

บทที่ 4

ประเทศไทยกับการเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วย ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

จากการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ หลักการการจัดทำ เหตุผล สาระสำคัญ ตลอดจนการบังคับใช้และกระบวนการตรวจสอบการบังคับใช้อนุสัญญา รวมทั้งข้อเท็จจริงต่างๆ ของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 จึงสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเหล่านั้นมาช่วยวิเคราะห์ในบทนี้ โดยจะพิจารณาถึงพันธกรณีที่ประเทศไทยต้องมีต่ออนุสัญญาฉบับที่ 155 ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายภายในที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความสอดคล้องมากน้อยเพียงใด และนำไปสู่การวิเคราะห์ว่าประเทศไทยมีความพร้อม และสมควรที่จะให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 155 หรือไม่อย่างไร

1. พันธกรณีของประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อ อนุสัญญาฉบับที่ 155

เนื่องจากประเทศไทยเป็นรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่ก่อตั้งองค์การจนถึงปัจจุบัน แต่จนกระทั่งปัจจุบันปรากฏว่า ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาจำนวน 15 ฉบับ ซึ่งไม่ปรากฏว่าประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน หรือแม้กระทั่งอนุสัญญาฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแต่อย่างใด ดังนั้นเมื่อประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับดังกล่าว จึงไม่มีสถานะเป็นสมาชิกของอนุสัญญาฉบับที่ 155 และไม่มีพันธกรณีที่ประเทศไทยจะต้องนำอนุสัญญาฉบับที่ 155 เข้ามาปรับใช้ภายในรัฐ แต่อย่างไรก็ตามในฐานะที่ประเทศไทยเป็นรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยย่อมมีพันธกรณีตามธรรมนูญก่อตั้งฯ ที่ได้กำหนดหน้าที่ให้แก่รัฐสมาชิกที่ไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาขององค์การ ดังนี้

1.1 หน้าที่ในการนำเสนอสนธิสัญญาต่อองค์กรที่มีอำนาจภายในรัฐ

ประเทศไทยจะต้องนำสนธิสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เสนอต่อองค์กรที่มีอำนาจภายในรัฐ สำหรับองค์กรที่มีอำนาจภายในรัฐนั้น ถึงแม้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีได้กำหนดว่าองค์กรที่อำนาจนั้นคือใคร แต่โดยปกติองค์กรที่มีอำนาจนั้น คือองค์กรที่มีอำนาจในการออกกฎหมาย หรืออำนาจนิติบัญญัติ ซึ่งสำหรับประเทศไทยก็คือรัฐสภานั้นเอง

1.2 หน้าที่ในการรายงานสถานการณ์ของสนธิสัญญาที่ไม่ได้ให้สัตยาบันภายในรัฐ

เมื่อประเทศไทยได้นำเสนอสนธิสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานต่อรัฐสภาแล้ว พร้อมกันนี้ประเทศไทยมีหน้าที่รายงานสถานการณ์ของสนธิสัญญา ซึ่งเป็นการชี้แจงเหตุผลของการไม่ให้สัตยาบันสนธิสัญญาฉบับที่ 155 โดยจะต้องรายงานต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยเรื่องการปฏิบัติให้เป็นไปตามสนธิสัญญาและข้อแนะ ซึ่งระยะเวลาของการรายงานนั้นไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับการร้องขอของคณะประศาสน์การเป็นสำคัญ และต้องมีการรายงานไปยังองค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้างภายในรัฐให้ทราบด้วย

1.3 การอยู่ภายใต้กระบวนการตรวจสอบ

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันในสนธิสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน แต่ภายใต้ธรรมนูญก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้ประเทศไทยต้องตกอยู่ภายใต้กระบวนการตรวจสอบของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามสนธิสัญญาและข้อแนะ ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานจากรัฐสมาชิกต่างๆ เกี่ยวกับการบังคับใช้สนธิสัญญา ซึ่งรวมถึงรัฐสมาชิกที่ไม่ได้ให้สัตยาบันแก่สนธิสัญญาที่ได้จัดรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์ของสนธิสัญญาภายในรัฐมาตามหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในธรรมนูญก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย ส่วนกรณีของการดำเนินกระบวนการตรวจสอบโดย The Commission of Inquiry นั้นจะไม่ค่อยมีส่วนเกี่ยวข้องในการตรวจสอบสำหรับประเทศไทยมากนัก เพราะการดำเนินการตรวจสอบของ The Commission of Inquiry จะมีขอบเขตการตรวจสอบเฉพาะรัฐที่ได้ให้สัตยาบันสนธิสัญญาเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยในฐานะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศย่อมมีพันธกรณีในการที่จะไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นไปในทางขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติในอนุสัญญาฉบับที่ 155 และต้องให้การสนับสนุนการบังคับใช้อนุสัญญาดังกล่าวเท่าที่จะทำได้ การปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามภายใต้กรอบของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว อาจทำให้ประเทศไทยได้รับการพิจารณาว่า ขาดความสุจริตใจ (good faith) ในการให้ความร่วมมือเพื่อปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอาจได้รับการประณามในสังคมระหว่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่อไปอีกด้วย

1.4 หน่วยงานการดำเนินการของประเทศไทย¹

งานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีองค์การภาครัฐในระดับกระทรวงเข้ามาเกี่ยวข้องหลายกระทรวง อย่างไรก็ตามมีกระทรวงหลักๆ อยู่ 3 กระทรวงด้วยกันคือ

1.4.1 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในด้านการประกาศและบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐาน ตลอดจนตรวจตราให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับคนงาน เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ดังนี้คือ

¹ รายงานผลการวิจัย โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบ โครงสร้างการบริหารจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับประเทศไทย, 2542, น. 11-27

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน²

เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษา วิจัย เสริมสร้าง และพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีหน่วยงานที่สำคัญดังนี้

1.1 กองตรวจความปลอดภัย³ เป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการยกเว้นกฎหมายเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพิจารณากำหนดกฎหมายต่อไป

1.2 สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน่วยงานวิชาการที่สนับสนุนด้านวิชาการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถปฏิบัติภารกิจด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยตามอำนาจที่มีอยู่ได้ หน้าที่หลักของสถาบันนี้ คือการส่งเสริม และปรับปรุงในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเป็นศูนย์สารสนเทศและอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพแรงงาน

1.3 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด⁴ เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการ และประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดนั้นๆ

2) สำนักงานประกันสังคม⁵

เป็นหน่วยงานระดับกรมที่รับผิดชอบภารกิจเกี่ยวกับการดูแลผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตรายจากการทำงาน ดำเนินงานในรูปแบบของกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน โดยมีหน่วยงานที่สำคัญต่อไปนี้กล่าวคือ

² สืบค้นจาก <http://www.labour.go.th>.

