

บทที่ 3

สภาพการทำงานตามกฎหมาย⁶

“สภาพการทำงาน” ตามความหมายของคณะกรรมการระหว่างประเทศ หมายถึง ค่าจ้างแรงงาน และในการทำงานต่อสัปดาห์ วันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การลาโดยได้รับค่าจ้าง สวัสดิภาพจากการทำงานและสวัสดิการที่คนงานได้รับจากนายจ้าง กฎหมายแรงงานไทยได้กำหนดสภาพการทำงานของแรงงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและคนงานไม่ให้มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกันและจะให้ผลดีต่อการพัฒนาประเทศในทางอุตสาหกรรมถ้ากฎหมายที่ใช้บังคับนั้นตรงกับสภาพข้อเท็จจริงและภาวะเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น

3.1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

รัฐบาลให้ความคุ้มครองคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานให้นายจ้างปฏิบัติตามขั้นต่ำที่ได้วางกฎเกณฑ์ไว้ ซึ่งสามารถพิจารณาในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1.1 ค่าจ้างแรงงาน

เนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งใหญ่ของอำนาจซื้อขายนุคคลในระบบเศรษฐกิจ การวางแผนการผลิตการจำหน่ายของภาคเอกชน รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ จำเป็นที่จะต้องพิจารณาตัวแปรเรื่องค่าจ้างด้วย

ในด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้ของครอบครัว อำนาจซื้อของคนงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง ทั้งในแง่ของตัวเงินและในแง่ของรายได้ที่แท้จริง การเปลี่ยนแปลงอำนาจซื้อของคนงาน จะมีผลกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจโดยที่ถ้าอำนาจซื้อเพิ่มมากขึ้นก็จะไปกระตุ้นให้เศรษฐกิจขยายตัวได้ และในทางตรงกันข้ามถ้าอำนาจซื้อนี้ลดลง ก็อาจมีผลกระทบทำให้เกิดการหดตัวของระบบเศรษฐกิจได้เช่นกัน

ในด้านผู้ประกอบการ ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญของขบวนการผลิต ต้นทุนแรงงานซึ่งเกิดจากค่าจ้างนี้จะเป็นสัดส่วนที่สูง ถ้าหากกิจการนั้นเป็นกิจการประเภทใช้แรงงานมาก แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรมากใช้แรงงานเป็นส่วนน้อย สัดส่วนต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ ดัง

⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” สำนักปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541

นั้นการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างมีส่วนกระทบต้นทุนของผู้ประกอบการไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงานนั่นเอง ถ้ากระทบมากก็จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนไปสู่อุตสาหกรรม ส่วนแบ่งของการขายของสินค้านั้นในตลาด การจ้างงานในจังหวัดเชียงใหม่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้คนงานของตน ไม่ต่ำกว่า 140 บาทต่อวัน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ซึ่งเริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นไป

3.1.2 ชั่วโมงการทำงานปกติ

ชั่วโมงการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานมาก ถ้าชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไปจะมีผลเสียต่อสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจของคนงาน ทำให้เกิดความเมื่อยล้าและเครียด ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของคนงานและความผิดพลาด ทำให้เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานได้ง่าย นอกจากนี้ทำให้ความต้านทานโรคของร่างกายลดลงเจ็บป่วยง่าย ทำให้ขาดงานมากขึ้น มีผลต่อชีวิตการทำงานของครอบครัวไม่เป็นปกติสุข เพื่อมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลได้ออกกฎหมายคุ้มครองคนงาน โดยให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของคนงาน โดยเวลาทำงานปกติ ในทุกประเภทงาน ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ให้ทำได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

3.1.3 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ในกรณีทำงานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันถ้าหยุดจะเสียหายต่องานหรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ ใน 1 สัปดาห์ ต้องไม่เกิน 20 ชั่วโมง โดยนายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าล่วงเวลา

1. ถ้าให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานปกติในวันทำงานลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาดังนี้

1.1 หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ สำหรับเวลาที่เกิน

1.2 หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติ สำหรับผลงานที่ทำได้

เกิน

2. ถ้าให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังนี้

- 2.1 สามเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง ในการทำงานปกติ สำหรับเวลาที่ทำงานเกิน
- 2.2 สามเท่าของค่าจ้างต่อหน่วย ในเวลาทำงานปกติ สำหรับผลงานที่ทำได้

ค่าทำงานในวันหยุด

1. ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (คือวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างรายเดือน/วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง รายวันหรือตามผลงานเป็นต้น) ถ้ามาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

2. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (คือ วันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง รายวันและตามผลงานวันหยุดต่าง ๆ เป็นต้น) ถ้ามาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

3.1.4 ค่าชดเชย

การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป โดยไม่ให้ออกจ้างใช้แก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดคระยะเวลานั้น นั่นคือ ถ้ามีการจ้างงานในโครงการเฉพาะ ที่มีใ้ช้งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างซึ่งมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้าง

กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีคามผิด โดยกำหนดเป็น 5 อัตรา คือ

1. ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่าค่าจ้าง 30 วัน
2. ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่าค่าจ้าง 90 วัน
3. ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่าค่าจ้าง 180 วัน
4. ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่าค่าจ้าง 240 วัน

5. ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 300 วัน

กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้งในสถานที่อื่นซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การดำรงชีพตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยมีสิทธิบอกเลิกสัญญา ได้ โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

