

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย เริ่มจากการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labour organization - ILO) ในปี พ.ศ.2462 ประเทศไทยได้เป็นผู้ร่วมก่อตั้งในครั้งนี้ด้วย โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากฎหมายอุตสาหกรรมเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงานแต่ก็ยังมีได้ประกาศใช้จนกระทั่งในปี พ.ศ.2475 เกิดความตื่นตัวในเรื่องของแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จึงได้มีการร่างและประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2482 ขึ้น โดยได้กำหนดมาตรฐานของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โดยกำหนดเงื่อนไขว่าจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และได้มีการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายมาโดยตลอด (ฉรินทร์ ณ ถลาง, สุธิกาญจน์ ไชยลาภ, การดี ปริชานนท์, มัทน บรรดาศักดิ์ และอุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์, 2550, หน้า 30) ต่อมาในปี พ.ศ.2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งในปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงแรงงาน ได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 เป็นต้นมา โดยในหมวดที่ 8 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหมวดที่กำหนดเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างจากการทำงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันได้ยกเลิกไปแล้ว ต่อมาในปี พ.ศ.2549 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ซึ่งออกความโดยอาศัยอำนาจบทบัญญัติตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน แต่ก็ยังไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ในปี พ.ศ.2550 ได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แต่ปัจจุบันถูกยกเลิกโดยประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 11/2557 (การสิ้นสุดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2557, หน้า 10) ได้มีข้อกำหนดในเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการ

ในการทำงานไว้ในมาตรา 44 ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่ได้มีการกำหนดเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทำให้เห็นการพัฒนาของมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ภาครัฐได้กำหนดเป็นกฎหมายขึ้นเพื่อบังคับใช้กับสถานประกอบกิจการ ที่มีนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้สถานประกอบกิจการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่จะช่วยในการป้องกันและลดการประสบอันตรายลง แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการด้านกฎหมาย เป็นเพียงมาตรการหนึ่งเท่านั้นที่จะช่วยให้มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน แนวทางที่จะช่วยให้สถานประกอบกิจการมีความปลอดภัย มีอุบัติเหตุลดลง ต้องอาศัยกลไกความร่วมมือโดยระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการนั้นคือ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมมือกันพัฒนาความปลอดภัย และอาชีวอนามัยให้เกิดความยั่งยืนขึ้นในสถานประกอบกิจการและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำและให้บุคลากรทุกระดับบริหารและระดับปฏิบัติการได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการรณรงค์ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลาจนเกิดการปฏิบัติเป็นปกติและสม่ำเสมอ

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันทำให้ผู้ประกอบการต้องทำงานในสภาพของการแข่งขัน เร่งรีบ ต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่ว่าจะเป็นอาชีพด้านใดก็ตามทุกคนต้องพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เจ้าของกิจการมุ่งเน้นแต่ผลผลิตจนกระทั่งขาดความสนใจในเรื่องความปลอดภัย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายจากการประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน เกิดการบาดเจ็บหรือเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บได้เสมอ ทำให้เกิดการเจ็บป่วยทุกข์ทรมานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนกระทั่งทำให้เสียชีวิตได้ ส่งผลกระทบต่อครอบครัว สังคมและประเทศชาติ นอกจากนี้การเจ็บป่วยของลูกจ้างยังมีผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการเนื่องจากลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ ส่งผลทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น และเนื่องด้วยในปัจจุบันนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการขาดการเคารพต่อกฎหมายในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่หากลูกจ้างไม่เคารพต่อกฎหมายหรือข้อบังคับในสถานประกอบกิจการก็อาจทำให้เกิดความสูญเสียได้ ดังเช่น ในกรณีเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานตุ๊กตาของบริษัทเคเดอร์อินดัสเตรียล (ไทยแลนด์) จำกัด) ในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2536 ทำให้มีผู้เสียชีวิต 188 ราย และบาดเจ็บ 469 คน ซึ่งสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุครั้งนั้นเกิดจากความประมาทของลูกจ้างที่สูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน ทั้ง ๆ ที่ทราบคืออยู่แล้วว่าบริเวณนั้นห้ามสูบบุหรี่เพราะมีวัสดุที่ติดไฟง่ายจำนวนมาก จากเหตุการณ์ในครั้งนี้ทำให้มีผู้บาดเจ็บ พิการ และเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้างเหล่านี้เป็นอย่างมาก ต่อมาได้มีการเรียกร้องจากกลุ่มแรงงาน

