



บทที่ ๑

## การประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานในกิจการทุกประเภทย่อมอยู่ในภาวะที่จะต้อง เสี่ยงภัยด้วยกันทั้งนั้น เพราะต้องใช้เวลาประจำวันของท่านทำงานประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ผู้ทำงานอยู่ในฐานะที่นำร่างกายชีวิตของท่านเข้าไปผูกพันไว้กับการเสี่ยงภัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากอุบัติเหตุย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยไม่เลือกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในงานอุตสาหกรรม งานขนส่ง งานพาณิชย์กรรม ฯลฯ ก็ย่อมจะได้รับอันตรายได้เช่นเดียวกัน แต่อัตราความเสี่ยงภัยหรือการล่อแหลมต่ออันตรายอาจแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน งานที่มีระบบวิธีการทำงานอย่างง่าย ๆ ความเสี่ยงภัยย่อมมีน้อย งานที่ใช้เครื่องจักร เครื่องยนต์กลไกสลับซับซ้อน การเสี่ยงอันตรายจะมีมากขึ้น งานบางชนิดมีลักษณะ เป็นอันตรายต่อร่างกาย ชีวิตของผู้ทำงานอยู่ตลอดเวลา เพราะอันตรายมิได้เกิดขึ้นจากเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้จากบุคคลและจากโรคร้ายไข้เจ็บที่เนื่องมาจากสภาพของงานนั้น ๆ อีกด้วย

### ๑. ลักษณะอันตรายจากการทำงาน

อันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจำแนกลักษณะ ของอันตรายได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑.๑ อันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุในการทำงาน อันตรายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างนั้นส่วนใหญ่แล้วมักจะเกิดขึ้นมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน ทั้งจากการกระทำของลูกจ้างผู้ทำงานนั่นเอง และจากความผิดหรือการละเลยของนายจ้าง

จากสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และได้รายงานมายังฝ่ายค่าทดแทน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ปรากฏว่าอันตรายในการทำงานนั้นเนื่องมาจากวัตถุหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากกว่าอย่างอื่น ดังตารางสถิติที่ ๒

ตารางสถิติที่ ๒ สถิติสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตราย ปี ๒๕๑๔

สาเหตุที่ทำให้ประสบอันตราย	ราย
รถ	๕๔๙
เครื่องจักร	๘๑๓
เครื่องมือ	๓๗๖
ตกจากที่สูง	๑๔๔
ของหล่นทับ	๖๘๙
ลื่นหกล้ม	๑๓๑
ไฟฟ้าความร้อน, ระเบิด	๒๔๓
สิ่งมีพิษ	๙๖
ป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน	๙
อื่น ๆ	๙๘๐
รวม	๓,๙๘๔

ที่มา ฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และ  
สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

จากตารางสถิตินี้จะเห็นว่าจากจำนวนการประสบอันตรายที่รายงานมายังฝ่ายค่าทดแทน  
และสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ในปี ๒๕๑๔ จำนวน ๓,๙๘๔ ราย ปรากฏว่าเป็นการประสบอันตราย  
อันมีสาเหตุมาจากสิ่งของหรือวัตถุที่ไ้หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นจำนวน ๒,๙๓๐ ราย

หรือร้อยละ ๗๑.๕๕ ของอันตรายที่เกิดขึ้น และจากสิ่งของหรือวัตถุที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนี้ ปรากฏว่าเป็นอันตรายอันเนื่องมาจากเครื่องจักร เครื่องมือมากที่สุด คือร้อยละ ๘๖.๓๐ แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังใหม่ต่อระบบการผลิตอยู่มาก คงรับเอาแต่เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเร่งรัดผลผลิตเฉพาะหน้าอย่างเฉียว แต่ขาดมาตรการความปลอดภัยที่ทันสมัย สำหรับฝ่ายลูกจ้างเอง มิได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องความปลอดภัยก่อนเข้าปฏิบัติงานจึงมิได้ตระหนักถึงความร้ายแรงของอันตรายที่จะเกิดขึ้น มักจะทำงานโดยไม่เคารพกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อห้าม หรือคำเตือนของนายจ้าง ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะใช้ในการป้องกันหรือใช้อุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จึงปรากฏว่าอันตรายในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มาจากเครื่องมือ เครื่องจักร

๑.๒ อันตรายที่เนื่องมาจากโรคภัยไข้เจ็บที่เกิดจากการทำงานหรือที่เรียกกันว่า "โรคที่เกิดจากอาชีพ" (Occupational Diseases) โรคที่เกิดจากอาชีพนี้มีอยู่มากมายหลายชนิดที่เกิดขึ้นตามลักษณะ และกระบวนการผลิตของงานที่ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หรือจากสภาพของสถานที่ทำงานของผู้นั้น

โดยปกติโรคที่เกิดขึ้นจากอาชีพ อาการของโรคจะไม่ปรากฏชัดให้ทราบโดยทันที นอกจากจะมีการตรวจร่างกายโดยเฉพาะตามระยะเวลาจึงจะทราบได้ แต่เมื่อการรับและการสะสมเป็นไปถึงจุด ๆ หนึ่ง อาการของโรคก็จะแสดงออกและทำให้ผู้ทำงานต้องหยุดชะงักการทำงาน เท่าที่ปรากฏเมื่อใดก็ตามที่อาการของโรคนั้นปรากฏขึ้นแล้วย่อมเป็นการยากที่จะรักษาให้หายเป็นปกติได้ บางครั้งจะทำให้ถึงแก่พิการหรือทุพพลภาพไปตลอดชีวิต หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคนั้นไปในที่สุด

จากสถิติในตารางที่ ๒ จะเห็นว่าอันตรายที่เกิดจากโรคในการทำงานเท่าที่ปรากฏและเรียกร้องมีน้อยกว่าอันตรายที่ได้รับจากอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากสิ่งของหรือวัตถุ อาจเนื่องมาจากอุตสาหกรรมประเภทสารเคมียังมีจำนวนน้อยกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น หรือการตรวจตราในงานสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง อย่างไรก็ตามรัฐบาลก็มีใ้โดยละเอียดละเลยในเรื่องนี้ และพิจารณาเห็นว่า การเจ็บป่วยเช่นนี้เป็น การเจ็บป่วยเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน เช่นกัน ซึ่งขณะนี้

กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดชนิดของโรคอันเนื่องมาจากการทำงานไว้รวม ๒๖ รายการ

## ๒. สาเหตุของการประสบอันตราย

การศึกษาเพื่อทราบถึงลักษณะของอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือเนื่องมาจากการจ้างงานแต่เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ และจะไม่ก่อให้เกิดผลที่สมบูรณ์ในการศึกษาเรื่องอันตรายในการทำงาน จึงจำเป็นและสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงสาเหตุของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่อไป แต่การศึกษาเรื่องสาเหตุของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ จะศึกษาแต่เพียงสังเขป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องกันในการศึกษาเรื่องสาเหตุแทนอันเป็นผลจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น เพราะวิทยานิพนธ์เล่มนี้มีได้เน้นหนักในเรื่องการป้องกันอันตรายในการทำงาน แต่จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือการหาความรู้เกี่ยวกับสาเหตุแทนในการประสบอันตรายจากการทำงาน

การประสบอันตรายในการทำงานนั้น ๆ อาจจำแนกตามสาเหตุได้ดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล (Unsafe Act of Person) เป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดอันตรายในการทำงาน เพราะนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการคาดการณ์ถึงอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และมีได้หาวิธีการที่จะดำเนินการป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงเสียก่อน จึงทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติงานไปในทางล่อแหลมเสี่ยงภัย คือ

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

ปริศ พิทักษ์มนูศาสตร์, "ความปลอดภัยในอุตสาหกรรม" งานบุคคลในอุตสาหกรรม-นานาชาติ, เอกสารทางวิชาการ ฉบับที่ ๓๓ ของกรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, พ.ศ.