³ สืบค้นจาก <http://www.thaisafety.net>.

⁴ สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/w3c/mol_department5_1.php.

⁵ สืบค้นจาก <http://www.sso.go.th>.

2.1 สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ดำเนินการจัดประโยชน์ตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม รับผิดชอบในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย พิการและเสียชีวิตจากการทำงาน

2.2 ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน⁶

มีหน้าที่ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน 2 ประเภทคือ

- 1) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์
- 2) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

รับผิดชอบในการฟื้นฟูสุขภาพของลูกจ้างที่ต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานด้วยสาเหตุจากการประสบอันตรายจากการทำงานและให้การบริหารในการจัดหางานและฝึกอาชีพ

2.3 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นองค์กรสำคัญในการเสนอแนะนโยบายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.4.2 กระทรวงสาธารณสุข⁷

มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการด้านอาชีวอนามัย มาตรการควบคุม อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และการให้บริการด้านสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) กรมอนามัย⁸

1.1 กองอาชีวอนามัย เป็นหน่วยงานแรกที่ทำงานด้านอาชีวอนามัย ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดแนวทางเกี่ยวกับเทคนิคและเทคโนโลยีด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รับผิดชอบเรื่องกำหนดนโยบายอาชีวอนามัย การพัฒนารูปแบบการป้องกันโรคจากการทำงาน ให้การอบรมบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล

⁶ สืบค้นจาก www.sso-chiangrai.in.th/Newdata/DATA11.HTM

⁷ สืบค้นจาก www.moph.go.th

⁸ สืบค้นจาก www.anamai.moph.go.th/home/main

1.2 ศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ในการพัฒนางานในการพัฒนาในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ โดยการให้คำแนะนำทางวิชาการ บริการตรวจสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานทางอาชีวอนามัยผ่านสื่อต่างๆ และจัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับจังหวัด อำเภอ และโรงงาน

2) กรมการแพทย์⁹

เป็นหน่วยงานวิชาการระดับกรมของกระทรวงสาธารณสุข ที่ทำหน้าที่ในด้านการศึกษา วิจัย ตลอดจนพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ มีหน่วยงานในสังกัดดังนี้

2.1 สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนงานบริการทางอาชีวเวชศาสตร์ พัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่กำหนดมาตรฐานทางอาชีวเวชศาสตร์ และอบรมแพทย์ทางอาชีวเวชศาสตร์

2.2 โรงพยาบาลพระตำหนักสง่างาม¹⁰ เป็นโรงพยาบาลที่ทำหน้าที่ในการให้บริการทางอาชีวเวชศาสตร์ ศึกษาวิจัยในการรักษาผู้ป่วยที่เป็นโรคจากการทำงาน

3) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เป็นหน่วยงานที่สร้างระบบการเฝ้าระวังสำหรับการเก็บรวบรวมการบันทึกของโรคจากการทำงานจากแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ซึ่งมี 3 หน่วยงานคือ

3.1 กองระบาดวิทยา เป็นหน่วยงานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเกิดโรคและปัญหาทางสาธารณสุข ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการเฝ้าระวัง และการสอบสวนโรค

3.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีกลุ่มงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยรับผิดชอบงานในแต่ละจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักที่เป็นเครือข่ายการเฝ้าระวังด้านสุขภาพทั่วประเทศ

3.3 โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลจังหวัด และโรงพยาบาลศูนย์ ในโรงพยาบาลบางแห่งจะมีแผนกอาชีวเวชศาสตร์ ซึ่งรับผิดชอบในการวินิจฉัยโรค ให้บริการด้านอาชีวอนามัย และรายงานสถานการณ์อาชีวอนามัยแก่หน่วยงานส่วนกลาง

⁹ สืบค้นจาก www.dms.moph.go.th

¹⁰ สืบค้นจาก www.nopparat.go.th

1.4.3 กระทรวงอุตสาหกรรม

1) กรมโรงงานอุตสาหกรรม¹¹

มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง คือ

1.1 ศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัย¹² เป็นหน่วยงานวิชาการที่ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในโรงงาน

1.2 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและการใช้สารระเหย การกำหนดและจัดทำหลักเกณฑ์และมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันอันตรายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเคมีภัณฑ์

2) สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบโรงงาน และการดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมายโรงงาน กฎหมายวัตถุอันตราย และกฎหมายป้องกันการใช้สารระเหย ดูแลครอบคลุมจังหวัดต่างๆทั่วประเทศ

3) สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม¹³ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอนุญาตตั้งโรงงาน ขยายโรงงาน ต่อใบอนุญาตการประกอบกิจการโรงงาน และทำหน้าที่ในการตรวจสอบและควบคุมโรงงาน เพื่อให้โรงงานปฏิบัติตามกฎหมายโรงงาน กฎหมายวัตถุอันตราย และกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย¹⁴ เป็นหน่วยงานที่สนองนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ และกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกสู่ภูมิภาคต่างๆ มีหน่วยงานระดับกองที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้คือ กองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ซึ่งถือว่า

¹¹ สืบค้นจาก www.diw.go.th

¹² สืบค้นจาก www.diw.go.th/diw_web/html/versionthai/center/safety.asp

¹³ สืบค้นจาก www.industry.go.th/ops/Lists/List5/DispForm.aspx?ID=1

¹⁴ สืบค้นจาก www.ieat.go.th/index_thtest.php?lang

เป็นหน่วยงานวิชาการที่รับผิดชอบงานควบคุมสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบและติดตามผล และงานควบคุมความปลอดภัย

1.4.4 สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (ส.อ.ป.)

ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาและปกป้องวิชาชีพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพมีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

1.4.5 สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)

เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ร่วมมือกับส่วนราชการและองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเอกชนจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน และสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเอกชนเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน

2 การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

2.1 ข้อดีและข้อเสียของการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 155

ก่อนการดำเนินการเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับที่ 155 นั้นรัฐผู้ให้สัตยาบันควรที่จะพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสีย เสียก่อนว่าการเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว นั้น จะส่งผลกระทบต่อรัฐของตนเองมากน้อยเพียงใด เนื่องจากการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานให้แก่แรงงานในภาคการทำงานด้านต่างๆ นั้น มิได้ส่งผลกระทบแก่ตัวผู้ใช้แรงงาน ทั้งในแง่ของทางร่างกายและจิตใจเท่านั้น แต่ยังคงส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมทั้งของสถานประกอบการ และของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านต้นทุนการผลิต ด้านงบประมาณการประกันสุขภาพ ด้านมวลรวมของผลผลิต ตลอดจนขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา วิเคราะห์ รวมถึงเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะดำเนินการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาดังกล่าว

2.1.1 ข้อดีของการเข้าเป็นภาคี

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน เป็นอนุสัญญาพื้นฐานหลักในหมวดความปลอดภัยในการทำงาน อันเป็นมาตรฐานที่นานาประเทศยอมรับ ตามหลักการเบื้องต้นแล้ว รัฐสมาชิกต้องนำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับ คนงานทุกประเภท ซึ่งหมายถึง บุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน และบังคับใช้กับ กิจกรรมทุกประเภทที่มีการจ้างงาน โดยมีขอบเขตการคุ้มครองครอบคลุมไปถึงสถานที่ทุกแห่งซึ่งคนงานจำเป็นต้องอยู่หรือไปด้วยเหตุผลในการทำงาน และอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งอาจไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้าง ทั้งยังคุ้มครองครอบคลุมถึงสุขภาพของคนงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันมิได้หมายถึงสุขภาพที่ปลอดจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งได้รับผลโดยตรงจากการทำงานอีกด้วย รวมทั้งรัฐจะต้องจัดทำนโยบายแห่งชาติเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และการได้รับบาดเจ็บจากที่เกิดขึ้น เนื่องจากหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้นอกจากในระดับนโยบายแล้ว รัฐจะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งมีมาตรการแก้ไขและลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืน นอกเหนือจากนโยบายในระดับประเทศแล้ว ยังมีนโยบายในระดับสถานประกอบการ กิจการ อันเป็นมาตรการที่ส่งผลให้นายจ้างจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างนั้นมีสุขภาพที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นมาตรการการควบคุมทางด้านความปลอดภัยของเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ รวมทั้งสารเคมีต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ในอนุสัญญาฉบับที่ 155 ยังกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ เกี่ยวกับมาตรการด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายเพิ่มในการคุ้มครองความปลอดภัยของตน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว หลักการดังกล่าวล้วนเป็นข้อดีที่จะยกระดับมาตรฐานในเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานของประเทศให้มีมาตรฐานขึ้น หากสามารถปฏิบัติตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 155 ได้วางหลักเอาไว้ นอกจากจะเป็นการลดจำนวนผู้ประสบอันตรายเนื่องมาจากอุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานแล้ว ยังส่งผลให้ไม่เกิดความสูญเสียในเชิงเศรษฐกิจทั้งของรัฐ และเอกชนที่จะต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน การผลิตหยุดชะงัก สูญเสีย

ผลผลิต สูญเสียเวลา และโอกาสต่างๆ ตลอดจนวัสดุเสียหาย ค่าซ่อมแซมเครื่องจักรกลต่างๆ ซึ่งเมื่อรวมแล้ว อาจเป็นความสูญเสียที่มีจำนวนมหาศาล ทั้งยังจะทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างนั้นมีหลักประกันที่มั่นคงขึ้น ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับสถานประกอบการ และระดับประเทศต่อไป

ข้อดีอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 155 คืออนุสัญญาดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้รัฐสมาชิกยกเว้นไม่นำเอาอนุสัญญาไปบังคับใช้กับกิจการบางประเภทได้ เนื่องจากระดับการพัฒนาทางด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้งสภาพการณ์ภายในของประเทศนั้นๆ มีความแตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติตามอนุสัญญาของกิจการบางประเภท และคนงานบางลักษณะอาจก่อให้เกิดปัญหาเฉพาะบางประการได้ ซึ่งถือว่าเป็นความยืดหยุ่นของอนุสัญญาที่สามารถให้รัฐสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบัน ดำเนินการตามหลักการของอนุสัญญาอย่างค่อยเป็นค่อยไป ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายในรัฐของตน แต่การยกเว้นนี้ไม่สามารถยกเว้นได้ตลอดไป รัฐสมาชิกจะต้องมีมาตรการในการดำเนินการให้ครอบคลุมตามหลักการของอนุสัญญาต่อไป

2.1.2 ข้อเสียของการเข้าเป็นภาคี

ตามหลักอนุสัญญาฉบับที่ 155 นั้น เมื่อรัฐเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาแล้ว รัฐจะต้องทำการปรึกษาหารือกับองค์กรตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนด และดำเนินการตามนโยบายของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายต่างๆ นั้น ตามโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และบทบัญญัติในตัวอนุสัญญาที่กำหนดให้ใช้ลักษณะการดำเนินงานแบบไตรภาคีนั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาหรือความยุ่งยากบางประการ เนื่องจากตัวแทนจากทั้ง 3 ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างในบางครั้งย่อมที่จะมีมุมมองที่แตกต่างกัน และในบางกรณีของการดำเนินงานก็ไม่มี ความจำเป็นในการใช้โครงสร้างแบบไตรภาคี เช่นการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติในบางขั้นตอนที่เป็นเรื่องของรายละเอียดเล็กน้อย ข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นคือความล่าช้าในการปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปต่างๆ ให้ถูกต้องตรงกัน

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา ระบบเศรษฐกิจยังไม่มี ความมั่นคงเพียงพอ การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานบางอย่างที่สูงเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ และ

ลูกจ้าง หากมองในแง่ของสถานประกอบการที่ต้องแบกรับต้นทุนในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจอยู่ในรูปแบบของการขึ้นราคาสินค้า ซึ่งท้ายที่สุดก็จะกระทบต่อประชาชนทั่วไปที่กำลังซื้อนั้นไม่ได้มากตามมาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้น รวมทั้งหากสินค้ามีราคาที่สูงขึ้นตามมาตรฐานแรงงานจะทำให้การเจรจาต่อรองทางการค้าระหว่างประเทศเสียเปรียบในระดับประเทศกำลังพัฒนาด้วยตนเอง

หากมองในแง่ของลูกจ้าง เป็นเรื่องที่ดีหากลูกจ้างจะมีมาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้น แต่เมื่อมาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้นนั้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของสถานประกอบการ อาจทำให้สถานประกอบการบางแห่งนั้น จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้าง หรือจ้างแรงงานเถื่อน แรงงานต่างด้าว แรงงานนอกระบบที่มีค่าแรงต่ำ ลูกจ้างเดิมก็จะว่างงาน ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

