

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความหมายและความเป็นมารวมทั้งมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยให้สามารถบังคับใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ สามารถคุ้มครองครอบคลุมไปถึงลูกจ้างแรงงานทุกคน ทั้งลูกจ้างแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมายรวมไปถึงลูกจ้างแรงงานไทยให้ได้รับความคุ้มครองทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างแท้จริง สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และลดช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อปรับกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากลและสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ โดยผู้ศึกษาจะทำการศึกษาในประเด็นปัญหาดังนี้

วิเคราะห์ปัญหาตามคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

เนื่องจากปัญหาตาม คำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ในมาตรา 4 นั้นยังมีได้ระบุงครอบคลุมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติทั้งที่เข้ามาเมืองมาโดยถูกต้องกฎหมายและผิดกฎหมายที่มีความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและการถูกบังคับใช้แรงงาน ส่งผลทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้อย่างเต็มที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 และไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 โดยผู้ศึกษาจะทำการศึกษาดังนี้

1. กฎหมายระหว่างประเทศ

1.1 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 (convention on the elimination of all forms of racial discrimination - CERD) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีมาตรการต่าง ๆ ที่จะจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบและทุกแง่มุมอย่างเร่งด่วน ตลอดจนป้องกันและต่อสู้กับลัทธิและแนวปฏิบัติใด ๆ ที่เป็นการเหยียดผิว เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างเชื้อชาติต่างๆ และสร้างประชาคมระหว่างประเทศที่ปราศจากการแบ่งแยกทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ

จากการศึกษาอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 ได้มีการกำหนดความหมายของการเลือกปฏิบัติไว้ดังนี้

ข้อ 1

1. ในอนุสัญญานี้คำว่า “การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ” จะหมายถึง การจำแนก การกีดกัน หรือการเลือกโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสายหรือชาติกำเนิดหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด ซึ่งมีเจตนาหรือมีผลให้เกิดการระงับหรือกีดกันการเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและในด้านอื่น ๆ ของการดำรงชีวิตในสังคม รวมทั้งการระงับหรือกีดกันการใช้สิทธิเหล่านั้นอย่างเสมอภาคของบุคคล โดยเนื้อหาของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 ที่เกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ข้อ 2

1. รัฐภาคีประณามการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และจะจัดให้มีนโยบายที่จะจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างชนทุกเชื้อชาติโดยวิธีการที่เหมาะสมไม่รีรอ เพื่อการนี้

(ค) รัฐภาคีแต่ละรัฐจะดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขจัดนโยบายของรัฐบาล ทั้งในกรอบแห่งชาติและระดับท้องถิ่น และแก้ไข เพิกถอน หรือยกเลิกกฎหมายหรือระเบียบใด ๆ ที่มีผลก่อให้เกิดหรือแพร่ขยายการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติไม่ว่าในที่ใดก็ตาม

ข้อ 5

เพื่อให้สอดคล้องตามพันธกรณีพื้นฐานที่ได้จัดวางไว้ในข้อ 2 ของอนุสัญญานี้ รัฐภาคีจะห้ามและจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ และจะประกันสิทธิของทุกคนให้มีความ

เสมอภาคกันตามกฎหมาย โดยไม่จำแนกตามเชื้อชาติ สีผิว หรือชาติหรือเผ่าพันธุ์กำเนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้สิทธิดังต่อไปนี้

(จ) สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(1) สิทธิในการมีงานทำ ในการเลือกงานอย่างเสรี ในการมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและน่าพอใจ ในการได้รับความคุ้มครองจากสภาพการตกงาน ในการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันกับงานที่ทำในระดับเดียวกัน ในการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและน่าพอใจ

จากการศึกษาบทบัญญัติของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 ที่จะมุ่งเน้นการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนความเคารพและนับถือในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา แต่เมื่อพิจารณาถึงคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 นั้นยังมิได้ระบุนครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ทำให้แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 ในข้อ 2 ข้อย่อยที่ 1 กำหนดถึงรัฐภาคีจะต้องจัดให้มีนโยบายที่จะจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างชนทุกเชื้อชาติ โดยวิธีการที่เหมาะสมโดยไม่รีรอ (ค) กำหนดถึงรัฐภาคีแต่ละรัฐจะดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขจัดขบวนการนโยบายของรัฐบาล ทั้งในกรอบแห่งชาติและระดับท้องถิ่น และแก้ไขเพิกถอน หรือยกเลิกกฎหมายหรือระเบียบใดๆ ที่มีผลก่อให้เกิดหรือแพร่ขยายการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และข้อ 5 ที่กำหนดถึงการประกันสิทธิของทุกคนที่จะมีความเสมอภาคกันตามกฎหมาย โดยไม่จำแนกทางเชื้อชาติ สีผิว หรือชาติกำเนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อ (จ)(1) การมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและน่าพอใจ