ก. ลูกจ้างปฏิบัติงานนั่นเอง นับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน เรียกว่าเป็นต้นเหตุโดยตรงของการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานก็ได้ กล่าวคือ ลูกจ้างผู้นั้นอาจจะไม่มีความชำนาญพอในการปฏิบัติงานนั้น แต่นายจ้างก็จ้างเข้าทำงานนั้นทันทีเพราะค่าจ้างถูก ไม่ยอมเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแม่แทน้อยหวังเพียงว่าจะให้เกิดความชำนาญขึ้นเองในขณะเริ่มปฏิบัติงานต่อ ๆ มา และเป็นที่ปรากฏเสมอมาว่าการประสบอันตรายบ่อยครั้งเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามหลักความปลอดภัยหรือใช้เครื่องป้องกันที่จัดทำให้โดยคิดว่าไม่จำเป็นหรือเป็นเพราะไม่คุ้นเคยกับการปฏิบัติเช่นนั้น เช่น การใส่หมวกาก หรือแว่นป้องกันอันตราย ฯลฯ ลูกจ้างคนงานส่วนใหญ่มักจะ ไม่ยอมทำ โดยคิดว่าเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่จำเป็นต้องใส่ก็ได้ เพราะใส่แล้วนอกจากจะทำให้เป็นที่ขบขันหรือหัวเราะเยาะเย้ยจากเพื่อนร่วมงานแล้วยังทำให้เกะกะทำงานไม่สะดวก นิสัยของคนงานไทยยอมที่จะเสี่ยงมากกว่า ซึ่งเป็นการเข้าใจที่ผิดพลาดอย่างมหาดศาล เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้ไม่ได้มีความคิดที่จะคาดการณ์ไปล่วงหน้าถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะมองข้ามสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปเพราะคิดว่าไม่สำคัญ แต่บางครั้งสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ นี้เองที่ก่อให้เกิดอันตรายอย่างใหญ่หลวงขึ้นได้ เช่น ลงมือทำงานโดยมิได้ตรวจตราเครื่องมือเครื่องจักรนั้นให้เรียบร้อยเสียก่อน ปฏิบัติงานเร็วเกินไป โดยเจตนาซึ่งมีลักษณะเป็นอันตราย หยอกล้อเล่นกันในระหว่างการทำงาน หรือร่างกายอ่อนเพลียเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า วังหรือหิว ยืน นิ่ง หรือวางท่าในการทำงานไม่ถูกวิธี การแต่งกายไม่เหมาะสมกับสภาพงานที่ทำเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอันตรายได้ทั้งนั้น

ข. นายจ้าง เป็นบุคคลที่สำคัญรองลงมาจากตัวลูกจ้างเองที่จะก่อให้เกิดอันตรายเพราะนายจ้างเป็นผู้บริหารมีความสำคัญในการจัดการงานต่าง ๆ ย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องเรียนรู้และหาวิธีป้องกันมิให้อันตรายเกิดขึ้นได้ ถ้านายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติไม่ดีพอ แนนอนอันตรายย่อมจะเกิดขึ้นอย่างไม่ต้องสงสัย เช่น นายจ้างใช้คนให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานบางประเภท ไม้ว่า



จะเป็นความเหมาะสมทางร่างกายหรือนิสัย เช่นใช้คนที่ไม่รอบคอบทำงานด้วยเครื่องจักรที่สลับซับซ้อน ไม่มีการฝึกอบรมหรือสอนลูกจ้างให้ปฏิบัติงาน หรือใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง ไม่มีการตรวจความบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน หรือไม่จัดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันอันตราย เป็นต้นว่าไม่จัดให้มีคู่มือให้คำแนะนำและปฏิบัติตามหลักของความปลอดภัย หรือไม่จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกันอันตราย ป้ายแนะนำการปฏิบัติงาน หรือเตือนถึงอันตราย ตลอดจนไม่มีการวิจัยหาสาเหตุของอุบัติเหตุเหล่านี้ เป็นต้น

ค. ผู้ขึ้น บุคคลที่จะเป็นผู้ก่อให้เกิดอันตรายในการทำงานนั้น นอกจากตัวลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นเองและนายจ้างแล้ว ยังมีบุคคลอีกจำพวกหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นคนทำงานอยู่ด้วยกันหรือเป็นบุคคลภายนอกก็ได้ที่ก่อให้เกิดอันตรายในการทำงาน การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการกระทำของบุคคลอื่นนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก ในจำพวกนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นการละเมิดทางร่างกาย เช่น ถูกผู้อื่นชกหรือตีโดยประมาทเลินเล่อ หรือโดยประการอื่น มาชนในขณะที่ลูกจ้างเข้ามาหรือทำงานอื่นอยู่บ้าง ถูกผู้อื่นประทุษร้ายเพราะเหตุที่ผู้ขึ้นปฏิบัติตามหน้าที่ เช่น ยามได้ปฏิบัติตามหน้าที่โดยป้องกันทรัพย์สินของนายจ้างจากคนร้ายที่เข้ามาลักทรัพย์และเกิดต่อสู้กันขึ้น และยามถูกทำร้ายถึงบาดเจ็บหรือถึงตาย เป็นต้น

นอกจากสาเหตุโดยตรงที่ก่อให้เกิดอันตรายขึ้นเป็นประจำดังกล่าวมาแล้ว ยังมีเหตุที่อาจก่อให้เกิดอันตรายขึ้นได้เป็นครั้งคราวเหมือนกัน คือเหตุสุภิสัย เช่น ไฟไหม้ เกิดระเบิด หรือภัยธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม ฯลฯ เหล่านี้เป็นต้น

๒.๒ อุปกรณ์ในการทำงาน ได้แก่เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ เป็นสาเหตุประการแรกที่เกิดให้เกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน และอันตรายจากการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากอุปกรณ์ในการทำงานมาก

ปรีติ พิทักษ์มนูศาสตร์, Op.cit., หน้า ๕๔ - ๖๒.

แฟ้มเอกสารฝ่ายคานคตแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย,  
คำสั่งที่ ๒๑๖/๒๕๑๓ เรื่องวันที่ ๑๔๓/๒๕๑๓ เรื่องเสรีจิติ ๔๑๖/๒๕๑๓.

ที่สุด เพราะว่าเครื่องมือเครื่องจักรเป็นของใหม่ที่นำเข้ามาใช้ ถ้าใช้โดยปราศจากการศึกษาให้เข้าใจในเครื่องนั้น ๆ อย่างดีพอแล้ว อันตรายและความเสียหายที่จะได้รับจากเครื่องจักร เครื่องมือนั้นก็มีมากพอๆกับประโยชน์ที่ได้รับจากเครื่องจักร เครื่องจักรที่ยุงยาก สลับซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องศึกษาก่อนที่จะนำมาใช้จึงจะไม่มีอันตรายและการใช้ก็จะต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง ต้องเอาใจใส่ดูแลรักษาสภาพของเครื่องจักรอยู่เสมอ เครื่องที่สกปรกหรือชำรุดบกพร่องจะทำให้เกิดอันตรายได้มาก นอกจากนี้เครื่องมือที่จะนำไปใช้ควรจะเลือกให้เหมาะสมกับงานและปฏิบัติให้ถูกขั้นตอนตามคำแนะนำในการใช้ด้วย

๒.๓ สภาพของการทำงาน นอกจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญในการก่อให้เกิดอันตรายในการทำงานแล้ว สภาพการทำงานก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่เกิดอันตรายในการทำงานได้เช่นกัน เพราะสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ การก่อสร้างไม่ถูกต้อง ไม่มีการระบายอากาศ ลม ฟ้า ฝน หนาว อบอุ่น เป็นสาเหตุให้เกิดโรคได้ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือนของเครื่องจักรตลอดจนเสียงต่าง ๆ อบอุ่นจะเป็นมูลเหตุให้เกิดอันตรายได้ทั้งนั้น นอกจากนี้การปฏิบัติงานบางหน้าที่อยู่ในลักษณะที่เสี่ยง พยายามสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันให้เหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น ถุงมือ แวนตา หมวกเหล็ก ฯลฯ สภาพการทำงานนี้ยังหมายรวมถึงการติดต่อกับประสานงานกันในระหว่างหมู่ปฏิบัติงานให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในการปฏิบัติงานด้วย

005746

### ๓. ความเสียหายที่เกิดขึ้น

อันตรายในการทำงานที่เกิดขึ้นทุกครั้งจะต้องมีความเสียหายเกิดขึ้นตามมา ความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้น นิคมอุตสาหกรรมและนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น แต่ผลเสียหายที่ใหญ่หลวงที่สุดจะอยู่กับประเทศชาตินั่นเอง เพราะการประสบอันตรายแต่ละครั้งทำให้เกิดการสูญเสียในทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าทดแทนการประสบอันตรายหรือผลผลิตที่สูญเสียไปย่อมมีผลกระทบกระเทือนเศรษฐกิจของประเทศโดยตรงทั้งนั้น คือ

๓.๑ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้าง ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้างนั้นแบ่งออกได้เป็น

ก. ความสูญเสียทางตรง (Direct Costs) ได้แก่ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องสูญเสียไปเนื่องจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายในการทำงานซึ่ง เป็นจำนวนเงินที่ปรากฏเห็นชัดและต้องจ่ายไปโดยตรงในการประสบอันตรายนั้น ๆ เป็นต้นว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในทันทีที่การประสบอันตรายเกิดขึ้น และยังมีค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลอีกหลายอย่าง เช่น ค่าห้องพัก ค่าอุปกรณ์ที่ช่วยอวัยวะที่สูญเสียและค่าทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ หรือค่าทดแทนที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ตลอดจนค่าทำศพของลูกจ้างผู้ตายด้วย นอกจากนี้ก็ยังมีเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นพิเศษต่างหากจากค่าทดแทนอื่น เช่น ค่าจ้างที่จ่ายให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องรักษาพยาบาล และยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้