ถ้ามีการเลิกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการ บริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุ ให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งวันที่เลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจ แรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง แต่ถ้านายจ้างไม่ ปฏิบัติตามต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้าง 60 วันสุดท้าย รวมทั้งจ่าย ค่าชดเชยพิเศษ เมื่อลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป เพิ่มจากค่าชดเชยเดิมในปีที่ 6 และปีถัดไป ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ 15 วัน

การจ้างลูกจ้างเป็นช่วงๆ โดยนายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิใดตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ไม่ว่าจะนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานหน้าที่ใด จ้างแต่ละช่วงจะห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับอายุ งานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการรับสิทธิของลูกจ้างนั้น

3.1.5 การทำงานเป็นกะหรือทำงานกลางคืน

โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งมีการจัดให้คนงานทำงานเป็นกะหรือทำงานกลางคืน เนื่องจากต้องการผลผลิตสูงสุดตามความสามารถกำลังการผลิตของเครื่องจักร แต่ช่วงเวลาการทำงานที่ ไม่แน่นอนมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงาน ซึ่งเรื่องนี้ความจำเป็นสำหรับนายจ้างที่จะต้องทำกฎหมายคุ้มครอง แรงงานจึงอนุญาตให้ใช้คนงานในช่วงเวลากลางคืนได้ ยกเว้นแรงงานเด็กที่ทำงานในช่วงเวลา 22.00 น. ถึง 6.00 น.

3.1.6 เวลาพักในระหว่างการทำงาน

เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยในการทำงานนายจ้างควรจัด ให้คนงานมีเวลาพักต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากที่คนงานได้ทำงานในวันนั้นมา แล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง หรือนายจ้างและคนงานจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง แต่ถ้า ทำงานล่วงเวลาต่อไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องให้ลูกจ้างพักก่อนทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

เวลาพักไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน แต่ถ้าพักเกินวันละ 2 ชั่วโมง ให้นับเวลาพักส่วนที่เกิน 2 ชั่วโมง เป็นเวลาทำงานปกติ

3.1.7 วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างต้องจัดให้คนงานมีวันหยุดสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน แต่มีบางแห่งที่มีมาตรฐานกำหนดวันทำงานเพียงห้าวันต่อสัปดาห์เท่านั้น ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดโดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด

3.1.8 วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานและนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

วันหยุดตามประเพณีให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วยและได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ คือ

1. วันขึ้นปีใหม่
2. วันมาฆบูชา
3. วันจักรี
4. วันสงกรานต์
5. วันแรงงานแห่งชาติ
6. วันฉัตรมงคล
7. วันวิสาขบูชา
8. วันเข้าพรรษา
9. วันเฉลิมฯ พระบรมราชินีนาถ
10. วันปิยะมหาราช

11. วันเฉลิมฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

12. วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ

13. วันสิ้นปี

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้น ไปหยุดในวันทำงานต่อไป

3.2 มาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย

ในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาสภาพการทำงานมากขึ้น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยระดับชาติเป็นองค์กรไตรภาคี เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารความปลอดภัย จึงมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยให้นายจ้างและคนงานถือเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่

3.2.1 มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงาน

กฎหมายกำหนดให้เป็นที่ของนายจ้างต้องเป็นผู้จัดการรักษาและปรับปรุงสถานที่ทำงานพร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของคนงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และส่งผลการตรวจต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีก็จะมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงานและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกำหนดให้นายจ้างจัดเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมต่อไปนี้

ความร้อน ความร้อนจะทำร่างกายเสียเหงื่อ และเกลือแร่ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสภาพความร้อนสูงกว่า 38 องศาเซลเซียส ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดความร้อนนั้น หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเครื่องป้องกันความร้อน เช่น ชุดแต่งกายที่ป้องกันความร้อน รองเท้าหรือถุงมือสำหรับป้องกันความร้อนหรือให้คนงานหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิของร่างกายจะลดลงปกติ ในกรณีที่เป็นแหล่งกำเนิดความร้อนสูงถึงขนาดเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของบุคคลให้นายจ้างปิดประกาศเตือนให้ทราบ

แสงสว่าง ในโรงงานอุตสาหกรรมถ้าแสงสว่างไม่เพียงพอหรือเกิดแสงสะท้อน แสงจ้า ซึ่งก็มีผลต่อสุขภาพของคนงานและประสิทธิภาพการทำงานลดลงและทำให้เกิดประสบอุบัติเหตุง่าย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงกำหนดมาตรฐานความเข้มของแสงสว่าง ตั้งแต่ 50 ลักซ์ ถึง 1000 ลักซ์ ทั้งนี้ก็แล้วแต่ความละเอียดของงานที่ทำอยู่ นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องจัดหาทางป้องกันมิให้แสงสะท้อนของดวงอาทิตย์ หรือเครื่องกำเนิดแสงที่มีความจ้าส่องเข้าตาคนงานถ้าไม่อาจป้องกันได้ นายจ้างต้องจัดให้คนงานสวมใส่แว่นตาหรือกระบังหน้าลดแสง

เสียง โรงงานอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น โรงเลื่อยไม้ โรงงานทอผ้า ซึ่งทำให้เกิดเสียงดัง ซึ่งหูของคนเรามีขอบเขตจำกัดในการรับฟังเสียง ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังจะทำให้เกิดหูหนวกได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้ขาดสมาธิในการทำงานจนเป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ สำหรับมาตรฐานที่กำหนดไว้ คือ ระดับความดังของเสียงที่คนงานได้รับติดต่อกันต้องไม่เกินเก้าสิบเดซิเบลถ้าทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินแปดสิบเดซิเบล ถ้าทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง ถ้าเกิดเสียงดังกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานให้นายจ้างแก้ไข หรือปรับปรุงสิ่งที่เป็ต้นกำเนิดของเสียงหรือทางผ่านของเสียง ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจปรับปรุงหรือแก้ไขได้ ให้นายจ้างจัดให้คนงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันเสียง

3.2.2 มาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

นายจ้างจัดให้คนงานซึ่งทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรสวมใส่หมวก ถุงมือ แวนตา หน้ากาก เครื่องป้องกันเสียง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้นหรือเครื่องป้องกันอันตรายตามลักษณะของงาน เช่น งานที่เกี่ยวกับไฟฟ้าจะต้องให้คนงานสวมใส่เครื่องนุ่งห่มไม่เปียกน้ำให้รัดกุม ไม่ขาดรุ่งริ่ง ในลักษณะของการแต่งกาย คนงานจะต้องไม่ไว้ผมยาวเกินสมควรหรือถ้าไว้ก็ต้องรวบเพื่อให้อยู่ในลักษณะของคนงานปลอดภัย นายจ้างจะต้องดูแลให้คนงานที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือกล จัดให้มีอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร และห้ามไม่ให้ใช้เครื่องกลทำงานเกินกว่าพิกัด ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายต่อคนงานได้

3.2.3 มาตรการความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง

งานก่อสร้าง ถือว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงพอสมควร " ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง "

“นั่งร้าน” หมายความว่า ที่ปฏิบัติงานซึ่งจัดไว้ให้สูงจากพื้นดิน หรือส่วนของอาคาร หรือส่วนของงานก่อสร้าง สำหรับเป็นที่รองรับของคนงานหรือวัสดุในงานก่อสร้างเป็นการชั่วคราว การทำงานก่อสร้าง ซึ่งมีความสูงเกิน 2.00 เมตร ขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีนั่งร้านสำหรับการก่อสร้างงานนั้น สำหรับรูปแบบและการสร้างนั่งร้านจะต้องเป็นไปตามแบบและรายละเอียดจากผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่ ก.ว.กำหนด

“เขตก่อสร้าง” หมายความว่า พื้นที่ดินบริเวณโดยรอบพื้นที่ที่ดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งนายจ้างได้จัดทำรั้วหรือคอกั้นไว้ โดยปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างในบริเวณที่ดำเนินการก่อสร้าง และเขียนป้ายแจ้ง “เขตอันตราย” ปิดประกาศให้ชัดเจนในเวลากลางคืนให้มีสัญญาณไฟสีแดงตลอดเวลาค้างและห้ามไม่ให้คนงานผู้ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในเขตอันตรายนั้น

“ปั้นจั่น” (Cranes) หมายความว่า เครื่องจักรกลที่ใช้ยกสิ่งของขึ้นลงตามแนวดิ่งและเคลื่อนย้ายสิ่งของเหล่านั้นในลักษณะแขวนลอยไปตามแนวราบ ในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น นายจ้างต้องปิดป้ายบอกพิกัดน้ำหนักยกไว้ที่ปั้นจั่นปิดคำเตือนให้ระวังอันตรายและติดสัญญาณเตือนอันตรายให้ผู้บังคับปั้นจั่นเห็นได้ชัดเจนและให้นายจ้างจัดให้มีสัญญาณการใช้ปั้นจั่นที่เข้าใจระหว่างผู้เกี่ยวข้องและควรตรวจสอบ ส่วนประกอบและอุปกรณ์ของปั้นจั่นทุก ๆ สามเดือน นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดทำเครื่องหมายแสดงเขตอันตรายหรือเครื่องกั้นเขตอันตรายในรัศมีส่วนรอบของปั้นจั่นที่หมุนกวาดระหว่างทำงาน เพื่อเตือนคนงานให้ระวังอันตรายอันอาจเกิดขึ้นในรัศมีของส่วนที่หมุนได้

“การตอกเสาเข็ม” หมายความว่า วิธีการที่ทำให้เสาเข็มจมลงไปในพื้นดินตามความต้องการ ก่อนเริ่มทำการตอกเสาเข็ม นายจ้างควรจัดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์ที่สำคัญทั้งหมดของเครื่องตอกเสาเข็มให้มีความปลอดภัยในการทำงานและนายจ้างควรจัดให้มีป้ายพิกัดน้ำหนักยก และคำแนะนำการใช้เครื่องตอกเสาเข็มให้ชัดเจนและมีความป้องกันมิให้ควั่น ไอลีของเครื่องตอกเสาเข็มฟุ้งกระจายเป็นอันตรายต่อคนงาน ควรจัดให้มีระบบระบายอากาศเสียออกจากบริเวณนั้น

3.2.4 มาตรการให้ความคุ้มครองการทำงานที่อันตราย

งานอุตสาหกรรมบางประเภทมีลักษณะที่น่าจะเป็นอันตรายได้มากกว่างานอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อคนงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสม โดยงานที่มีลักษณะอันตรายโดยนายจ้างจะต้องให้คนงานทำเกินกำหนด 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ คือ

- งานที่ทำได้ดิน ใต้น้ำ หรือทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- งานที่ผลิตหรือขนส่งวัตถุทางเคมีอันเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- งานเชื่อม โลหะด้วยออกซิเจน
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับ กลิ่น ไอ ควั่น ก๊าซ ฝุ่นหรือละอองอันอาจเป็นอันตราย
- งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตรายต่อกระดูก/นิ้วมือ
- งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดอันอาจเป็นอันตราย