จากการวิเคราะห์ผู้ศึกษาเห็นควรให้นำข้อความตามข้อ 5 ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 ไปบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในมาตรา 6 ววรรคสามของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อปรับกฎหมายดังกล่าวให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ ซึ่งจะทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้

1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 (international covenant on civil and political right, 1966 : ICCPR)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ออกมาเพื่อรับรองสิทธิต่าง ๆ ของมนุษย์ทุกคน และได้กำหนดถึงมนุษย์ทุกคนมีสิทธิมาตั้งแต่กำเนิดในการดำรงชีวิต สิทธิเหล่านี้ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในชีวิต เสรีภาพในทางศาสนา เสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการชุมนุม สิทธิในการเลือกตั้ง สิทธิในการได้รับการพิจารณาความอย่างยุติธรรม สิทธิในการทำงานที่จะไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน และรวมไปถึงสิทธิต่าง ๆ อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยสิทธิทั้งหลายที่รับรองโดยกฎหมายฉบับนี้จะต้องได้รับการปฏิบัติโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ทั้งปวง

โดยเนื้อหาของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 ที่เกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ข้อ 2

1. รัฐภาคีแต่ละรัฐแห่งกติกานี้รับที่จะเคารพและประกันแก่ปัจเจกบุคคลทั้งปวงภายในดินแดนของตนภายใต้เขตอำนาจของตนในสิทธิทั้งหลายที่รับรองไว้ในกติกานี้โดยปราศจากการแบ่งแยกใดๆ อาทิ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ

ข้อ 8

3. (ก) บุคคลจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานมิได้

ข้อ 26

บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้ กฎหมายจะต้องห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และต้องประกันการคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นจริงจังกจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใด เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ

เนื่องจากปัญหาแรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยการถูกเลือกปฏิบัติ ถูกใช้หรือถูกบังคับให้ทำงานที่สกปรก เสี่ยงอันตราย และไร้ศักดิ์ศรี อันเป็นผลมาจากความไม่ชัดเจนของกฎหมายที่ยังไม่คุ้มครองครอบคลุมไปถึงแรงงานข้ามชาติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 ข้อ 2 ข้อย่อยที่ 1 กำหนดคุ้มครองถึงสิทธิทั้งหลายที่รับรองโดยกติกานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ อาทิ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์

แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ ข้อ 8 ข้อย่อยที่ 3 (ก) กำหนดถึงบุคคลจะ ถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานมิได้ และข้อ 26 กำหนดถึงบุคคลทั้งปวงยอมเสมอกัน ตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือก ปฏิบัติใด ๆ

จากการวิเคราะห์ผู้ศึกษาเห็นควรให้นำข้อความตามข้อ 8 ข้อย่อยที่ 3 (ก) และข้อ 26 ของ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 บัญญัติเพิ่มเติมไว้ใน มาตรา 6 วรรคสามของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อปรับให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและ ให้สัตยาบันไว้

2. กฎหมายต่างประเทศ

ในประเทศญี่ปุ่นลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขอนามัย ค.ศ.1972 (พ.ศ. 2515) กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นจะเน้นคุ้มครองในเรื่องของอาชีวอนามัยของลูกจ้างเป็นหลัก โดย จะกำหนดหน้าที่ของนายจ้างอย่างชัดเจนที่จะต้องให้ความสำคัญด้านอนามัยแก่ลูกจ้าง โดยผู้ศึกษา ได้จัดทำตารางเปรียบเทียบไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบกฎหมายประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น