ข. ความสูญเสียทางอ้อม (Indirect Costs) เป็นการสูญเสียที่มองไม่ค่อยเห็น นอกจากจะทำได้ทำการศึกษาค้นคว้าจึงจะ ได้ทราบว่าเมื่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่งประสบอันตราย ผลผลิตจะลดลง เนื่องจกงานต้องชะงัก หรือช้าลง เพราะคนงานอื่น ๆ ตกใจและเสียขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะ เห็นการประสบอันตรายของเพื่อนร่วมงาน หรือบางครั้งเครื่องจักรต้องหยุดชะงักไปเพราะ เกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการประสบอันตรายนั้น ๆ ซึ่งทำให้ผลผลิตต้องลดลง และผลผลิตยังอาจจะลดลงได้เพราะขบวนการผลิตบางช่วงซึ่งอยู่ในหน้าที่ของผู้ได้รับบาดเจ็บต้องหยุดชะงักและผลงานของผู้นั้นก็อาจจะลดน้อยลงหลังจากหายแล้วกลับเข้าทำงาน นอกจากนี้ นายจ้างยังต้อง เสียค่าใช้จ่ายในการ คัดเลือกและฝึกคนงานใหม่ และคนงานใหม่ที่ยังไม่ชำนาญงานนี้ก็จะทำให้สิ้น เบื้องวัตถุที่ใช้ในการผลิตด้วย เพราะยังไม่ชำนาญงานพอทำให้เสียเวลาในการทำงาน และต้องเสียเวลาในการรักษาพยาบาล การรายงานการประสบอันตรายให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนต้องเสียเวลาในการศึกษาถึงสาเหตุของการประสบอันตรายและการป้องกันมิให้เกิดอันตรายซ้ำขึ้นอีก นอกจากนี้ความเสียหายสำหรับนายจ้างที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งแต่



ไม่ค่อยได้มีผู้คำนึงถึง เพราะเป็นความเสียหายที่มีใ้ปรากฏผลในทันทีทันใด ผลเสียหายนั้นจะเกิดขึ้นช้า ๆ แพบจะไม่รู้สึก แต่ความสูญเสียมีไ้ช่นอยเลย นั่นคือการสูญเสียความนิยม (Good will) ของนายจ้าง ตัวอย่าง เช่น ถ้ากิจการนั้นเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน การประสบอันตรายของลูกจ้างคนงานอาจ เป็นสาเหตุให้ของหยุดชะงักชั่วคราว หรือล่าช้าไม่ตรงต่อเวลา ความนิยมในบริการจากลูกค้าจะค่อย ๆ เสื่อมลงอาจจะหันไปใช้บริการอื่นแทน

๓.๒ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ตัวลูกจ้าง เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้นบุคคลแรกที่จะได้รับความเสียหายก็คือตัวลูกจ้างหรือคนงานที่ประสบอันตรายนั้นเอง และอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ได้รับความเสียหายโดยตรงและมากที่สุดทั้งความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการเงิน กล่าวคือเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายนั้น ตัวลูกจ้างเองที่จะเป็นผู้สูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายไป ถึงแม้ในบางครั้งอาจจะไม่สูญเสียไปโดยสิ้นเชิงก็ตาม แต่ก็ทำให้ลูกจ้างได้รับความยากลำบากในการดำเนินชีวิต เพราะอวัยวะเมื่อสูญเสียไปแล้วก็ไม่มีสิ่งใดที่จะมาทดแทนได้อีกเลย นอกจากความลำบากทางร่างกายที่ลูกจ้างได้รับแล้วการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นยังมีผลต่อลูกจ้างทางด้านจิตใจอีกด้วย เพราะการที่คนใด ๆ ต้องกลับกลายเป็นผู้พิการหรือทุพพลภาพไปนั้นย่อมกระทบกระเทือนจิตใจของผู้นั้นเป็นอย่างมาก อาจจะทำให้กลายเป็นคนมีอารมณ์หงุดหงิด ขุ่นมัวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความสูญเสียทางร่างกาย และจะเป็นไปจนตลอดชีวิตของบุคคลนั้น และที่สำคัญที่สุดก็คือการสูญเสียค่าจ้างที่เคยได้รับก่อนประสบอันตราย จริงอยู่ถึงแม้ว่ากฎหมายกำหนดค่าทดแทนปัจจุบันนี้จะได้กำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนในอัตราครึ่งหนึ่งของค่าจ้างในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ค่าจ้างเพียงครึ่งเดียวตามที่กฎหมายกำหนดให้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย. การประสบอันตรายในอุตสาหกรรม,  
เอกสารวิชาการลำดับที่ ๔๓ เล่มที่ ๔/๒๕๔๔, ๒๕๔๕, หน้า ๖ - ๑๐.

ยอมไม่เป็นการ เพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เพราะในปัจจุบันนี้ค่าจ้างแรงงานยังค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ถึงแม้ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติลูกจ้างก็ดำรงชีวิตได้อย่างกระเปียบกระเสียนเต็มที่อยู่แล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานเพื่อประโยชน์แก่การเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง เลี้ยงครอบครัวไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่อาจจะประหยัดได้สิ่ง ๆ ที่อยากจะประหยัด เพราะไม่มีแม้แต่เงินที่จะเก็บเอาไว้ใช้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นการรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย เป็นต้น

นอกจากนี้ลูกจ้างยังจะต้องสูญเสียความก้าวหน้าในอนาคตด้วยถ้าลูกจ้างนั้นพิการหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้อีกเลย ค่าจ้างแรงงานที่เขาควรจะได้รับในอนาคตก็จะต้องสูญเสียตลอดไป จึงอาจจะพูดได้ว่าความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่สุดนั้นจะตกอยู่กับตัวลูกจ้างนั่นเอง เพราะรวมความเสียหายทั้งหมดไว้คนเดียวทั้งร่างกาย จิตใจ และการเงิน

๓.๓ ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น ถ้าดูเงิน ๆ แล้วก็ไม่ได้เห็นว่าจะมีใครอื่นนอกจากนายจ้าง และลูกจ้างที่จะต้องได้รับความเสียหายจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนี้ แต่ถ้าพิจารณาโดยรอบคอบแล้วจะเห็นว่ายังมีบุคคลอื่นอีกที่ต้องได้รับความเสียหายจากอันตรายที่เกิดขึ้นนี้ คือครอบครัวและญาติพี่น้องของลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนในการครองชีพ เพราะรายได้ของครอบครัวต้องลดน้อยลงหรืออาจจะไม่มีเลย เพราะเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวประสบอันตรายเช่นนี้ เงินค่าจ้างตามปกติที่เคยใช้สำหรับวันหนึ่ง ๆ ซึ่งแทบจะไม่พออยู่แล้ว กลับจะต้องลดลงไปครั้งหนึ่ง (หรือบางครั้งไม่มีเลย) ก็ย่อมทำให้ครอบครัวของลูกจ้างไม่มีเงินใช้ในระหว่างที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ถ้าลูกจ้างไม่ได้มีเงินเก็บสะสมไว้ครอบครัวของลูกจ้างจะต้องได้รับความลำบากในการดำรงชีวิตอย่างแน่นอน นอกจากนี้ก็ยังทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่ทำงานในหน้าที่ที่ผู้ประสบอันตรายเคยปฏิบัติอยู่ก่อนเกิดความหวาดกลัวไม่อยากจะทำงานหน้าที่นั้นหรือจำเป็นต้องทำก็ทำด้วยความไม่แน่ใจ เค็มไปช่วยความหวาดหวั่นขาดความเชื่อมั่น ที่ได้ที่มีความปลอดภัยในการทำงานสูงลูกจ้างจะรู้สึกมี Job Security สูงกว่า กล่าวคือถ้าไม่มีอุบัติเหตุในการทำงานเกิดขึ้น หรือเกิดน้อย ลูกจ้างย่อมอยากทำงานที่นั้น ตรงกันข้ามที่ทำงานใดอันตรายสูงลูกจ้างย่อมไม่อยากจะทำ

๓.๔ ความเสียหายที่เกิดแก่ประเทศชาติ ความเสียหายที่เกิดจากอันตรายในการทำงานนั้นมิได้มีแต่เฉพาะในหมู่บุคคลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่ความเสียหายที่ใหญ่หลวงที่จะเกิดขึ้นนั้นย่อมจะต้องตกอยู่กับประเทศชาติ กล่าวคือ

ก. กำลังแรงงานของประเทศถูกทำลาย กำลังแรงงานที่สูญเสียไปหรือลดน้อยลงไปย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติอย่างไม่ต้องสงสัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะกำลังแรงงานเป็นทรัพยากรอันมีค่ามากที่สุดในการพัฒนาเศรษฐกิจ เมื่อมีเหตุให้กำลังแรงงานต้องสูญเสียไป แผนพัฒนาก็ย่อมได้รับความกระทบกระเทือนด้วย