2.2 เหตุผลและความจำเป็นของการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155

อนุสัญญาฉบับที่ 155 นั้นถือได้ว่าเป็นอนุสัญญาที่เก่าแก่ฉบับหนึ่ง ที่ประชุมสมัชชาที่ 67 มีมติรับรองเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 1981 ปัจจุบันมีประเทศที่ได้ให้สัตยาบันแล้ว 50 ประเทศ แต่สำหรับประเทศไทยที่เป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวแต่ประการใด อนุสัญญาฉบับที่ 155 เป็นอนุสัญญาที่ถือเป็นมาตรฐานในการวางหลักด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน อันเป็นมาตรฐานที่นานาประเทศให้ความยอมรับ ทั้งนี้ที่ประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 91¹⁵ ซึ่งจัดขึ้นในเดือนมิถุนายน 2546 ได้ตระหนักถึงผลกระทบดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงมีมติรับรองข้อตกลงเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ระดับโลกว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมการควบคุมอันตรายและความเสี่ยงเพื่อป้องกันสุขภาพและคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนางานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในประเทศสมาชิก ตามข้อตกลงนี้ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อลดจำนวนผู้เสียชีวิต ผู้ได้รับบาดเจ็บและผู้เจ็บป่วยจากการทำงานลง ประกอบกับเมื่อพิจารณาในเรื่องของกฎหมาย

¹⁵ ILO, Provisional Record: Ninety-first Session No. 22. (Geneva: International Labor Office, 2003), pp.21-45.

สิทธิมนุษยชน หรือแม้แต่กระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 นั้น เรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับไม่ว่าจะประกอบอาชีพ การงานใด ตามนัยในมาตรา 44 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กล่าวคือ “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพ ทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” อีกทั้งในปัจจุบันเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานก็มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ฉบับที่ 155 อยู่บ้างแล้ว หากประเทศไทยมีการยกระดับกฎหมาย นโยบาย มาตรการ หรือแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 155 โดยสมบูรณ์ รวมถึงให้สัตยาบันต่อ อนุสัญญาฉบับที่ 155 ประเทศไทยก็จะสามารถยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยในการทำงานของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ข้างต้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 155 เพื่อเป็นการแสดง ให้เห็นว่าประเทศไทยมีเจตนารมณ์ที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานให้นายจ้างและลูกจ้าง ภายในประเทศมีมาตรฐานการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีมาตรฐานความปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยในการทำงาน และย่อมก่อให้เกิดความเป็นธรรม และอาจแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนไปถึงความมั่นคงของประเทศได้อีกด้วย

2.3 ขั้นตอนในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 155

เมื่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับใด ได้รับความเห็นชอบจาก ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว เลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะแจ้งเวียนให้แก่บรรดาสมาชิกเพื่อให้ความเห็นชอบให้สัตยาบัน โดยรัฐสมาชิกจะต้องนำ อนุสัญญาดังกล่าวเสนอต่อองค์กรผู้มีอำนาจ ซึ่งสำหรับประเทศไทยคือรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติ ว่าเห็นควรจะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 155 หรือไม่ ภายใน 12 เดือน หรืออย่างช้าภายใน 18 เดือน หากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่าสมควรให้สัตยาบัน รัฐสมาชิคนั้นจะต้องแจ้งอย่างเป็นทางการในรูปแบบของจดหมาย โดยจดหมายนั้นต้องลงนามโดยผู้มีอำนาจของรัฐ และแจ้งอย่าง ชัดเจนถึงการให้สัตยาบันอนุสัญญา ต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้ สัตยาบันอนุสัญญานั้นไม่มีรูปแบบเฉพาะที่เจาะจงในการที่จะส่งผลผ่านการให้สัตยาบันเหมือน

เช่นการแลกเปลี่ยนตราสารตามวิธีการปฏิบัติทางการทูต¹⁶ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว อนุสัญญาฉบับนั้นจะมีผลใช้บังคับอย่างเป็นทางการและรัฐสมาชิกก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตาม อนุสัญญาดังกล่าว โดยต้องดำเนินการกำหนดมาตรการ หรือออกกฎหมายให้สอดคล้องกับ อนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้ ตามธรรมนูญก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ 19 กล่าวคือ รัฐสมาชิกมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้น โดยจะต้องจัดให้มีกฎหมาย หรือต้อง แก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาที่ได้ให้การรับรอง

ดังนั้นการที่จะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาใดๆ จำเป็นจะต้องมีบทบัญญัติกฎหมาย ภายในรองรับ หลักการของอนุสัญญาฉบับนั้น ให้ครบถ้วน สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา เสียก่อน มาตรการทางกฎหมายสำหรับประเทศไทยกับอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน วิธีการในการปฏิบัติทำให้อนุสัญญามีผลบังคับใน ประเทศนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุด ของประเทศ โดยจะพบว่าบทบัญญัติที่วางหลักบางประการเกี่ยวกับสนธิสัญญานั้น คือ มาตรา 190 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งบัญญัติว่า “พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่ง พระราชอำนาจในการทำหนังสือสัญญาสันติภาพ สัญญาสงบศึก และสัญญาอื่นๆ กับนานา ประเทศหรือกับองค์การระหว่างประเทศ

หนังสือสัญญาใดมีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทย หรือเขตพื้นที่นอกอาณาเขตซึ่ง ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย หรือมีเขตอำนาจตามหนังสือสัญญาหรือตามกฎหมายระหว่างประเทศ หรือ จะต้องออกพระราชบัญญัติ เพื่อให้การเป็นไปตามหนังสือสัญญา หรือมีผลกระทบต่อความ มั่นคงทางเศรษฐกิจ หรือสังคมของประเทศอย่างกว้างขวาง หรือมีผลผูกพันด้านการค้า การลงทุน หรืองบประมาณของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภา ในการนี้รัฐสภา จะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องดังกล่าว.....”

เมื่อพิจารณาว่าผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจในการทำหนังสือสัญญา ตามมาตรา 190 วรรค 1 นั้นจะพบว่ามาตรานี้ใช้คำว่า “พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจ...” ดังนั้นผู้ที่มีอำนาจใน การทำหนังสือสัญญาดังกล่าวจึงเป็นพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ แต่เมื่อพิจารณาตามนัย

¹⁶ นิคม จันทรวิฑูร,ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ,น.116 – 117.