หน้าที่ของรัฐบาล เมื่อทราบว่างานใดเป็นงานอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพคนงาน จะต้องศึกษาค้นคว้าหาวิธีการป้องกันหรือลดอุบัติเหตุหรือ โรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในด้านการผลิตของนายจ้างและความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัยของคนงาน

3.3 สวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรม

สวัสดิการมีความสำคัญมากสำหรับคนงานในโรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพของประชาชนโดยทั่วไปสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากว่าคนงานในโรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และมักเป็นผู้อพยพจากถิ่นฐานที่อยู่อาศัยอยู่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการจะช่วยให้คนงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อเจ็บป่วยถ้ามีแพทย์หรือพยาบาลให้การตรวจรักษา ถ้าทางโรงงานไม่ช่วยเหลือคนงานก็จะไม่สนใจสุขภาพของตนเองนัก เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาตัวสูง

กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างตามสมควรแก่ความจำเป็น ส่วนนายจ้างจะจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นมากหรือน้อยก็แล้วแต่ความกรุณานายจ้าง ปัจจุบันอุตสาหกรรมได้ขยายตัวออกไปมาก ปัญหาทางด้านสวัสดิการก็จะตามมา ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดไว้ เพื่อเป็นหลักให้นายจ้างปฏิบัติและเป็นการคุ้มครองลูกจ้างไปด้วยและที่สำคัญ มีดังนี้

3.3.1 สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพของคนงาน

สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพของคนงาน รัฐบาลได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ 2 ระดับ ได้แก่

ก. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติระบบไตรภาคี เพื่อกำหนดนโยบายสวัสดิการระดับชาติ และ เสนอต่อรัฐมนตรี ในการออกกฎกระทรวงการจัดการ สวัสดิการในสถานประกอบการ กิจการทั้งที่เป็นการจัดสวัสดิการพื้นฐาน และสวัสดิการพิเศษ สำหรับบางประเภทกิจการ ฯลฯ

ข. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ กิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป เพื่อร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการและควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

สวัสดิการในเรื่องสุขภาพอนามัยของคนงานที่ทุกโรงงานอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติได้แก่

(1) โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที

(2) โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งทีและส้วมไม่น้อยกว่าสองที

(3) โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที และส้วมไม่น้อยกว่าสามที

(4) โรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมเพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งทีสำหรับจำนวนคนงานทุก ๆ ห้าสิบคนเศษของห้าสิบคน ถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นห้าสิบคน

(5) สถานที่ทำงานที่มีคนงานทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วม สำหรับคนงานหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ห้องส้วมต้องจัดให้ถูกสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระหรือน้ำ ตามสมควร

(6) ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย สำหรับงานอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างทั้งนี้ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด

(7) ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายของลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งและเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

(8) ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ การระบายน้ำและสิ่งโสโครกแสงสว่างทางออกฉุกเฉินในอาคารที่คนงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

3.3.2 สวัสดิการรักษายาพยาบาลและค่าจ้างระหว่างเจ็บป่วย

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้นายจ้างจัดบริการเพื่อช่วยเหลือ ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษายาพยาบาลดังนี้ คือ

1. สถานที่ที่มีคนงานคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล คือ

- (ก) สายยางรัดห้ามเลือด
- (ข) กรรไกร
- (ค) สำลี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผลและผ้ายางพลาสติก
- (ง) ถ้วยควงยา
- (จ) ถ้วยล้างตา
- (ฉ) หลอดหยดยา
- (ช) ถ้วยน้ำ
- (ซ) ที่ป้ายยา

- (ฉ) เจ็มก๊ัก
- (ญ) ปากคิปลายทุ
- (ฎ) พรอทวดไ้
- (ฏ) ยาแดงไ้แผล ยาเหลืองไ้แผล หรือทิงเจอร์ไอโอดีน
- (ฐ) อัลกอฮอลเอธิลบริสุทธิ 70%
- (ฑ) ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก
- (ฒ) น้ำกรดบอริคล้างตา
- (ณ) แอม โมนีเยหอม
- (ด) ยาแก้ปวดหัวคิ้วร้อน
- (ต) ทิงเจอร์ฝืนการบูร
- (ถ) ยาราดุน้ำขาว
- (ท) ยาราดุน้ำแดง
- (ธ) ยาแก้บิด
- (น) โซดาไบคาร์บอเนต และ
- (บ) วาสลินขาว

2. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้วถ้ามีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังต้องมีพยาบาลและแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยอย่างละหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาล

3. คนงานมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงานการลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างจะให้คนงานแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้

4. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่คนงานในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ป่วย

3.3.3 สวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ซึ่งที่มาของเงินค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้เงินออกผล เงินกองทุนนี้มีหลักเกณฑ์การจ่ายตามที่กำหนดในระเบียบและเมื่อจ่ายให้ลูกจ้างแล้วกองทุนจะรับช่วงสิทธิลูกจ้างฟ้องไ้เบียดคินจากนายจ้าง

2. เป็นกองทุนเงินสะสม แหล่งที่มาของเงิน ได้แก่ เงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง ในการที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ซึ่งเป็นระบบบังคับและแยกบัญชีต่างหาก จากบัญชีเงินตามข้อ 1 โดยเจตนาธรรมณ์ เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน มิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบออมทรัพย์ของลูกจ้างและกำหนดมาตรการกรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ โดยให้จ่ายเงินเพิ่มและการยักอายัดทรัพย์จากนายจ้าง

3.3.4 สวัสดิการกองทุนประกันสังคม

เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 , พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2541 เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและจะทำการประกันการว่างงานในระยะต่อไป