ข. ผลผลิตรวมลดลง เมื่อเกิดการหยุดชะงักทางด้านการผลิต เศรษฐกิจของชาติก็จะได้รับผลกระทบกระเทือน เพราะจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นมาเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าทำศพของลูกจ้างที่ได้รับอันตรายอันเป็นความสูญเสียไปทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นการจ่ายเงินไปโดยมิได้มีผลผลิตเกิดขึ้นมาเลย ทำให้ปริมาณของผลผลิตรวมต้องลดน้อยลงไป

ค. ภาระของรัฐ รัฐจะต้องมีภาระเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ที่ประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากที่ต้องพิการหรือหุพพลภาพไปจนตลอดชีวิตไม่สามารถที่จะกลับไปทำงานตามตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพเดิมได้ บุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมากจากการที่เขาต้องว่างงาน เพื่อมิให้ต้องเป็นภาระแก่สังคมมากเกินไป จึงตกเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะจัดหาวิธีการให้บุคคลเหล่านี้มีอาชีพใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายเขา รัฐจึงต้องใช้จ่ายเงินจำนวนหนึ่ง เพื่อที่จะใช้ในการดำเนินการฟื้นฟูปรับสภาพและฝึกฝนให้ผู้ที่พิการหรือหุพพลภาพมีอาชีพใหม่

ง. ปัญหาทางสังคมที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากการขาดรายได้ของผู้ใช้แรงงานที่เคยได้รับอยู่เป็นประจำซึ่งจะทำให้ขาดสิ่งจำเป็นของชีวิตมนุษย์ในขั้นมาตรฐานที่มนุษย์ควรจะได้รับ สิ่งนั้นเป็นประจำ คืออาหาร เมื่อขาดไปสิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือความหิว เมื่อมีความหิวบุคคลย่อมกระทำทุกอย่างเพื่อบรรเทาความหิวของเขา โดยมิได้คำนึงถึงอิสระภาพและศักดิ์ศรี ปัญหาทางสังคมอันยุ่งยากสลับซับซ้อนหลายต่อหลายประการในทุกวันนี้มีมูลฐานอยู่บนความหิวหรือความอด-

อยากยากจนเป็นปฐมเหตุอย่างปฏิเสธไม่ได้ เช่น การขอลาน การประกอบอาชีพโลภณี่ การประกอบอาชีพกรรมทั่ว ๆ ไป ฯลฯ ความชั่วทั้งปวงจึงกล่าวมาแล้วยอมเป็นเหตุอันทำลายสวัสดิภาพและความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติและความสงบสันติสุขของปวงชน

#### ๔. การทดแทนการประสบอันตราย

เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้นแล้วปัญหาเฉพาะหน้าที่จะต้องกระทำก่อนก็คือการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอันตรายหรือครอบครัวของผู้นั้น เพราะเป็นผู้ได้รับความเสียหายโดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อเป็นการทดแทนความเสียหายที่เขาได้รับก่อนอันเป็นการแก้ปัญหาคณะหน้า เพื่อผ่อนคลายความคั่ง เครียดหรือเดือดร้อนที่รุนแรงให้บรรเทาเบาบางลงไปสักพักหนึ่งก่อนแล้วจึงพิจารณาแทนเหตุกันต่อไป

๔.๑ หลักการของกฎหมายเงินทดแทน เจตนารมณ์อันยิ่งใหญ่ของกฎหมายเงินทดแทนก็คือการจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและชดเชยความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจากฝ่ายนายจ้าง ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิดโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้นหลักปฏิบัติทั่ว ๆ ไปในแทบทุกประเทศนั้นก็คือลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องจากนายจ้างของตนและจะต้องพิสูจน์ให้ไต่ถามการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยในการอันควรมปฏิบัติของนายจ้าง แต่เป็นการยากที่จะทำเช่นนั้นและส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างที่ได้รับอันตรายก็มักจะปฏิเสธ

๗ ประชาสงเคราะห์, กรม, กระทรวงมหาดไทย. ข่าวสารประกันสังคม. ฉบับที่ ๓/๒๕๑๖  
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๑๖, หน้า ๓ - ๔

๘ Labour Law Series No.10, Summary of State Workmen's Compensation Law, U.S.Department of Labour Wage and Labour Standard Administration Bureau of Labour Standards, January 1970, p.1



การที่จะเรียกค่าเสียหายเช่นนั้น เพราะการยื่นฟ้องนายจ้างและพิสูจน์ให้ไ้ว่าเป็นความผิดของนายจ้างนั้นจะต้องใช้เวลานาน และไม่เป็นการแน่นอนกว่าจะไ้ผล ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องก็มีอัตราสูงมาก ต่อมาจึงได้พิจารณาให้มีความหมาย เงินทดแทนขึ้นเพื่อให้เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือ "หลักความรับผิดโดยเคร่งครัด" (Strict Liabilities or Liabilities without Fault) คือกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดของบุคคลเกิดขึ้นโดยไม่คำนึงถึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดโดยเคร่งครัดจึงเป็นข้อยกเว้นความรับผิดทั่วไปที่ต้องมีสาระสำคัญในเรื่องจงใจหรือประมาท ความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้บุคคลมีความรับผิดทั้งที่มีใจกระทำโดยจงใจหรือประมาทมีหลายประการด้วยกัน เหตุผลประการสำคัญที่สุดก็คือความยากในอันที่จะพิสูจน์เจตนาหรือประมาท โดยทั่วไปเมื่อมีความยากลำบากในการพิสูจน์ กฎหมายมักจะกำหนดเป็นความรับผิดโดยเคร่งครัดขึ้น

โดยปกติแล้วบุคคลจะมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเท่านั้น แต่ในปัจจุบันกฎหมายยอมรับพฤติการณ์ที่บุคคลอาจจะต้องรับผิดเพื่อการกระทำของผู้อื่น ตามหลักกฎหมายอังกฤษแต่เดิมนายจ้างมีความรับผิดโดยเคร่งครัดในการกระทำของบุคคลที่เป็นลูกจ้างของตนไม่ว่าจะเป็นกิจการที่ตนสั่งให้ทำหรือไม่ และไม่ว่ากิจการนั้นจะเป็นไปในทางการที่จ้างหรือไม่ ต่อมาหลักเปลี่ยนแปลงเป็นว่านายจ้างมีความรับผิดเฉพาะกิจการที่ตนสั่งให้ทำโดยชัดแจ้ง แต่ต่อมาเปลี่ยนเป็นกิจการที่สั่งโดยปริยายและได้กลายเป็นข้อสันนิษฐานอันไม่อาจหักล้างไ้ว่า ลูกจ้างได้กระทำไปโดยอำนาจที่ไ้รับมอบหมายจากนายจ้าง นายจ้างจึงต้องรับผิดและในขั้นสุดท้ายซึ่งเป็นหลักในปัจจุบัน ถือว่านายจ้างต้องรับผิดในกิจการที่ลูกจ้างทำไปในทางการที่จ้าง (Arising out of employment) และเรียกหลักนี้ว่า "ความรับผิดของนายจ้าง" (Employer's Liabilities) เหตุผลที่มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับเช่นนี้ก็เพราะว่าเกิดจากความยากลำบากในการพิสูจน์ว่ากิจการนั้นเป็นกิจการที่นายจ้างมอบหมายอำนาจให้ทำหรือไม่ ส่วนเหตุผลที่ให้นายจ้างต้องรับผิดนั้นมีอยู่หลาย



ประการ ประการหนึ่งนั้นถือว่ากรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้ก็เท่ากับนายจ้างคิดเครื่องยนต์ให้ทำงาน เมื่อเครื่องยนต์ก่อความเสียหายขึ้นนายจ้างผู้คิดเครื่องยนต์ควรต้องรับผิดชอบ ตามกฎหมายฝรั่ง เศรษฐกิจที่ว่านายจ้างมีความรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้างทำนองเดียวกันกับอังกฤษ ทั้งนี้หลักนี้ถือว่ามีพื้นฐานมาจากข้อสันนิษฐานอัน เกิดจากความกลัวร้ายที่เกิดขึ้นนั้น เป็นเพราะนายจ้างประมาทเลินเล่อในการเลือกตัวลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นก็ประมาทเลินเล่อในการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง

โดยหลักการกฎหมายค่าทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะ เรื่องที่ตราขึ้นเป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่าสินไหมสำหรับการละเมิดและจำกัลดลง เฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบกระเทือนต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อการคุ้มครองแรงงานและ เพื่อ เสริมประโยชน์ของอุตสาหกรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกทางกายกาย ความรวดเร็วและประหยัด ตลอดจนเพื่อความแน่นอนในจำนวนค่าทดแทนและ ก่อตั้งบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมขึ้น แต่สิทธิในเงินค่าทดแทนนั้นยังเป็นสิทธิทางแพ่งเช่นเดิม แม้ความรับผิดชอบของนายจ้างจะแปลงรูปมาเป็น (Liability without Fault) คือ นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนไม่ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้น เพราะความผิดโดยตรงของนายจ้างหรือไม่ก็ตามก็ทำให้ เป็นการลดล้างหลักการทางแพ่งไม่ คง เป็นแต่เพียงการจัดระบบความรับผิดชอบของนายจ้างเสียใหม่ให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงความจริงที่ว่าคนงาน (ลูกจ้าง) เป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ความผิดของนายจ้างและรับเอาความคิดเห็นว่าอุบัติเหตุในการทำงานนั้นพึงถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่ง ของการทำงาน ทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุดเสียหาย เพราะใช้งานซึ่งนายจ้างสามารถลดผลกระทบการชดเชยเงินทดแทน

คณิง ภาไชย, คำบรรยายวิชาปรัชญากฎหมาย. แผนกวิชานิติศาสตร์ คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, โรเนียว, ๒๕๑๖, หน้า ๑, ๓ - ๔.

