้อัตราเงินสมทบแบบอัตราเดียว เพราะการเรียกเก็บเงินจากนายจ้างสามารถกระทำได้ในคราวเดียวพร้อมกับการคุ้มครองในด้านอื่น ปัญหาในเรื่องการลงโทษหรือให้รางวัลแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างได้รับอันตรายมากหรือน้อยไม่มี เพราะลูกจ้างอาจขอรับเงินทดแทนได้ทั้งในกรณีของการเจ็บไข้ธรรมดาอุบัติเหตุอื่น ๆ และรวมทั้งอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

1.2 หลายอัตรา (Graduated Rates)

อัตราเงินสมทบแบบนี้จะมีอัตราแตกต่างกัน

หลายอัตราขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัย กิจกรรมหรืออาชีพที่เสี่ยงภัยสูงต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูง กิจกรรมหรืออาชีพที่เสี่ยงภัยต่ำจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ถูกลง ระบบเช่นนี้ เชื่อว่าไปประการที่หนึ่งจะทำให้เกิดความ เป็นธรรมแก่นายจ้างที่ต้องจ่ายเงินสมทบ เพราะเมื่อกิจกรรมของคนที่ลูกจ้างจะได้รับอันตรายน้อย ก็จ่ายเงินน้อยกว่ากิจกรรมที่มีลูกจ้างมีโอกาสได้รับอันตรายสูง ประการที่สอง ระบบนี้ยังสามารถช่วยควบคุม มิให้มีการเรียกร้องเงินทดแทนโดยทุจริต หรืออีกนัยหนึ่งป้องกันมิให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกันรายงานเท็จเพื่อขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้เพราะเมื่อใช้ระบบอัตราเงินสมทบแบบนี้ นายจ้างที่อยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน หรืออาชีพเดียวกัน จะคุมกันเองมิให้ใครรายงานเท็จ เพราะมีฉะนั้นกองทุนเงินทดแทนจะปรับอัตราเงินสมทบนั้นเสียใหม่ นอกจากนี้ นายจ้างผู้ใดมีลูกจ้างเรียกร้องเงินทดแทนจำนวนมาก สามารถที่จะเพิ่มอัตราเงินสมทบเฉพาะนายจ้างผู้นั้นให้สูงขึ้น ในลักษณะที่เป็นการดองโทษ และลดอัตราเงินสมทบของนายจ้างผู้นั้นให้ต่ำลง ถ้าหากว่ามีลูกจ้างได้รับอันตรายน้อย ประการที่สาม ระบบนี้จะช่วยให้นายจ้างสนใจป้องกันอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เมื่อนายจ้างถูกบังคับให้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนก็อยากจ่ายในอัตราที่ต่ำ และนายจ้างอาจจ่ายในอัตราที่ต่ำได้ ถ้าลูกจ้างของตนได้รับอันตรายน้อย

การกำหนดอัตราเงินสมทบหลายอัตรา ในทางปฏิบัติยังแยกวิธีการจำแนก (Classification)

ออกเป็น 2 แบบ คือ

๑.๒.๑ จำแนกตามอาชีพ (Multiple classification) โดยวิธีนี้ได้แก่

เงินสมทบให้แตกต่างกันตามอาชีพของลูกจ้าง เช่น ในบริษัทหรือห้างร้านหนึ่ง เช่น เสมียนพนักงานเสียอัตราหนึ่ง คนขับรถเสียอัตราหนึ่ง คนงานในโรงงานเสียอีกอัตราหนึ่ง เป็นต้น วิธีการแบบนี้ส่วนใหญ่ใช้กันในบริษัทประกันภัยเอกชน ซึ่งสามารถให้ความยุติธรรมแก่นายจ้างได้มาก แต่มีข้อยุ่งยาก คือนอกจากเป็นการของนายจ้างที่จะต้องแยกลักษณะคนงานพร้อมกับเงินค่าจ้างแล้ว ผู้รับประกันเองก็มีภาระเพิ่มขึ้นที่จะต้อง มีเจ้าหน้าที่เพียงพอที่จะตรวจสอบบัญชีให้เป็นไปตามความจริง

๑.๒.๒ จำแนกตามกิจการ (Single classification) โดยวิธีนี้ใช้

อัตราเงินสมทบเท่ากันเป็นกิจการ ๑ ไป โดยไม่มีการแยกเป็นอาชีพข้างต้น เช่น โรงงานทอผ้า ไม่ว่าจะเป็นคนงานประเภทใด ก็จ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวที่กำหนดไว้ ธนาคารจ่ายอีกอัตราหนึ่ง เป็นต้น วิธีนี้ช่วยแก้ข้อบกพร่องในเรื่องปริมาณงานที่ทั้งนายจ้าง และผู้รับประกันพึงมี ซึ่งถ้าใช้วิธีนี้ไม่จำเป็นต้องแยกเงินค่าจ้างตามอาชีพ จะช่วยประหยัดเวลาทั้งนายจ้างและผู้รับประกัน

กฎหมายไทยได้กำหนดอัตราเงินสมทบไว้แตกต่างกัน 16 อัตรา เริ่มตั้งแต่ 0.2 % ถึง 4.5 % โดยจำแนกตามความเสียหายของแต่ละประเภทกิจการ (Single Classification) นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามลักษณะกิจการที่ตนดำเนินการ เช่น ธนาคารกฎหมายกำหนดอัตราเงินสมทบไว้ 0.2% การก่อสร้าง 3.0 % นายจ้างจะทราบว่าตนต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราใดก็ต้องพิจารณาจากว่า กิจการของตน จัดอยู่ในรหัสประเภทกิจการใด ซึ่งได้จำแนกประเภทกิจการไว้ถึง 15 หมวด 136 ประเภท กิจการด้วยกัน ตามที่ปรากฏในตารางที่ 1 ห้ายประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราและวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุดหนุน ซึ่งถือเป็นอัตราเงินสมทบหลัก (Basic Rate)

2. อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

นอกจากจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบหลัก (Basic Rate) แล้ว กฎหมายยังกำหนดให้มีการลดและเพิ่มอัตราเงินสมทบสำหรับนายจ้างแต่ละรายตามตารางที่ 2 ห้ายประกาศฉบับเดียวกัน กล่าวคือ มีระยะเวลาผ่านไป 3 ปี นายจ้างที่มีอัตราส่วนการสูญเสีย (Loss Ratio) สูงจะถูกเพิ่มอัตราเงินสมทบหลัก ส่วนนายจ้างที่มีอัตราส่วนการสูญเสียต่ำจะได้ลดอัตราเงินสมทบลง

อัตราส่วนการสูญเสีย (Loss Ratio) คืออัตราส่วนร้อยละของจำนวนเงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ ลูกจ้าง กับจำนวนเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างผู้นั้น ในระยะเวลาเดียวกัน

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย} = \frac{\text{เงินทดแทน}}{\text{เงินสมทบ}} \times 100$$

อัตราเงินสมทบที่เปลี่ยนแปลงไปจากอัตราเงินสมทบหลักนี้ เราเรียกว่าอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ (Experience Rate) วิธีการดังกล่าวเท่ากับเป็นการให้รางวัลแก่นายจ้างที่ดี และเป็นการลงโทษนายจ้างที่ไม่ดีมีลูกจ้างได้รับอันตรายมาก สำนักงานกองทุนฯ เชื่อว่าการใช้อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ดังกล่าวเป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการช่วยป้องกันมิให้นายจ้างสมคบกับลูกจ้างเรียกrogate เงินทดแทนจากกองทุนทั้ง ๆ ที่ไม่มีสิทธิ และเป็นมาตรการที่ช่วยกระตุ้นให้นายจ้างพยายามเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะธรรมชาติมนุษย์ไม่มีใครอยากจ่ายเงินเมื่อมีช่องทางที่จะจ่ายเงินน้อยก็พยายามกระทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ลดลง

อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์จะเริ่มใช้สำหรับการเก็บเงินสมทบในปีที่ 5 ทั้งนี้เพราะต้องรอเก็บอัตราส่วนการสูญเสียในช่วงเวลา 3 ปี และใช้เวลาในปีที่ 4 กำหนดหาอัตราใหม่ เหตุที่ต้องใช้อัตราส่วนการสูญเสีย 3 ปี ต่อกัน ก็เพราะต้องการลดความเสี่ยงอันเกิดจากความไม่แน่นอนลง

ตัวอย่างการหาอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

บริษัท ก ค่าเงินการทดค่าภัยเครื่องจักร มีอัตราเงินสมทบหลัก = 0.5%

ปี	ค่าจ้าง	อัตราเงินสมทบ	เงินสมทบ	เงินทดแทน
2517	1,000,000	0.5%	5,000	7,000
2518	1,000,000	0.5%	5,000	8,000
2519	1,000,000	0.5%	5,000	200
2520	1,000,000	0.5%	5,000	2,100
2521	1,000,000	0.7%	7,000	
2522	1,000,000	0.5%	5,000	

ปี 2520 มีการคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา คือ 2517 - 2519

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย (2517-2519)} = \frac{7,000 + 8,000 + 200}{5,000 + 5,000 + 5,000} \times 100 = 101\%$$

ในปี 2520 นายจ้างยังคงเสียอัตราเงินสมทบหลัก คือ 0.5% ตามเดิมเพราะอัตราส่วนการสูญเสีย 3 ปี ไม่สามารถนำไปใช้แทนในปีที่ 4 จะต้องใช้ในปีที่ 5

ปี 2521 จะนำอัตราส่วนการสูญเสีย 101% ไปพิจารณาคตามตารางที่ 2 ซึ่งกฎหมายกำหนดว่า นายจ้างผู้ใดมีอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง 101.01 - 110.0 ให้เพิ่มอัตราเงินสมทบอีก 40 % ดังนั้นในปี 2521 นายจ้างผู้นี้จะต้องเสียเงินสมทบเพิ่มอีก 0.2% เพราะฉะนั้นอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ที่ใช้ในปีที่ 5 จึงเท่ากับ 0.7%

ปี 2522 อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ของนายจ้างอาจเปลี่ยนไปอีก โดยคำนวณจากอัตราส่วนการสูญเสียใหม่ในปีที่ 2518 - 2520

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย (2518 - 2520)} \frac{8,000 + 200 + 2,100}{5,000 + 5,000 + 5,000} \times 100 = 68.7\%$$

ในปีที่ 6 (2522) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตรา 0.5% ทั้งนี้เพราะตามตารางที่ 2 กำหนดไว้ว่าอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง 60.1 - 70.00 ไม่มีการลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบ ดังนั้นจึงต้องจ่ายตามอัตราเงินสมทบหลัก

การใช้อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ที่มีข้อมูลยากในการคำนวณมาก เพราะต้องดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหาอัตราส่วนการสูญเสียในช่วงระยะเวลา 3 ปี
2. นำอัตราส่วนการสูญเสียไปเทียบตามตารางที่ 2 หายประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุน และการอุทธรณ์
3. ผลที่ได้จะปรากฏว่าต้องเพิ่มหรือลดเป็นจำนวนกี่เปอร์เซ็นต์ของอัตราเงินสมทบหลักแล้ว จึงคำนวณหาว่าจะต้องเพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบหลักเท่ากับเท่าไร
4. ตั้งอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ = อัตราเงินสมทบหลัก \pm % การเพิ่มหรือลดอัตราหลัก
5. นำอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ไปคำนวณค่าเงินสมทบ = ค่าจ้าง \times อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

วิธีการดังกล่าวย่อมเป็นที่เข้าใจยากสำหรับนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้นายจ้างไม่สามารถตรวจสอบวิธีการคำนวณได้ และมองไม่เห็นประโยชน์หรือโทษที่ได้รับอย่างชัดเจน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรม-อัตราเงินสัมทบ

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสัมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
หมวด ๐๑๐๐		
การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับ หิน กรวด ทราย หรือดินเหนียว		
๐๑๐๑	การทำเหมืองแร่บนดิน	๑.๖
๐๑๐๒	การทำเหมืองแร่ใต้ผืนดิน	๕.๕
๐๑๐๓	การสำรวจ การขุดเจาะ การผลิต น้ำมันปิโตรเลียมดิบ หรือ ก๊าซธรรมชาติ	๒.๒
๐๑๐๔	การขุด ระเบิด หรือย่อยหิน	๓.๐
๐๑๐๕	การขุดดิน กรวด ทราย การขุดหาเพชรพลอย	๐.๕
๐๑๐๖	การผลิตเกลือ	๐.๓
หมวด ๐๒๐๐		
การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ		
๐๒๐๑	การฆ่าสัตว์	๐.๕
๐๒๐๒	การผลิตผงชูรส	๐.๕
๐๒๐๓	การผลิตอาหารกระป๋อง	๐.๕
๐๒๐๔	การผลิตน้ำตาลแข็ง	๑.๐
๐๒๐๕	การผลิตน้ำตาล หรือการทำน้ำตาลให้บริสุทธิ์	๑.๐
๐๒๐๖	การอบข้าวโพด หรือเมล็ดธัญพืชอื่น	๑.๐
๐๒๐๗	การสีข้าว หรือเมล็ดพืชอื่น ๆ รวมทั้งการทำแป้งจากพืช	๑.๐
๐๒๐๘	การผลิต การถนอม อาหารขงมีได้จัดประเภทไว้ในตอน	๐.๕
๐๒๐๙	การผลิตน้ำตาลมบรรจุภาชนะ หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือ ไม่มีแอลกอฮอล์	๐.๕
๐๒๑๐	การบ่ม การอบ ไบยาสูบ และการผลิตยาสูบ รวมทั้งการผลิต ยานัตถ์	๐.๕

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
หมวด ๐๓๐๐		
การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย หนังสัตรี และ ผลิตภัณฑ์จากหนังสัตรี		
๐๓๐๑	การปั่นด้ายหรือปอ การทำเชือก การทอผ้า พรหม หรือกระสอบ การย้อม การพิมพ์ หรือแต่งสำเร็จ สิ่งทอสิ่งถัก รวมทั้งการผลิต ตาข่าย แห อวน และสิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูปต่างๆซึ่งใช้เครื่องจักร	๐.๕
๐๓๐๒	การปั่นด้ายหรือปอ การทำเชือก การทอผ้า พรหม หรือกระสอบ การย้อม การพิมพ์ หรือแต่งสำเร็จสิ่งทอสิ่งถัก รวมทั้งการ ผลิตตาข่าย แห อวน และสิ่งทอสิ่งถักสำเร็จรูปต่างๆซึ่งไม่ ใช้เครื่องจักร	๐.๒
๐๓๐๓	การอดปอ	๐.๕
๐๓๐๔	การตัดเย็บเครื่องแต่งกาย หรือเครื่องประกอบเครื่องแต่งกาย ซึ่งทำจากผ้า (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๓
๐๓๐๕	การฟอกหนังสัตรี การแต่งสำเร็จหนังสัตรี การตกแต่งบนหนังสัตรี	๑.๐
๐๓๐๖	การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนังสัตรี หนังเทียม การทำรองเท้า	๐.๕
หมวด ๐๔๐๐		
การแปรรูปไม้ และการผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้		
๐๔๐๑	การเลื่อยไม้ด้วยเครื่องจักร	๒.๕
๐๔๐๒	การไส การอบ การอบน้ำยาไม้	๐.๖
๐๔๐๓	การผลิตไม้บาง (วีเนียร์) ไม้อัด (พลาญวูด) สิ่งปูพื้นและ แผ่นไม้บาง	๑.๒
๐๔๐๔	การผลิตเครื่องเรือน ผลิตภัณฑ์จากไม้ ไม้กอก หรือหวาย	๐.๘
หมวด ๐๕๐๐		
การผลิตกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์ และการพิมพ์โฆษณา		
๐๕๐๑	การผลิตเยื่อกระดาษ กระดาษ กระดาษไฟเบอร์	๑.๐
๐๕๐๒	การผลิตภาชนะ กล่อง สิ่งของจากกระดาษ	๐.๖
๐๕๐๓	การประกอบกิจการหนังสือพิมพ์รายวัน	๐.๕
๐๕๐๔	การพิมพ์และการประกอบกิจการสิ่งพิมพ์อื่น	๐.๓