ขอบเขตของการบังคับใช้

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมภายใน 30 วัน

ผู้ประกันตน

หมายถึง ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบที่ก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนโดยมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย

เพื่อให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้นายจ้างต้องลงทะเบียนหักเงินสมทบส่ง จัดทำทะเบียนลูกจ้างให้เป็นปัจจุบัน และแจ้งรายชื่อลูกจ้างเข้าใหม่ ลาออกให้สำนักงานประกันสังคมทราบทุกครั้ง สำหรับลูกจ้างเข้าใหม่ และยังไม่เคยเป็นผู้ประกันตนมาก่อน จะต้องกรอกแบบฟอร์มที่กำหนดพร้อมหักเงินสมทบส่งทันที

การเรียกเก็บเงินสมทบและการคำนวณเงินสมทบ

(1) ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตน จำนวนร้อยละ 2.0 ของค่าจ้าง เพื่อนำส่งเงินสมทบพร้อมทั้งเงินสมทบของนายจ้างอีกจำนวนเท่าที่หักจากลูกจ้าง เพื่อนำส่งที่ธนาคารหรือสำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ทั้งนี้รัฐบาลจะออกเงินสมทบให้อีก 1 ส่วน ในอัตราเดียวกับลูกจ้างและนายจ้าง ถ้านายจ้างไม่ส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือยังขาดอยู่

(2) กรณีผู้ประกันตน ทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละรายส่งสำนักงานประกันสังคม ถ้าปรากฏว่าเงินสมทบที่นำส่งรวมแล้วมีจำนวนเกิน 150.00 บาทต่อเดือน ให้ผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินคืนได้

สิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมหมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับ มี 7 ประเภท

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย มีเงื่อนไข ดังนี้

1.1 ลูกจ้างต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

1.2 จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์

สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ กรณีเจ็บป่วย ทั่วไปผู้ประกันตนต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ตามสถานพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิ การรักษาพยาบาลหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น สถานพยาบาลดังกล่าวจะให้การรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เว้นแต่มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องป่วยพิเศษหรือเวชภัณฑ์พิเศษ นอกเหนือจากที่แพทย์สั่งผู้เข้ารับการรักษาจะต้องจ่ายเงินเพิ่มเอง

กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล สำนักงานประกันสังคมจะรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดภายใน 72 ชั่วโมง (ไม่นับรวมวันหยุดราชการ) ฉะนั้นผู้ประกันตนควรแจ้งสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิเพื่อรับผิดชอบการรักษาพยาบาลต่อไป สำหรับค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นในกรณีฉุกเฉินภายใน 72 ชั่วโมง หากผู้ประกันตนไม่มีเงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลก็ควรแสดงบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลต่อสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมก่อนรักษาพยาบาล ซึ่ง

สถานพยาบาลที่ให้การรักษาผู้ประกันตนหรือผู้ประกันที่สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนสามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลคืนจากสำนักงานประกันสังคม ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1.1 ผู้ป่วยนอก

- ค่ารักษาพยาบาล 300 บาท
- ค่าตรวจวิเคราะห์ 200 บาท
- ค่าหัตถการจากการแพทย์ 200 บาท

1.2 ผู้ป่วยใน

- ค่ารักษาพยาบาล วันละ 1,500 บาท
- ค่าห้อง ค่าอาหาร วันละ 700 บาท
- ค่ารักษาพยาบาลในห้อง ICU วันละ 2,000 บาท
- ค่าผ่าตัดใหญ่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง 8,000 บาท
- ค่าผ่าตัดใหญ่เกินกว่า 2 ชั่วโมง 14,000 บาท
- CT SCAN หรือ MRI 4,000 บาท

กรณีที่มีความจำเป็นต้องส่งตัวผู้ป่วยไปตรวจวินิจฉัยหรือรักษาต่อยังสถานพยาบาลอื่นภายในระยะเวลา 72 ชั่วโมง สามารถเบิกค่าพาหนะได้ตามอัตราค่ารถพยาบาลไม่เกิน 500 บาท/ครั้ง ค่ารถยนต์รับจ้างหรือส่วนบุคคลเหมาจ่าย 300 บาท/ครั้ง

กรณีอุบัติเหตุ

ในกรณีผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล สำนักงานประกันสังคมจะรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นภายใน 72 ชั่วโมง (ไม่นับรวมวันหยุดราชการ) ซึ่งผู้ประกันตนควรแจ้งสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล เพื่อรับผิดชอบการรักษาพยาบาลต่อสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมก่อนการรักษาพยาบาล ซึ่งสถานพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาลผู้ประกันตน หรือผู้ประกันตนที่สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนสามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลคืนจากสำนักงานประกันสังคมตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- โรงพยาบาลรัฐ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่กำหนดจำนวนครั้ง
- โรงพยาบาลเอกชน ตามหลักเกณฑ์กรณีฉุกเฉิน ไม่กำหนดจำนวนครั้ง

สิทธิในการเบิกเงินทดแทนการขาดรายได้

จะได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยได้รับตามที่หยุดงานจริงไม่เกิน 90 วัน/ครั้ง และรวมกันแล้วไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่โรคเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 365 วัน ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายให้หลังจากที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว

โรคที่กำหนดให้ไม่อยู่ในการครอบคลุมในกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายมี 15