ไปยังผู้บริโภค (Consumer) ได้เสมอ โดยการรับเอามูลค่าสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุที่  
 เขาเป็นส่วนหนึ่งของคุณทุนในการผลิต (Cost of Production) ค่าทดแทนการประสมอัน-  
 ตรายของลูกจ้างจึงเป็น Liability ของนายจ้างฝ่ายเดียว กฎหมายค่าทดแทนจึงเป็นหลัก  
ประกันสิทธิของแรงงานแทนกฎหมายแพ่ง โดยคนงานหาต้องมีส่วนประกันตนไม่ และเนื่องจาก  
 การที่นายจ้าง เป็นเจ้าของสถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ ฯลฯ กฎหมายจึงได้กำหนดให้เป็นความ  
 รับผิดชอบของนายจ้าง (Employer's Liability) จะได้เป็นเครื่องผลักดันให้นายจ้างจัดสถาน  
 ที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรให้อยู่ในสภาพที่ดีและหาทางป้องกันมิให้เกิดอันตรายในการทำงานขึ้น

#### ๔.๖ วิธีการทดแทนการประสมอันตราย ตามหลักประโยชน์ทดแทนแบ่งออกได้ดังนี้

ก. Medical Benefits ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้จ่ายไปในการรักษาพยาบาลลูก  
 จ้างอันเนื่องมาจากการประสมอันตรายในการทำงานให้นแก่นายจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย  
 นั้นสิ่งแรกที่ลูกจ้างต้องการก็คือการปฐมพยาบาลขั้นแรก (First Aid) และบางครั้งอาจจะ  
 ต้องการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย  
 ใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทั้งหมด ตั้งแต่เริ่มแรก สำหรับจะเป็นจำนวนเงินเท่าไรและระยะเวลา  
 นานเท่าไรที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับครุรักษาพยาบาลนั้นย่อมแล้วแต่กฎหมายของแต่ละ  
 ประเทศ

ข. Cash Benefits ซึ่งแบ่งออกเป็น

- เพื่อทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไประหว่างทำงานไม่ได้ชั่วคราว (Wage Loss)  
 โดยที่มิได้มีการสูญเสียสมรรถภาพถาวร
- เพื่อทดแทนสมรรถภาพในการทำงานที่สูญเสียไปเป็นบางส่วน (Permanent  
 Partial Disability) อย่างหนึ่ง และถึงขนาดทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง (Permanent  
 Total Disability) อีกอย่างหนึ่ง
- ค่าทำศพและเงินทดแทนการมรณะ แก่ผู้อยู่ในความอุปการะประโยชน์ทดแทนที่

กำหนดให้จ่ายแก่ผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายนั้น ถ้าถือตามหลักกฎหมาย (Workmen's Compensation) แล้ว เจตนารมณ์ของกฎหมายประเภทนี้มุ่งให้เป็นสิทธิเฉพาะตัวของผู้อยู่ในความอุปการะซึ่งจะจำหน่ายจ่ายโอนกันไม่ได้ และผู้ตายจะทำพินัยกรรมยกให้คนอื่น ๆ ตามใจชอบไม่ได้ เพราะประโยชน์ทดแทนประเภทนี้มีไข่มรดก จึงต้องแบ่งสรรแก่ผู้อยู่ในความอุปการะตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ผู้ตายไม่มีสิทธิจัดสรร<sup>๑๐</sup>

๔.๓ การฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation) หมายความว่าถึงกระบวนกรช่วยเหลือคนพิการให้สามารถปรับปรุงตัวในทาง เศรษฐกิจและทางสังคมเพื่อให้เข้าได้สูงที่สุดตามสมรรถภาพที่เขา มีอยู่ หรือถ้าจะให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือการป้องกันเท่าที่จะทำได้เพื่อมิให้ความพิการกลายเป็นสิ่งถาวรและเป็นการช่วยให้คนพิการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เนื่องจากความพิการของเขา<sup>๑๑</sup>

จุดประสงค์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพก็เพื่อที่จะช่วยทำให้แรงงานที่อยู่เฉย ๆ กลับเป็นแรงงานที่เป็นประโยชน์และทำให้คนพิการกลับเป็นพลเมืองที่มีความสุข เป็นคนงานที่สันถัดและทำงานรับจ้างได้ในที่สุดนั่นเอง

#### ๕. การดำเนินการของรัฐบาลไทยในเรื่องการคัดคน

นับแต่ราวปี พ.ศ. ๑๘๐๐ ที่คนไทยได้อพยพมาจากดินแดนตอนใต้ของประเทศจีนเข้ามาอยู่ในแหลมสุวรรณภูมิ ลักษณะดินฟ้าอากาศเหมาะแก่การเพาะปลูก ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ ที่

<sup>๑๐</sup> คาททดแทน, แผนก, กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน. แฟ้มเอกสารเรื่อง "หลักการเกี่ยวกับคัดทดแทนและการประกันสังคม"

<sup>๑๑</sup> สวัสดิการสงเคราะห์, กอง, กรมประชาสงเคราะห์. เอกสารทางวิชาการเรื่อง "โครงการและแผนปฏิบัติงานศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ"

เป็นประโยชน์ต่อการเพาะปลูกมากมาย อาชีพส่วนใหญ่ของชาวไทยจึงเป็นอาชีพในการเกษตรกรรม<sup>๑๒</sup> แต่ก็เป็นที่ไปในลักษณะครัวเรือนมากกว่า เพราะการคมนาคมและการขนส่งยังไม่เจริญพอ การเศรษฐกิจจึงจัดอยู่ในรูปหมู่บ้านพึ่งตนเอง ส่วนใหญ่เป็นชาวนาชาวสวน ซึ่งมีเรือสวนไรนาของตนเอง นายจ้างหรือนายงานในเวลานั้นจึงไม่สู้มีมากนัก ถึงมีก็เป็นนายงานในลักษณะที่เป็นคหบดีผู้มั่งคั่งที่จำเป็นต้องใช้แรงงานผู้อื่นช่วยในกิจการของตนเท่านั้น และแรงงานที่นายงานในสมัยนั้นนิยมใช้กันก็คือแรงงานจาก "ทาสกรรมกร"<sup>๑๓</sup> ซึ่งจะต้องทำงานสารพัดอย่าง ส่วนมากแล้วมักจะเป็นงานหนักต้องใช้กำลังกาย แต่ทาสกรรมกรเหล่านี้ไม่มีสิทธิที่จะร้องขอความเป็นธรรมจากรัฐได้อย่างบุคคลธรรมดา เพราะว่าพวกเขาเหล่านี้มีฐานะประหนึ่งมีโซ่มนุชย์ แต่ลักษณะเป็นทรัพย์สินของนายงานมากกว่า และในสมัยนั้นก็ไม่นิยมที่จะว่าจ้างคนงานหรือคนใช้ เพราะถือว่าเป็นการสิ้นเปลือง และไม่อาจที่จะบังคับให้คนงานทำงานได้อย่างทาส แรงงานทาสจึงเป็นแรงงานที่สำคัญที่สุดในขณะนั้น

ต่อมาในยุคกรุงรัตนโกสินทร์ในปี พ.ศ. ๒๓๖๕ - ๒๔๔๔ การใช้แรงงานก็ยังเป็นระบบครอบครัวอยู่ แต่เริ่มมีการใช้แรงงานในแรงงานช่างสิบหมู่ ในการก่อสร้างกรุงเทพมหานคร เริ่มมีการจ้างกุลีชาวจีนมาทำงานชุกคุดองบ้างแล้ว ใน พ.ศ. ๒๔๑๕ อันเป็นสมัยประชาธิปไตย สังกมและเศรษฐกิจของไทยจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าจากการเกษตรกรรมไปเป็นระบบงานอุตสาหกรรมบ้าง แต่ถึงกระนั้นอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนร้อยละ ๔๐ ยังเป็นอาชีพในทางการกรรม ต่อมาจนถึงสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒ ประเทศไทยเกิดภาวะขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภคที่เป็นสินค้าจากต่างประเทศ จึงเป็นเหตุให้มีการตั้งโรงงานและขยายอุตสาหกรรมเพื่อ