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
	หมวด ๐๖๐๐	
	การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง และพลาสติก	
๐๖๐๑	การผลิตสีทา สีข้อม สีเคลือบ น้ำมันชักเงา แล็กเกอร์ หรือ ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๐.๘
๐๖๐๒	การผลิตยารักษาโรค	๐.๓
๐๖๐๓	การผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน รวมทั้งดอกไม้เพลิง	๑.๕
๐๖๐๔	การผลิตไม้ขีดไฟ	๑.๕
๐๖๐๕	การผลิตสบู่ ผงซักฟอก แชมพู ยาสีฟัน เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษา ความสะอาด น้ำหอม เครื่องสำอาง เครื่องหอม ของหอมอื่น ๆ รวมทั้งยาดับกลิ่น เทียนไข หมึก ผลิตภัณฑ์ที่ช่วยทำความสะอาด ผิวหนัง	๐.๖
๐๖๐๖	การผลิตกาว	๐.๕
๐๖๐๗	การกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่นรวมทั้งผลิตภัณฑ์ ได้จากการกลั่นน้ำมัน	๑.๕
๐๖๐๘	การผลิตจาระบี	๐.๖
๐๖๐๙	การบรรจุก๊าซไฮโดรคาร์บอน	๑.๐
๐๖๑๐	การผลิตยางรถยนต์ หรือยานพาหนะอื่น รวมทั้งการหล่อดอกยาง	๑.๒
๐๖๑๑	การผลิตยางแผ่นเครป และยางก้อนจากน้ายางหรือเศษยางอื่น ๆ	๑.๐
๐๖๑๒	การผลิตผลิตภัณฑ์จากยาง (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๘
๐๖๑๓	การผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติก (ยกเว้นรองเท้า)	๐.๕
๐๖๑๔	การผลิตกระดูกปั้น ออสซีนิ เจลาติน ไบมิน และเอ็กกระดูก	๐.๖
๐๖๑๕	การผลิตเครื่องประดับ เครื่องใช้จากกระดูก ซึ่งมีได้จัดประเภท ไว้ในที่อื่น	๐.๕
๐๖๑๖	การผลิตปุ๋ยประเภทที่มีไนโตรเจน ฟอสเฟต และโปแตสเซียม เป็นองค์ประกอบ	๑.๕
๐๖๑๗	การผลิตปุ๋ยอินทรีย์	๑.๐
๐๖๑๘	การผลิตยาปราบศัตรูพืช	๑.๕
๐๖๑๙	การผลิตยางสนสังเคราะห์ พลาสติก เส้นใยประดิษฐ์	๑.๕
๐๖๒๐	การผลิตก๊าซ กรด หรือเคมีภัณฑ์บนมูลฐาน ซึ่งมีได้จัดประเภท ไว้ในที่อื่น	๑.๕

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
หมวด ๐๗๐๐		
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ		
๐๗๐๑	การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องฉนวนไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์จากดิน ซึ่งใช้ในการก่อสร้างรวมทั้งเครื่องสุขภัณฑ์	๐.๘
๐๗๐๒	การผลิตซีเมนต์	๑.๕
๐๗๐๓	การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรง	๑.๒
๐๗๐๔	การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีต ซีเมนต์แอสเบสทอส ปูนพลาสติก เซลโลกรีต รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ซึ่งมีได้จัดประเภท ไว้ในที่อื่น	๐.๘
๐๗๐๕	การผลิตกระจก เครื่องแก้ว หลอดไฟฟ้า โคมไฟฟ้า	๑.๐
หมวด ๐๘๐๐		
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน		
๐๘๐๑	การผลิตเหล็ก เหล็กกล้า การรีดเหล็ก	๓.๐
๐๘๐๒	การหล่อหลอมโลหะ	๑.๖
๐๘๐๓	การกลึงโลหะ	๑.๒
หมวด ๐๙๐๐		
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์		
๐๙๐๑	การผลิต การซ่อม การติดตั้ง เครื่องเรือนที่ทำด้วยโลหะเป็น ส่วนใหญ่	๑.๐
๐๙๐๒	การผลิตส่วนประกอบด้วยโลหะเพื่อใช้ในการก่อสร้าง	๑.๕
๐๙๐๓	การผลิต การประกอบ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภาชนะบรรจุสิ่ง ของ หรือผลิตภัณฑ์จากโลหะซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๘
๐๙๐๔	การผลิตลวด สายเคเบิล สายไฟฟ้า ตะปู ผลิตภัณฑ์จากลวด	๑.๐
๐๙๐๕	การเคลือบ ชุบ ออบ ขัด หรือแต่งสำเร็จโลหะ การผลิตแผ่น เหล็กออบสังกะสี	๑.๒
๐๙๐๖	การผลิต การประกอบ เครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องกังหัน เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลงไฟ รวมทั้งเครื่องจักรซึ่งมิได้จัด ประเภทไว้ในที่อื่น	๑.๐
๐๙๐๗	การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องจักรเครื่องใช้ใน สำนักงานเครื่องมือทางการแพทย์ เครื่องมือหรือเครื่องใช้เกี่ยว กับการถ่ายภาพ	๐.๖

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๐๙๐๘	การผลิต การประกอบ การซ่อม การติดตั้ง เครื่องปรับอากาศ หรือระบบระบายอากาศ	๐.๖
๐๙๐๙	การผลิตแบตเตอรี่หรือถ่านไฟฉาย	๑.๐
๐๙๑๐	การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องมือ อุปกรณ์ทางวิทยุ หรือโทรทัศน์ หรือการสื่อสาร ชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์สำหรับใช้ กับเครื่องอิเล็กทรอนิกส์	๐.๖
หมวด ๑๐๐๐		
การผลิต และการซ่อมอุปกรณ์การขนส่ง		
๑๐๐๑	การต่อ การซ่อม เรือที่ทําคด้วยโลหะเป็นส่วนใหญ่	๑.๕
๑๐๐๒	การต่อ การซ่อม เรือประเภทอื่น	๐.๘
๑๐๐๓	การรื้อทำลายเรือโลหะ	๓.๐
๑๐๐๔	การผลิต การซ่อม รถจักร รถพ่วง หรืออุปกรณ์รถไฟ	๑.๐
๑๐๐๕	การผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ของยานยนต์ ยกเว้นเบาะยานยนต์	๑.๐
๑๐๐๖	การประกอบรถยนต์ รถแทรกเตอร์ การผลิตตัวถังรถยนต์	๑.๐
๑๐๐๗	การประกอบ การซ่อม จักรยานยนต์ จักรยานสามล้อ จักรยาน สองล้อ	๐.๖
๑๐๐๘	การผลิตรถชนิดลากจูงด้วยแรงสัตว์ รถเข็น	๐.๘
หมวด ๑๑๐๐		
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ		
๑๑๐๑	การผลิต การซ่อม เครื่องประดับเพชรพลอย ไข่มุก โลหะมี ค่า การเจียรไน หรือการขัดเพชรพลอย	๐.๒
๑๑๐๒	การผลิตเครื่องเงิน เครื่องถม เหริญตุร่า	๐.๓
๑๑๐๓	การผลิตเครื่องดนตรี เครื่องกีฬา รวมทั้งผลิตภัณฑ์เบ็ดเตล็ดซึ่ง มิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๕
หมวด ๑๒๐๐		
กิจการสาธารณูปโภค		
๑๒๐๑	การไฟฟ้า	๑.๐
๑๒๐๒	การประปา	๐.๕
๑๒๐๓	บริการโทรศัพท์	๐.๕

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
หมวด ๑๓๐๐ การก่อสร้าง		
๑๓๐๑	การก่อสร้าง	๓.๐
๑๓๐๒	การปูพื้นด้วยวัสดุทุกชนิด หรือการตกแต่งและการขุดให้เรียบ	๐.๖
๑๓๐๓	การเจาะบ่อน้ำ	๐.๕
หมวด ๑๔๐๐ การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม		
๑๔๐๑	การขนส่งทางรถไฟ	๑.๐
๑๔๐๒	การขนส่งสินค้าทางรถยนต์ บริการให้เช่ารถบรรทุกซึ่งมีพนักงานขับรถให้	๑.๒
๑๔๐๓	การขนส่งผู้โดยสารทางรถยนต์	๑.๐
๑๔๐๔	การให้เช่ารถยนต์ รถบรรทุกโดยไม่มีพนักงานขับรถ	๐.๔
๑๔๐๕	การขนส่งทางทะเล	๒.๒
๑๔๐๖	การขนส่งสินค้าทางน้ำภายในประเทศ รวมถึงเรือลากจูง	๑.๐
๑๔๐๗	การขนส่งผู้โดยสารทางน้ำภายในประเทศ	๐.๖
๑๔๐๘	การทำเรือ การบำรุงรักษา และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสะพานเทียบเรือ ประภาคาร	๐.๕
๑๔๐๙	การขนถ่ายสินค้าทางเรือ	๓.๐
๑๔๑๐	การขนส่งทางอากาศหรือการจ้างเหมาทำการบินเป็นครั้งคราว	๑.๐
๑๔๑๑	การดำเนินงานเกี่ยวกับท่าอากาศยาน บริการภาคพื้นดิน รวมทั้งตัวแทนสายการบินซึ่งไม่มีพนักงานปฏิบัติการบนอากาศยาน	๐.๖
๑๔๑๒	การบรรจุหีบห่อ ลัง นายหน้าขนส่ง การตรวจสอบสินค้า การชั่งตวงวัด การชั่งน้ำหนักของ รวมถึงบริการอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวกับการขนส่ง	๐.๖
๑๔๑๓	สำนักงานจัดการเดินทาง	๐.๖
๑๔๑๔	สถานที่เก็บสินค้า หรือคลังสินค้า การรับฝากรถยนต์	๐.๖
หมวด ๑๕๐๐ การค้า ภัตตาคาร โรงแรม		
๑๕๐๑	การค้าวัตถุดิบเกษตรกรรม การค้าสัตว์มีชีวิต หนึ่งสัตว์ บนสัตว์ หรือวัตถุดิบมาจากสัตว์	๐.๖

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๑๕๐๒	การค้าแร่ โลหะ เคมีภัณฑ์ ครั่ง ปุย ยาปราบศัตรูพืช สี เส้น ใยสังเคราะห์ เม็ดพลาสติก ไนลอน น้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซ เชื้อเพลิง รวมทั้งสถานบริการปัมน้ำมัน	๐.๖
๑๕๐๓	การค้าไม้ วัสดุก่อสร้าง เครื่องมือ เครื่องเหล็ก เครื่องก่อสร้าง เครื่องประปา	๐.๖
๑๕๐๔	การค้าเครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้ายานพาหนะรวมทั้งอุปกรณ์	๐.๖
๑๕๐๕	การค้าเครื่องเรือน เครื่องตกแต่งอาคาร และเครื่องใช้ใน บ้านซึ่งไม่รวมเครื่องไฟฟ้า	๐.๓
๑๕๐๖	การค้าสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องนุ่งห่มแต่งกาย รวมทั้งเครื่องหนัง	๐.๒
๑๕๐๗	การค้าอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	๐.๒
๑๕๐๘	ร้านสรรพสินค้า การค้าสินค้าเบ็ดเตล็ดซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ ในท่อน	๐.๒
๑๕๐๙	ภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงแรมหรือห้องเช่า	๐.๓
หมวด ๑๖๐๐		
งานอาชีพอื่น ๆ		
๑๖๐๑	สถาบันทางการเงิน	๐.๒
๑๖๐๒	การประกันภัย	๐.๒
๑๖๐๓	การให้เช่า ตัวแทน นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้ง การจัดสรรที่ดิน	๐.๓
๑๖๐๔	บริการทางกฎหมาย การบัญชี หรือการบริการด้านธุรกิจซึ่ง มิได้จัดประเภทไว้ในท่อน	๐.๒
๑๖๐๕	บริการวิศวกรรม เทคนิค และสถาปัตยกรรม	๐.๕
๑๖๐๖	บริการโฆษณา การตกแต่งหน้าร้าน และงานพาณิชย์ศิลป์	๐.๔
๑๖๐๗	บริการให้เช่าเครื่องจักรและอุปกรณ์ (ยกเว้นการให้เช่าเครื่อง ใช้เครื่องจักรสำนักงาน เครื่องจักรลงบัญชี)	๐.๖
๑๖๐๘	บริการให้เช่า เครื่องใช้เครื่องจักรสำนักงาน เครื่องจักรลง บัญชี	๐.๒
๑๖๐๙	สถาบันการศึกษา ทั้งนี้ ไม่รวมถึงโรงเรียนสอนขับรถยนต์	๐.๒
๑๖๑๐	โรงเรียนสอนขับรถยนต์	๐.๖

รหัส	รายการประเภทกิจการ	อัตราเงินสมทบ ร้อยละของค่าจ้าง
๑๖๑๑	ห้องสมุด หอจดหมายเหตุ พิพิธภัณฑ์สถาน สวนพฤกษชาติ บริการทางวัฒนธรรม	๐.๒
๑๖๑๒	สถาบันวิจัย	๐.๓
๑๖๑๓	โรงพยาบาล สถานพยาบาล บริการรักษาสัตว์ หรือสวนสัตว์	๐.๓
๑๖๑๔	บริการบันเทิงและการกีฬา สนามกีฬา สโมสรลีลาศ โรงโบริดจ์	๐.๓
๑๖๑๕	บริการจำหน่ายและฉายภาพยนตร์ การส่งวิทยุกระจายเสียงหรือโทรทัศน์ บริการด้านมหรสพอื่น (ยกเว้นการสร้างภาพยนตร์)	๐.๓
๑๖๑๖	การสร้างภาพยนตร์	๐.๘
๑๖๑๗	บริการเดินสายไฟฟ้า	๐.๖
๑๖๑๘	บริการซ่อม รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องยนต์ ช่างมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๘
๑๖๑๙	การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยาน	๐.๘
๑๖๒๐	การซ่อมนาฬิกา	๐.๒
๑๖๒๑	บริการซักรีด	๐.๕
๑๖๒๒	บริการรักษาความปลอดภัย หรือสำนักงานนักสืบ	๐.๖
๑๖๒๓	บริการสุขภาพ หรือการทำความสะอาด และบำรุงรักษาสถานที่	๐.๕
๑๖๒๔	การบำรุงรักษาอนามัย อาบ อบ นวด	๐.๓
๑๖๒๕	การถ่าย การล้าง และการอัดภาพ	๐.๒
๑๖๒๖	บริการตัดเสื้อ ตัดแต่งผมหรือบริการเสริมสวย รวมทั้งบริการส่วนบุคคล ช่างมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	๐.๒
๑๖๒๗	การเลี้ยงสัตว์สเท่า หรือสัตว์เลื้อยคลาน	๐.๕
๑๖๒๘	การเลี้ยงสัตว์อื่น ๆ	๐.๓

ตาราง. ๒

การลด - เพิ่มอัตราเงินสมทบ

อัตราส่วนการสูญเสีย	ลด/เพิ่ม	ร้อยละของอัตราเงินสมทบ
ไม่เกิน 10	ลด	50
10.01 - 20	ลด	40
20.01 - 30	ลด	30
30.01 - 40	ลด	20
40.01 - 50	ลด	10
50.01 - 60	ลด	5
60.01 - 70	-	-
70.01 - 80	เพิ่ม	10
80.01 - 90	เพิ่ม	20
90.01 - 100	เพิ่ม	30
100.01 - 110	เพิ่ม	40
110.01 - 120	เพิ่ม	50
120.01 - 130	เพิ่ม	60
130.01 - 150	เพิ่ม	70
150 ขึ้นไป	เพิ่ม	100