โรค คือ

- (1) โรคจิต ยกเว้นกรณีเฉียบพลันซึ่งต้องทำการรักษาในทันที และระยะเวลารักษาไม่เกิน 15 วัน
- (2) โรคหรือประสบอันตราย เนื่องจากการใช้สารเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
- (3) โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลาการรักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ใน เกิน 180 วันในหนึ่งปี
- (4) การทำไตเทียมแบบล้างโลหิต ยกเว้นกรณีไตวายเฉียบพลันที่มีระยะเวลาการรักษาไม่เกิน 60 วัน
- (5) การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
- (6) การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
- (7) การรักษาภาวะมีบุตรยาก
- (8) การตรวจเนื้อเยื่อ เพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ
- (9) การตรวจใด ๆ ที่เกินความจำเป็นในการรักษาโรคนั้น
- (10) การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ
- (11) การเปลี่ยนเพศ
- (12) การผสมเทียม
- (13) การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น
- (14) ทันตกรรม ยกเว้น ถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน
- (15) แว่นตา

2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร มีเงื่อนไข ดังนี้

1. ต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบกรณีคลอดบุตร
2. จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีคลอดบุตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันคลอดบุตร

สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์

การรับบริการทางการแพทย์ กรณีคลอดบุตรไม่ได้กำหนดสถานพยาบาลที่จะให้ไป
คลอดแต่ให้สามารถเลือกใช้สถานพยาบาลได้เองตามความสะดวก

สิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับ มี 2 ลักษณะ

1. ไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละ 4,000 บาท
2. เงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย

เป็นระยะเวลา 90 วัน

กรณีผู้ประกันตนเป็นหญิง สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ คือ

1. เงินค่าคลอดบุตร 4,000 บาท/ครั้ง
2. เงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็น

ระยะเวลา 90 วัน

กรณีผู้ประกันตนเป็นชาย สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ คือ เงินค่าคลอดบุตร 4,000

บาท/ครั้ง สำหรับภรรยาที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย หรือ ภรรยาที่อยู่กินแบบสามีภรรยาโดยไม่มีทะเบียนสมรส

3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ มีเงื่อนไข ดังนี้

1. ต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบ กรณีทุพพลภาพ
2. จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีทุพพลภาพมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ

สิทธิที่ผู้ประกันตนได้รับ

ผู้ประกันตนมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ต่อเมื่อคณะกรรมการแพทย์ลงความเห็นว่าเป็นทุพพลภาพ โดยสำนักงานประกันสังคมจะทำการแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบและสิทธิที่ท่านจะได้รับมี ดังนี้

1. ได้รับเงินทดแทน การขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตลอดชีวิต
2. ได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต

4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย มีเงื่อนไข ดังนี้

1. ต้องอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการลดส่วนเงินสมทบกรณีตาย
2. จ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีตายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

สิทธิที่จะได้รับ

1. ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท
2. ทายาทมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นจำนวน 3 เท่า กรณีจ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี 10 เท่า กรณีจ่ายเงินสมทบเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป

5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร หมายถึง ประโยชน์ทดแทนที่ให้แก่ครอบครัวสมาชิกผู้ประกันตน เพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีบุตรต้องเลี้ยงดู

วัตถุประสงค์

1. ปรับรายได้ครอบครัวให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ โดยพิจารณาขนาดของครอบครัว
2. ทดแทนรายได้ที่สูญเสียไป เนื่องจากค่าใช้จ่ายเลี้ยงดูบุตร

เงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตร

1. ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน
2. เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือ มาตรา 39

สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับ

1. เงินสงเคราะห์บุตร เหมาจ่ายเดือนละ 150 บาท ต่อบุตร 1 คน
2. เงินสงเคราะห์บุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน ต้องเป็นบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น
3. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือตาย ในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรมีอายุ 6 ปีบริบูรณ์

6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ หมายถึง การสร้างความมั่นคงทางรายได้ ในยามที่ความสามารถในการหารายได้ลดลง หรือสูญเสียไปด้วยเหตุที่ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เนื่องจากพื้นวัยทำงานตามเกณฑ์อายุที่กำหนด หรือความเสื่อมสภาพทางร่างกายที่เข้าสู่ชราภาพ

วัตถุประสงค์

1. เป็นหลักประกันรายได้เมื่อเข้าสู่วัยชรา
2. เพื่อจัดให้มีรายได้ในการดำรงชีพ
3. เพื่อสนับสนุนให้มีการออม ทั้งทางตรงและทางอ้อม

เงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพ

กรณีเงินบำนาญชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกัน

หรือไม่

2. มีอายุ ครบ 55 ปีบริบูรณ์
3. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน
2. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง
3. มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย

สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับ

กรณีบำนาญชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบ 180 เดือน ได้เงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

2. จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญเงินบำนาญชราภาพอีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน

กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

1. จ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ได้เงินบำเหน็จชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตน จ่ายสมทบเข้ากองทุน

2. จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ได้เงินบำเหน็จชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตน และนายจ้างสมทบเข้ากองทุน พร้อมผลประโยชน์ตามอัตราที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

การยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน

กำหนดให้ยื่นคำขอรับผลประโยชน์ทดแทนทุกกรณีภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิสิทธิรับประโยชน์ทดแทน และจะต้องติดต่อขอรับเงินภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ ได้รับแจ้งให้รับเงิน

7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (กฎหมายยังไม่ได้บังคับใช้)

ประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมต่อนายจ้าง

1. ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้แก่ ลูกจ้าง โดยมีฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลช่วยออกเงินในจำนวนที่เท่า ๆ กัน
2. สร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตให้แก่ลูกจ้าง เพื่อมิให้เดือดร้อนเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มิได้คาดคิดมาก่อน
3. ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้มีการประกันสุขภาพการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างอันจะทำให้ผลผลิตของงานดีขึ้นและส่งผลถึงแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
4. นายจ้างมีสิทธินำเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่จ่ายเข้ากองทุนไปหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณ เพื่อเสียภาษีตามประมวลรัษฎากร

3.3.5 สวัสดิการกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง

ขอบเขตของการบังคับใช้

ให้นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุน

หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย

นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพียงฝ่ายเดียวเพียงปีละ 1 ครั้ง ซึ่งมีลักษณะเหมือนเบี้ยประกัน

การเรียกเก็บเงินสมทบและการคำนวณเงินสมทบ

กองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างเป็นรายปี (ปีละ 1 ครั้ง) โดยในปีแรกนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มียู่อจ้างครบ 10 คน สำหรับปีต่อ ๆ ไป จ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี

เงินสมทบนี้จะคิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ทั้งปีรวมกันไม่เกินคนละ 240,000 บาท คูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น ซึ่งนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่ายในอัตราที่ไม่เท่ากัน ระหว่างอัตรา 0.2 % - 1.0% ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนาย

จ้าง เงินสมทบที่เรียกเก็บเมื่อต้นปีนั้น คิดมาจากจำนวนเงินค่าจ้างที่ได้ประมาณการไว้ล่วงหน้า ซึ่งอาจไม่เท่ากับค่าจ้างที่เกิดขึ้นเนื่องจากในระหว่างปีนายจ้างอาจมีการเพิ่มหรือลดจำนวนลูกจ้างปรับอัตราค่าจ้างเป็นต้น ดังนั้นเมื่อสิ้นปีจึงให้นายจ้างแจ้งจำนวนค่าจ้างรวมทั้งปีมายังสำนักงานประกันสังคมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจะนำไปเปรียบเทียบกับเงินสมทบที่เก็บไว้เมื่อต้นปี หากเงินสมทบที่เก็บไว้คิมน้อยกว่าก็จะเรียกเก็บเพิ่ม หากจำนวนเงินค่าจ้างรวมทั้งปีต่ำกว่าเดิมจะได้รับเงินสมทบส่วนที่จ่ายเกินไว้คืนไป

เงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน

หมายถึง ค่าทดแทน (สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานหรือสูญหายของลูกจ้าง) ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

เงินทดแทนที่ได้รับมี 3 กรณี

1. เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เงื่อนไขคือได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับ คือ

1.1 ค่ารักษาพยาบาล

ได้รับเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 35,000 บาท ต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง ในกรณีที่มิได้จ่ายเกินกว่า 35,000 บาท ให้จ่ายเพิ่มเติมตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ ไม่เกิน 50,000 บาท ถ้าลูกจ้างเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลในกองทุน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล แต่ถ้าเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลอื่น ให้ทศรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน แล้วให้มาขอเบิกจากกองทุนภายใน 180 วัน

1.2 กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วัน

ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกไปตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ไม่เกิน 1 ปี

1.3 กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน

ถ้าลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะ จะได้รับค่าทดแทน โดยมีระยะเวลาการจ่ายตามประเภทการสูญเสียอวัยวะดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------|------------------|
| (1) แขนขาดข้างหนึ่ง | สิบปี |
| (2) ขาขาดข้างหนึ่ง | หกปีกับแปดเดือน |
| (3) มือขาดข้างหนึ่ง | เก้าปี |
| (4) เท้าขาดข้างหนึ่ง | สี่ปีกับแปดเดือน |
| (5) เท้าทั้งสองข้างขาด | สิบปี |

- | | |
|--|--------------------|
| (6) หูหนวกทั้งสองข้าง | ห้าปีกับสิบเดือน |
| (7) หูหนวกข้างหนึ่ง | สองปีกับแปดเดือน |
| (8) นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง | สามปีกับแปดเดือน |
| (9) นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง | สองปีกับสี่เดือน |
| (10) นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่ง | หนึ่งปีกับสิบเดือน |
| (11) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง | สิบเดือน |
| (12) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง | หกเดือน |
| (13) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่ง | สิบเดือน |
| (14) นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง | สามเดือน |
| (15) สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง | สี่ปีกับห้าเดือน |
| (16) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ
เก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการ
มองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาข้าง
หนึ่งหรือสูญเสียความสามารถในการใช้ตา
สองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) | สามปีกับสิบเดือน |
| (17) สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของ
อวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (1)
ถึง (16) ให้มีระยะเวลาการจ่ายตามที่ผู้
ประกอบวิชาชีพเวชกรรมหรือคณะกรรมการ
การแพทย์กำหนด | แต่ไม่เกินห้าปี |

ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะไว้ดังนี้

- (1) แขนขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา
- (2) ขาขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่หัวเข่าขึ้นมา
- (3) มือขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อมือขึ้นมา
- (4) เท้าขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นมา
- (5) นิ้วขาด หมายความว่า ขาดเกินหนึ่งข้อขึ้นไปสำหรับนิ้วหัวแม่มือและนิ้วหัวแม่เท้าและขาดเกินสองข้อขึ้นไปสำหรับนิ้วอื่น ๆ
- (6) นิ้วขาดหนึ่งข้อ หมายความว่า ขาดตั้งแต่ปลายนิ้วแต่ไม่เกินระดับข้อปลายนิ้ว
- (7) นิ้วขาดสองข้อ หมายความว่า ขาดเกินหนึ่งข้อขึ้นไปแต่ไม่เกินสองข้อ