การเปรียบเทียบ กฎหมาย	ประเทศไทย	ประเทศญี่ปุ่น
หน้าที่นายจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างมีหน้าที่ดูแลลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย - นายจ้างต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย - นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน - นายจ้างต้องให้ลูกจ้างฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน - ติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตราย 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างต้องจัดให้มีแพทย์ในสถานประกอบการ และจัดให้มีการตรวจสอบทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง - นายจ้างต้องให้ความสำคัญด้านอนามัยแก่ลูกจ้าง - นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมด้านอนามัยแก่ลูกจ้าง - นายจ้างต้องจัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อลูกจ้าง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หน้าที่ลูกจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย - ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย - ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างต้องได้รับการตรวจสอบทางการแพทย์ที่นายจ้างจัดทำขึ้น - ลูกจ้างต้องรักษาและส่งเสริมอนามัยของตนเองตามข้อกำหนดของนายจ้าง
มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการเมื่อเกิดอุบัติเหตุ - นายจ้าง หรือ ลูกจ้าง ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้งแพทย์ด้านอุตสาหกรรมโดยมีหน้าที่ดูแลอนามัยของลูกจ้าง - แพทย์อาจให้คำแนะนำที่จำเป็นแก่นายจ้างเกี่ยวกับการรักษาอนามัยของลูกจ้าง
บทกำหนดโทษ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่ฝ่าฝืนมีโทษจำคุก หรือ โทษปรับ หรือ ทั้งจำทั้งปรับ - ไม่มีการกำหนดโทษขั้นต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายมีโทษทางอาญา - มีการกำหนดโทษขั้นต่ำ

เมื่อนำกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นมาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างพบว่ากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีแพทย์ในสถานประกอบการ เพื่อดูแลอนามัย และให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างในการทำงาน การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ตามขั้นตอนที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้และมีการกำหนดโทษขั้นต่ำเพื่อเอาผิดกับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (อภิภู สอนนำ, 2556, หน้า 55-56)

จากการศึกษาเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งกำหนดระเบียบไว้อย่างเคร่งครัดถึงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่น โดยกำหนดให้นายจ้างต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากความแตกต่าง

ทางด้านสัญชาติ เชื้อชาติ หรือฐานะทางสังคม และมีการกำหนดถึงการห้ามบังคับใช้แรงงาน โดยนายจ้างจะต้องไม่บังคับให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่เต็มใจ ไม่ว่าจะโดยการกระทำรุนแรง การคุมขัง หรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมที่มีผลกระทบต่อจิตใจหรือร่างกายของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557, หน้า 42) เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นกฎหมายด้านแรงงานเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 จึงสามารถที่จะนำมาปรับใช้กันได้

จากการวิเคราะห์ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดถึงการห้ามเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและการห้ามบังคับใช้แรงงานสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 เห็นควรที่จะนำมาปรับใช้กับมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อปรับให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศดังกล่าวที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ ซึ่งจะทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครองโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ

3. กฎหมายไทย

การศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศเพื่อที่จะนำมาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย เพื่อให้กฎหมายของประเทศไทยสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักสากล ในปัจจุบันได้มีการกำหนดคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 มาตรา 74 ที่กำหนดให้รัฐต้องพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน และกำหนดอยู่ในหมวดที่ 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐจะต้องดูแลผู้ใช้แรงงานและรวมไปถึงแรงงานข้ามชาติให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 นั้นยังมีได้ระบุนครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่กำหนดอยู่ในมาตรา 4 ดังนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

ปัจจุบันสามารถจำแนกแรงงานข้ามชาติออกเป็น 4 ประเภท (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555, หน้า 1) ได้แก่ 1) แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน 2) แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการการพิสูจน์สัญชาติ 3) แรงงานข้ามชาติเข้าประเทศผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ หรือ MOU และ 4) แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน หรือแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย

แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ในปัจจุบันพบว่ายังถูกเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย โดยถูกใช้หรือถูกบังคับให้ทำงานที่สกปรก เสี่ยงอันตราย และไร้ศักดิ์ศรี แทนแรงงานภายในประเทศ ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีมาตั้งแต่กำเนิด และควรได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมายโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ซึ่งในปัจจุบันได้กำหนดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้ในรูปแบบของกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เมื่อพิจารณาถึงสิทธิในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ได้กำหนดไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่าสิทธิในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นสิทธิมนุษยชนและเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานประกันสุขภาพโรงพยาบาลชลบุรี ที่ดูแลงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ได้กล่าวถึงสิทธิในการให้บริการรักษาแก่แรงงานข้ามชาติจะได้รับการปฏิบัติเทียบเท่าคนไทยในการได้รับการรักษาพยาบาล เพื่อป้องกันการถูกรื้อเรียนและเพื่อเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน แต่จะพบปัญหาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนจะมีค่าใช้จ่ายสูงโดยตัวผู้ป่วยหรือนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด และจากการสัมภาษณ์นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ที่ดูแลงานการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ และได้ออกตรวจสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พบว่ายังมีการเลือกปฏิบัติและการบังคับใช้แรงงานต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้ จากการสำรวจงานที่มีลักษณะสกปรกและเสี่ยงอันตรายส่วนใหญ่จะใช้แรงงานข้ามชาติทำงานประเภทดังกล่าวแทนแรงงานไทย ทำให้แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานมากกว่าแรงงานไทย

แนวทางการแก้ไขเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเห็นตรงกับผู้ที่ศึกษาที่จะต้องกำหนดเพิ่มเติม คำนิยามคำว่าลูกจ้างให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานข้ามชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย กำหนดเพิ่มเติมในเรื่องของการห้ามเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและการห้ามบังคับใช้แรงงานเพื่อปรับกฎหมาย ให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ ให้ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติมีสภาพการทำงานที่ดี ห่างไกลจากการได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่ทั้งนี้ในการกำหนดประเภทของงานให้ลูกจ้าง แรงงานข้ามชาติทำงาน จะต้องคำนึงถึงงานที่สงวนไว้ให้คนไทยทำงานด้วย อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะ ในเรื่องการตรวจสอบสภาพแรงงานข้ามชาติก่อนเข้าทำงานตามความเสี่ยง ซึ่งในปัจจุบันทางภาครัฐ ยังไม่ได้มีการตรวจสอบสภาพแรงงานข้ามชาติก่อนเข้าทำงานตามความเสี่ยง เช่น การทำงานในสถาน ประกอบกิจการที่มีเสียงดัง จะต้องมีการตรวจการได้ยินก่อนเข้าทำงาน เพื่อที่จะนำไปประเมิน สภาพะทางสุขภาพ เมื่อผ่านไป 1 ปี แรงงานข้ามชาติสูญเสียการได้ยินหรือไม่ เมื่อทำงานครบตาม กำหนดที่จะต้องส่งตัวกลับประเทศก็ไม่ได้มีการตรวจสอบว่ามีอวัยวะใดเสียหายหรือร่างกาย ได้รับสารเคมีจากการทำงานไปบ้างมากนักน้อยเพียงใด

การศึกษาปัญหาในประเด็นแรกนี้ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง แรงงานข้ามชาติให้สามารถเข้าถึงหลักประกันความปลอดภัย โดยการวิเคราะห์ผู้ศึกษามีความเห็นว่าจะต้องบัญญัติเพิ่มเติมคำนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในมาตรา 4 ให้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงาน ข้ามชาติทั้งที่เข้าเมืองมาโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย และบัญญัติเพิ่มเติมในมาตรา 6 ที่กำหนด ถึงหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดูแลลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดย จะเพิ่มเติมถึง การดำเนินการของนายจ้างต้องคำนึงถึงการไม่เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว และรวมไปถึงการห้ามบังคับใช้แรงงาน เพื่อปรับกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่าง ประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ.1965 และกติการะหว่าง ประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 เพื่อลดการเลือกปฏิบัติของนายจ้างต่อ ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติให้สามารถเข้าถึงหลักประกันความปลอดภัยตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมาย กำหนดไว้

วิเคราะห์ปัญหาลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ

ปัญหาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ที่ยังมีได้กำหนดถึงการให้ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ 1) อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 ไม่สอดคล้องกับ 2) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 และ ไม่สอดคล้องกับ 3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 โดยผู้ศึกษาจะทำการศึกษาดังนี้