<sup>๑๒</sup> นิกร พรายแสงเพชร, วิทยานิพนธ์ "เรื่องปัญหาแรงงานในประเทศไทย", หน้า ๑๖

<sup>๑๓</sup> คำทรงราชานุภาพ, สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาปวเรศวริยาลงกรณ์ "ลักษณะการปกครองประเทศสยามแต่สมัยโบราณ", อนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพ นายปานจิต อเนกานิช : นครหลวงกรุงเทพธนบุรี : โรงเรียนช่างพิมพ์เพชรรัตน์, ๒๕๑๕, หน้า ๘

ผลิตสินค้าที่จำเป็นขึ้นใช้ในประเทศ ซึ่งรัฐบาลในขณะนั้นได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้น  
ใช้ฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติจัดหางาน ๒๔๙๕ แม้เมื่อสงครามโลกครั้งที่ ๒ สงบลง การ-  
ค้า เนินงานด้านอุตสาหกรรมก็ขยายตัวต่อไป ประกอบกับมีชาวต่างประเทศเข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้น  
ทำให้มีจำนวนลูกจ้างและผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานจึง  
เพิ่มมากขึ้น เป็นเงาตามตัว ๑๔ รัฐบาลก็มีใ้คั้งนอนใจในการที่จะหาทางขจัดปัดเป่าปัญหาแรงงาน  
ที่เกิดเพิ่มมากขึ้นให้หมดไป จึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ขึ้นใช้บังคับและใน  
พระราชบัญญัติแรงงานนี้เอง ได้กำหนดเรื่อง เงินค่าทดแทนเอาไว้ด้วย ทั้งนี้เพราะรัฐบาลได้เล็ง  
เห็นแล้วว่า คนงานสมควรจะได้รับการดูแลและระวังรักษาไม่ให้บอบสลายไปก่อนถึง เวลาอันควร  
และ เมื่อถึงคราวเคราะห์ที่เกิดบอบสลายขึ้นก็จำเป็นที่จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสภาพเดิมมาก  
ที่สุดที่จะทำได้ ถึงแม้ว่าในขณะนั้นจะได้มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิดใช้แล้ว  
ซึ่งลูกจ้างอาจจะเรียกร้องให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้ตนได้ แต่ลูกจ้างก็จะต้องไปฟ้องร้อง เป็น  
คดีต่อศาล ซึ่งต้องเสียเงินทอง และ เวลา มาก และนายจ้างจะรับผิดชอบเฉพาะ เมื่อตนเองหรือบุคคลอื่น  
ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบการกระทำของเขาได้กระทำผิดให้ลูกจ้างเสียหายโดยจงใจ หรือ  
ประมาทเลินเล่อเท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า การคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็น  
การคุ้มครองลูกจ้างน้อยมาก ๑๕ และจำนวนเงินทดแทนก็มีได้มีมาตรฐานที่แน่นอนกำหนดค่าลูกจ้าง  
ควรจะได้รับเท่าไร เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงจำนวนเงินค่าทดแทนกันเอง ซึ่งแน่นอน  
นอนที่สุดว่าการตกลงในระหว่างผู้ที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจแตกต่างกันมาก เช่นนี้ย่อมจะมีฝ่ายใดฝ่าย  
หนึ่ง เสียเปรียบและผู้ที่เสียเปรียบนั้นมิใช่นายจ้างอย่างแน่นอน เพราะว่่านายจ้างมีฐานะทาง-

๑๔ ประทีป คลังทอง, วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ค่าทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการ-  
ทำงาน", หน้า ๓๓

๑๕ หยุต แสงอุทัย, คำอธิบาย พ.ร.บ.แรงงาน ๒๔๙๙, พระนคร : โรงพิมพ์อักษร-  
สัมพันธ์, ๒๕๐๐, หน้า ๒๔๔ - ๒๔๕



เศรษฐกิจที่ย่อมไม่ได้รับความเดือดร้อนกระทบกระเทือนแต่อย่างใด ในที่สุดผู้ที่เสียเปรียบก็คือ ลูกจ้างนั่นเอง เพราะฐานะในทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่ามีบังคับให้จำต้องยอมรับสภาวะบางสภาวะ รัฐบาลไทยได้ตระหนักก็ถึงสภาพจำยอมของกรรมกร เหล่านี้ จึงได้หาวิธีทางที่จะให้ความช่วยเหลือคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างถึงบาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ หรือตาย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือจากสภาพของงาน จึงได้ดำเนินการจ่ายเงินทดแทนขึ้น โดย

๕.๑ ใ้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนขึ้น และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสภาพของแรงงานในแต่ละยุคสมัย ซึ่งปรากฏว่าประเทศไทยมีกฎหมายค่าทดแทนดังต่อไปนี้ คือ

๕.๑.๑ กฎหมายค่าทดแทนระยะที่ ๑

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ เริ่มใช้เมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๐๐ มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนโดยสรุปดังนี้

ก. ขอบเขตการบังคับใช้ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป<sup>๑๖</sup> ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนจากนายจ้าง

ข. ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทน<sup>๑๗</sup> ดังนี้

<sup>๑๖</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทและขนาดพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะแห่งพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๔๕๕, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๗๔ ตอนที่ ๑๗, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐.

<sup>๑๗</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่าย เงินค่าทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ตามมาตราที่ ๓๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน ๒๔๕๕, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๗๔ ตอนที่ ๑๖, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐

(๑) ค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ถูกจ้างสูญเสียอวัยวะจะได้รับในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง เดือนสุดท้าย โดยกำหนดจ่ายเป็นรายเดือน มีระยะเวลาในการจ่ายลดหลั่นกันไปตาม ความสำคัญของอวัยวะแต่ละประเภทที่สูญเสียไป เช่น ตามข้อข้างหนึ่ง จ่าย ๑ ปี ๑๑ เดือน ฯลฯ

(๒) ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างจะได้รับในอัตราร้อยละ ๖๐ ของ ค่าจ้าง เดือนสุดท้าย โดยจ่ายเป็นรายเดือนมีกำหนดเวลา ๕ ปี เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างจนสูญเสียอวัยวะถึงขนาดที่กำหนดไว้ว่าทุพพลภาพ เช่น ตามข้อหนึ่ง ๒ ข้าง

(๓) ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้อยู่ใน ความอุปการะของลูกจ้าง คือ บิดามารดา, สามีหรือภรรยา และบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี โดย กำหนดอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้ตามจำนวนผู้มีสิทธิ คือถ้ามีผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน ๓ คน ขึ้นไปให้จ่ายค่าทดแทนในอัตราร้อยละ ๖๐ ถ้ามีผู้มีสิทธิ ๒ คนขึ้นไปให้จ่ายในอัตราร้อยละ ๕๕ ถ้ามีผู้มีสิทธิคนเดียวให้จ่ายในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง เดือนสุดท้าย แต่ถ้าผู้มีสิทธิได้รับค่าทด แทนเป็นผู้อยู่ในความอุปการะชั้นอื่นนอกจากบิดามารดา ภรรยาสามี หรือบุตรแล้ว จะได้รับค่าทด แทนในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง เดือนสุดท้าย

อนึ่ง ค่าทดแทนรายเดือนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้นี้จะต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่า เดือนละ ๒๐๐ บาท

นอกจากนี้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่าย เงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง ทางหากจากค่าทดแทนด้วย

ค. ขอยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบเรื่องค่าทดแทน ถ้าอันตรายอันจะเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้น เกิดขึ้นมาจากการที่ลูกจ้าง เมาสู่ราของมีนเมา หรือยาเสพติดให้โทษหรือจงใจที่จะฝ่าฝืนคำสั่งที่ขอมด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือเพราะเหตุอุปมาเหตุเลวอย่างร้ายแรง หรือลูกจ้างได้จงใจก่อให้เกิดอันตรายขึ้นเอง หรือได้สนับสนุนบุคคลอื่นให้กระทำ หรือกระทำอันผิดวินัยมาตกรรม เหตุใดเหตุหนึ่งดังกล่าวมาแล้วนี้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

ง. การดำเนินการเกี่ยวกับเงินค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายถึงบาดเจ็บทุพพลภาพหรือตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนทราบภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ครบ ๙ วัน และในกรณีตายจะต้องแจ้งไม่เกิน ๙ วันนับแต่วันที่ตาย ซึ่งลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยก็จะต้องทำคำร้อง เป็นหนังสือยื่นต่อเจ้าหน้าที่ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