แห่งมาตรา 3¹⁷ แห่งหมวด 1 ว่าด้วยบททั่วไป ประกอบกับมาตรา 190 แห่งหมวด 9 ว่าด้วย คณะรัฐมนตรี แล้วนั้น พระมหากษัตริย์จะทรงใช้พระราชอำนาจนี้ผ่านทางคณะรัฐมนตรี ดังนั้นจะทำให้อำนาจในการทำหนังสือสัญญาจึงเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร

ส่วนคำว่า “หนังสือสัญญา” และ “สัญญาอื่น” มีความหมายถึง การทำสนธิสัญญา ตามความหมายของกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการทำสนธิสัญญาระหว่างรัฐ กับรัฐที่มีผลบังคับตามกฎหมายระหว่างประเทศเท่านั้น แต่ยังมีหมายรวมถึงการทำสนธิสัญญาตาม คำนิยามของอนุสัญญากรุงเวียนนา ว่าด้วยกฎหมายสนธิสัญญาระหว่างรัฐกับองค์การระหว่าง ประเทศ หรือระหว่างองค์การระหว่างประเทศด้วยกัน ดังนั้นหนังสือสัญญา จึงหมายถึงหนังสือ สัญญาที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างประเทศไทยกับประเทศอื่น หรือระหว่างประเทศไทยกับ องค์การระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเรียกชื่อหนังสือสัญญานั้นว่าอย่างไรก็ตาม และไม่จำกัดว่า หนังสือสัญญานั้นจะอยู่ในบังคับของกฎหมายระหว่างประเทศ หรือกฎหมายภายในของรัฐอื่นก็ ตาม¹⁸

การที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ก็ย่อมที่จะก่อให้เกิดพันธกรณีในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามอนุสัญญา ซึ่งการมีกฎหมายรองรับ อนุสัญญาถือเป็นพันธกรณีหนึ่ง จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าประเทศไทยจะต้องออกกฎหมาย อนุวัติการ เพื่อให้การเป็นไปตามอนุสัญญาหรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้ว สามารถแยกกรณี สนธิสัญญาที่จะต้องออกกฎหมายอนุวัติการเพื่อให้การเป็นไปตามอนุสัญญานั้นได้ 2 กรณี กล่าวคือ

1) กรณีที่ไม่มีกฎหมายภายในรองรับ หรือสอดคล้องกับสนธิสัญญา รัฐสมาชิกต้อง ออกกฎหมายเพื่ออนุวัติการสนธิสัญญานั้นทั้งฉบับ ซึ่งแนวปฏิบัติของประเทศไทยในการตรา กฎหมายเพื่ออนุวัติการสนธิสัญญาทั้งฉบับนี้สามารถแยกได้ 2 ประเภท คือ การร่างกฎหมายใหม่

¹⁷ มาตรา 3 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 “ อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย พระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุขทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้.....”

¹⁸ จุมพต สายสุนทร, กฎหมายระหว่างประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร, โครงการตำราและ เอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539), น.102.

ทั้งฉบับเพื่อรองรับอนุสัญญา หรือกรณีการตราพระราชบัญญัติโดยนำคำแปลของอนุสัญญาแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ถือว่าคำแปลของอนุสัญญาเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติ

2) กรณีที่กฎหมายภายในมีบทบัญญัติรองรับบทบัญญัติของสนธิสัญญา แต่กฎหมายภายในมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมทุกเรื่องตามบทบัญญัติของอนุสัญญา หรือกฎหมายภายในบางเรื่องยังขัดต่อสนธิสัญญา กรณีดังกล่าวก็ต้องแก้ไขเพิ่มเติม หรือปรับปรุงกฎหมายภายใน หรือตรากฎหมายขึ้นใหม่เพื่อรองรับพันธกรณีในสนธิสัญญานั้น

สำหรับกรณีของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีกระบวนการในการออกกฎหมาย เพื่อให้การเป็นไปตามอนุสัญญานั้นแตกต่างจากหลักเกณฑ์ข้างต้นอยู่บ้าง กล่าวคือ เมื่อผู้แทนของรัฐบาลไทย ได้รับแจ้งว่าที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมติให้จัดทำอนุสัญญาใด ก็จะมีพันธกรณีที่จะต้องนำอนุสัญญาไปเสนอต่อหน่วยงานที่มีอำนาจ ซึ่งสำหรับประเทศไทยก็คือรัฐสภา เพื่อพิจารณาตามข้อ 19 แห่งธรรมนูญก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยในทางปฏิบัติ การตรากฎหมายภายในอนุวัติการเป็นเงื่อนไขบังคับก่อนที่รัฐบาลจะต้องทำให้เสร็จสิ้นก่อนที่จะไปให้สัตยาบันสนธิสัญญา โดยขั้นตอนการขอความเห็นชอบจากรัฐสภา ปกติแล้วจะกระทำก่อนการออกกฎหมายอนุวัติการ เพื่อเป็นการปิดปากหรือป้องกันไม่ให้สภาไม่อนุมัติร่างพระราชบัญญัติ ซึ่งในการเสนอขอความเห็นชอบจากรัฐสภานี้ จะต้องเสนอร่างสนธิสัญญาให้รัฐสภาพิจารณาก่อนที่จะเสนอร่างกฎหมายอนุวัติการให้รัฐสภาพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย¹⁹

3. การอนุวัติการกฎหมายของไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155

เพื่อให้การปฏิบัติตามพันธกรณี และกลไกเพื่อบังคับการให้เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน เป็นไปอย่างสมบูรณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณากฎหมาย และมาตรการต่างๆ ของไทยในปัจจุบัน ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์เรื่องดังกล่าว ว่ามีความสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากน้อยเพียงใดหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจากการวิเคราะห์เบื้องต้นเห็นว่าในปัจจุบัน

¹⁹ ประสิทธิ์ ปิวาวัฒนพานิช ,งานวิจัยเรื่อง “การใช้กฎหมายระหว่างประเทศตามรัฐธรรมนูญของประเทศไทย ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ” , เอกสารประกอบการเรียนการสอนภาควิชากฎหมายระหว่างประเทศ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,น.26 – 28.

ประเทศไทยมีกฎหมาย และมาตรการต่างๆภายในประเทศที่มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 อยู่บ้างแล้ว ซึ่งผู้เขียนจะได้นำเสนอโดยแยกพิจารณา ดังนี้

3.1 กฎหมายที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ

จากการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่าประเทศไทยมีกฎหมายและแนวปฏิบัติในเรื่องการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ที่สอดคล้องเป็นส่วนใหญ่กับอนุสัญญา แต่ยังมีบทบัญญัติบางประการของอนุสัญญาที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับหรือยังไม่มีแนวปฏิบัติให้สอดคล้องโดยสมบูรณ์ ซึ่งจะขอแยกพิจารณาดังนี้

1) หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการป้องกันของภาครัฐ

(ก) การกำหนดเงื่อนไขด้านวิศวกรรม และกระบวนการทำงานกับวัตถุและสารเคมีอันตรายต่างๆ

สำหรับประเด็นการกำหนดเงื่อนไขด้านวิศวกรรมนั้น ประเทศไทยมีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยเขตก่อสร้างกำหนดเกี่ยวกับการแสดงเขตพื้นที่ที่มีการก่อสร้าง และกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้าง
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ กำหนดเกี่ยวกับการติดตั้งหม้อน้ำและอุปกรณ์
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบกิจการฯ กำหนดเกี่ยวกับลักษณะความปลอดภัยของตัวอาคารและทางหนีไฟ
- พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

มาตรา 8 กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อให้โรงงานจำพวกใดจำพวกหนึ่งหรือทุกจำพวกตามมาตรา 7 ต้องปฏิบัติตามในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงงาน สภาพแวดล้อมของโรงงานลักษณะอาคารของโรงงานหรือลักษณะภายในของโรงงาน (2) กำหนดลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์หรือสิ่งที

ต้องนำมาใช้ในการประกอบกิจการโรงงาน (3) ... (4) กำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติ กรรมวิธีการผลิตและการจัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นใด เพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนที่อาจเกิดแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน (5) ... (8) กำหนดการอื่นใดเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน

มาตรา 18 กำหนดเกี่ยวกับการขอขยาย เพิ่ม หรือแก้ไขโรงงาน

มาตรา 19 กำหนดเกี่ยวกับการขอเพิ่มจำนวน เปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร

มาตรา 32 กำหนดเกี่ยวกับ (1) จำนวนและขนาดของโรงงานแต่ละประเภท (2) ชนิดคุณภาพ อัตราส่วนของวัตถุดิบ แหล่งกำเนิดของวัตถุดิบ และหรือปัจจัยหรือชนิดของพลังงานที่จะนำมาใช้หรือผลิตในโรงงาน (3) ชนิดหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในโรงงาน

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 มาตรา 21-39 ตรี กำหนดเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย และใช้หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคาร

ส่วนการกำหนดกระบวนการทำงานกับวัตถุและสารเคมีอันตรายต่างๆ นั้น ประเทศไทยมีกฎหมายและมาตรการต่างๆ ดังนี้

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534

หมวด 1 เรื่องการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้นายจ้างได้ปฏิบัติในเรื่องการขนส่ง เก็บรักษา เคลื่อนย้าย และกำจัดหีบห่อสารเคมีอันตราย ตลอดจน การแจ้ง การจัดทำรายงาน และการประเมินการก่ออันตรายของสารเคมีในสถานประกอบการต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 24 กำหนดว่า เมื่อปรากฏว่า นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประกาศนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจให้คำเตือน เพื่อให้ นายจ้างได้ปฏิบัติตามการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

อีกทั้งยังมีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นกฎหมายภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงอุตสาหกรรมคือ

- พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535

มาตรา 5 กำหนดความหมายของวัตถุอันตราย การผลิต การนำเข้า การส่งออก การขาย และการมีไว้ในครอบครอง

มาตรา 18 กำหนดแบ่งชนิดของวัตถุอันตราย เพื่อประโยชน์แก่การป้องกันและระงับอันตราย

มาตรา 20 ให้รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ โดยความเห็นของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา (1) กำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติและสิ่งเจือปน ภาชนะบรรจุ วิธีตรวจและทดสอบภาชนะ ฉลาก การผลิต การนำเข้า การส่งออก การขาย การขนส่ง การเก็บรักษา การกำจัด การทำลาย การปฏิบัติกับภาชนะของวัตถุอันตราย การให้แจ้งข้อเท็จจริง การให้ส่งตัวอย่าง หรือการอื่นใดเกี่ยวกับวัตถุอันตราย เพื่อควบคุม ป้องกัน บรรเทา หรือระงับอันตรายที่จะเกิดแก่บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อม

มาตรา 38 กำหนดห้ามพนักงานเจ้าหน้าที่รับขึ้นทะเบียนวัตถุอันตรายบางประการ

มาตรา 47 กำหนดเกี่ยวกับลักษณะของวัตถุอันตรายปลอม

มาตรา 48 กำหนดเกี่ยวกับลักษณะของวัตถุอันตรายผิดมาตรฐาน

ซึ่งจากการวิเคราะห์กฎหมายภายในของไทยที่เกี่ยวข้องในด้านการกำหนดเงื่อนไขด้านวิศวกรรม และกระบวนการทำงานกับวัตถุ และสารเคมีต่างๆ ถือว่าประเทศไทยมีกฎหมายภายในที่กำหนดเงื่อนไข เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายในด้านดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างสอดคล้องตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 155 ได้กำหนดไว้

(ข) การจัดทำวิธีปฏิบัติและรูปแบบในการแจ้งเกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุ และการเกิดโรคจากการทำงาน และการจัดทำสถิติประจำปีเกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

ประเทศไทยมีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) การแจ้งเหตุเกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุ และการเกิดโรคจากการทำงานโดยนายจ้าง มีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่รองรับกล่าวคือ

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 37 กำหนดให้นายจ้างส่งรายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดทุกสามเดือนตามปีปฏิทิน ทั้งนี้ ภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

ข้อ 38 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี

มอบหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

2) การแจ้งเหตุโดยหน่วยงานอื่นๆ

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 19 (2) กำหนดให้สำนักงานประกันสังคมมีอำนาจหน้าที่ในการเก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม

- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 48 กำหนดว่า เมื่อลูกจ้าง ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

3) การจัดทำสถิติ

- สำนักงานประกันสังคมมีการจัดทำรายงานสถิติประจำเดือน ไตรมาส และ ประจำปี

- พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535

มาตรา 17 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลวัตถุอันตรายขึ้นในกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานในเรื่องข้อมูลของวัตถุอันตรายกับส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้ง จากภาคเอกชน เพื่อรวบรวมและให้บริการข้อมูลทุกชนิดเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตั้งแต่การมีอยู่ในต่างประเทศ การนำเข้าหรือการผลิตภายในประเทศ การเคลื่อนย้าย การใช้สอย การทำลาย และการอื่นใดอันเกี่ยวเนื่อง

- พระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2508

มาตรา 5 กำหนดให้สำนักงานสถิติแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) รวบรวมสถิติจากหน่วยสถิติ (2) ... (5) ร่วมและประสานงานกับหน่วยสถิติในการรวม การประมวลและการวิเคราะห์สถิติ (6) ... (13) ร่วมและประสานงานสถิติกับรัฐต่างประเทศหรือ องค์การระหว่างประเทศ

เมื่อพิจารณาในหัวข้อนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประเทศไทยมีการจัดทำบันทึกการ เกิดอุบัติเหตุและโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญอยู่ 3 ระบบด้วยกัน คือ

1) การจัดทำบันทึกของสำนักงานประกันสังคม²⁰ ซึ่งเป็นการบันทึกจากการแจ้งเหตุของลูกจ้างที่ขอรับเงินทดแทน อันมีวัตถุประสงค์การจัดทำบันทึกเพื่อรวบรวมและประมวลผลทางสถิติอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีการบันทึกเกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง โดยจำแนกตามลักษณะการประสบอันตราย อวัยวะที่ได้รับอันตราย สิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย และโรคเนื่องจากการทำงาน

2) การจัดทำบันทึกการตรวจความปลอดภัยในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน²¹ ซึ่งเป็นการจัดทำตามแบบการตรวจแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามควบคุมให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งในการบันทึกของพนักงานตรวจแรงงานนั้น นอกจากจะจำแนกประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการ ยังได้บันทึกเรื่องที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเอาไว้ด้วย อันได้แก่เรื่องเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในสถานประกอบการ การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ

3) การจัดทำบันทึกของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ การจัดทำแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เสนอต่อนายจ้าง ผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ และมาตรการดังกล่าว การกำกับดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การแนะนำลูกจ้างให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย สถิติจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตราย จำแนกตามความรุนแรงที่ได้รับ สิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย ลักษณะการประสบอันตราย และส่วนของร่างกายที่ประสบอันตราย และกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

แต่อย่างไรถึงแม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะเป็นหน่วยงานหลักของประเทศในการรับผิดชอบเรื่องการแจ้งเหตุ และการจัดทำสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน แต่การจัดทำบันทึกและการแจ้งเกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุ และการเกิดโรคจากการทำงานของสำนักงานประกันสังคมและของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ยังไม่สอดคล้องโดย

²⁰ สืบค้นจาก www.sso.molsw.go.th/info/statistic/statisticmid.htm

²¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2545, (กรุงเทพฯ: บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด, 2546) น. 256-259.

สมบูรณกับวัตถุประสงค์แห่งการจัดทำบันทึกและการแจ้งเหตุของอนุสัญญา เนื่องจากอนุสัญญา ประสงค์ให้รัฐเป็นผู้กำหนดรูปแบบการกำกับบันทึก กำหนดวิธีปฏิบัติในการแจ้งเหตุ และ ควบคุมดูแลนายจ้างและสถาบันด้านการประกันภัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทำการบันทึกและ แจ้งเหตุให้หน่วยงานรัฐได้รับทราบ โดยรัฐสามารถออกข้อบังคับทางกฎหมายเพื่อให้มีการปฏิบัติ ตามได้

ส่วนประเด็นการให้นายจ้าง สถาบันด้านการประกันภัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ จัดทำบันทึก แจ้งเหตุ และจัดเก็บสถิติตามแบบหรือวิธีที่รัฐกำหนด เพื่อความสอดคล้องกัน ของข้อมูลภายในประเทศ และเพื่อประโยชน์ในการประมวลข้อมูลและจัดทำสถิติของประเทศนั้น กล่าวได้ว่า รูปแบบและวิธีการบันทึก การแจ้งเหตุ และการจัดทำสถิติทั้งของภาครัฐและเอกชนใน ประเทศไทยยังมีรูปแบบที่ไม่สอดคล้องหรือเป็นแบบเดียวกัน และยังไม่มีความหน่วยงานกลางที่ รับผิดชอบในการกำหนดรูปแบบและวิธีดังกล่าวเพื่อให้ทุกหน่วยงานได้นำไปใช้

(ค) เข้าสอบข้อเท็จจริงเมื่อเกิดอุบัติเหตุ โรคจากการทำงาน หรือการได้รับบาดเจ็บ ใดๆ ในการทำงาน

การเข้าสอบข้อเท็จจริงเมื่อเกิดอุบัติเหตุ โรคจากการทำงาน หรือการได้รับบาดเจ็บ ใดๆ ในการทำงานตามที่อนุสัญญากำหนดนั้น นอกจากเจ้าพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้มีอำนาจ หน้าที่หลักในการสอบข้อเท็จจริงเมื่อเกิดเหตุแล้ว ยังมีกฎหมายและแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่กำหนด หน้าที่ผู้สอบข้อเท็จจริงเมื่อเกิดอุบัติเหตุ โรคจากการทำงาน หรือการได้รับบาดเจ็บใดๆ ในการทำงาน ดังนี้

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 มาตรา 139 (2) กำหนดให้พนักงาน ตรวจแรงงาน มีอำนาจมีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง ข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ข้อ 9 (7) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานมีหน้าที่ตรวจสอบหาสาเหตุการ ประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง ร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ และรายงานผล รวมทั้ง เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด่วนนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ข้อ 12 (4) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคมีหน้าที่ ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ

อันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้ง เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า

ข้อ 15 (7) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูง มีหน้าที่ตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้ง เสนอแนะ ต่อนายจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า

ข้อ 18 (10) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีหน้าที่ ตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้ง เสนอแนะ ต่อนายจ้าง เพื่อ ป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ข้อ 18 กำหนดว่า ในกรณีที่มีสารเคมีอันตรายรั่วไหลหรือฟุ้งกระจาย หรือเกิดอัคคีภัยหรือเกิดการระเบิด อันอาจทำให้ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตายอย่างเฉียบพลัน นายจ้าง ต้องดำเนินการให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบโดยมิชักช้า

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 80 กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้ 1) เข้าตรวจสอบในสถานที่ หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบ 2) ค้นสถานที่หรือยานพาหนะใด ๆ 3) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง 4) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้าง

- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 50 กำหนดว่า เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามมาตรา 48 หรือมีการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน ตามมาตรา 49 หรือความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ว่าลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดโดยมิชักช้า

เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ จากกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีอยู่ อาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 155 แล้ว

(ง) จัดพิมพ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประจำปีเรื่องมาตรการที่ได้ดำเนินการตามนโยบายแห่งชาติและเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคจากการทำงาน และการได้รับบาดเจ็บในการทำงาน