1. กฎหมายระหว่างประเทศ

1.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 (occupational safety and health convention, 1981) อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 เป็นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labour organization หรือ ILO) ที่เป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษในระบบของสหประชาชาติที่มีภารกิจเพื่อแสวงหาความเป็นธรรมทางสังคม และการส่งเสริมการทำงานโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ หรือภูมิหลังทางสังคม ILO เป็นองค์กรไตรภาคีซึ่งประกอบไปด้วย รัฐบาล นายจ้าง และแรงงาน ซึ่งจะทำงานบนพื้นฐานของการเจรจาและความร่วมมือระหว่างภาคีทั้งสามส่วน ปัจจุบันมีสมาชิก 181 ประเทศรวมทั้งประเทศไทยและกำหนดมาตรฐานทางด้านแรงงานอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาอันเป็นหลักอ้างอิงสากลที่สะท้อนถึงระดับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2551, หน้า 45-47) อนุสัญญาฉบับที่ 155 ที่เกี่ยวกับปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ได้แก่

มาตรา 13 คนงานที่ละเว้นจากการทำงาน โดยมีเหตุผลอันควรให้เชื่อได้ว่า อาจเกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต หรือสุขภาพของตน ต้องได้รับความคุ้มครองจากผลที่ตามมา โดยให้สอดคล้องกับสภาพและแนวทางปฏิบัติภายในประเทศ

เนื่องจากปัญหาลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ ที่ยังมีได้มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

จากการวิเคราะห์เห็นควรให้นำข้อความตาม มาตรา 13 ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 ที่มี

การบัญญัติถึงการคุ้มครองแก่คนงานให้สามารถปฏิเสธการทำงานที่อาจมีอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต ไปบัญญัติเพิ่มเติมไว้ใน มาตรา 14 วรรคสองของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อปรับให้สอดคล้อง อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง

ในประเด็นปัญหาดังกล่าวแม้ประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 แต่เนื่องจากการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องอาศัยหลักการของอนุสัญญา ฉบับที่ 155 ซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่นานาประเทศยอมรับ (สุวิชา ปราบจิตร, 2553, หน้า 116) อีกทั้งประเทศไทยได้เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงมีหน้าที่ที่จะต้องปรับกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จากการศึกษาผู้ศึกษาจึงเห็นควรอย่างยิ่งที่จะต้องปรับกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 155

จากการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ.2006 ที่ได้นำหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติมาจากอนุสัญญา ฉบับที่ 155 มาบังคับใช้ ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 187 จัดเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับพื้นฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่ง ILO ได้ยกย่องขึ้นเพื่อให้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการบริหารจัดการและดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ระดับชาติ และผลักดันรัฐสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบัน โดยมีเนื้อหาสาระของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบขึ้นพื้นฐาน ที่จะปกคลุมไปในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (กาญจนา พูลแก้ว และ วิสันติ เลหาอุดมโชค, 2558, หน้า 1)

เมื่อมีการปรับกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 แล้วผู้ศึกษามีความเห็นทำให้รัฐบาลไทยยื่นสัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 155 แก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่อไป

1.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 (universal declaration of human right, 1948)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักการและมาตรฐานความเข้าใจร่วมกันในบทบัญญัติของกฎบัตรสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เนื่องจากกฎบัตรสหประชาชาติมิได้ให้คำจำกัดความของ

สิทธิมนุษยชนและสิทธิที่พึงได้รับความคุ้มครองเอาไว้อย่างชัดเจน และความหมายของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในฐานะที่เป็นกฎหมายระหว่างประเทศ คือ การรับรองให้สิทธิมนุษยชนบางประเภท โดยถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนพึงมีมาแต่กำเนิดและจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆทั้งสิ้น (คงกระพัน เวฬุสาโรจน์, 2550, หน้า 60) โดยเนื้อหาของปริญญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2551, หน้า 27)

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ ที่ยังมีได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริญญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 ข้อ 23 (1) ที่กำหนดถึงทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

จากการวิเคราะห์ผู้ศึกษาเห็นควรให้นำข้อความใน ข้อ 23 (1) ของปริญญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 มาบัญญัติเพิ่มเติมในมาตรา 14 วรรคสองของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงาน และปรับให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้

1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Right, 1966 : ICESCR)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดให้รัฐภาคีที่จะต้องประกันไปถึงสิทธิทั้งหลายที่กำหนดไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศฉบับนี้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานอื่น ๆ และการส่งเสริมสิทธิดังกล่าวจะต้องค่อยเป็นค่อยไปเท่าที่ทรัพยากรของประเทศมีอยู่ โดยกติกาฉบับนี้ได้กล่าวถึงสิทธิหลายประการ อันได้แก่ สิทธิเกี่ยวกับการทำงานในสภาพที่ดีและเป็นธรรม สิทธิที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพอใจ โดยประเทศไทยเข้าเป็นภาคีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 โดยการ

ภาคยานุวัติเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ.2542 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ.2542 (คงกระพัน เวฬุสาโรจน์, 2550, หน้า 61-62) โดยเนื้อหาของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ข้อ 7

รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ ที่ยังมีได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ซึ่งไม่สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 ข้อ 7 กำหนดถึงการรับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง (ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

จากการวิเคราะห์ผู้ศึกษาเห็นควรให้นำข้อความในข้อ 7 (ข) บัญญัติเพิ่มเติมในมาตรา 14 วรรคสองของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เพื่อปรับกฎหมายของประเทศไทยให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้

2. กฎหมายต่างประเทศ

ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี หรือประเทศเกาหลีใต้ ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ ฉบับที่ 4220 ลงวันที่ 13 มกราคม พ.ศ.2533 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาและส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยของลูกจ้าง โดยการป้องกันอุบัติเหตุทางด้านอุตสาหกรรมและสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย โดยการสร้างมาตรฐานความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ และทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องความรับผิดชอบ (อภิภู สอนนำ, 2556, หน้า 56) ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดทำตารางเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายของไทยกับกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบกฎหมายประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

การเปรียบเทียบ กฎหมาย	ประเทศไทย	ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
หน้าที่นายจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างมีหน้าที่ดูแลลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย - นายจ้างต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย - นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน - นายจ้างต้องให้ลูกจ้างฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน - ติตประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตราย 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างต้องบันทึกสาเหตุของการเกิดโรคในสถานประกอบกิจการ - นายจ้างต้องจัดอบรมด้านความปลอดภัยและอนามัยให้แก่ลูกจ้าง - นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง - ห้ามไล่ลูกจ้างออกเนื่องจากลูกจ้างได้หยุดงานเพื่อหลีกเลี่ยงการติดโรค
หน้าที่ลูกจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย - ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยฯ - ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด - ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรการที่นายจ้างนำมาใช้ - ลูกจ้างต้องรับการตรวจทางการแพทย์
มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเมื่อเกิดอุบัติเหตุ - นายจ้าง หรือ ลูกจ้าง ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน 	<ul style="list-style-type: none"> - ในสถานประกอบกิจการต้องมีแพทย์ เพื่อให้คำปรึกษาด้านอนามัยแก่ลูกจ้าง - ในสถานประกอบกิจการต้องมีกฎการบริหารจัดการความปลอดภัยฯ - มีการบังคับใช้มาตรการเร่งด่วนเนื่องจากเกิดโรคร้ายแรง
บทกำหนดโทษ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่ฝ่าฝืนมีโทษจำคุก หรือ โทษปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ - ไม่มีการกำหนดโทษขั้นต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่ฝ่าฝืนมีโทษจำคุก หรือ โทษปรับ - ไม่มีการกำหนดโทษขั้นต่ำ

จากการเปรียบเทียบกฎหมายของไทยกับสาธารณรัฐเกาหลีพบว่าสาธารณรัฐเกาหลีจะเน้นคุ้มครองลูกจ้างในด้านอาชีวอนามัยเป็นส่วนใหญ่ เช่น ในสถานประกอบกิจการต้องมีแพทย์เพื่อให้คำปรึกษาด้านอนามัยแก่ลูกจ้าง และการที่ลูกจ้างต้องรับการตรวจทางการแพทย์ (อภิภู สอนนำ, 2556, หน้า 57) ส่วนกฎหมายของประเทศไทยจะเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการศึกษากฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสาธารณรัฐเกาหลี จะช่วยเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนากฎหมายของประเทศไทยให้สอดคล้องตามมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล

จากการศึกษาปัญหาลูกจ้างไม่สามารถปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ เมื่อนำกฎหมายของประเทศไทยอันได้แก่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาเปรียบเทียบกับกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลีพบว่าสาธารณรัฐเกาหลีได้มีการกำหนดห้ามนายจ้างไล่ลูกจ้างออกหรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่หยุดงานชั่วคราว เพราะเนื่องจากลูกจ้างนั้นได้หยุดงานเพื่อหลีกเลี่ยงการติดเชื้อในขณะที่มีสถานการณ์รุนแรง (อภิภู สอนนำ, 2556, หน้า 57) การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าวจะช่วยทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมายระหว่างประเทศทั้งสามฉบับที่ผู้ศึกษาได้กล่าวถึงในข้างต้น แต่ในกฎหมายของประเทศไทยนั้นยังมิได้กำหนดคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับกฎหมายของประเทศไทยให้สอดคล้องกับสาธารณรัฐเกาหลีหรือประเทศเกาหลีได้

จากการวิเคราะห์ที่ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรที่จะบัญญัติเพิ่มเติมเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ ไว้ในมาตรา 14 วรรคสองของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

3. กฎหมายไทย

เมื่อทำการศึกษางานด้านความปลอดภัยของประเทศไทย พบว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2550 รัฐบาลได้ประกาศระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยดี” ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายแห่งชาติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 187 และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และมีการกำหนดถึงหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับระบบ

แห่งชาติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 187 อีกทั้งยังมีการจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งสอดคล้องกับแผนงานแห่งชาติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 187 และในปัจจุบันกำลังดำเนินการจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2564) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอย่างปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ แต่ก็ยังมีปัญหาในเรื่องของลูกจ้างที่ยังไม่สามารถที่จะปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพ ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ถึงปัญหาในประเด็นนี้ต่อไป

จากการศึกษาพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ในมาตรา 14 ที่บัญญัติถึงกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือ จิตใจ หรือ สุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งยังมีได้ปรากฏถึงการให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่จำเป็นต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพ ในประเด็นปัญหาดังกล่าว เมื่อกล่าวถึงลูกจ้างจะรู้ได้อย่างไรเมื่อใดที่อาจจะเกิดอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างนั้น ลูกจ้างจะต้องสามารถรับรู้ถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นต่อตัวลูกจ้างเองอยู่แล้วตามแนวความคิดด้านจิตวิทยา ที่มีทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีแบบบรรลประโยชน์ ซึ่งทฤษฎีทั้งสองนี้ได้ถูกนำมาพัฒนาเป็นตัวแบบความเชื่อทางสุขภาพ ดังเช่นบุคคลต้องรับรู้ถึงการเสี่ยงอันตราย หรือการเสี่ยงต่อโรคร้าย (อิรินทร์ ณ ถลาง, สุธิกาญจน์ ไชยลาภ, การดี ปรีชานนท์, มัทน บรรดาศักดิ์ และอุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์, 2550, หน้า 15) อีกทั้งยังมีทฤษฎีโดมิโนของอุบัติเหตุของ เฮนริช ที่กล่าวว่า การบาดเจ็บและการเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเทียบกับได้กลับโดมิโน 5 ตัวเรียงต่อกัน เมื่อตัวใดตัวหนึ่งล้ม ย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปตามกันไปด้วย โดยโดมิโนทั้ง 5 ตัวประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล 2) ความบกพร่อง ผิดปกติของบุคคล 3) การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย 4) อุบัติเหตุ 5) การบาดเจ็บ หรือเสียหาย การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโนยึดหลักการตัดลูกโซ่ของอุบัติเหตุ โดยกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (โดมิโนตัวที่ 3) ทำให้อุบัติเหตุไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (อิรินทร์ ณ ถลาง, สุธิกาญจน์ ไชยลาภ, การดี ปรีชานนท์, มัทน บรรดาศักดิ์ และอุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์, 2550, หน้า 18-19) และยังมีทฤษฎีอุบัติเหตุ เกิดขึ้นจากหลายๆสาเหตุรวมกันของ ปีเตอร์เซ็น ที่กล่าวถึง การแก้ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานจะต้องแก้ที่ระบบบริหาร (อิรินทร์ ณ ถลาง, สุธิกาญจน์ ไชยลาภ, การดี ปรีชานนท์, มัทน บรรดาศักดิ์ และอุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์, 2550, หน้า 19) เมื่อเรานำทฤษฎีของเฮน

ริชและปีเตอร์เซ็น มาปรับใช้กับกฎหมายโดย จะต้องออกกฎหมายมาควบคุมการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และควบคุมระบบบริหารของการทำงาน ก็จะสามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

การวิเคราะห์ในประเด็นปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษามีความเห็นว่าจะต้องบัญญัติเพิ่มเติมเนื้อหาในมาตรา 14 วรรคสองให้กำหนดถึงสิทธิของลูกจ้างให้มีสิทธิปฏิเสธการทำงาน ในกรณีที่จะต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพเพื่อปรับให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ไปแล้วในข้างต้น ได้แก่ อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ.1981 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 และปรับให้สอดคล้องกับกฎหมายของสาธารณรัฐเกาหลี จากการเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิปฏิเสธการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะช่วยทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้

วิเคราะห์ปัญหาความไม่ชัดเจนของตัวบทกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาตรา 42

ปัญหาความไม่ชัดเจนของตัวบทกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาตรา 42 ที่กำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย แต่หากถ้าเป็นกรณีลดตำแหน่งหน้าที่ หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานหรือ พักงาน หรือหักลดค่าจ้างก็ไม่ได้เข้าข่ายตามมาตรา 42 จึงเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่นายจ้างอาจใช้กระทำต่อลูกจ้างและส่งผลกระทบต่อสิทธิในการทำงานของลูกจ้าง โดยผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ถึงปัญหาดังนี้

ในมาตรา 42 ของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้ว่า

มาตรา 42 ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาล

เมื่อพิจารณาถึงมาตรา 42 จัดอยู่ในหมวดที่ 5 ของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ที่กำหนดถึงการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้าง ดำเนินการฟ้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของนายจ้าง ต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย แต่เนื่องด้วยเนื้อหาใน มาตรา 42 นี้ มีกำหนดคุ้มครองแก่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือ โยกย้ายหน้าที่การงาน แต่หาก ลูกจ้างถูกลดตำแหน่งหน้าที่ หรือถูกลดสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงาน หรือพักงาน หรือหักลด ค่าจ้าง หรือ โยกย้ายสถานที่ทำงาน ก็ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 42 ซึ่งมีกรณีตัวอย่างปัญหา การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัตินี้

เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2559 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับกลุ่ม สหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ มูลนิธิพิทักษ์ภักดิ์แรงงานไทย และสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วย เนื่องจากการทำงาน และสิ่งแวดลอมแห่งประเทศไทย ได้มีการประชุมและได้สรุปถึงข้อดีของ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ที่ยังมีได้มี การกำหนดให้ลูกจ้างปฏิเสธการทำงาน กรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงภัยอันจะเกิดอันตรายต่อ ชีวิต ร่างกายและสุขภาพได้ และได้กล่าวถึงปัญหาตามมาตรา 42 ที่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือ โยกย้ายหน้าที่การงานเพราะเหตุที่ฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานข้อมูลเกี่ยวกับความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะฉะนั้น ถ้าเป็นกรณีลดตำแหน่งหน้าที่ หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงาน หรือพักงาน หรือหักลดค่าจ้าง หรือ โยกย้ายสถานที่ทำงาน ก็ ไม่เข้าข่ายตามกฎหมาย (นักร้องสารแรงงาน, 2559, ออนไลน์) อีกทั้งยังมีแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ (พ.ศ.2555-2559) ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้ กล่าวถึงปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน คือ ปัญหาในเรื่องของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ทันสมัย และขาดความ ชัดเจน ต้องมีการตีความกฎหมายและบางส่วนของกฎหมายไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน (สำนักความปลอดภัยแรงงาน, 2555, หน้า 14)

เมื่อกล่าวถึงปัญหาของความไม่ชัดเจนของตัวบทกฎหมาย ผู้ศึกษามีความเห็นว่าจะต้องมึ การแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาตรา 42 โดยการบัญญัติเพิ่มเติมเนื้อหาในมาตรา 42 ให้กำหนดการคุ้มครองครอบคลุม ไปถึงสิทธิในการทำงานของลูกจ้าง เพื่อลดช่องว่างทางกฎหมาย ที่นายจ้างอาจใช้กระทำต่อลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงและทำให้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล

ดังนั้น จากปัญหาทั้งสามประเด็นที่ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ให้สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มครองครอบคลุมไปถึงลูกจ้างแรงงานข้ามชาติทุกคน ทั้งที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงานในกรณีที่ต้องทำงานในสภาพเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและสุขภาพ การลดช่องว่างในมาตรา 42 ที่นายจ้างอาจใช้กระทำต่อลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเพื่อปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยด้านแรงงานตามหลักสากล และให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ไปลงนามและให้สัตยาบันไว้

SPU CHONBURI