เมื่อพนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนได้รับคำร้อง เรียกเงินทดแทนแล้วจะดำเนินการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานให้เพียงพอแก่การพิจารณาเพื่อออกคำวินิจฉัยแจ้งให้ผู้ร้อง เรียกเงินทดแทนและนายจ้างทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับคำร้อง ถ้านายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องไม่พอใจในคำวินิจฉัยนั้นมีสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยนั้นต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับคำวินิจฉัย ซึ่งอธิบดีจะได้พิจารณาคำวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้ร้อง และนายจ้างทราบภายใน ๒๐ วัน นับแต่วันรับอุทธรณ์ ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เห็นชอบด้วยกับคำอุทธรณ์ก็มีสิทธิที่จะนำเรื่องไปฟ้องศาล เพื่อพิจารณาคำ เนิ่นการต่อไปได้

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับค่าทดแทนฉบับแรกที่มีขึ้นในประเทศไทย ซึ่งวางรากฐานหลักการและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับเงินทดแทนเอาไว้หลายประการ แต่การบัญญัติรายละเอียดต่าง ๆ ในกฎหมายฉบับนี้อยู่ในลักษณะของการ เริ่มต้นแล้วจึงค่อยวิวัฒนาการมาโดยลำดับในกฎหมายฉบับต่อ ๆ มา ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ยังมีข้อบกพร่องอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นที่น่าทึ่งในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑) ขอบเขตของกฎหมายที่บังคับยังไม่กว้างขวางทั่วไป คงใช้แต่เฉพาะกับกิจการบางประเภท และลูกจ้างต้องอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้นถ้าลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน ประสบอันตราย ลูกจ้าง เหล่านั้น จะมิได้รับการช่วยเหลือดูแลหรือคุ้มครองตามกฎหมายแต่ประการใด

๒) แม้นายจ้างที่มีลูกจ้างเกินกว่า ๑๐ คน จะต้องรับผิดชอบลูกจ้างที่ประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานให้นายจ้าง แต่ก็มีขอบเขตความรับผิดชอบจำกัดอยู่เพียง ๓ กรณีเท่านั้น คือเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงขนาดสูญเสียอวัยวะ พุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น มิได้บัญญัติถึงเรื่องการสูญเสียความสามารถในการทำงาน (Time Loss) เอาไว้เลย ดังนั้นถ้าลูกจ้างประสบอันตรายแต่เพียงเล็กน้อยไม่ถึงสูญเสียอวัยวะหรือพุพพลภาพหรือตายแล้วจะมิได้รับการเหลียวแลหรือการช่วยเหลือจากนายจ้างเลย ซึ่งนับว่าเป็นการไม่ยุติธรรมอย่างยิ่งต่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

๓) ลูกจ้างที่ทดลองงานไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้เลย

๔) การใช้สิทธิยื่นคำร้องก็จะต้องกระทำภายในกำหนดเวลา ๖๐ วัน ซึ่งนับว่าเป็นระยะเวลาที่สั้นมากในขณะนั้น เพราะกฎหมายนี้เป็นกฎหมายใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงสิทธิของตน บางครั้งลูกจ้างจะถูกนายจ้างหาทางหน่วงเหนี่ยวถ่วงเวลาไว้จนหมดกำหนดที่จะใช้สิทธินั้นแล้วกว่าลูกจ้างจะรู้ถึงสิทธิของตนก็ล่วงเลยเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิได้เลยแล้ว

๕) ไม่ได้กำหนดวิธีการในการดำเนินการเรียกร้องค่าทดแทนไว้สำหรับกรณีที่มีความร้ายแรงของอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นเหตุให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องเสียผลประโยชน์ไป

#### ๕.๑.๒ กฎหมายค่าทดแทนระยะที่ ๒

จากขอบกพร่องหลายประการดังกล่าวมาแล้ว เมื่อคณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ และประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ ขึ้นมาใช้แทน จึงได้มีการพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าทดแทนที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดีขึ้นในกฎหมายฉบับต่อมา คือ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังต่อไปนี้

ก. ขอบเขตการบังคับใช้ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมที่ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนจากนายจ้างแม้จะเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป แยกแยะลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานที่ที่ทำงานเกี่ยวกับกิจการสงครามเพื่อการกุศล และมูลนิธิ หรืองานราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานรับใช้ในบ้านเรือนที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ ถ้าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

ข. ประโยชน์ทดแทนที่มีสิทธิได้รับ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ประเภทใดประเภทหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งจะได้รับเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันครบ ๗ วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง เพื่อคำนวณเงินทดแทน โดยจ่ายให้นับแต่วันถัดจากวันครบ ๗ วัน ไปตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน ๑ ปี แต่ถาลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกัน ๒๑ วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้ในอัตรานี้ นับตั้งแต่วันที่ไม่สามารถทำงานได้โดยจ่ายเป็นรายเดือน มีกำหนดไม่เกิน ๑ ปี

(๒) สำหรับค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพได้กำหนดไว้เช่นเดียวกับกฎหมายฉบับแรกคือให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง สำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะและร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างมีกำหนด ๕ ปี สำหรับกรณีทุพพลภาพ โดยพิจารณาจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่กำหนดไว้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๗๕ ตอนที่ ๑๑๒, ๓๐ ธันวาคม ๒๕๐๑



(๓) ค่าทดแทนในกรณีถึงแก่ความตายก็ได้กำหนดอัตราการจ่ายตามจำนวนของผู้อยู่ในความอุปการะ เช่นเดียวกับในกฎหมายฉบับก่อน แต่ได้เพิ่มอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีตายให้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะในฐานะอื่น ๆ อีก ๑๐% โดยกำหนดให้จ่ายค่าทดแทนแก่ผู้อยู่ในอุปการะที่นอกจากบิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตร ในอัตราร้อยละ ๕๐

อนึ่ง ค่าทดแทนที่จะจ่ายให้นี้ต้องจ่ายให้เป็นเงินรายเดือน ๆ ละไม่ต่ำกว่า ๒๐๐ บาท และไม่สูงกว่า ๒,๕๐๐ บาท

นอกจากนี้ นายจ้างยังจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้อีกไม่เกิน ๑ หมื่นบาท และค่าทำศพให้อีกในอัตรา ๓ เท่าของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

ค. การดำเนินการเกี่ยวกับเงินค่าทดแทนในกฎหมายฉบับนี้ได้ขยายระยะเวลาที่กำหนดให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ออกไปมากกว่ากฎหมายฉบับแรก โดยกำหนดให้นายจ้างแจ้ง เป็นหนังสือต่อเจ้าหน้าที่ภายในกำหนด ๑๐ วัน นับแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ถ้าเป็นกรณีถึงแก่ความตาย นายจ้างต้องแจ้ง โดยเร็วที่สุดไม่เกิน ๗ วันนับแต่วันที่ทราบว่าตาย และลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะก็จะต้องดำเนินการยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนภายในกำหนดเวลาไม่เกิน ๕๐ วัน นับแต่วันที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องหรือแบบแจ้งแล้วก็จะดำเนินการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้วจะได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งจ่ายหรือไม่จ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อตั้ง ๒ ฝ่ายได้รับทราบคำวินิจฉัยแล้วไม่พอใจในคำวินิจฉัยนั้นก็จะมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งได้ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับคำวินิจฉัยและเมื่อได้รับคำวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วถ้ายังไม่เป็นที่พอใจก็มีสิทธิที่จะขอให้ศาลพิจารณาคำภายในกำหนด ๓๐ วัน

อนึ่ง ในกฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดบทบัญญัติเพิ่มเติมไว้สำหรับกรณีที่มีความร้ายแรงของการประสบอันตราย เปลี่ยนแปลงไป คือถ้าผลของการประสบอันตรายร้ายแรงยิ่งขึ้นลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องเพิ่มเติม เพื่อขอให้พิจารณาเงินทดแทนใหม่ได้ภายในกำหนด ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบว่าความร้ายแรงนั้นได้เพิ่มมากขึ้น และถ้าความร้ายแรงของการประสบอันตรายลดน้อยลง นายจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะยื่นคำร้อง เพื่อขอจ่ายค่าทดแทนได้เช่นเดียวกัน

จะเห็นว่าขอบกพร่องต่าง ๆ ในกฎหมายแรงงานฉบับแรกได้ถูกนำมาแก้ไขให้ดีขึ้นและได้เพิ่มเติมรายละเอียดต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดีขึ้นหลายประการ แต่กฎหมายแรงงานฉบับนี้ก็ยังมีได้เป็นกฎหมาย เงินทดแทนที่ดีและสมบูรณ์ ยังมีขอบกพร่องอยู่หลายประการ กล่าวคือ

๑) ข้อจำกัดในการที่จะได้รับค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้มีมากเกินไป (ดู ข้อ ข. หน้า ๓๑ ) อันเป็นการบัญญัติกฎหมายที่หยาบหยาบและเย็นเยื่อ และเป็นการตัดสิทธิของลูกจ้างมากเกินไป ในเมื่อลูกจ้างได้ประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานให้นายจ้างจริงแล้วจะถือว่าตนก็สมควรที่จะได้สิทธิของเขาอย่างเต็มที่

๒) อัตราของค่าทดแทนที่ขึ้นอยู่กับความสามารถของลูกจ้างผู้ตายจะได้รับก็กำหนดเอาไว้อย่างหลายระดับแตกต่างกันตามระดับของผู้อยู่ในความสามารถ ซึ่งถ้าจะถือว่าค่าทดแทนนี้เป็นการทดแทนการที่ผู้อยู่ในความสามารถต้องขาดไร้อุปการะแล้ว ก็ควรที่จะพิจารณาแต่ "ค่าของลูกจ้างผู้ตาย" ไม่ควรที่จะพิจารณา "ค่าของผู้อยู่ในความสามารถ" เพราะไม่ว่าจะเป็นผู้อยู่ในความสามารถฐานะไหนก็ต้องขาดไร้อุปการะเหมือนกันหมด และโดยความเป็นจริงแล้วค่าทดแทนนั้นก็มิได้เป็นสิ่งที่ควรค่าหรือเทียบกันได้เลยกับความสูญเสียที่เขาเสียไป

๓) ระยะเวลาสำหรับการจ่าย เงินทดแทนอวัยวะที่สูญเสียหรือทุพพลภาพนั้นสั้นเกินไป ลูกจ้างยังไม่สามารถที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงสภาพเพื่อหาอาชีพใหม่ได้ ก็ไม่ได้รับค่าทดแทนเสียแล้ว ลูกจ้างและครอบครัวก็จะได้รับความทุกข์ยากเป็นอย่างมาก

๔) การจ่ายค่าทดแทนกฎหมายกำหนดเอาไว้แต่การจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนเท่านั้น มิได้มีบทบัญญัติผ่อนผันการที่ทั้ง ๒ ฝ่ายจะตกลงรับ-จ่ายค่าทดแทนกันเป็นเงินก้อนเอาไว้เลย ถึงแม้ว่าหลักการในการจ่าย เงินทดแทนนั้นประสงค์จะให้ลูกจ้างรับเป็นราย เดือน เพื่อเป็นการทดแทนการสูญเสียของเขา แต่ตามความเป็นจริงแล้วจะพบว่าลูกจ้างมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้จ่ายเงินก้อน และในเมื่อทางฝ่ายนายจ้างยินดีที่จะจ่ายให้เป็นเงินก้อนเช่นกัน กฎหมายก็ควรที่จะรับรู้อะไรและผ่อนผันให้มีการจ่าย เป็นเงินก้อนได้ จึงควรที่จะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ควบคุมเอาไว้อย่างแน่นหนาไม่ให้เกิดการเอาผิดเอาเปรียบกัน และควรที่จะพิจารณาวางการจ่าย เป็นเงินก้อนนั้นจะต้องเป็นกรณีที่เกิดผลดีให้แก่ทุกฝ่ายรวมทั้งสังคมด้วย

๕) ขอยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนนั้นในข้อที่บัญญัติถึงการฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของนายจ้างนั้นเป็นข้อที่นายจ้างส่วนใหญ่ก็จะยกมาอ้างเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในเรื่องค่าทดแทนเป็นประจำ และในกรณีทั้งสองฝ่ายขัดแย้งกันก็เป็นการยากที่จะพิสูจน์ เพราะมิได้มีหลักฐานอะไรที่แน่ชัด

๖) ขอบกพร่องที่สำคัญอีกประการหนึ่งของกฎหมายฉบับนี้ทำให้ไม่สามารถจะบังคับได้อย่างได้ผลเต็มที่นั้นก็คือเพราะมิได้มีบทกำหนดโทษไว้ นายจ้างทั้งหลายจึงมักจะละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนดไว้และเมื่อไม่ปฏิบัติตาม เจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการอย่างไรได้ เพราะไม่มีอำนาจ จึงทำให้กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

### ๕.๑.๓ กฎหมายค่าทดแทนระยะที่ ๓

จากขอบกพร่องดังกล่าวมาแล้วนี้จึงสังเกตเห็นว่ากฎหมายฉบับนี้มีได้ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง สมควรที่จะได้มีการพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งกรมแรงงานก็ได้พิจารณาและดำเนินการแก้ไขมาโดยตลอดจนกระทั่งได้มีการปฏิวัติขึ้นเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๑๔ จึงได้กำหนดประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ขึ้นมาใช้จนเป็นผลให้กระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ตามมาอีกหลายฉบับ และมีอยู่หลายฉบับที่เป็นกฎหมายค่าทดแทนที่เข้มงวดอยู่ในขณะนี้ ซึ่งจะได้นำมาศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียดในบทที่ ๒ ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้

๕.๒ หน่วยงานในการดำเนินการเรื่องเงินทดแทน ในปัจจุบันนี้หน่วยงานที่รับภาระในการดำเนินงานค่าทดแทน คือกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้แบ่งหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบออกดังนี้ คือ

๕.๒.๑ ฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายค่าทดแทนนี้มีหน้าที่ดำเนินการนับแต่ทราบว่ามีกรณีการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเกิดขึ้นไม่ว่าจะทราบการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น ๆ จากการแจ้งของนายจ้าง, ของลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในความอุปการะ หรือทราบจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือบุคคลอื่น เจ้าหน้าที่ที่จะดำเนินการติดตามสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริง ตลอดจนพยานหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะพิจารณาว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น ๆ

เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ เพื่อจะดำเนินการออกคำสั่ง เงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างต่อไป และเจ้าหน้าที่จะต้องติดตามผลจากการออกคำสั่งจนกว่าลูกจ้างจะได้รับเงินถูกต้องครบถ้วน สำหรับกรณีพิพาทมาแล้วว่าเรื่องไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินทดแทนก็จะแจ้งใหญ่ที่เกี่ยวข้องของทราบ ฝ่ายศาลทดแทนมีขอบเขตรับวินิจฉัยเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๒๐ คน ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

๕.๖.๒ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่เก็บเงินสมทบจากนายจ้างและจ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เฉพาะนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ไม่ว่ากิจการประเภทใด ยกเว้นกิจการเพาะปลูก หรือประมง ซึ่งไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ โดยเจ้าหน้าที่จะรับคำร้องหรือรับแจ้งการประสบอันตรายจากลูกจ้างหรือนายจ้างที่ไต่ส่งเงินสมทบไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนแล้วจะดำเนินการสอบสวนและพิจารณาว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายหรือไม่แล้วแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบว่าจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิโดยจะแจ้งจำนวนเงินทดแทนและระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนให้แก่นายจ้างและลูกจ้างทราบ ปัจจุบันสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีขอบเขตรับวินิจฉัยเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม

<sup>๑๙</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีได้ ไข้มั่ง คัมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย, เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๕๑ ตอนที่ ๓๐, วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗.

<sup>๒๐</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒), ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๕๖ ตอนที่ ๕๒, ๑๓ พฤษภาคม



๕.๒.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัด การบริหารงานค่าทดแทนในส่วนภูมิภาค นอกจากจังหวัดต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว เป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานแรงงานซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในจังหวัดต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานค่าทดแทนโดยยึดหลักเกณฑ์เดียวกัน

### สรุป

การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยที่ได้รับจากการทำงานเกิดขึ้นได้จากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เป็นอันว่าเกิดจากอุปสรรคในการทำงาน, สภาพของการทำงาน และการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเกิดขึ้นแต่ละครั้งย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศชาติ และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยเสมอ ซึ่งรัฐบาลก็ได้พิจารณาหาหนทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ แต่ก็ยังปรากฏว่าอัตราการประสบอันตรายยังคงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมการลงทุนมากขึ้นในปีต่อ ๆ มา การขยายตัวของอุตสาหกรรมชนิดต่าง ๆ รวมทั้งงานอันตราย และงานเกี่ยวกับสารเคมีในประดิษฐ์กรรมต่าง ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น การประสบอันตรายของลูกจ้างคนงานจึงเป็นปัญหาต่อเนื่องตลอดมา และนับวันแต่จะมีสถิติสูงขึ้นทุกปี การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจึงจำเป็นที่จะต้องหาทางให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในสถานอื่นอีกเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างและครอบครัวให้ลดน้อยลง จึงได้บัญญัติกฎหมายเงินทดแทนขึ้นใช้ โดยให้เจ้าของจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากการที่ลูกจ้างต้องขาดเงินรายได้ไปเพราะได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้างจนไม่สามารถทำงานได้ สูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ และแม้เมื่อลูกจ้างตายผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน เพราะการที่ตนขาดรายได้ไป รวมทั้งนายจ้างจะต้องมีภาระในการรักษาพยาบาลและจัดการศพของลูกจ้างด้วย

ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายค่าทดแทนฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๐ และได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันนี้ รวม ๓ ฉบับด้วยกัน โดยมีกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานบริหารงานด้านค่าทดแทน