(8) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรบนแผ่นป้ายวัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้ายสามเมตรในขณะที่คนตาปกติ และถือว่าเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกติ นั้น

การสูญเสียอวัยวะส่วนใด หรือการที่อวัยวะส่วนใดสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน โดยสิ้นเชิง ซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติให้ถือว่าอวัยวะส่วนนั้นขาดด้วย ถ้าลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะน้อยกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วตามข้อ (8),(9),(10),(11),(12),(13) และ (14) ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ดังนี้

(1) นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งข้อ	สองปีกันแปดเดือน
(2) นิ้วชี้ขาดหนึ่งข้อ	หนึ่งปี
(3) นิ้วชี้ขาดสองข้อ	หนึ่งปีกับสิบเดือน
(4) นิ้วกลางขาดหนึ่งข้อ	สิบเดือน
(5) นิ้วกลางขาดสองข้อ	หนึ่งปีกับสี่เดือน
(6) นิ้วนางขาดหนึ่งข้อ	หกเดือน
(7) นิ้วนางขาดสองข้อ	แปดเดือน
(8) นิ้วก้อยขาดหนึ่งข้อ	สามเดือน
(9) นิ้วก้อยขาดสองข้อ	สี่เดือน
(10) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดหนึ่งข้อ	แปดเดือน
(11) นิ้วเท้าอื่นขาดไม่เกินสองข้อ	หนึ่งเดือน

1.4 กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

สำหรับลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูด้านการแพทย์และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

2. เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพเนื่องมาจากการทำงาน

กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นกรณีลูกจ้างทุพพลภาพ ตามมาตรา 18(3) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้มีระยะเวลาจ่ายค่าทดแทนมีกำหนดสิบห้าปี คือ

- (1) ขาทั้งสองข้างขาด

- (2) เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด
- (3) มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งขาด
- (4) มือทั้งสองข้างขาด
- (5) แขนทั้งสองข้างขาด
- (6) มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่งขาด

(7) สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง กับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง

(8) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง เท้าหรือขาทั้งสองข้าง เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกขาหนึ่ง มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง

(9) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัวและหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือวิกลจริต

(10) สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะในส่วนหนึ่งส่วนใดหรือในหลายส่วนของร่างกายนอกจากที่กำหนดไว้ใน (1) ถึง (9) ซึ่งคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าทุพพลภาพ มีเงื่อนไขคือ ได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภททุพพลภาพ แต่ไม่เกิน 15 ปี

3. เงินทดแทนกรณีตายจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน
มีเงื่อนไขคือ ได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นค่ารายวัน
2. ค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท เป็นระยะเวลา 8 ปี

หน้าที่ของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือ สูญหายเนื่องจากการทำงาน

กรณีไม่ถึงแก่ความตาย

1. จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลในทันที (โดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1)
2. แจ้งการประสบอันตรายตามแบบ กท.16 ภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่นายจ้างทราบว่าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย โดยให้นายจ้างกรอกข้อความ และลงชื่อในแบบ กท.16 ให้ครบถ้วน
3. ให้ลูกจ้างตรวจดูรายละเอียดและลงลายมือชื่อในแบบรายงานการประสบอันตราย(กท.16)
4. ให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ผู้ทำการรักษาพยาบาลลงความเห็นในใบรับรองแพทย์ด้านหลังแบบ กท.16
5. กรณีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน นายจ้างจะต้องนำหลักฐานใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาล ไปเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้ทรงจ่ายไป
6. กรณีนายจ้างส่งลูกจ้าง ไปรักษาในสถานพยาบาลที่กองทุนเงินทดแทน ทำความตกลงไว้ สถานพยาบาลจะเป็นผู้เรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทนโดยตรง นายจ้างไม่ต้องทรงจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่สถานพยาบาลนั้น แต่ต้องแนบสำเนา กท.44 พร้อม กท.16 ส่งให้สำนักงานประกันสังคมด้วย

กรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

1. แจ้งการประสบอันตรายภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่นายจ้างทราบตามแบบรายงานการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (กท.16)
2. จัดให้ผู้มีสิทธิ (บิดา มารดา สามีมภรรยา และบุตร) หรือผู้อยู่ในอุปการะ (กรณีไม่มีผู้มีสิทธิ) ลงชื่อในแบบรายงานการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (กท.16) และให้เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เพื่อสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม
3. ส่งหลักฐานอื่น ๆ ได้แก่ สำเนาใบมรณะบัตร ใบสมัครงาน สำเนาทะเบียนบ้าน ของผู้ตาย และผู้มีสิทธิ ทะเบียนสมรสของผู้ตาย สูติบัตรของบุตรผู้ตาย หลักฐานการแสดงค่าจ้างที่ลูกจ้างผู้ตายได้รับ สำหรับการทำงานเดือนสุดท้าย

หน้าที่ของลูกจ้างที่ประสบอันตราย

1. รีบแจ้งนายจ้างทันทีที่ประสบอันตราย
2. กรอกข้อความหรือตรวจสอบรายละเอียดให้ถูกต้องและลงลายมือชื่อในแบบรายงานการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (กท.16) ในส่วนของลูกจ้าง
3. ต้องรักษาพยาบาลกับแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 เท่านั้น
4. ถ้าลูกจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้วให้รีบนำใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลมาเบิกเงินจากสำนักงานประกันสังคม
5. หากลูกจ้างได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่ว่าลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ให้ไปติดต่อสมัครเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพได้ที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี หรือสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัด