

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บริษัท อิตัลไทยเทรวิ จำกัด ไซต้งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้ม กรุงเทพมหานคร” มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยบริษัท อิตัลไทยเทรวิ จำกัด ไซต้งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้ม กรุงเทพมหานครจำนวน 10 ราย โดยตำแหน่งดังนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 30 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิคขั้นสูง จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 30 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิค จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 40 กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปวส.อย่างละเท่า ๆ กัน กลุ่มเป้าหมายมีอายุงานระหว่าง 2-10 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยระหว่าง 1-15 ครั้ง และเคยประสบอุบัติเหตุในการทำงานจำนวน 7 ราย จำนวนครั้งที่ประสบอุบัติเหตุคือ ระหว่าง 1-9 ครั้ง และมีบางคนยังไม่เคยประสบอุบัติเหตุในการทำงาน จำนวน 3 ราย ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการศึกษาดังแต่บทที่ 1 มาจนถึงบทที่ 4 เพื่อต้องการให้ผู้อ่านเข้าใจถึงการวิจัย และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บริษัท อิตัลไทยเทรวิ จำกัด ไซต้งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้ม กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดแบ่งออกเป็นดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลและอภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลและอภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 :

กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บริษัท อิตัลไทยเทรวิ จำกัด ไซต้งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้ม กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บริษัท อิตัลไทยเทรวิ จำกัด ไซต้งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้ม กรุงเทพมหานคร ต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

5.1.1.1 ด้านสิทธิและหน้าที่

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีความเข้าใจด้านสิทธิและหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ตามมาตรา 17 กำหนดข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัด สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 27 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้

มีการทำตามหมวด 2 ตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 3 ให้นายจ้างติดประกาศข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยข้อความดังต่อไปนี้

(1) นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

(2) นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

(3) นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน ถ้าลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้หยุดการทำงานจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์นั้น

(4) นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานได้อย่างปลอดภัยก่อนการเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลง เครื่องจักรหรืออุปกรณ์

(5) นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

(6) นายจ้างมีหน้าที่ติดประกาศ คำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วแต่กรณี

(7) นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(8) ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพของงานและหน้าที่รับผิดชอบ

(9) ลูกจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อบกพร่องของสภาพการทำงานหรือการชำรุดเสียหายของอาคาร สถานที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร

(10) ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดให้ และดูแลให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

(11) ในสถานที่ที่มีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของนายจ้าง และสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้างด้วย

(12) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการเลิกจ้าง หรือถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน เพราะเหตุที่ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐาน หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือศาล

(13) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ในระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย เว้นแต่ลูกจ้างที่จงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

5.1.1.2 ด้านสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่บางรายมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องแต่ยังไม่ครอบคลุมตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เนื่องจาก สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งอยู่รอบตัวลูกจ้างในขณะที่ทำงาน ได้แก่ เครื่องจักรกล อุปกรณ์อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ฝุ่น ละอองสารเคมี อื่นๆ เชื้อโรค และสัตว์ต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพการทำงานที่ซ้ำซาก เร่งรีบ เป็นต้น ความไม่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงานเช่นเดียวกัน ลักษณะของการเกิดการประสบอันตรายจากการทำงานนั้น จะสืบเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมา ซึ่งการทำงานนั้นลูกจ้างจะอยู่ในแควงของสภาพแวดล้อมการทำงานแล้ว ปัจจัยทั้งสองจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้น ถ้าหากปัจจัยทั้งสองมีความเหมาะสมกัน ลูกจ้างมีทัศนคติที่ปลอดภัย มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนเหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปกติและเหมาะสม ก็ย่อมแน่ใจว่าไม่มีภัยจากการทำงาน แต่หากปัจจัยหนึ่งหรือทั้งสองปัจจัยมีความบกพร่องหรือไม่เหมาะสมก็อาจคาดหมายได้ว่า อาจมีการประสบอันตรายจากการทำงานเกิดขึ้นได้ อาจเป็นผลให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน หรือได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างไรก็ตามเมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ลูกจ้างนั้นอาจจะได้รับการตรวจวินิจฉัย การรักษาพยาบาล หรือการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายด้านการแพทย์ให้หายได้ แต่เมื่อบุคคลนั้นกลับเข้าทำงานในสภาพของสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมเช่นเดิมอีก ในที่สุดบุคคลนั้นก็อาจได้รับอันตรายเช่นเดียวกับที่เคยเกิดขึ้นอีกไม่มีที่สิ้นสุด