ผู้เสียหาย เครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงาน ผู้ได้รับผลกระทบ นักวิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ ได้ร่วมกันผลักดันให้มีการออกกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง จนในที่สุดได้ประกาศใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ.2554 กฎหมายนี้มีชื่อว่า “พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554” และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ.2554 เป็นต้นไป (ชัชวรา ณ อุณหเลขจิตร, 2555, หน้า 4-5) แม้ว่าจะมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน แต่ผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ก็ยังไม่สามารถที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงานได้ เนื่องจากความไม่ชัดเจนของตัวบทกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

นอกจากนี้ แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ (พ.ศ.2555-2559) ยังได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ทันสมัย ขาดความชัดเจน ต้องมีการตีความกฎหมายและบางส่วนของกฎหมายไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ขาดการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง บทลงโทษไม่ชัดเจนและการบังคับใช้กฎหมายไม่ทั่วถึง ขาดการสนับสนุนสื่อ เอกสาร ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากภาครัฐ (สำนักความปลอดภัยแรงงาน, 2555, หน้า 14) ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาถึงปัญหาการบังคับใช้และแนวทางแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ในการศึกษาครั้งนี้

ปัญหาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก หน่วยงานของรัฐ คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงอุตสาหกรรม จะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติให้มีความปลอดภัยในการทำงาน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับความคุ้มครอง ซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้เป็นสิทธิมนุษยชนอย่างแน่นอน ไม่ว่าจะมิสัญชาติใดหรือมิสัญชาติหรือไม่ และไม่ว่าจะมีสถานะเป็นคนเข้าเมืองที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือมิใบอนุญาตทำงานหรือไม่นั้น ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน แต่เมื่อพิจารณาถึงคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นั้นยังมีได้ระบุนครอบคลุมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้อย่างเต็มที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 ใน ภาค 1 ข้อ 1 ที่กำหนดถึงการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และข้อ 5 ที่กำหนดถึงการประกันสิทธิของทุกคนที่จะมีความเสมอภาคกันตามกฎหมาย โดยไม่จำแนกทางเชื้อชาติ สีผิว หรือชาติกำเนิด และไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 ในภาค 2 ข้อ 2 ที่จะคุ้มครองถึงสิทธิทั้งหลายที่รับรองโดยกติกานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ และภาค 3 ข้อ 8 (ข) กำหนดถึงบุคคลจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือถูกบังคับใช้แรงงานมิได้

อีกทั้งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ยังมีได้กำหนดคุ้มครองในเรื่องการปฏิเสธการทำงานกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 มาตรา 13 ที่กำหนดถึงคนงานที่ละทิ้งการทำงาน อันมีเหตุเชื่อได้ว่าอาจจะเกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพ ต้องได้รับความคุ้มครอง และไม่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 ข้อ 23 (1) ที่กำหนดถึงทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 ข้อ 7 ที่รับรองถึงสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ โดยเฉพาะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งทำให้แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อย่างเต็มที่ เนื่องจากกฎหมายระหว่างประเทศที่กล่าวถึงข้างต้น ประเทศไทยได้ลงนามและให้สัตยาบันไว้แล้ว จึงมีความจำเป็นต้องนำมาปรับกฎหมายภายในให้สอดคล้อง อีกทั้งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ยังมีข้อบกพร่องในมาตรา 42 ที่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน แต่หากเป็นการลดตำแหน่งหน้าที่ หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานก็ไม่เข้าข่ายตามมาตรานี้ และมีข้อบกพร่องในเรื่องสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน รมรงค์ และพัฒนาการศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่มีอำนาจรับข้อร้องเรียนเรื่องความปลอดภัย เพื่อร่วมกับเจ้าหน้าที่ตรวจความปลอดภัยในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และไม่มีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนเงินทดแทน และกองทุนส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขาดการสนับสนุน

งบประมาณและบุคลากรจากภาครัฐ ส่วนการกำหนดโทษก็ยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ซึ่งควรที่จะมีการกำหนดโทษขั้นต่ำหรือในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ โดยสามารถแยกประเด็นปัญหาเพื่อทำการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้าน คำนียามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ในมาตรา 4 นั้นยังมีได้ระบุครอบคลุมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติทั้งที่เข้าเมืองมาโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมายที่มีความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและการถูกบังคับใช้แรงงาน ส่งผลทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้เพิ่มเติมที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ 1) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 และ ไม่สอดคล้องกับ 2) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 ในประเด็นปัญหานี้ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ ได้จัดทำ “นโยบายและมาตรการ การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ” ในปี พ.ศ.2554 ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของแรงงานข้ามชาติ พบปัญหาเกี่ยวกับ แรงงานข้ามมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและถูกลดสิทธิในเงินเดือนแทน การวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถเข้าถึงหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานที่กำหนดอยู่ในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติจนกว่าลูกจ้างจะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติใน 5 จังหวัด พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ทำงานที่มีลักษณะอันตราย กลับไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงหลักประกันความปลอดภัยในการทำงาน (สภานายความ, 2554, หน้า 56-57)

2. ปัญหาลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพได้นั้นยังมิได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ 1) อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 ไม่สอดคล้องกับ 2) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 และไม่สอดคล้องกับ 3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. ปัญหาความไม่ชัดเจนของตัวบทกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาตรา 42 ที่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย แต่หากถ้าเป็นกรณีลดตำแหน่งหน้าที่ หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานหรือพนักงาน และหักลดค่าจ้างก็ไม่ได้เข้าข่ายตามมาตรา 42 จึงเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่นายจ้างอาจใช้กระทำต่อลูกจ้างและส่งผลกระทบต่อสิทธิในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมีกรณีตัวอย่างปัญหาการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2559 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับกลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย และสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยเนื่องจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย ได้มีการประชุมและได้สรุปถึงข้อดีของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ที่ยังมีได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างปฏิเสธการทำงาน กรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงภัยอันจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพได้ และได้กล่าวถึงปัญหาตามมาตรา 42 ที่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานเพราะเหตุที่ฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยเพราะฉะนั้น ถ้าเป็นกรณีลดตำแหน่งหน้าที่ หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงาน หรือ พนักงานและจ่ายค่าจ้าง หรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน ก็ไม่เข้าข่ายตามกฎหมาย (นักร้องสารแรงงาน, ออนไลน์, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้สามารถบังคับใช้ได้จริงกับประชาชนทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างชาติ เชื้อชาติใด ศาสนาใด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และกฎหมายระหว่างประเทศในด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ เพื่อให้สามารถลดช่องว่างในการบังคับใช้ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานข้ามชาติ มาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล หลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายไทย
2. เพื่อศึกษามาตรการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกันเพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้สามารถบังคับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน
4. เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการเข้าถึงหลักเกณฑ์การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และหลักสิทธิมนุษยชนต่อไป

สมมติฐานของการศึกษา

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงาน แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของคำนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” นั้นยังไม่ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ ที่มีความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและการถูกบังคับใช้แรงงาน อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวยังมิได้กำหนดคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และยังมีช่องว่างทางกฎหมายทำให้ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะต้องปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ให้บังคับใช้ได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ให้สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และลดช่องว่างทางกฎหมายได้อย่างแท้จริง

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ทางกฎหมายในเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ตามกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกฎหมายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2559 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 อนุสัญญา ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ.2006 และกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี

วิธีดำเนินการศึกษา

ทำการศึกษาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 พร้อมกับกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์หัตถ์บัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร (documentary research) หลักฐานต่าง ๆ รายงานวิจัย เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางด้านวิชาการ วารสาร บทความ คำพิพากษาศาลฎีกา คำนวณกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศรวมทั้งกฎหมายระหว่างประเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานข้ามชาติ มาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล หลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายไทย
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกันเพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายไทย
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางและนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการเข้าถึงหลักเกณฑ์การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และหลักสิทธิมนุษยชนต่อไป

นิยามศัพท์

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง ผู้ที่มีได้มีสัญชาติไทยซึ่งเป็นแรงงานที่อพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงาน ประกอบไปด้วยผู้ที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายและผู้ที่เข้าเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ หมายถึง การจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือการเลือก โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสายหรือชาติกำเนิดหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด ซึ่งมีเจตนาหรือมีผลให้เกิดการระงับหรือกีดกันการเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และในด้านอื่น ๆ ของการดำรงชีวิตในสังคม

SPU CHONBURI