การกำหนดรหัสประเภทกิจการ

ทั้งนี้กล่าวแล้วว่า กฎหมายได้กำหนดอัตราเงินสมทบให้แตกต่างกันตามความเสี่ยงภัย โดยจำแนกความเสี่ยงภัยตามประเภทกิจการ (Single Classification) ซึ่งได้จำแนกประเภทกิจการออกถึง 136 ประเภทกิจการด้วยกัน นายจ้างต้องเสียเงินสมทบตามประเภทกิจการที่ตนดำเนินงานจริง

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดว่านายจ้างผู้ใดจะอยู่ในรหัสประเภทกิจการใด โดยปกตินายจ้างรายหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดให้อยู่ในรหัสประเภทกิจการเพียง รหัสเดียว โดยพิจารณาว่ากิจการใดเป็นกิจการหลัก ก็ใช้รหัสของประเภทกิจการหลัก เช่น นายจ้างค้าเป็นกิจการขนถ่ายสินค้า และมีโกดังให้เช่าด้วย ถ้างานส่วนใหญ่ของนายจ้างเป็นการขนถ่ายสินค้า ก็จะถูกกำหนดให้อยู่ในรหัส 1409 การขนถ่ายสินค้าทางเรือ เสียเงินสมทบในอัตรา 3.0 %

แต่เพื่อมิให้เกิดปัญหาโต้แย้งในกรณีที่ไม่สามารถพิจารณาได้ว่าอะไรเป็นงานหลัก ก็จะกำหนดประเภทกิจการโดยยึดหลักดังนี้

- 1) พิจารณาจากบริการ หรือผลผลิตสุดท้ายของนายจ้างผู้นั้น แล้วกำหนดรหัสตามนั้น เช่น นายจ้างมีกิจการทำกระป๋อง และบรรจุผลไม้โดยใช้ลูกจ้างปะปนกัน การกำหนดรหัสประเภทกิจการว่าควรเป็น รหัสสำหรับทำกระป๋อง หรือผลไม้กระป๋อง กรณีเช่นนี้ ก็จะดูว่าอะไรเป็นผลผลิตสุดท้าย ซึ่งได้แก่ผลไม้กระป๋อง จึงต้องกำหนดรหัสประเภทกิจการของผลไม้กระป๋อง
- 2) ถ้าหากไม่สามารถแยกได้ว่า อะไรเป็นบริการหรือผลผลิตสุดท้าย อาจเป็นเพราะมีบริการสุดท้ายหลายอย่าง กรณีนี้จะต้องกำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีลูกจ้างมากที่สุด เช่น ในโรงงานพลาสติกมีผลผลิตสุดท้ายออกมาเป็นเครื่องใช้พลาสติก และรองเท้า กรณีนี้จะต้องพิจารณาว่า ในกิจการผลิตเครื่องใช้กับรองเท้า งานใดจะใช้ลูกจ้างมากกว่ากันก็กำหนดรหัสของกิจการนั้น
- 3) ในกรณีที่ไม่สามารถทราบได้แน่ชัดว่ากิจการใดใช้ลูกจ้างมากกว่ากัน ซึ่งอาจเป็นเพราะนายจ้างใช้ลูกจ้างปะปนกัน หรือไม่ได้แยกลูกจ้างออกจากกันโดยเด็ดขาด หรือมีจำนวนลูกจ้างเท่ากัน กฎหมายให้กำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงสุด เช่น ลูกจ้างทำรองเท้า และทำเครื่องใช้พลาสติกใช้ลูกจ้างชุดเดียวกัน กรณีนี้ อัตราเงินสมทบของการทำรองเท้า 0.5 % ทำเครื่องใช้พลาสติก 0.4 % ก็จะกำหนดอัตราเงินสมทบของการทำรองเท้า

ในการกำหนดรหัสประเภทกิจการดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้มีข้อยกเว้น 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก ถ้าหากว่ากิจการที่นายจ้างประกอบนั้น เป็นการผลิตหรือประกอบและจำหน่าย กฎหมายให้กำหนดอัตราเงินสมทบของการผลิต หรือประกอบ เช่น ผลิตและขายรถยนต์ของกำหนดรหัสประเภทกิจการ การผลิตรถยนต์ ประการที่สอง กรณีที่นายจ้างมีกิจการหลายอย่างไม่เกี่ยวข้องกัน เช่น นายก. มีโรงงานผลิตยา และมีตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ จะเห็นได้ว่างานทั้งสองอย่างไม่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันเลย เช่นนี้ นายจ้างผู้นั้นจะมีรหัสประเภทกิจการ 2 รหัสแยกต่างหากจากกัน

ถึงแม้จะมีการจำแนกประเภทกิจการออกถึง 136 ประเภทแล้ว การจำแนกประเภทกิจการและกำหนดอัตราเงินสมทบก็ยังมีข้อบกพร่องบางประการ กล่าวคือ

1) ลักษณะการดำเนินกิจการบางอย่างไม่ควรจะจัดให้อยู่ในรหัสประเภทกิจการเดียวกัน เช่น รหัส 1613 ประเภทกิจการโรงพยาบาล สถานพยาบาล บริการรักษาสัตว์และสวนสัตว์ อัตราเงินสมทบ 0.3% จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลและสวนสัตว์ เป็นงานคนละประเภทไม่คล้ายคลึงกันเลย การจัดให้อยู่ในประเภทเดียวกันจะมีผลเสียในกรณีทีภายหลังปรากฏว่า กิจการสวนสัตว์มีความเสี่ยงภัยสูงมาก และเห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบหลักเพิ่มจาก 0.3% จะมีผลทำให้โรงพยาบาลถูกเพิ่มอัตราเงินสมทบไปด้วย

2) การจัดแบ่งประเภทกิจการบางหมวดไม่เหมาะสม ทำให้ไม่สามารถกำหนดประเภทกิจการเข้าอยู่ในรหัสใดรหัสหนึ่งได้อย่างถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่น หมวดกิจการค้า กฎหมายจำแนกประเภทกิจการค้าออกเป็น 9 ประเภท โดยจำแนกตามลักษณะสินค้าที่ขาย แต่ลักษณะการประกอบกิจการค้าในประเทศเรามักนิยมทำเป็นแบบการค้าส่งหรือการค้าปลีก ซึ่งขายสินค้าหลายชนิดปะปนกัน ทำให้ยากแก่การกำหนดรหัสให้แก่นายจ้างเพราะไม่สามารถบอกได้ว่า **ค้า**สินค้าอะไรเป็นหลัก

3) มีการกำหนดอัตราเงินสมทบแตกต่างกัน สำหรับประเภทกิจการที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกัน ตัวอย่างเช่น กิจการที่ประกอบการค้าเฉพาะสินค้าเครื่องไฟฟ้ากับห้างร้านสรรพสินค้าซึ่งขายสินค้าหลายประเภท นับตั้งแต่เครื่องไฟฟ้าจนกระทั่งสินค้าเบ็ดเตล็ด แต่ปรากฏว่าเมื่อจัดรหัสประเภทกิจการแล้ว กิจการทำเครื่องไฟฟ้าอย่างเดียวกันอยู่ในรหัส "1504 การค้าเครื่องจักร เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะรวมทั้งอุปกรณ์" อัตราเงินสมทบ 0.6% ในขณะที่ร้านสรรพสินค้าถูกจัดเข้ารหัส "1508 ร้านสรรพสินค้าการค้าสินค้าเบ็ดเตล็ด ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น" อัตราเงินสมทบเพียง 0.2% เช่นนี้ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างที่ทำการจำหน่ายสินค้าเครื่องไฟฟ้า

ค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบ

นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนด โดยคำนวณจากค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง สำหรับเงินค่าจ้างที่จะนำมาเป็นหลักในการคำนวณเงินสมทบนั้น จะต้องเป็นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด ที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุน ไม่ว่าจะ เป็นลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว ส่วนที่ว่าอะไรบ้างจึงจะถือเป็นค่าจ้างนั้น ในเมื่อกฎหมายกองทุนฯ มีคำจำกัดความของ คำว่า "ค่าจ้าง" ไว้โดยเฉพาะ เพื่องานกองทุนเงินทดแทน ค่าจ้างจึงต้องเป็นไปตามนิยามของกฎหมายแรงงาน กล่าวคือ¹⁰

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยความยินยอมผลงานที่ลูกจ้างได้กระทำและหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและวันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีการอย่างไร

ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานจึงไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด (ค่าทำงานในวันหยุดหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด) แต่มีข้อยกเว้นว่าสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ เช่นอาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ผลประโยชน์อย่างอื่น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส ค่าคอมมิสชั่น จะถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างหรือไม่

ในเมื่อกฎหมายมีคำกำหนดขอบเขตของค่าจ้างให้แน่ชัดลงไปเช่นนี้ จึงต้องมีการตีความตัวอักษรกันทุกครั้งไป ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสใหญ่ที่เกี่ยวของต้องไขกุญแจปริศนาของตนเองเข้าช่วย ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างจึงไม่เป็นอันยุติ เพราะคฤขัตติของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน จึงเกิดความสับสนในทางปฏิบัติอยู่เสมอ และเมื่อนำค่าจ้างมาเกี่ยวข้องกับกรเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างแล้วทำให้เกิดความขัดแย้งกับนายจ้างมากขึ้น เพราะผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนและนายจ้างขัดกัน

10 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน 16 เมษายน 2515 ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 89 ตอนที่ 61

จากคำนิยามของกฎหมายค่าจ้าง นอกจากจะหมายถึงเงินเดือนและค่าแรงที่จ่ายให้ในวันทำงานตามปกติแล้ว ควรจะหมายรวมถึง

- 1) ค่าอาหาร ซึ่งนายจ้างจัดให้เป็นการประจำโดยปกติ ไม่ว่าจะให้เป็นตัวเงิน หรือให้เป็นอาหารสำเร็จรูป หรือเป็นวัตถุดิบ เช่น ข้าวสาร ก็ต้องมีการตีราคาเป็นตัวเงินนำมารวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างด้วย
- 2) ค่าที่พักอาศัย ควรถือเป็นค่าจ้างเฉพาะส่วนที่นายจ้างต้องจ่ายไปเป็นตัวเงิน ไม่ว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือจ่ายให้แก่เจ้าของที่พักอาศัยโดยตรง ในกรณีที่นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้เอง ไม่ควรนำมารวมเป็นค่าจ้าง เพราะไม่สามารถคำนวณค่าแน่นอน
- 3) ค่าคอมมิชชั่น ซึ่งหมายถึงเปอร์เซ็นต์ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในการทำงานให้ โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้
- 4) เบี้ยเลี้ยง ควรถือเป็นค่าจ้างเฉพาะส่วนที่จ่ายให้เป็นการประจำ เช่น ข้อตกลงในการว่าจ้างพนักงานขาย คือให้เงินเดือน ๑,๐๐๐ บาท และได้รับเบี้ยเลี้ยงในการออกปฏิบัติงานวันละ 50 บาท เช่นนี้เบี้ยเลี้ยงวันละ 50 บาท จะต้องถือเป็นค่าจ้างของลูกจ้างผู้นั้น สำหรับเบี้ยเลี้ยงในลักษณะที่จ่ายให้เป็นการชั่วคราวเมื่อลูกจ้างต้องออกต่างจังหวัด ไม่ควรนำมารวมเพราะน่าจะถือเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่นายจ้างออกให้
- 5) โบนัส เฉพาะส่วนที่จ่ายให้ในลักษณะเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ไม่ว่าจะจ่ายเป็นอัตราส่วนของผลกำไร **ที่กิจการได้รับ** หรือกำหนดเป็นจำนวนเงินแน่นอนที่จะจ่ายในแต่ละปีก็ตาม เหตุที่ต้องถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นค่าจ้างก็เพราะ
 - 1) จ่ายให้ในลักษณะเป็นการประจำ
 - 2) เป็นผลตอบแทนเนื่องจากการทำงาน
 - 3) สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้จ่ายและแน่นอน
 - 4) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเลี่ยงกฎหมาย โดยจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างเป็นตัวเงินน้อย และจ่ายค่าอาหาร หรือผลตอบแทนที่เรียกในชื่ออย่างอื่นเป็นการชดเชย

การที่ไม่เสนอให้รวมผลประโยชน์อย่างอื่น เช่น ค่าเสียค่า เงินสะสมที่นายจ้างออกสมทบให้ ฯลฯ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง เพราะผลประโยชน์เหล่านี้นายจ้างมักจ่ายให้โดยมีเงื่อนไขตกลงกันพิเศษ นอกเหนือจากการว่าจ้าง ซึ่งยากแก่การติดตามตรวจสอบและไม่สามารถศึกษาคำนวณออกมาเป็นตัวเงินที่แน่นอนได้

สำหรับวงเงินค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบนั้น ในปี 2517 กฎหมายให้คำนวณจากจำนวนค่าจ้างทั้งหมด โดยไม่มีการกำหนดวงเงินขั้นสูงหรือขั้นต่ำไว้ วิธีการดังกล่าวทำให้นายจ้างรายที่จ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างในอัตราที่ค่อนข้างสูงต้องเสียเปรียบนายจ้างรายอื่น และเมื่อพิจารณาถึงเงินทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับจากกองทุนเมื่อประสบอันตรายแล้ว กฎหมายได้กำหนดวงเงินทดแทนขั้นสูงและขั้นต่ำไว้ด้วย การคำนวณเงินสมทบด้วยวิธีดังกล่าวขัดกับหลักของบริษัทประกันภัยที่ใช้อยู่โดยทั่วไป บริษัทประกันภัยจะกำหนดจำนวนเงินขั้นสูงสุดที่จะนำ คัดเบี้ยประกัน เพราะถือหลักว่าในเมื่อกำหนดวงเงินรับข้อชดเชยค่าเสียหายไว้ ก็ควรกำหนดวงเงินในการคิดเบี้ยประกันไว้ด้วย

ดังนั้นในระยะต่อมา กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศกระทรวงแก้ไขเรื่อง จำนวนค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบโดยกำหนดค่านวนเงินขั้นสูงสุดของลูกจ้างแต่ละคนไว้ คือ ลูกจ้างรายใดที่มีค่าจ้างเกินกว่าปีละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท ก็ให้นำจำนวนเงินขั้นสูงสุดเพียง ๑๒๐,๐๐๐ บาท มาเป็นหลักในการคิดเงินสมทบ

การเรียกเก็บเงินสมทบ

นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนฯ ต้องลงทะเบียนและจ่ายเงินสมทบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มิหน้าที่จ่าย (นับแต่วันที่มิลูกจ้างทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป) ยกเว้นนายจ้างพวกที่เข้าช่วยบังคับกองทุน ในระหว่าง 1 กรกฎาคม 2516 - 31 ธันวาคม 2516 ซึ่งเป็นระยะเริ่มแรกที่กฎหมายมีผลบังคับไว้ นายจ้างประเภทนี้ต้องมาลงทะเบียนให้เสร็จภายในเดือนธันวาคม 2516 และจ่ายเงินสมทบในเดือนมกราคม 2517 ทั้งนี้เพราะกองทุนฯ เริ่มดำเนินการจ่ายเงินทดแทนปี 2517