5.1.1.3 ด้านการจัดงานความปลอดภัย

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีความคิดเห็นต่อประเด็นด้านการจัดงานความปลอดภัยในการทำงานในไซต์งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้มมีความสอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และจะเกิดขึ้นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร นับตั้งแต่คณะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ และในไซต์งานก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีส้มมีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายจิตใจ และสุขภาพอนามัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีความคิดเห็นต่อประเด็นด้านการจัดงานความปลอดภัยในเรื่องแนวทางในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

และมีการกำหนดให้คู่มือมีส่วนประกอบหลักอยู่ 2 ส่วน คือ 1. ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย 2. กฎข้อบังคับด้านความปลอดภัย และการจัดอุปกรณ์ ป้องกันความปลอดภัยตามกฎหมายความปลอดภัย มีการอบรมก่อนการเริ่มงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนอันจะทำให้เกิดประโยชน์กับสถานประกอบการและตัวลูกจ้างเองในการที่จะนำคู่มือและอุปกรณ์ความปลอดภัยไปใช้ในการปฏิบัติจริงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 ข้อเสนอแนะต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ข้อเสนอแนะต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จำแนกได้ดังนี้

1. ในเรื่องการปฏิบัติตัวของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สรุปว่า ถ้าลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยลูกจ้างก็อาจจะได้รับอุบัติเหตุได้ เพราะอุบัติเหตุที่นั้นไม่สามารถควบคุมได้ทั้งหมด กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพียงเป็นแนวทางในการป้องกันและสร้างจิตสำนึกให้กับตัวลูกจ้างและนายจ้าง ให้รับรู้ถึงสภาพอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงาน รวมถึงบทลงโทษที่สร้างความตระสำนึกให้มีความระมัดระวังในการทำงาน

2. ในเรื่องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจ้างตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สรุปว่า ผลกระทบในเรื่องสิทธิของลูกจ้างคือการให้น้ำหนักความสำคัญของการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยน้อยเกินไป สิ่งหนึ่งที่ต้องยอมรับ คือ ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน คนกลุ่มนี้คือคนที่อยู่หน้างาน สัมผัสกับอันตราย ดังนั้นหากคนกลุ่มนี้ไม่ได้มีบทบาทที่เหมาะสมในเรื่องนี้ ก็ย่อมลดหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างแน่นอน ประเทศทางตะวันตกจะมองเห็นความสำคัญของเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่สหภาพยุโรปกำหนดเป็นกฎหมายให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน (EASHW, 2010) หรือการกำหนดเรื่องนี้เป็นข้อกำหนดในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ ILO-OSH 2001, BS 8800, OHSAS 18001, HSE-HS(G) 65, OSHA-VPP, Worksafe-Worksafe Plan เป็นต้น แต่ในพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในลักษณะตั้งรับเป็นส่วนใหญ ได้แก่การให้ความร่วมมือกับนายจ้าง (มาตรา 6) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยฯ ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 8) แจ้ง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ในเรื่องข้อบกพร่อง หรือสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง (มาตรา 21) และสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และดูแลรักษาให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะงาน (มาตรา 22) และจะมีหน้าที่ในลักษณะเชิงรุกเพียงเรื่องเดียวคือการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 21) ดังนั้น หากเปิดโอกาสหรือส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในเชิงรุก (คือเชิงป้องกัน) มากขึ้นจะเป็นเรื่องที่ดียิ่ง และควรมีสิทธิร่วม คัดเลือก หรือถอดถอนได้ เพราะถือว่าจป. เป็นลูกจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดจ้างตามกฎหมาย ขณะที่ลูกจ้างถือว่าจป. เป็นตำแหน่งสำคัญที่ต้องมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูงในการดูแลความปลอดภัยของแรงงาน และสถานประกอบการ นายจ้างจึงไม่ควรใช้อำนาจแต่งตั้งและควบคุมการทำงานของจป. ได้ฝ่ายเดียวเท่านั้น

3. ในเรื่องปัญหาอุปสรรคในด้านความปลอดภัยของลูกจ้างจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 สรุปว่า คือ การขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมาย นายจ้างและลูกจ้างจำนวนน้อยที่ทราบและเข้าใจ หลักการของกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไม่รู้จักกฎหมายของฝ่ายนายจ้างทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่อาจ บรรลุผลได้ ในขณะที่ความไม่รู้ของฝ่ายลูกจ้างทำให้ไม่อาจเรียกร้องหรือรักษาสิทธิของตนเองได้ ซึ่งการที่ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายจำเป็นต้องทราบและเข้าใจ หลักการของกฎหมายเสียก่อน นอกจากนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาและทำความเข้าใจ หลักการและสาระสำคัญของกฎหมายและเห็นว่าการ ดำเนินการต่างๆ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่ลูกจ้าง เป็นการเพิ่มภาระและค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง และควรปรับการคุ้มครองลูกจ้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานความปลอดภัย ที่ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ เช่น ม.42 -ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานเพราะเหตุที่ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยฯ

4. ในเรื่องประโยชน์ที่จะได้รับจากกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ฉบับนี้ สรุปว่าคือ

มีการกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานชัดเจนขึ้น โดยทั่วไปกฎหมายแรงงานจะกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเป็นสำคัญ โดยละเอียดที่จะกำหนดถึงหน้าที่ของลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้ชัดเจน จึงถือเป็นจุดเด่นอย่างหนึ่งของพระราชบัญญัตินี้ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่

- 1) ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย
- 2) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยฯ ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 3) ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) แจ้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) หรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ทราบถึงอันตรายที่มีที่ตนเองไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง/สิ่งที่ชำรุดนั้นๆ ได้ด้วยตนเอง
- 5) สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และดูแลรักษาให้อุปกรณ์นั้นๆ สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในจุดเด่นนี้ก็มีจุดด้อยที่ไม่ได้มีการกำหนดโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม (ซึ่งไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องเป็นระวางโทษจำคุก หรือปรับเท่านั้น)

มีการให้ความสำคัญกับการบริการของบุคคลที่สาม การจัดบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการที่ผ่านมา จะมีการกำหนดมาตรฐานและการควบคุมคุณภาพของผู้ให้บริการในบางเรื่องเท่านั้น เช่น เรื่องหน่วยฝึกอบรมและวิทยากรหลักสูตร จป.ระดับต่าง ๆ และเรื่องผู้รับรองรายงานการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมด้านความร้อน แสงสว่าง และเสียงดัง เป็นต้น ทำให้การบริการทางด้านนี้อีกหลาย ๆ เรื่อง เช่น การตรวจวัดและประเมินการสัมผัสสารเคมี การประเมินความเสี่ยงจากการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การตรวจวัดการได้ยิน การวัดสมรรถภาพการทำงานของปอด ฯลฯ อาจดำเนินการโดยผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถก็ว่าได้ ดังนั้น จึงถือเป็นจุดเด่นของพระราชบัญญัตินี้ ที่ได้กำหนดให้มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับบุคคล นิติบุคคล ที่ประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยฯ ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัตินี้ และรวมถึงการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับผู้ที่จะเป็น “ผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ซึ่งจะมีบทบาทในเรื่องการให้คำแนะนำ และรับรองผลต่อการจัดการประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ และแผนควบคุมดูแลถูกจ้าง และสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

มีการกำหนดให้มีพนักงานตรวจความปลอดภัย แต่เดิมพนักงานตรวจด้านความปลอดภัยในการทำงานของกระทรวงแรงงาน จะเป็นพนักงานตรวจแรงงาน ที่ทำหน้าที่ตรวจตราและบังคับใช้กฎหมายแรงงานทุกด้าน ทำให้มีปัญหาเรื่องความพร้อมของพนักงานที่มีอยู่เดิม ที่จะมาตรวจด้านความปลอดภัยฯ ซึ่งมีความจำเพาะสูง การกำหนดให้มีพนักงานตรวจความปลอดภัยโดยตรง น่าจะเป็นเรื่องที่ดีที่แก้ไขปัญหาดังเดิมที่มีอยู่ ประเด็นต่อเนื่องน่าจะอยู่ที่การเตรียมพัฒนาบุคลากรเดิม ให้มีความสามารถจะเป็นพนักงานตรวจความปลอดภัยได้

5.2 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดให้สำนักความปลอดภัยแรงงาน มีหน้าที่ตรวจสอบมาตรฐานด้าน การบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานที่สถานประกอบการกำหนด และให้สถานประกอบการ รายงานผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานต่อสำนักความปลอดภัยแรงงานด้วย เพื่อให้ทราบว่า สถานประกอบการมีการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค อย่างไร เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

2. ควรเร่งออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความครอบคลุมทุกด้าน แต่มาตรการระยะยาวควรปรับปรุง โครงสร้างกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้มีการกำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับ มาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเอาไว้ในกฎหมายด้วย

3. ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

1) กำหนดให้ใช้บทบัญญัติของกฎหมายนี้แทนในเรื่องที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานฉบับอื่น เพื่อขจัดปัญหาการทับซ้อนกันของกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น

2) กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงให้ข้อมูลการทำงานที่อาจมีความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัยต่อบุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้างด้วย

3) กำหนดให้นายจ้างทุกคนมีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน และแจ้งนโยบายดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบซึ่งเป็นการวางทิศทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของนายจ้าง

4) กำหนดให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน เช่น ผู้ผลิต ผู้ออกแบบ ผู้จัดหา ผู้นำเข้า มีหน้าที่ทำให้มั่นใจว่าเครื่องจักรอุปกรณ์หรือสารที่นำ มาใช้ในการทำงานจะไม่มี ความเสี่ยงอันตรายเมื่อมีการใช้อย่างเหมาะสม รวมถึงให้ข้อมูลหรือคำเตือนในการใช้

5) ควรกำหนดบทลงโทษแก่ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมาย เพราะการที่ลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายอาจส่งผลเสียหายทั้งต่อลูกจ้าง นายจ้างหรือบุคคลอื่น ได้เพื่อให้มีสภาพ บังคับและเป็นการป้องปรามให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่

6) ควรกำหนดหลักการเกี่ยวกับการรับรองประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice) เอาไว้ เพื่อวางแนวปฏิบัติหรือให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติตามกฎหมายให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

7) ควรแก้ไขมาตรา 11 ซึ่งให้นิติบุคคลที่ประสงค์จะให้บริการจัดฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 นั้นรวมถึงกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 13 ด้วย

4. ภาครัฐควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่สถานประกอบการในการให้ความรู้หรือ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือด้านการเงินตามความเหมาะสม เนื่องจากผู้ประกอบการธุรกิจบางรายอาจมีข้อจำกัดด้านการเงินหรือองค์ความรู้ เช่น ผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับผู้สนใจในเรื่องนี้ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการหรือนักศึกษา ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญต่อประเด็นเหล่านี้ คือ

1. ควรศึกษาในเชิงปริมาณ โดยสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างระดับต่างว่ามีความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการทำงานในสถานประกอบการให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้วิจัยต่อไปควรวิจัยในประเด็นที่ต่อเนื่องจากการวิจัยในประเด็นเรื่องความคิดเห็นต่อกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในภาครัฐและเอกชนว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องใดใน ด้านสิทธิและหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านจัดงานความปลอดภัย