ในระยะเริ่มดำเนินงานกฎหมายยอมยกเว้นให้สำหรับนายจ้างที่ทำสัญญาประกันเงินทดแทนไว้กับบริษัทประกันภัย ก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม 2516 ไม่เป็นผู้ที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนจนกว่าสัญญาประกันเงินทดแทนนั้นจะสิ้นสุดลง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน วันที่ 30 มิถุนายน 2517 ซึ่งครบ 1 ปี นับแต่วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ เหตุที่ยกเว้นให้ เพราะเห็นว่านายจ้างไม่ควรต้องเสียเงินสองต่อ เนื่องจากได้ทำสัญญาไว้แล้ว ก่อนที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนมีผลใช้บังคับ

การจ่ายเงินสมทบ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบล่วงหน้าตอนต้นปี ดังนั้นการนำเงินค่าจ้างมาคิดคำนวณหาเงินสมทบ จึงจำเป็นต้องอาศัยจำนวนค่าจ้างโดยประมาณที่จะจ่ายให้ลูกจ้างทั้งสิ้นในปีก่อนมาเป็นหลักในการคำนวณเงินสมทบก่อน ต่อเมื่อสิ้นปีนายจ้างต้องแจ้งจำนวนค่าจ้างที่จ่ายอีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับปรุงจำนวนเงินสมทบที่เรียกเก็บให้ถูกต้อง ถ้าค่าจ้างที่จ่ายจริงสูงกว่าค่าจ้างโดยประมาณตอนต้นปี นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบส่วนที่เพิ่ม แต่ถ้าค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างโดยประมาณกองทุน ก็จะคืนเงินสมทบให้

วิธีการจ่ายเงินสมทบ

นายจ้างอาจเลือกจ่ายเงินสมทบได้ 2 แบบ คือ

- ก. จ่ายคราวเดียวทั้งปี
- ข. ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด

ก. จ่ายคราวเดียวทั้งปี โดยวิธีนี้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ ภายในเดือนมกราคมของทุกปี หรือภายใน 30 วันนับแต่ วันที่มีหน้าที่จ่าย โดยคำนวณจ่ายจกค่าจ้างโดยประมาณ และภายใน 30 วัน นับจากวันสิ้นปีหรือวันเลิกกิจการ นายจ้างต้องแจ้งจำนวนค่าจ้างจริง เพื่อปรับปรุงเงินสมทบอีกครั้ง

ตัวอย่าง เช่น บริษัท ก. มีลูกจ้าง 21 คน ในวันที่ 1 ธันวาคม 2516 จะต้องลงทะเบียน ณ สำนักงานกองทุนภายในเดือนธันวาคม โดยประมาณค่าจ้างที่จะจ่ายในปี 2517 สมมติว่าประมาณว่าจะจ่าย ค่าจ้างทั้งสิ้น 1,000,000 บาท เสียอัตราเงินสมทบ 1% นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบโดยประมาณภายในเดือนมกราคม 2517 เป็นจำนวนเงิน = $1,000,000 \times \frac{1}{100} = 10,000$ บาท สิ้นปีภายในเดือนมกราคม 2518 นายจ้างต้องรายงานค่าจ้างที่จ่ายจริงในปี 2517 สมมติว่ามีการจ่ายจริง 1,100,000 บาท บริษัท ก. ต้องเสียเงินสมทบเพิ่มอีก 1,000 บาท พร้อมทั้งนี้ก็ต้องจ่ายเงินสมทบโดยประมาณสำหรับปี 2518 ต่อไป

การประมาณเงินสมทบต้องประมาณอย่างมีหลักการ ตามปกติมักจะถือจำนวนค่าจ้างที่จ่ายจริงในปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ในการประมาณ

ข. ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด นายจ้างอาจขอผ่อนชำระเงินสมทบได้ถ้าเป็นผู้ที่ต้องจ่ายเงินสมทบตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม โดยยอมฝากเงินไว้กับสำนักงานกองทุน ๗ เป็นจำนวนร้อยละ 25 ของเงินสมทบโดยประมาณภายในเดือนมกราคม เงินฝากนี้เรียกเก็บเพื่อเป็นหลักประกันในกรณีที่นายจ้างผิดสัญญาไม่ชำระเงินสมทบ และเพื่อให้เป็นเงินสำรองจ่ายเป็นเงินทดแทนสำหรับระยะเวลาที่ยังไม่ได้รับเงินสมทบจากนายจ้าง

การผ่อนชำระจะแบ่งงวดการผ่อนชำระเป็น 4 งวด ๆ ละ 3 เดือน คือ มกราคม - มีนาคม เมษายน - มิถุนายน, กรกฎาคม - กันยายน, ตุลาคม - ธันวาคม ภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นงวดแต่ละงวด นายจ้างต้องรายงานที่เป็นจริงในช่วงระยะเวลา 3 เดือนที่ผ่านมาพร้อมทั้งชำระเงินสมทบตามจำนวนค่าจ้างที่จ่ายจริง การผ่อนชำระเงินสมทบเท่ากับเป็นการจ่ายเงินสมทบภายหลังวิธีนี้จึงไม่ต้องปรับปรุงเงินสมทบตอนสิ้นปีเหมือนกับการจ่ายคราวเดียวทั้งปี แต่ต้องมีการปรับปรุงเงินฝากกันใหม่ในเมื่อนายจ้างต้องการผ่อนชำระเงินสมทบในปีถัดไปอีก เพราะนายจ้างต้องฝากเงินเป็นจำนวนร้อยละ 25 ของเงินสมทบโดยประมาณล่วงหน้าในแต่ละปีเสมอ การเปิดโอกาสให้นายจ้างเลือกผ่อนชำระเงินสมทบเป็นการช่วยลดภาระของนายจ้างในการหาเงินจำนวนมากมาจ่ายคราวเดียว และสะดวกต่อนายจ้างรายที่มีกิจการจ้างงานในแต่ละช่วงเวลาไปแน่นอน ซึ่งไม่สามารถประมาณค่าจ้างให้ใกล้เคียงความจริงได้

อย่างไรก็ตามการเปิดโอกาสให้นายจ้างทุกรายมีสิทธิขอผ่อนชำระเงินสมทบได้ไม่ว่านายจ้างผู้นั้นจะต้องจ่ายเงินสมทบคราวเดียวกันปีเป็นจำนวน มากหรือน้อย ย่อมเป็นการเพิ่มภาระการปฏิบัติงานแก่สำนักงานกองทุน ฯ เพราะต้องดำเนินการเรียกเก็บเงินจากนายจ้างแต่ละรายถึงปีละ 4 ครั้ง ไม่รวมการเรียกเก็บเงินฝากตอนต้นปี แทนที่จะเรียกเก็บเพียงครั้งเดียวตอนต้นปี ดังนั้นเพื่อลดปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ให้น้อยลงเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรกำหนดสิทธิของนายจ้างในการเลือกผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดให้น้อยลง เช่น อาจกำหนดให้นายจ้างเฉพาะรายที่ต้องจ่ายเงินสมทบทั้งปีเป็นจำนวนเงินเกินกว่า 3,000 บาท หรือ 5,000 บาท เป็นผู้ที่มีสิทธิขอผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดได้ วิธีการนี้จะตัดปัญหาในการตามเรียกเก็บเงินสมทบเป็นงวดสำหรับนายจ้างรายย่อย ๆ ลงได้

อย่างไรก็ดี วิธีการผ่อนชำระยังไม่เป็นที่นิยมของนายจ้าง กล่าวคือในปี 2517 ปรากฏว่าในจำนวนผู้ลงทะเบียนทั้งสิ้น 2,477 รายเป็นผู้ขอผ่อนชำระเงินเป็นงวดเพียง 808 รายหรือร้อยละ 33 แม้ว่าการผ่อนชำระจะคิดช่วงระหว่าง 1 ม.ค. 17 ถึง 1 ก.ค. 17 มีผู้ขอผ่อนชำระเป็นงวดถึง 811 รายสาเหตุที่ผู้ขอผ่อนชำระเป็นงวดลดลง เนื่องจากนายจ้างบางรายขอยกเลิกการผ่อนชำระเป็นงวดโดยเปลี่ยนเป็นแบบชำระคราวเดียวกัน

นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 67 ยอมชำระเงินสมทบคราวเดียวกันปี จากการสอบถามความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการไม่ผ่อนชำระเป็นงวด พอสรุปได้ดังนี้

1. นายจ้างเห็นว่าเงินสมทบที่ชำระให้แก่กองทุนเงินทดแทนเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายอื่นของกิจการ ดังนั้นจึงไม่เป็นการระค้ำนการเงินแก่นายจ้างประการใดในการหาเงินก่อนมาชำระคราวเดียว
2. มีความเห็นว่า การรายงานค่าจ้างทุก 3 เดือน เพื่อชำระเงินสมทบเป็นงวดนั้นเป็นการยุ่งยากและเพิ่มภาระงานแก่นายจ้างโดยไม่จำเป็น
3. นายจ้างยังไม่เข้าใจระบบการผ่อนชำระก็เพียงพอ บางรายเข้าใจผิดคิดว่าถ้าหากมีการผ่อนชำระแล้วจะทำให้ต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้น

การลงทะเบียน

นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบจะลงทะเบียนโดยกรอกแบบฟอร์มการลงทะเบียน เมื่อจ่ายเงินสมทบ (กท.35) ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับ

1) ข้อความทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง เช่น ชื่อ ที่อยู่ ของสถานประกอบการในกรณี ที่นายจ้างมีสถานประกอบการหลายแห่งในเขตกรุงเทพฯ ฯ นายจ้างต้องแจ้งที่ตั้งของสถานประกอบการ ทั้งหมดด้วย

2) ลักษณะของกิจการที่นายจ้างดำเนินการ เช่น กำเนิดกิจการทดน้ำ หรือเป็นตัวแทน จำหน่ายรถยนต์ ฯลฯ ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องชี้แจงรายละเอียดให้มากที่สุด เพื่อเจ้าหน้าที่จะใ้กำหนดรหัส ประเภทกิจการของนายจ้างขึ้นได้อย่างถูกต้อง

3) จำนวนลูกจ้างโดยประมาณที่มีอยู่ในระหว่างปีที่จะจ่ายเงินสมทบเป็นปีแรก จำนวนลูกจ้างนี้ หมายถึงเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯ ฯ โดยรวมทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างที่ ออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นการชั่วคราว โดยยังคงรับคำสั่งและค่าจ้างจากกิจการที่อยู่ในกรุงเทพฯ ฯ

4) จำนวนค่าจ้างโดยประมาณที่จะจ่ายให้ลูกจ้างตามข้อ 3 ในปีแรกที่จะจ่ายเงินสมทบ ค่าจ้างที่นายจ้างต้องแจ้งรวมถึง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ที่พักอาศัยด้วย

เป็นที่น่าสังเกตว่านายจ้างไม่ต้องแจ้งรายชื่อบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำนักงานกองทุน ทราบ เพียงแต่เพียงจำนวนลูกจ้างเท่านั้น วิธีการเช่นนี้เนื่องกับการปฏิบัติของบริษัทประกันภัยและการปฏิบัติใน ประเทศอื่น เช่น มาเลเซีย เหตุที่สำนักงานกองทุนไม่ให้นายจ้างแจ้งรายชื่อบุคคลก็เพราะ ประการแรก เมื่อเริ่มดำเนินงานนายจ้างส่วนใหญ่มีปฏิริยาโต้ตอบการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนมากอยู่แล้ว โดยกล่าวหาว่ายังไม่สมควรให้มี เพราะจะไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร เพราะฉะนั้นการเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง จึงพยายามอำนวยความสะดวกให้นายจ้างมากที่สุด ประการที่สอง ถ้าต้องแจ้งรายชื่อบุคคลในกรณีที่กิจการ มีลูกจ้างเข้าออกอยู่ตลอดเวลาจะเป็นภาระแก่นายจ้างที่ต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงลูกจ้างทุกระยะ ประการที่สาม สำนักงานกองทุน ฯ เองไม่มีเจ้าหน้าที่เพียงพอในการจัดทำทะเบียนรายชื่อบุคคล การไม่มี รายชื่อบุคคลที่อยู่ในความคุ้มครองจึงเป็นของไหวที่อาจทำให้นายจ้างแจ้งจำนวนลูกจ้างและรายงานค่าจ้างเท็จ หรือมีการสืบเปลี่ยนลูกจ้างระหว่างสาขาในต่างจังหวัดกับลูกจ้างในกรุงเทพฯ ฯ เมื่อมีการประเมินทราย

เมื่อนายจ้างยื่นแบบลงทะเบียณ สำนักงานกองทุนจะเป็นผู้พิจารณากำหนดรหัสประเภทกิจการ และอัตราเงินสมทบให้นายจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ แล้วแจ้งให้นายจ้างทราบ นายจ้างรายใดที่ไม่พอใจการกำหนดรหัสประเภทกิจการของสำนักงานกองทุนหรือเห็นว่าการกำหนดรหัสประเภทกิจการนั้นไม่ถูกต้อง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบการกำหนดรหัสสัน แต่ในระหว่างที่ยื่นอุทธรณ์นายจ้างคงต้องจ่ายเงินสมทบตามรหัสที่กำหนดให้เสียก่อน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแกล้งถ่วงเวลาจ่ายเงินสมทบโดยยื่นอุทธรณ์

จากการดำเนินงานในปี 2517 ที่ผ่านมามีปรากฏว่าในจำนวนนายจ้างผู้ลงทะเบียณทั้งสิ้น 2,477 รายมีการอุทธรณ์เรื่องการกำหนดรหัสประเภทกิจการต่อคณะกรรมการกองทุน ๓ เพียง 3 ราย 2 ใน 3 รายอุทธรณ์ขอให้วินิจฉัยกำหนดรหัสประเภทกิจการใหม่ เพราะเห็นว่ารหัสที่กำหนดให้ไม่ตรงตามความเป็นจริง เป็นเหตุให้ต้องเสียเงินสมทบสูง คณะกรรมการกองทุนพิจารณาโดยส่งเจ้าหน้าที่ออกไปดูกิจการของนายจ้าง และเปรียบเทียบกับกิจการอื่นที่ได้กำหนดให้เข้าอยู่ในรหัสประเภทกิจการเดียวกันนี้ ในที่สุดคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่ารหัสที่กำหนดไว้เดิมไม่ถูกต้องจริง จึงลงมติให้เปลี่ยนแปลงรหัสประเภทกิจการใหม่ ส่วนอีก 1 รายเป็นการอุทธรณ์เพื่อขอให้ลดอัตราเงินสมทบให้ต่ำกว่าที่ได้กำหนดไว้ คณะกรรมการ ๓ เห็นว่าอัตราเงินสมทบสำหรับแต่ละประเภทกิจการกฎหมายได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว และขอให้จริงปรากฏว่านายจ้างผู้นั้นประกอบกิจการประเภทนั้นจริง จึงลงมติให้ใช้อัตราเงินสมทบเดิม

วิธีการชำระเงิน

เมื่อถึงกำหนดจ่ายเงินสำนักงานกองทุนจะส่งใบแจ้งหนี้ไปยังนายจ้าง นายจ้างต้องนำใบแจ้งหนี้มาเป็นหลักฐานการชำระเงิน

การชำระเงินอาจกระทำได้ 3 แบบคือ

1. นายจ้างนำใบแจ้งหนี้มาชำระด้วยตนเองที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน วิธีนี้ทางสำนักงานกองทุน ๓ จะออกใบเสร็จรับเงินให้นายจ้างทันที
2. ส่งเช็ค หรือธนาคารพร้อมใบแจ้งหนี้มาทางไปรษณีย์ โดยวิธีนี้สำนักงานกองทุน ๓ จะยอมรับพร้อมทั้งส่งใบเสร็จรับเงินกลับไปให้นายจ้างทางไปรษณีย์เช่นเดียวกัน
3. นำใบแจ้งหนี้ไปชำระเงินผ่านทางธนาคารกรุงไทย โดยนำเงินเข้าฝากบัญชี "สำนักงานกองทุนเงินทดแทนบัญชีที่ 1" ณ ธนาคารกรุงไทยสาขาใดสาขาหนึ่ง วิธีนี้นายจ้างจะมีสำเนาใบนำ

ฝากเงินเข้าบัญชีสำนักงานกองทุนเป็นหลักฐานการชำระเงิน ต่อเมื่อธนาคารกรุงไทยรายงานการรับฝากเงินจากนายจ้างให้สำนักงานกองทุนทราบ สำนักงานก็จะออกใบเสร็จรับเงินของสำนักงานให้โดยส่งไปทางไปรษณีย์อีกครั้ง

การชำระเงินผ่านทางธนาคารตามใบแจ้งหนี้ สามารถอำนวยความสะดวกให้นายจ้างได้มาก นายจ้างไม่ต้องเสียเวลามาติดต่อกับตนเอง และยังเป็นภาระหน้าที่ในการรับเงินสมทบของเจ้าหน้าที่กองทุน ฯ แต่วิธีนี้มีข้อเสียในกรณีที่นายจ้างชำระเงินภายหลังจากเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องเสียค่าปรับเพิ่ม เมื่อนายจ้างนำใบแจ้งหนี้ไปเป็นหลักฐานนำเงินเข้าฝากบัญชีที่ธนาคาร ทางสำนักงานจึงต้องเสียเวลาเรียกให้นายจ้างรายนั้นมาชำระเงินเพิ่มในภายหลัง

อย่างไรก็ตามแม้ทางสำนักงานกองทุน ฯ จะอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างโดยเสนอบริการชำระเงินผ่านทางธนาคารดังกล่าว แต่ปรากฏว่าในปีแรกมีนายจ้างใช้บริการธนาคารประมาณ 80 ราย หรือร้อยละ 3.2% เท่านั้น ส่วนที่เหลือ 2,397 รายหรือร้อยละ 96.8% นำเงินมาชำระด้วยตนเองที่สำนักงาน ทั้งนี้มีสาเหตุเนื่องมาจาก นายจ้างยังไม่แน่ใจว่าการชำระเงินสมทบหรือเงินฝากนั้นจะเรียบร้อยถูกต้อง และยังไม่คุ้นเคยกับการใช้บริการฝากเงินผ่านทางธนาคาร แต่เป็นที่คาดว่าในระยะต่อไป เมื่อนายจ้างคุ้นกับวิธีการชำระเงินผ่านทางธนาคารก็แล้ว นายจ้างคงหันไปใช้บริการธนาคารมากขึ้น

นายจ้างผู้ไม่ชำระเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนดไว้ (ภายในเดือนมกราคม หรือภายใน 30 วันนับแต่วันที่ที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ สำหรับนายจ้างผู้จ่ายเงินสมทบคราวเดียวทั้งปี ภายใน 30 วันนับจากวันสิ้นงวดทุกสามเดือนสำหรับผู้ผ่อนชำระเป็นงวด) กฎหมายให้คิดเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน และในทางปฏิบัติได้คิดคำนวณเงินเพิ่มเป็นรายวัน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้นายจ้างนำเงินมาชำระโดยเร็วที่สุด ตัวอย่างเช่น นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ 3,000 บาท ภายในเดือนมกราคม แต่นำเงินมาชำระเมื่อ 10 กุมภาพันธ์เช่นนี้จะต้องเสียเงินเพิ่มอีก 50 บาท $(3,000 \times \frac{5}{100} \times \frac{10}{30})$ แต่ถ้ามาชำระวันที่ 28 กุมภาพันธ์ จะเสียเงินเพิ่ม 150 บาท $(3,000 \times \frac{5}{100})$ เงินเพิ่มนี้มิได้เข้าลักษณะดอกเบี้ย แต่ถือเป็นค่าปรับ ซึ่งเป็นมาตรการลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จึงมีอัตราสูงกว่าดอกเบี้ยตามที่กฎหมายกำหนดไว้มาก

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาตลอดปี 2517 ปรากฏว่าการเรียกเก็บเงินสมทบทั้งรายที่จ่ายคราวเดียวทั้งปีและผ่อนชำระเป็นงวด มีผู้ชำระเงินล่าช้าเป็นเหตุให้ต้องคิดเงินเพิ่มรวมทั้งสิ้น 587 ครั้ง

คิดเป็นเงิน 101,364.55 บาท โดยเฉลี่ยแล้วผู้ที่ไม่ชำระเงินตามกำหนดจะชำระเงินช้าประมาณ 1 เดือน ผล เป็นข้อที่น่าสังเกตว่าในรายที่ขอ อ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด ดังวงแรกชำระเงินล่าช้าก็มักจะเป็นผู้ที่ชำระเงินล่าช้าในงวดถัด ๆ ไปด้วย

พิจารณาโดยสรุปนายจ้างผู้ที่ต้องเสียเงินเพิ่มอีกได้แก่ ¹¹

1. โรงเรียน กิจการเหล่านี้แม้จะลงทะเบียนแล้ว แต่ยังไม่ยอมชำระเงินสมทบ เพราะหวังว่าคงจะได้รับความช่วยเหลือจากกระทรวงศึกษาธิการ ว่าเรื่องขอยกเว้นไม่ต้องเข้าชายจ่ายเงินสมทบกองทุน ฯ โดยอ้างว่า ครูมีใบลูกจ้าง

2. กิจการที่กำลังพยายามตีความเสียงกฎหมาย โดยอ้างว่าตนมีใ้โดยอยู่ในฐานะนายจ้างผู้ที่มาทำงานให้ มีใ้เป็นการจ้างแรงงาน แต่เป็นการจ้างทำของซึ่งจ่ายค่าตอบแทนให้ตามผลสำเร็จของงาน กิจการประเภทนี้ได้แก่ กิจการขนถ่ายสินค้าซึ่งจ้างคนมาขนสินค้า และอ้างว่าบุคคลเหล่านั้นมีใ้ลูกจ้างของตน

3. กิจการที่หลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินสมทบ แต่ทางสำนักงานกองทุนฯ เป็นทราบในภายหลัง จึงคิดเงินเพิ่มย้อนหลังนับตั้งแต่วันที่ควร มีหน้าที่จะจ่ายเงินสมทบ

ผลการปฏิบัติงานเรียกเก็บเงินสมทบ

ในปี 2517 มีนายจ้างลงทะเบียนทั้งสิ้น 2477 รายกลุ่มครองลูกจ้างได้ 260,๐๐๐ คน มีเงินกองทุนและเงินฝากรวม 25,208,222.22 บาท

จำนวนผู้ลงทะเบียนจำแนกตามช่วงระยะเวลาได้ดังนี้

1 ก.ค.-16-31 ธ.ค. 16	มีผู้ลงทะเบียน	2,216	ราย	
1 ก.ค. 16-1 ก.ค. 17	"	2,406	ราย	เพิ่มขึ้น 190 ราย
1 ก.ค. 16-20 ธ.ค. 17	"	2,477	ราย	" 71 ราย

ช่วงระยะเวลา 1 ม.ค. 17 - 1 ก.ค. 17 มีผู้ลงทะเบียนเพิ่มขึ้นถึง 190 ราย เป็นเพราะนายจ้างส่วนที่ได้รับการยกเว้นยังไม่ต้องเข้าชายบังคับกองทุน จนกว่าสัญญาประกันสังคมครบถ้วนกับบริษัทประกันภัยจะหมดอายุซึ่งต้องไม่เกินวันที่ 1 กรกฎาคม 2517 สัญญาดังกล่าวได้หมดอายุ

11 สัมภาษณ์ คุณอรวิมล นุคสวาระ, พนักงานการเงินและบัญชีโท, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน, 17 ธันวาคม 2517

นายจ้างจึงมาลงทะเบียนกับกองทุนฯ เงินทดแทนคือ นอกเหนือจากนี้ก็เริ่มมีลูกจ้างถึง 20 คน ทำงานในเขตกรุงเทพฯ มีอยู่รายเดียวเท่านั้นที่ลงทะเบียนล่าช้า โดยให้เหตุผลว่าไม่ทราบกฎหมายมาก่อน จนกระทั่งลูกจ้างประสบอันตรายมา เรียกร้องเงินทดแทนต่อกรมแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่ทราบจึงเรียกมาลงทะเบียนและชำระเงินสมทบพร้อมทั้งคิดเงินเพิ่มย้อนหลังในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน นายจ้างรายนี้จึงเป็นรายที่เสียเงินเพิ่มสูงสุด

ผู้ลงทะเบียนแล้ววางราย ต้องยกเลิกการลงทะเบียน และคืนเงินสมทบให้ เนื่องจากเป็นผู้ไม่เข้าข่ายบังคับกองทุนฯ คือไม่เคยมีลูกจ้างทำงานในเขตกรุงเทพฯ ถึง 20 คน แต่เข้าใจผิดโดยนับลูกจ้างนอกเขตกรุงเทพฯ เข้ามารวมด้วย มี 2-3 ราย ที่ต้องคืนเงินสมทบเนื่องจากเลิกกิจการในระหว่างปี 2517

สำนักงานกองทุนเคยประมาณว่ามีนายจ้างที่เข้าข่ายต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนถึง 3,000 ราย คาดว่ามีนายจ้างอีกจำนวนหนึ่งยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทางเจ้าหน้าที่กำลังพยายามติดตามให้นายจ้างเหล่านั้นมาลงทะเบียน แต่เนื่องจากสำนักงานกองทุนมีรายชื่อผู้ที่เข้าข่ายจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ ไม่ครบถ้วน รายชื่อที่มีอยู่บางครั้งก็คลาดเคลื่อน เช่น ย้ายที่อยู่ หรือเลิกกิจการแล้ว การตรวจพบมักเนื่องมาจากลูกจ้างมีการประสบอันตรายและมา เรียกร้องเงินทดแทนจากกรมแรงงาน หรือมีการฉีพิพาทระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง ซึ่งเป็นชาวเกรียกวรราชชั้น

สำหรับปัญหาด้านการเรียกเก็บเงินสมทบที่สำคัญคือ ปัญหาเกี่ยวกับการตีความ คำว่า "ค่าจ้าง" ว่าจะหมายรวมถึงอะไรบ้าง การเรียกเก็บเงินสมทบในระยะแรก ๆ สำนักงานไม่ถือว่าโบนัสเป็นค่าจ้าง คงถือแต่เพียง ค่าอาหาร เสื้อผ้า และค่าที่พักอาศัยเท่านั้น แต่ต่อมาภายหลังได้คิดโบนัสเป็นค่าจ้าง จึงเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ และเมื่อเกิดการโต้แย้งกับนายจ้าง ทางสำนักงานก็ไม่สามารถชี้แจงให้นายจ้างพอใจได้ว่า ไร้หลักเกณฑ์อะไรในการพิจารณาว่าอะไรบ้างที่จะถือเป็นค่าจ้างตามนิยามของกฎหมายแรงงาน นายจ้างบางรายจึงหลีกเลี่ยงไม่ยอมแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้ทราบ ซึ่งในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ก็ไม่มีโอกาสทราบได้ว่า นายจ้างรายงานค่าจ้างครบถ้วนหรือไม่ เว้นแต่จะต้องออกไปตรวจบัญชีค่าจ้างซึ่งก็ไม่แน่ว่าจะครบถ้วนเพราะนายจ้างอาจซ่อนไว้ในรูปอื่นและเพื่อให้การดำเนินงานรวดเร็ว เจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้องเชื่อกำหมายงานที่แจ้งมาก่อนในกรณีที่สงสัยก็สอบถามด้วยวาจา โดยหวังว่าจะมีโอกาสออกไปตรวจสอบบัญชีในภายหลัง

สำหรับ การตรวจบัญชีค่าจ้าง เนื่องจากกำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ลำพังการรับผิดชอบค่าการเรียกเก็บเงินสมทบก็เป็นภาระหนักอยู่แล้ว ดังนั้นในปี 2517 จึงออกไปตรวจบัญชีค่าจ้างเพียง 3 รายเท่านั้น และผลจากการตรวจบัญชีทั้งสามรายปรากฏว่า กองทุนฯ ต้องคืนเงินสมทบไปบางส่วน เนื่องจากค่าจ้างจริงต่ำกว่าค่าจ้างโดยประมาณที่แจ้งมา อย่างไรก็ตามในปี 2518 แผนกเรียกเก็บเงินสมทบก็จะพยายามส่งเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจสอบบัญชีให้มากขึ้น ซึ่งจะตรวจในลักษณะการสุ่มตัวอย่างเฉพาะ รายที่มีพฤติการณ์น่าสงสัย เช่น

(1) รายงานค่าจ้างในปี 2518 น้อยกว่าปี 2517 เพราะตามปกติแล้วเมื่อระยะเวลาผ่านไป จะต้องมีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างแก่คนงานบ้าง เว้นเสียแต่จะลดขนาดประกอบการและมีการปลดคนงานออกมาก

(2) นายจ้างที่มีค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนคนงานที่จ้างทั้งหมด

(3) นายจ้างที่มีลักษณะการจ้างงานไม่สม่ำเสมอ และไม่แน่นอน เช่น กิจการขนถ่ายสินค้า

(4) รายที่แจ้งค่าจ้างที่เป็นจริงประจำปี 2517 น้อยกว่าค่าจ้างโดยประมาณตอนต้นปี

อันเป็นเหตุให้สำนักงานกองทุนฯ ต้องจ่ายเงินสมทบคืนเป็นจำนวนมาก

นอกจากปัญหาเรื่องค่าจ้างแล้ว ยังมีปัญหาในการเรียกเก็บเงินสมทบจากรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ไม่ได้รับการยกเว้น รัฐวิสาหกิจอีกหลายแห่งยังคงค้างไม่ยอมรับชำระเงินสมทบ บางแห่งไม่สนใจที่จะมาลงทะเบียนเพื่อจ่ายเงินให้ถูกต้องตามกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถดำเนินมาตรการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ได้

การวินิจฉัยจ่ายเงินทดแทน

การรายงานการประสมอันตรา

เมื่อลูกจ้างของนายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนเงินทดแทน ประสมอันตราจากการทำงานหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องจากการทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างรายงานการประสมอันตราไปสำนักงานกองทุนฯ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการประสมอันตราหรือเจ็บป่วย และให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนรายงานพร้อมทั้งยื่นเรื่องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงาน ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ประสมอันตราหรือเจ็บป่วย¹²

¹² "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุน และการอุทธรณ์" , 11 มิถุนายน 2516, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 90 ตอนที่ 66, ข้อ 15

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและลูกจ้าง สำนักงานกองทุนฯ ได้จัดทำแบบฟอร์ม
รายงานการประสมอันตรายมอบให้นายจ้างทุกรายที่ลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบกองทุน แบบฟอร์มรายงาน
การประสมอันตรายนี้มี 3 ส่วนติดกัน คือ ส่วนที่ 1 เป็นรายงานของนายจ้าง ส่วนที่ 2 เป็นส่วนการ
รายงานของลูกจ้าง และส่วนที่ 3 เป็นรายงานความเห็นแพทย์ผู้ทำการรักษา สำหรับส่วนที่แพทย์ต้อง
กรอกนี้ กรณีที่รับค่านายจ้างอาจส่งรายงานนี้มาก่อนได้โดยไม่ต้องรอความเห็นแพทย์ เพื่อให้รวดเร็ว
และทันตามเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้

เหตุที่ต้องกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างและลูกจ้างรายงานการประสมอันตราย เพราะ

- 1) เพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวนและวินิจฉัยข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการประสมอันตรายว่า
เนื่องจากการทำงานหรือไม่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ เพราะเมื่อเวลานานเกินไปนาน
การสอบสวนข้อเท็จจริงทำได้ยากขึ้น
- 2) เพื่อลดภาระผูกพันค่านการ เงินของกองทุน เพราะถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ หากลูกจ้าง
ขอรับเงินทดแทนหลังจากการประสมอันตรายผ่านพ้นไป 2 - 3 ปี เช่นนี้แล้วสำนักงานกองทุน ฯ ก็ไม่ทราบ
ได้แน่นอนว่าแต่ละปีนายจ้างแต่ละรายมีการประสมอันตรายมากน้อยเพียงไร จึงไม่สามารถคำนวณหา
อัตราส่วนการสูญเสียได้

อย่างไรก็ตามกฎหมายมิได้กำหนดว่า ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่รายงานการประสมอันตราย
ภายในเวลาที่กำหนดไว้ จะปฏิบัติกรอย่างไร

ในปี 2517 ซึ่งเป็นปีแรกแห่งการดำเนินงาน ปรากฏว่าลูกจ้างรายหนึ่งรายงานการประสม
อันตรายต่อสำนักงานกองทุน ฯ เมื่อการประสมอันตรายผ่านพ้นไป 180 วัน ลูกจ้างรักษาบาดแผลหาย
เรียบร้อยแล้ว สำนักงานกองทุน ฯ ปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน ต่อมาลูกจ้างอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ
กองทุน ฯ คณะกรรมการไม่สามารถตัดสินได้ เพราะเป็นปัญหาในแง่กฎหมายที่ต้องพิจารณาถึง 3 ประเด็น
คือ

- 1) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนหรือไม่
- 2) ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ลูกจ้างควรได้รับจากใคร จากกองทุน ฯ หรือจาก
นายจ้าง

3) ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่าควรจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ถ้าสำนักงานกองทุน
จ่ายเงินทดแทนดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่

ปัญหานี้ได้มีการนำไปปรึกษากรมอัยการเพื่อพิจารณาก่อนตัดสิน และกรมอัยการให้ความเห็นว่า กองทุนเงินทดแทนควรจ่ายเงินทดแทนให้ ซึ่งผลการวินิจฉัยรายนี้คงจะนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานสำหรับรายอื่นที่มีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำนองเดียวกัน

นอกจากรายงานการประสบอันตรายที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ต้องแจ้งตอสำนักงานกองทุน ฯ แล้ว ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน ต้องยื่นหลักฐานอื่นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คือ

- 1) รายงานความเห็นแพทย์ผู้ทำการรักษา
- 2) บันทึกการสอบปากคำของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (กรณีเกิดอุบัติเหตุ)
- 3) สำเนาทะเบียนบ้าน (กรณีตาย)
- 4) หลักฐานแสดงตัวของผู้มีสิทธิในกรณีที่ลูกจ้างตาย เช่น ทะเบียนสมรส สตรีบัตร ฯลฯ
- 5) ใบมรณะบัตรในกรณีที่ลูกจ้างตาย
- 6) หลักฐานอื่น ๆ ที่เจ้าหน้าที่เห็นว่าจำเป็น

เจ้าหน้าที่จะวินิจฉัยได้ก็ต่อเมื่อได้รับหลักฐานครบถ้วน ในทางปฏิบัติการวินิจฉัยที่ล่าช้ามักมีสาเหตุมาจากหลักฐานไม่ครบ หลักฐานที่ล่าช้ามักได้แก่ รายงานความเห็นแพทย์และบันทึกการสอบปากคำของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยปกติเมื่อหลักฐานต่าง ๆ ครบ เจ้าหน้าที่จะใช้เวลาวินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับลักษณะการประสบอันตราย ทั้งนี้

วินิจฉัยเสร็จภายใน 1 วัน สำหรับกรณีการประสบอันตรายธรรมดาได้รับบาดเจ็บเพียงเล็กน้อย ลูกจ้างหยุดงานไม่ถึง 7 วัน ซึ่งต้องจ่ายเฉพาะค่ารักษาพยาบาลโดยไม่ต้องจ่ายค่าทดแทน

5 - 10 วัน สำหรับการประสบอันตรายที่ต้องหยุดงานเกิน 7 วัน ซึ่งต้องมีการจ่ายค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาล

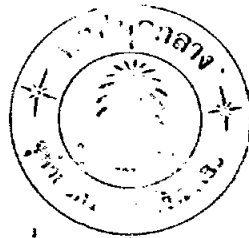
20 - 30 วัน สำหรับกรณีอุบัติเหตุร้ายแรงจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างตาย พิพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน ซึ่งกรณีนี้ต้องสอบข้อเท็จจริงโดยละเอียด มีการออกไปตรวจดูสถานที่เกิดเหตุรวมทั้งการสอบสวนหลายฝ่าย

การวินิจฉัย

หลังจากได้รับรายงานการประสมอันตราจากนายจ้างและลูกจ้าง สำนักงานกองทุนจะ
 ตรวจสอบก่อนว่า นายจ้างผู้นั้นอยู่ในข่ายบังคับกองทุน ฯ หรือไม่ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มีลูกจ้าง
 ไม่น้อยกว่า 20 คน ทำงานในเขตกรุงเทพ ฯ รายงานการประสมอันตรานั้นต้องส่งไปยังแผนกคาดแทน
 กองคุ้มครองแรงงาน เพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยให้นายจ้างที่อยู่นอกข่ายบังคับกองทุน ฯ เป็นผู้จ่ายเงินทดแทน
 แก่ลูกจ้างเอง ถ้าปรากฏว่าเป็นนายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุน ฯ ก็จะต้องตรวจสอบต่อไปด้วยว่า
 นายจ้างผู้นั้นไถ่คงทะเบียน และจ่ายเงินสมทบกองทุน ฯ เรียบร้อยแล้วหรือไม่ การตรวจสอบเช่นนี้
 เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถค้นหานายจ้างผู้หลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินสมทบกองทุน ฯ ได้ แต่ถึงแม้จะพบว่านายจ้าง
 ผู้นั้นหลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินสมทบ กองทุน ฯ ก็ยังมีภาระผูกพันที่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง เพราะถือว่า
 กองทุนฯทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลลูกจ้างของนายจ้างเหล่านั้นทั้งหมดแล้ว การเรียกเก็บเงินสมทบไม่
 ได้เป็นข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนเอง หลักการนี้แตกต่างจากการปฏิบัติงานของ
 บริษัทประกันภัยเอกชน ซึ่งจะรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ประกันได้ตกลงทำสัญญาและจ่าย
 ค่าเบี้ยประกันเรียบร้อยแล้วเท่านั้น อย่างไรก็ตามสำนักงานกองทุน ฯ ก็มีสิทธิเรียกให้นายจ้างจ่ายเงิน
 สมทบสำหรับส่วนที่หลีกเลี่ยงชำระ แต่เรียกย้อนหลังได้ไม่เกิน 3 ปี เช่น ในปี 2520 พบว่า
 นายจ้างหลีกเลี่ยงไม่จ่ายเงินสมทบมาตั้งแต่ปี 2517 นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทбы้อนหลังสำหรับปี 2518
 2519 และ 2520 เท่านั้น โดยเสียเงินเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือนของเงินสมทบค้างชำระทั้งสิ้น

สำหรับการวินิจฉัย พนักงานวินิจฉัยแต่ละคนจะเป็นผู้รับผิดชอบรายงานการประสมอันตรา
 เฉพาะรายโดยตลอด เริ่มตั้งแต่การติดตามเรื่อง การสอบข้อเท็จจริง การติดต่อกับนายจ้าง ลูกจ้าง
 หรือผู้มีสิทธิรับเงิน การติดต่อแพทย์ผู้ทำการรักษา การวินิจฉัย การคิดคำนวณเงินทดแทนที่ต้องจ่าย
 ตลอดจนการนำคำสั่งจ่ายเงินค่าทดแทนเป็นรายเดือน โดยแบ่งเรื่องรับผิดชอบตามเลขที่ที่งานของรายงาน
 การประสมอันตราที่ได้รับ เช่น รายงานการประสมอันตราที่ได้รับเข้ามาตามลำดับเลขที่ลงท้ายด้วย 1
 พนักงานวินิจฉัยคนที่ 1 เป็นผู้รับผิดชอบ รายงานการประสมอันตราที่ได้รับเข้ามาเป็นลำดับ 2 พนักงาน
 วินิจฉัยคนที่ 2 เป็นผู้รับผิดชอบเป็นต้น

เหตุที่ต้องมอบหน้าที่ให้พนักงานวินิจฉัยแต่ละคนทำหน้าที่ทั้งหมดเป็นเรื่อง ๆ ไป ก็เพราะ
 ทางสำนักงาน ฯ ต้องการให้พนักงานผู้นั้นรับผิดชอบเรื่องราวเกี่ยวกับการประสมอันตราโดยตลอด เมื่อ
 ลูกจ้างหรือนายจ้างสงสัยสอบถามพนักงานผู้นั้นก็จะสามารถตอบได้ทันที



1. ขั้นตอนพิจารณาวินิจฉัย

พนักงานวินิจฉัยต้องทำการสืบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งจะพิจารณาตามลำดับดังนี้

1.1 พิจารณาว่าผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นจริงหรือไม่

เพราะบางครั้งนายจ้างอาจสมคบกับผู้ประสบอันตรายเรียกเงินทดแทนโดยไม่มีสิทธิ เนื่องจากสำนักงานกองทุนฯ ไม่มีรายชื่อลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครอง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย จึงเป็นการยากที่จะพิสูจน์ว่าลูกจ้างผู้นั้นเป็นลูกจ้างของนายจ้างจริงหรือไม่ สำนักงานกองทุนมีทางตรวจสอบได้ทางเดียว คือ ขอตรวจรายชื่อลูกจ้างจากทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจัดทำไว้ตามกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามงานบางชนิดเช่น การก่อสร้าง บางครั้งทะเบียนลูกจ้างที่นายจ้างจัดทำขึ้นก็ไม่ถูกต้อง เนื่องจากลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างรายวัน มีลูกจ้างเข้าออกตลอดเวลา

ในทางปฏิบัติในกรณีที่ไม่มีพฤติการณ์ที่น่าสงสัย ก็มักจะต้องเชื่อไว้ก่อนว่าผู้ประสบอันตรายเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นจริง

1.2 พิจารณาว่าอันตรายหรือความเจ็บป่วยที่ได้รับเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่

การประสบอันตรายที่พิสูจน์ได้ยากที่สุด และเกิดการขัดแย้งกับลูกจ้างเป็นประจำก็คือ การประสบอันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุทางรถยนต์ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ สำนักงานกองทุนฯ จะพิจารณาว่า

- 1) ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องไปปฏิบัติงานในขณะที่เกิดอุบัติเหตุหรือไม่ เช่น ลูกจ้างไม่มีหน้าที่เก็บเงิน แต่คิดรถไป เรียกเก็บเงินในขณะที่เกิดอุบัติเหตุ ก็ถือว่ามิได้ประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน
- 2) ลูกจ้างได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานนั้นหรือไม่ เช่น ถึงแม้ว่าจะเป็นพนักงานเก็บเงิน แต่ไปเก็บเงินเวลา 20.00 น. ซึ่งนายจ้างไม่เคยสั่งให้พนักงานไปปฏิบัติงานเวลานั้น เช่นนี้ถือเอาถือว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน
- 3) ลูกจ้างปฏิบัติกรนอกเหนือคำสั่งหรือไม่ เช่น ออกนอกเส้นทาง ซึ่งจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่เจ้าหน้าที่นำมาประกอบการพิจารณาว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น **มิได้เกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงานได้**
ถ้ามีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างมิได้อยู่ในระหว่างการทำงานให้นายจ้างในขณะที่เกิดอุบัติเหตุ สำนักงานกองทุนฯ ก็จะปฏิเสธไม่จ่ายเงินทดแทน

ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนในประเทศไทยไม่คุ้มครองถึงอุบัติเหตุในระหว่างการเดินทางไป - กลับจากการทำงาน แต่ตามข้อเท็จจริงกลับปรากฏว่าเมื่อนายจ้างจัดรถบริการรับ - ส่ง ลูกจ้าง เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างทาง - สำนักงานกองทุน ฯ ต้องจ่ายเงินทดแทนให้ การปฏิบัติดังกล่าวจึงเกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสวัสดิการรับ - ส่งกับลูกจ้างที่ต้องเดินทางไปกลับเอง

สำหรับการเจ็บป่วยเนื่องจากโรคอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานนั้น ถ้าลูกจ้างเจ็บป่วยนอกเหนือจาก 21 โรคที่กฎหมายกำหนดไว้ สำนักงานกองทุน ฯ ต้องขอความเห็นแพทย์ผู้ทำการรักษาว่าโรคนั้นอาจเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานได้หรือไม่ จากกรปฏิบัติงานในรอบระยะเวลา 1 ปี ปรากฏว่าโรคที่ลูกจ้างอ้างว่าเป็นโรคอันเกิดจากการทำงาน แต่สำนักงานกองทุน ฯ ปฏิเสธว่าไม่เป็นโรคเกี่ยวกับทำงาน มักได้แก่ โรคหัวใจวาย เส้นเลือดในสมองอุดตัน

การวินิจฉัยว่า โรคหัวใจวาย เส้นเลือดในสมองอุดตัน ฯลฯ เหล่านี้ไม่เป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า

1) โรคนั้นมิได้เกิดขึ้นได้ในเฉพาะสถานประกอบการเท่านั้น เหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้เมื่อลูกจ้างเป็นโรคอันเนื่องจากการทำงาน ก็เพราะเห็นลูกจ้างต้องตกเข้ามาอยู่ในสภาพของงานที่จะทำให้เกิดเป็นโรคนั้น ๆ ขึ้นโดยเฉพาะ เช่น โรคพิษตะกั่ว อาจเกิดขึ้นได้ในโรงงานทำแบตเตอรี่รถยนต์ แต่ในสถานการณอื่นโอกาสที่จะเกิดโรคนั้นแทบไม่มีเลย

2) เหตุที่กฎหมายไม่กำหนดชื่อโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงานไว้ทั้งหมด กำหนดไว้เพียง 21 โรค ส่วนโรคที่ 22 กำหนดว่า "โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการทำงาน" ทั้งนี้โดยเจตนาของกฎหมายก็มีใ้หมายความไว้ในครอบคลุมทุกโรค แต่จุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อปิดช่องว่างของกฎหมาย เนื่องจากอาจมีโรคบางอย่างที่ไม่คาดว่าจะเป็นโรคนั้นได้

3) ถ้าหากมีการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนที่ตายด้วยโรคเหล่านี้ ก็จะไม่เป็นการยุติธรรมอย่างยิ่ง เพราะวาทคนที่ตายด้วยโรคเหล่านี้ในที่ทำงานจะได้เงินทดแทน แต่คนที่ตายขณะอยู่บ้านจะไม่ได้เงินทดแทน เมื่อเป็นเช่นนี้ หากใครตายด้วยโรคหัวใจวายขณะอยู่บ้าน บุคคลเหล่านั้นหรือผู้เกี่ยวข้องจะนำมาอ้างได้ว่าตายเพราะทำงานหนัก

4) ถ้ายอมรับเหตุผลว่า การทำงานทำให้เป็นโรคหัวใจวาย ทั่วไปลูกจ้างทุกคนที่ตายก็จะมีผู้ยกมาเป็นข้ออ้าง เช่น แทนที่จะตายเมื่ออายุ 60 แต่ต้องตายก่อนอายุถึง 60 เพราะทำงานหนัก

5) การตายหรือได้รับอันตรายด้วยเหตุเหล่านี้ ไม่ได้เป็นความผิดของนายจ้าง จึงไม่สมควรเรียกจ่ายเงินทดแทน ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ในกรณีจะเรียกจ่ายเช่นนี้แล้ว ลูกจ้างควรมีส่วนช่วยจ่ายเงินสมทบด้วย ซึ่งจะเป็นหลักของการประกันสังคมแนวอื่นนอกเหนือจากการประกันเงินทดแทน

1.3 พิจารณาว่าเข้าข้อยกเว้นที่จะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน ในกรณีที่การประสบอันตรายเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างเสพเครื่องคองของเมาหรือเกิดขึ้นโดยความตั้งใจของลูกจ้างเอง

การพิสูจน์ว่าลูกจ้างเสพเครื่องคองของเมาในขณะที่ประสบอันตรายเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ เพราะการพิสูจน์ต้องกระทำในทันที แต่เมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่มีใครเคยนึกถึงเรื่องนี้มาก่อน ดังนั้นเมื่อเวลาผ่านไปกว่าเจ้าหน้าที่จะได้รับรายงานก็สายเกินไป นอกจากนี้จะเป็นกรณีที่ปรากฏอาการให้เห็นอย่างชัดเจน ในขณะที่เกิดอุบัติเหตุและมีพยานรู้เห็นในที่เกิดเหตุหลายคนเป็นผู้ยืนยัน

1.4 ตรวจสอบค่าจ้างตามความเป็นจริงย้อนหลังไปเป็นเวลา 6 เดือน ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนโดยคำนวณจากค่าจ้างโดยเฉลี่ยย้อนหลังขึ้นไป 6 เดือน และเหตุที่ต้องตรวจสอบค่าจ้างเพราะลูกจ้างอาจสมคบกับนายจ้างรายงานค่าจ้างสูงกว่าความเป็นจริง

ค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินทดแทน ต้องเป็นค่าจ้างตามนิยามของกฎหมายแรงงาน ซึ่งหมายรวมทั้งเงินและสิ่งของต่าง ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ ส่วนค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาไม่นับรวมเป็นค่าจ้าง

ปัญหาเรื่อง ค่าจ้างมักเกิดขึ้นในกรณีที่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายทำงานเป็นผลัดหมุนเวียนกันไปจึงเกิดปัญหาว่า ค่าตอบแทนการทำงานช่วงเวลาใดจึงจะถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ และช่วงเวลาใดจะถือว่าเป็นค่าล่วงเวลา ยกตัวอย่างเช่น **กิจการขนถ่ายสินค้า** การทำงาน 3 ผลัด คือ ผลัดที่ 1 ระหว่าง 8.00 - 17.00 น. ผลัดที่ 2 ระหว่าง 19.00 - 23.30 น. และผลัดที่ 3 ระหว่าง 01.00 - 14.30 น. ตามประเภทการขนถ่ายสินค้าไม่มีเวลาทำงานตามปกติ การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับเรือที่จะเข้าเทียบท่า ลูกจ้างแต่ละคนมักจะทำงานทั้ง 3 ผลัดปนกันไป จึงไม่สามารถ

บอกได้ว่าค่าตอบแทนที่จ่ายใหม่สถิติ ถือเป็นค่าจ้าง แต่โดยปกตินายจ้างจะถือว่าค่าตอบแทนที่จ่ายให้ทั้งหมดเป็นค่าจ้าง 1 ส่วน ค่าล่วงเวลา 2 ส่วน ภายหลังจากที่ลูกจ้างร้องเรียนขอให้พิจารณาจำนวนค่าจ้างใหม่ คณะกรรมการกองทุนจึงพิจารณาให้ถือว่า 2 ใน 3 ของรายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนเป็นค่าจ้าง

นอกจากปัญหาเรื่องเวลาทำงานแล้ว ลูกจ้างประเภทที่เปลี่ยนนายจ้างเรื่อย ๆ และในเวลาเกิดอุบัติเหตุได้เข้ามาทำงานกับนายจ้างผู้ใหม่ไม่เต็มเดือน ค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณค่าทดแทนก็มีเฉพาะจำนวนที่ได้รับก่อนประสบอันตราย ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก ลูกจ้างเหล่านี้อยู่ในฐานะเสียเปรียบ เพราะสำนักงานกองทุนไม่สามารถนำค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างเดิม มาบวกกับค่าจ้างที่ได้รับใหม่ เพราะจะไม่เป็นการยุติธรรมแก่นายจ้างใหม่ที่ควรรับผิดชอบอัตราส่วนการสูญเสียแทนนายจ้างเดิม

2. การสอบข้อเท็จจริง

การวินิจฉัยจำเป็นต้องมีการสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากรายงานที่ได้รับจากนายจ้าง ลูกจ้างและแพทย์ผู้ทำการรักษา บุคคลที่พนักงานวินิจฉัยจะต้องออกไปสอบถามได้แก่

ก. นายจ้าง พนักงานวินิจฉัยต้องติดต่อกับนายจ้างเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นแหล่งสำคัญที่จะได้มา ซึ่งความเป็นจริงต่าง ๆ และเนื่องจากกองทุน เป็นผู้ทำหน้าที่แทนนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน ฉะนั้นนายจ้างต้องรักษานโยบายของตนเองด้วยการให้ข้อเท็จจริงแก่สำนักงานกองทุน เท่าที่จะทำได้ แต่ทั้งนี้ก็มีได้หมายความว่าข้อเท็จจริงที่ได้จากนายจ้างจะเป็นข้อเท็จจริงที่ถูกทักที่สุด

ข. ลูกจ้าง การสอบสวนลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเป็นสิ่งจำเป็นในการค้นหาสาเหตุของการประสบอันตรายที่ได้รับ อย่างไรก็ตามพนักงานวินิจฉัยต้องตระหนักอยู่เสมอว่าลูกจ้างอาจไม่บอกความจริงเพราะต้องการได้รับเงินทดแทน มีบ่อยครั้งที่ลูกจ้างให้ข้อเท็จจริงในการสอบสวนชั้นแรกแล้วต่อมาภายหลังมาขอให้การใหม่ โดยกล่าวว่าให้การในครั้งแรกนั้นตนอยู่ในสภาวะที่มึนงงตกใจควบคุมตนเองไม่ได้ จึงให้การสับสน

ค. แพทย์ผู้ทำการรักษา จำเป็นต้องมีการสอบถามแพทย์เกี่ยวกับความจำเป็นที่ลูกจ้างต้องหยุดพักรักษาตัวกี่วัน หรือเพื่อที่จะทราบว่าสภาพการทำงานเช่นนี้ จะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเจ็บป่วยได้หรือไม่ หรือเพื่อที่จะทราบว่าลูกจ้างได้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปมากน้อยเท่าใด

ง. บุคคลอื่น ๆ ที่เป็นพยาน บางกรณีอาจมีความจำเป็นต้องสอบถามบุคคลอื่นที่รู้เห็น เหตุการณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดแห่งการบาดเจ็บให้ชัดแจ้งขึ้น

จ. ตำรวจ กรณีการตาย หรือไม่อาจทราบผลของการประสบอันตรายแน่ชัด ต้องสอบถามเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยชอภักดีสำเนามันทีประจำวัน สำเนาการตรวจสถานที่เกิดเหตุ สำเนากาารชันสูตรพลิกศพ สำเนากาารสอบสวน และหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสอบสวนบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะทำโดยการส่งจดหมายลงทะเบียนสอบถาม หรือพนักงานวินิจฉัยออกไปสืบถามด้วยตนเอง ณ สถานที่อยู่ของบุคคลเหล่านั้น หรือในกรณีจำเป็นก็อาจเรียกบุคคลดังกล่าวมาทำการสอบสวน ณ สำนักงานกองทุน ทั้งนี้แล้วแต่เหตุการณ์และกรณี

บางครั้งนอกจากจะสอบสวนบุคคลดังกล่าวแล้ว พนักงานวินิจฉัย ยังต้องออกไปยังสถานที่เกิดเหตุประกอบ เพื่อควาาสภาพการประสบอันตรายจากการทำงานนั้นมา เชื่อถือและเหมาะสมที่จะเป็นกาารประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่ เพียงไร

ในทางปฏิบัติ การสอบข้อเท็จจริงโดยละเอียดจะใช้เฉพาะกรณีที่ต้องจ่ายเงินทดแทนเป็นจำนวนมากเท่านั้น ถ้าเป็นกรณีที่ต้องจ่ายเงินทดแทนเล็กน้อย และไม่น่าจะมีข้อสงสัยสำนักงานกองทุนก็จะวินิจฉัยจ่ายเงินให้ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงาน กรณีที่ต้องสอบหรือไม่สอบข้อเท็จจริงมีดังนี้¹³

(1) ถ้าหากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ไม่เป็น เหตุให้ต้องจ่ายค่าทดแทน ประกอบกับรายงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และแพทย์สอดคล้องกัน ไม่เป็นที่น่าสงสัยกรณีดังนี้จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้โดยไม่ต้องสอบข้อเท็จจริง

(2) กรณีที่ลูกจ้างนั้นจะได้รับค่าทดแทนเป็นเวลาสั้น อาจได้เฉพาะค่าทดแทนกรณีทำงานไม่ได้ชั่วคราวเพียง 1-2 เดือน ถ้ากรณีที่ไม่เป็นที่สงสัยก็วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนให้โดยไม่ต้องสอบข้อเท็จจริง แต่ถ้ามีกรณีเป็นที่สงสัย เช่น หลักฐานการขอรับเงินทดแทน ไม่สอดคล้องกัน หรือเงินค่าจ้างสูงเกินไป เช่น ตำแหน่งภารโรง ยาม นายจ้างรายงานค่าจ้างสูงมากซึ่งไม่น่าจะเป็นไปได้สำหรับตำแหน่งนี้ ก็ต้องสอบข้อเท็จจริง

¹³ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน , กรมแรงงาน, คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทน, (อัครสำเนา)

(3) กรณีที่ลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับค่าทดแทนเป็นระยะเวลาสั้น มีการสูญเสียอวัยวะ พุพพลภาพ หรือตาย เช่นนี้ จะต้องมี การสอบข้อเท็จจริงทุกกรณี

(4) กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างทั้งระยะเวลาการจ้างและยื่นคำร้องไว้นานผิดปกติ ก็จะต้องมีการสอบข้อเท็จจริง เพราะตามธรรมดาแล้วเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายก็ควรจะมียื่น คำร้องโดยเร็ว เพื่อให้ได้เงินเร็ว การยื่นคำร้องช้า อาจเป็นเพราะว่าต้องใช้เวลาในการ พิจารณาหลักฐานเท็จหรือกลบเกลื่อนหลักฐานก็ได้

การอุทธรณ์

เมื่อเจ้าหน้าที่วินิจฉัยการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามที่ได้รับ แจ้งมาเรียบร้อยแล้ว จะแจ้งผลการวินิจฉัยให้ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างทราบโดยทางไปรษณีย์ ในกรณีที่สำนักงานกองทุนฯ วินิจฉัยว่า จะต้องจ่ายค่าทดแทนก็จะแจ้งจำนวนเงินค่าทดแทนที่ลูกจ้าง มีสิทธิจะได้รับแต่ละเดือนพร้อมกันไป ลูกจ้างหรือนายจ้างที่ไม่พอใจผลการวินิจฉัยมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบผลการวินิจฉัย ผู้ที่อุทธรณ์มากกว่ากำหนดจะ ไม่ได้รับการพิจารณา

ผลจากการดำเนินงานในปี 2517 ปรากฏว่าในจำนวนรายงานการประสบอันตราย ที่วินิจฉัยเรียบร้อยแล้ว 3,130 เรื่อง เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน 2,962 ราย ไม่มีสิทธิ 168 ราย ภายหลังจากการวินิจฉัยมีการยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนทั้งสิ้น 32 ราย กิดเป็นร้อยละ 1.02 ของรายงานการประสบอันตรายที่ได้รับ

ตารางที่ ๘

จำนวนผู้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ผลการวินิจฉัยชั้นแรก	รวม	อุทธรณ์		ไม่อุทธรณ์	
		ราย	%	ราย	%
มีสิทธิได้รับเงินทดแทน	2,962	11	0.1	2,951	99.9
ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน	168	21	12.5	147	87.5
รวม	3,130	32	1.02	3,098	98.98

ที่มา: 1. ทะเบียนรายงานการประสบอันตรายของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

2. แฟ้มเอกสารเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนสำนักงาน กองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

ตารางที่ 9

สาเหตุที่ดูจางยื่นอุทธรณ์กรณีวินิจฉัยว่าไม่มีสิทธิ

เรื่องที่อุทธรณ์	รวม	ผลการตัดสิน	
		รับ	ปฏิเสธ
โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	9	4	5
การประสบอันตรายจากการทำงาน	10	3	7
สาเหตุอื่น	2	1	1
รวม	21	8	13

ที่มา: แฟ้มเอกสารเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน สำนักงาน
กองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

ผู้ที่ไม่มีสิทธิรับเงินทดแทน 9 ราย อุทธรณ์เพื่อขอให้คณะกรรมการตัดสินว่าโรคที่เกิดขึ้นเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน ผลการตัดสินที่ปฏิเสธว่ามีใช่โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงานมักได้แก่โรคหัวใจวาย อีก 10 ราย อุทธรณ์ให้ตัดสินว่าเป็นการประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอันตรายที่จัดรับจากอุบัติเหตุ ส่วนสาเหตุอื่นก็ได้แก่การรายงานการประสบอันตรายช้ากว่ากำหนด 1 ราย คณะกรรมการตัดสินให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ที่เหลือ 1 รายเป็นการอุทธรณ์เพื่อขอให้ไม่มีสิทธิรับเงินทดแทนแต่อุทธรณ์ช้ากว่า 30 วัน นับแต่วันทราบผลการวินิจฉัย คณะกรรมการจึงตัดสินปฏิเสธ

ตารางที่ 10

สาเหตุที่ดูจางยื่นอุทธรณ์กรณีวินิจฉัยว่ามีสิทธิ

เรื่องที่อุทธรณ์	รวม	ผลการตัดสิน		
		รับ	ปฏิเสธ	ประนีประนอม
คำนวณค่าจ้างใหม่	5	5	—	—
ขอมีส่วนร่วมในการรับค่าทดแทน	5	3	—	2
ขอให้วินิจฉัยเปอร์เซ็นต์ การสูญเสียอวัยวะเพิ่ม	1	1	—	—
รวม	11	9	—	2

ที่มา: แฟ้มเอกสารเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน
กรมแรงงาน

ลูกจ้างที่พนักงานวินิจฉัยว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนแล้ว ยื่นอุทธรณ์ต่อเพียง 11 ราย 5 ราย คณะกรรมการให้มีการคำนวณค่าจ้างใหม่ โดยกล่าวว่าค่าจ้างที่นายจ้างแจ้งไม่ถูกต้องต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการรายที่อยู่ในกิจการขนถ่ายสินค้ามีการทำงานเป็นผลึกทั้ง 3 ผลึก นายจ้างถือว่า 1 ใน 3 ของเงินที่ได้รับ ถือเป็นค่าจ้าง เมื่อลูกจ้างยื่นอุทธรณ์คณะกรรมการให้ถือ 2 ใน 3 เป็นค่าจ้าง อีก 5 ราย เป็นการอุทธรณ์เพื่อขอให้ตนเองมีส่วนแบ่งได้รับเงินค่าทดแทน ผู้ที่ยื่นอุทธรณ์มักโต้แย้งกรรณายที่มีโรคกะเป็ยนสมรส และบุตรที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ในรายที่เป็นกรรณายที่มีโรคกะเป็ยนสมรสแต่อยู่ด้วยกันโดย เปิดเผยเป็นระยะเวลาและมีหนังสือรับรองจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น คณะกรรมการตัดสินให้มีส่วนร่วมรับเงินค่าทดแทน สำหรับบุตรที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คณะกรรมการไม่มีอำนาจตัดสินให้มีส่วนร่วมรับเงิน แต่เพื่อมนุษยธรรมจึงมอบให้เจ้าหน้าที่เรียกผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนเดิมมาทำการประเมินประนีประนอม มีอยู่เพียงรายเดียวเท่านั้นที่สูญเสียอวัยวะ แพทย์วินิจฉัยว่าสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน เพียง 10 % แต่ทำการอุทธรณ์เพิ่มขอให้พิจารณาใหม่ คณะกรรมการกองทุนพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาทางการแพทย์ของกรมแรงงาน ซึ่งลงความเห็นว่าคุณสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน 15 % จึงลงมติให้จ่ายค่าทดแทนเพิ่ม

การรักษาพยาบาล

ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนจะเบิกการรักษาพยาบาลได้เฉพาะเมื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งทำการรักษาโดยกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ตามใบเสร็จที่นำมาเป็นหลักฐานการเบิก นอกจากนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ทำความตกลงกับสถานพยาบาล 10 แห่ง คือ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร กว๊านน้ำไทย กว๊านสิว กามิลเลียน จีนและมูลนิธิ เช่น หลุยส์ มิตรัน สยาม สหพยาบาล ขอส่งตัวลูกจ้างผู้ประกอบการหรือเจ็บป่วยเข้าทำการรักษาพยาบาลโดยให้สถานพยาบาลเบิกค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทนโดยตรง วิธีนี้นายจ้างต้องกรอกแบบฟอร์มหนังสือส่งตัวลูกจ้างเข้าทำการรักษาพยาบาล (กท. 44) แจ้งให้กองทุนเงินทดแทนได้รับทราบ อย่างไรก็ตามการส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลตาม กท. 44 นี้ หากภายหลังสำนักงานคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน วินิจฉัยว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับโรงพยาบาลในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีความสามารถจ่ายได้

เงื่อนไขการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลโดยตรงให้กับสถานพยาบาลดังกล่าว ทำให้สถานพยาบาลเสี่ยงต่อการได้รับชำระเงินจากกองทุนฯ อย่างไรก็ตามจากการปฏิบัติงาน เท่าที่ผ่านมามีปรากฏว่าสำนักงานกองทุนฯ ได้รับความร่วมมือจากสถานพยาบาลเหล่านั้นเป็นอย่างดี มีสถานพยาบาลเพียงบางแห่งเท่านั้นที่ไม่เต็มใจรับรักษาพยาบาลลูกจ้างผู้ถือหนังสือส่งตัวตามแบบ กท. 44 เพราะเห็นว่ายุ่งยากในการเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาล ซึ่งสถานพยาบาลเหล่านั้นมีสิทธิที่จะเลิกสัญญากับกองทุนฯ เมื่อไรก็ได้ ส่วนนายจ้างมักนิยมส่งตัวลูกจ้างเข้าทำการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลดังกล่าว เพราะเห็นว่าสะดวกแก่ลูกจ้างมาก

สำนักงานกองทุนฯ ได้ติดต่อกับสถานพยาบาลของทางราชการ ส่งตัวลูกจ้างเข้าทำการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลทันที เช่นเดียวกับสถานพยาบาล 10 แห่งดังกล่าว เพราะเห็นว่าจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้มาก แต่ปรากฏว่าไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากสถานพยาบาลของรัฐมีงานที่ต้องทำตามปกติธรรมดาอยู่มากอยู่แล้ว

จะเห็นได้ว่ากองทุนฯ ไม่กำหนดสถานพยาบาลที่ลูกจ้างจะเข้าทำการรักษา เนื่องจากประการที่หนึ่งสถานพยาบาลในประเทศไทยที่มีอยู่ขณะนี้ มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับพลเมือง ดังนั้น จึงให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการเลือกสถานพยาบาลเอง เพราะถ้ากำหนดให้ลูกจ้างต้องเข้าทำการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐแล้วลูกจ้างจะได้รับความเดือดร้อน ประการที่สองนายจ้างบางรายมีสถานพยาบาลของตนเอง หรือมีเงินก็ทำการติดต่อกับสถานพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งในการส่งลูกจ้างหรือครอบครัวเข้าทำการรักษาพยาบาลตามปกติธรรมดาอยู่แล้ว จึงเป็นการสะดวกสำหรับลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะเข้าทำการรักษาในสถานพยาบาลนั้น ๆ ต่อไป โดยมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนฯ ประการสุดท้ายกองทุนฯ ถือว่ากฎหมายได้กำหนดจำนวนเงินขึ้นสูงสำหรับการรักษาพยาบาลไว้แล้วว่าจะจ่ายให้สูงสุดไม่เกินรายละ 20,000.- บาท

การไม่กำหนดสถานพยาบาลไว้นี้เอง เป็นเหตุให้ในทางปฏิบัติลูกจ้างสมคบกับแพทย์ผู้ทำการรักษาเบิกค่ารักษาพยาบาลสูงกว่าความเป็นจริงมาก ลูกจ้างบางรายเข้าทำการรักษาในคลินิกส่วนตัว และรายงานว่าบาดเจ็บมาก มีอาการหนักจำเป็นต้องให้แพทย์ไปตรวจรักษาถึงบ้าน ซึ่งแพทย์ก็คิดค่ารักษาพยาบาลสูงเมื่อเทียบกับการรักษาโดยปกติธรรมดา สำนักงานกองทุนฯ ก็จำเป็นต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ไปตรวจเท่าที่ยังไม่เกินวงเงิน 20,000 บาท

การจ่ายเงินทดแทน

หลังจากวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งมี 3 ประเภท คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ เป็นหน้าที่ของพนักงานวินิจฉัยที่ต้องทำการจ่ายเงินสำหรับแต่ละกรณี คือ

1. ค่ารักษาพยาบาล จ่ายให้ตามใบเสร็จ ค่ารักษาพยาบาลที่นำมาขอเบิก ผู้ขอเบิกค่ารักษาพยาบาลอาจได้แก่ ตัวลูกจ้างเอง สถานพยาบาลที่ทำความตกลงไว้กับกองทุนฯ หรือนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดการจ่ายค่ารักษาพยาบาลแทนลูกจ้างไปก่อน แต่จะจ่ายได้ไม่เกินวงเงิน 20,000 บาท และเนื่องจากใบเสร็จนั้นบางครั้งจะรวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เข้าด้วย เช่น ค่าอาหาร ค่าแอร์คอนดิชัน ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ ซึ่งต้องหักออกเพราะถือว่าไม่ใช่ค่ารักษาพยาบาลเพื่อนำให้บรรเทาจากการเจ็บป่วย

การจ่ายเงินตามใบเสร็จค่ารักษาพยาบาล สิ่งที่เราเห็นว่าต้องระวังมากที่สุด คือ ความถูกต้องของใบเสร็จที่นำมาเบิก บางครั้งปรากฏว่าลูกจ้างนำรายการรักษาพยาบาลอื่น ๆ นอกเหนือจากการรักษาในเรื่องเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมาขอเบิกรวมกันไป หรือมีฉะนั้นก็มีการแก้ตัวเลขในใบเสร็จ เป็นต้น

2. ค่าทำศพ กรณีลูกจ้างตายผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน จะได้รับค่าทำศพ 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ไม่ต่ำกว่า 1,500 บาท และไม่เกิน 5,000 บาท แล่นายจ้างเป็นผู้จัดการศพ ค่าทำศพนี้จะจ่ายให้แก่ญาติ ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยและไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท นับแต่วันที่ได้จ่ายเงินไป

3. ค่าทดแทน จ่ายเป็นรายเดือนตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ในแต่ละเดือนเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าทดแทนพนักงานวินิจฉัยเจ้าของเรื่อง จะออกไปสั่งจ่ายเงินให้ฝ่ายการเงินจ่ายเงินให้ ในกรณีที่ลูกจ้างตายค่าทดแทนจะถูกแบ่งให้ผู้มีสิทธิแต่ละรายรับไปเท่า ๆ กัน ถ้าปรากฏว่ามีผู้มีสิทธิเพิ่มขึ้นในภายหลังก็ต้องมาแบ่งเฉลี่ยเงินค่าทดแทนกันใหม่

การจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะเวลาานกว่า 6 เดือน สำนักงานกองทุนจะจัดทำสมุดรับเงินค่าทดแทนประจำตัวผู้มีสิทธิรับเงินแต่ละราย เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการขอรับเงินแต่ละเดือน สมุดนี้ จะติดรูปถ่ายและลายเซ็นของผู้มีสิทธิไว้ เพื่อป้องกันมิให้มีการจ่ายเงินผิดตัว

สำนักงานกองทุน ฯ พยายามอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างโดยให้โอกาสลูกจ้างเสียดไปรับเงินค่าทดแทน ณ. ธนาคารกรุงไทยสาขาใดสาขาหนึ่งที่ลูกจ้างเห็นว่าสะดวก แต่ปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงพอใจที่จะมารับเงินค่าทดแทนด้วยตนเอง ณ. สำนักงานกองทุน ฯ ทุกเดือน ทั้งนี้มีสาเหตุเนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจวิธีการใช้บริการธนาคาร และไม่เชื่อว่าจะได้รับเงินสะดวกจริงตามคำแนะนำ แต่สำหรับลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรายที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด สำนักงานกองทุนก็จะใช้วิธีบังคับโดยปริยายให้ไปรับค่าทดแทน ณ. ธนาคารกรุงไทยในจังหวัดที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนา เพราะเห็นว่าการที่ลูกจ้างต้องเสียค่าเดินทางมารับเงิน ณ. สำนักงานกองทุน ฯ ทุกเดือน ย่อมไม่คุ้มกับค่าทดแทนที่ได้รับ

ผู้มีสิทธิรับเงินค่าทดแทน อาจขอรับเงินค่าทดแทนเป็นก้อนคราวเดียวก็ได้ แต่ต้องได้รับอนุมัติจากอธิบดี และกฎหมายกำหนดให้มีการคิดหักส่วนลดในอัตราร้อยละ 4 ต่อปีของค่าทดแทนที่ได้รับไปเต็มจำนวนในคราวเดียว การที่กฎหมายกำหนดให้หักส่วนลดไม่เกินร้อยละ 4 ต่อปีนั้น จึงมีปัญหาว่า จะนำระยะเวลาไถ่มาเป็นหลักในการคิดส่วนลด ตัวอย่างเช่น ต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน เดือนละ 700 บาท เป็นเวลา 36 เดือน ควรจะคิดส่วนลดจากระยะเวลาทั้งสิ้น คือ 36 เดือน ส่วนลดที่คิดได้เท่ากับ $(700 \times 36) \times \frac{4}{100} \times \frac{36}{12} = 3,024$ บาท หรือ ควรจะคิดส่วนลดตามระยะเวลาของเงินแต่ละจำนวนที่จ่ายให้ก่อนกำหนดตามหลักการหาค่าปัจจุบัน (Present Value) ซึ่งวิธีนี้ส่วนลดที่คิดได้จะมีจำนวนเท่ากับ $(700 \times 36) - (700 \times 33.87) = 1,491$ บาท (ค่าปัจจุบันของการจ่ายเงิน 1 บาท ทุกเดือนเป็นระยะเวลา 36 เดือน อัตราดอกเบี้ย 4% ต่อปีมีค่าเท่ากับ 33.87 บาท)

ในทางปฏิบัติสำนักงานกองทุนคิดส่วนลดโดยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นเป็นเกณฑ์ ซึ่งมีผลทำให้ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนเป็นระยะเวลาานเสียประโยชน์มาก และไม่เป็นที่พอใจแก่การคิดดอกเบี้ย

แต่ถ้าคำนึงถึงหลักการจ่ายค่าทดแทนแล้ววิธีการนี้จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน
ขอรับเงินทดแทนไปในคราวเดียว อันอาจเกิดความเดือดร้อนในภายหลัง

ผลการปฏิบัติงานวินิจฉัยเงินทดแทน

ตารางที่ 11

จำนวนการประสบอันตรายที่ได้รับแจ้งใหม่ 2517

เดือน	จำนวนที่ได้รับแจ้ง	เรื่องค้างวินิจฉัย	จำนวนวินิจฉัยเสร็จ	ผลการวินิจฉัย	
				มีสิทธิ	ไม่มีสิทธิ
มกราคม	75	15	60	57	3
กุมภาพันธ์	191	56	150	138	12
มีนาคม	206	55	207	199	8
เมษายน	208	70	193	177	16
พฤษภาคม	241	60	251	243	8
มิถุนายน	272	55	277	261	16
กรกฎาคม	346	86	315	304	11
สิงหาคม	383	100	369	345	24
กันยายน	315	72	343	316	27
ตุลาคม	305	91	286	272	14
พฤศจิกายน	351	60	380	360	20
ธันวาคม	307	70	297	288	9
รวม	3,200	70	3,130	2,962	168

ที่มา: ทะเบียนรายงานผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน
เสนอต่ออธิบดีกรมแรงงาน

จากสถิติรายงานการประสบอันตรายที่ได้รับ ปรากฏว่า เคื่องมกรากมซึ่งเริ่มเกิดขึ้นแรก
แห่งการดำเนินงานมีผู้มาขอรับเงินทดแทนน้อยที่สุดเพียง 75 ราย และค่อย ๆ เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ
ช่วงเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม มีผู้มาขอรับเงินทดแทนเฉลี่ยเดือนละ ประมาณ 335 ราย เหตุที่
เกิดขึ้นแรก ๆ มีผู้มารับเงินทดแทนน้อยเนื่องจากลูกจ้างไม่ทราบสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน เมื่อประสบ
อันตรายเล็ก ๆ น้อย ๆ จึงทำการรักษาเอง นอกจากนี้นายจ้างบางรายยังไม่อยู่ในข่ายบังคับกองทุน
เนื่องจากสัญญาประกันเงินทดแทนกับบริษัทประกันภัยยังไม่หมดอายุ

ระยะเวลาที่ใช้ในการวินิจฉัยประมาณ 80% ของรายงานที่ได้รับ **วินิจฉัยเสร็จภายใน 1 เดือน**
ที่เหลือ 20% ใช้เวลาวินิจฉัย 2 - 3 เดือน สาเหตุที่การวินิจฉัยล่าช้าเนื่องจากขาดหลักฐานประกอบการ
การวินิจฉัยซึ่งมักได้แก่ รายงานความเห็นแพทย์และรายงานการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในปี 2517 ได้รับรายงานการประสบอันตรายทั้งสิ้น 3,200 ราย วินิจฉัยเสร็จ 3,130 ราย
คงค้างวินิจฉัย 70 ราย ผลการวินิจฉัยประมาณร้อยละ 95 หรือ 2,962 ราย เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตารางที่ 12

ผลการวินิจฉัยการประสบอันตรายจำแนกตามความรุนแรงที่ได้รับ

ความรุนแรงที่ได้รับ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ตาย	64	3	67	2.3
ทุพพลภาพ	-	-	-	-
สูญเสียอวัยวะบางส่วน	200	79	279	9.4
หยุดงาน 7 วันขึ้นไป	810	142	952	32.1
หยุดงาน 7 วันหรือน้อยกว่า	1,398	266	1,664	56.2
รวม	2,472	490	2,962	100

ที่มา : ทะเบียนสถิติการประสบอันตราย สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

ผู้ประสบอันตรายและมีสิทธิได้รับเงินทดแทนส่วนใหญ่ จำนวน 1,664 รายหรือร้อยละ 56.2
ได้รับการประสบอันตรายเพียงเล็กน้อยไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนเพราะหยุดงานไม่ถึง 7 วัน รองลงไปได้แก่
การประสบอันตรายที่ต้องหยุดงานนานเกิน 7 วัน เป็นเหตุให้ได้รับค่าทดแทนกรณีหยุดงานชั่วคราวจำนวน
952 ราย หรือร้อยละ 32.1 การประสบอันตรายที่รุนแรงถึงตายมี 67 รายประมาณร้อยละ 2.3
สำหรับกรณีทุพพลภาพนั้นไม่มีเลย