กระทรวงแรงงาน ตลอดจน หน่วยงานระดับกรมต่าง ๆ ภายใต้กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ต้องจัดทำผลการดำเนินงานทุก ๆ ด้านของตน เพื่อเผยแพร่เป็นประจำทุกปี สำหรับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะจัดทำสถิติแรงงาน ซึ่งได้จากการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน โดยเป็นสถิติด้านการตรวจความปลอดภัย การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยของสถานประกอบการในเรื่องเกี่ยวกับ เครื่องจักร ภาวะแวดล้อม สารเคมี ประदान้ำ ไฟฟ้า น้ำมัน ถังถังขนส่งวัสดุ ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เขตก่อสร้าง บันจัน ตอกเสาเข็ม ที่อับอากาศ สารเคมีอันตราย หม้อน้ำ ตกจากที่สูง อัคคีภัย และคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน

ในส่วนของสำนักงานประกันสังคมได้ทำการเก็บ รวบรวม และวิเคราะห์สถิติข้อมูลที่ได้จากการแจ้งของผู้ประกันตนหรือผู้ที่มีสิทธิเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทน และได้จัดพิมพ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเป็นประจำทุกปีเช่นกัน ดังนั้น หากประเทศไทยมีการจัดทำนโยบายแห่งชาติ และมีการปฏิบัติตามนโยบายแห่งชาติโดยสมบูรณ์ ตลอดจนมีรูปแบบวิธีการบันทึกและการจัดทำสถิติที่สอดคล้องกันทั้งประเทศแล้ว หน่วยงานปฏิบัติแต่ละหน่วยย่อมไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการประมวลผลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 155

(ด) นำระบบตรวจสอบสารเคมีอันตรายมาใช้ และการขยายขอบเขต ระบบดังกล่าว เท่าที่สามารถทำได้ เพื่อให้ตรวจสอบสารเคมีได้กว้างขวางขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสารเคมีอันตรายเท่านั้น

ประเทศสมาชิกต้องกำหนดวิธีตรวจสอบสารเคมีต่าง ๆ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของ คนงาน โดยเริ่มจากสารที่มีอันตรายร้ายแรงเป็นอันดับแรก และขยายวิธีตรวจสอบดังกล่าวกับ สารเคมีที่มีอันตรายในลำดับรองลงมา

ประเทศไทยมีกฎหมายและแนวปฏิบัติดังนี้

- ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ได้กำหนดการตรวจสอบปริมาณสารเคมีในบริเวณสถานประกอบการไว้ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายประกาศ

- ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ข้อ 16 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจวัดปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีอันตราย ในบรรยากาศ บริเวณสถานที่ทำงาน และสถานที่เก็บประจำ ทั้งนี้ ตามสภาพหรือคุณลักษณะของ สารเคมีอันตราย ซึ่งอย่างช้าที่สุดจะต้องไม่เกินหกเดือนต่อครั้ง

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันตรังสี

ข้อ 6 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับรังสี ใช้อุปกรณ์บันทึกปริมาณรังสีประจำตัวบุคคลตลอดเวลาที่มีการปฏิบัติงาน

ข้อ 18 (8) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีหน้าที่ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ

นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 ที่กำหนดให้ผู้มีไว้ในครอบครองซึ่งวัตถุอันตรายตามที่กฎหมายนี้กำหนดต้องแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดได้ทราบก่อน แต่จากการพิจารณากฎหมาย และแนวปฏิบัติตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีข้อสังเกตว่าระบบการตรวจสอบดังกล่าวเป็นแบบรายงานผล ซึ่งจะมีประสิทธิภาพเฉพาะนายจ้างผู้มีจิตสำนึกรับผิดชอบด้านความปลอดภัยเท่านั้น ไม่สามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้กับสถานประกอบการที่เจตนาซ่อนเร้นสารเคมีอันตรายจากการตรวจของพนักงานตรวจแรงงานและจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบกับการออกตรวจของพนักงานตรวจแรงงานยังกระทำไม่ได้ทั่วถึงทุกสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2541 กำหนดว่า เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าสินค้าใด อาจเป็นอันตรายต่อผู้บริโภคคณะกรรมการ อาจสั่งให้ผู้ประกอบธุรกิจดำเนินการทดสอบหรือพิสูจน์สินค้านั้นได้ ถ้าผู้ประกอบธุรกิจไม่ดำเนินการทดสอบหรือพิสูจน์สินค้าหรือดำเนินการล่าช้า โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการจะจัดให้มีการพิสูจน์ โดยผู้ประกอบธุรกิจเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายก็ได้ อีกทั้ง พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 20 กำหนดให้รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบโดยความเห็นของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา

1) กำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติและสิ่งเจือปน ภาชนะบรรจุ วิธีตรวจและทดสอบ ภาชนะ ฉลาก การผลิต การนำเข้า การส่งออก การขาย การขนส่ง การเก็บรักษา การกำจัด การทำลาย การปฏิบัติกับภาชนะของวัตถุอันตราย การให้แจ้งข้อเท็จจริง การให้ส่งตัวอย่าง หรือการอื่นใดเกี่ยวกับวัตถุอันตราย เพื่อควบคุม ป้องกัน บรรเทา หรือระงับอันตรายที่จะเกิดแก่บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงสนธิสัญญา และข้อผูกพันระหว่างประเทศ

- 2) กำหนดให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรเฉพาะรับผิดชอบสำหรับการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ (1)
- 3) กำหนดเกณฑ์ค่าคลาดเคลื่อนจากปริมาณที่กำหนดไว้ของสาระสำคัญในวัตถุอันตราย
- 4) กำหนดขั้นตอนการขึ้นทะเบียนวัตถุอันตรายดังกล่าว
- 5) ระบุชื่อหรือคุณสมบัติของวัตถุอันตรายและกรณีที่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา 36

2) หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการส่งเสริมของภาครัฐ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีแผนปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้สนับสนุนความปลอดภัยในการทำงานและกองตรวจความปลอดภัยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภายใต้กระทรวงศึกษาธิการได้จัดหลักสูตรการอบรมกฎหมายและความรู้ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานให้แก่คณะอาจารย์ในวิทยาลัยและสถาบันอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และนอกจากนี้ในระดับจังหวัดยังได้จัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานก่อนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนที่กำลังจบการศึกษา

อย่างไรก็ตามยังมีกฎหมายและแนวปฏิบัติของส่วนราชการอื่นๆ อาทิ

- พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 มาตรา 30 กำหนดว่า ในการเตรียมการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ... (3) จัดให้มีการอบรมและดำเนินการฝึกซ้อมการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

- พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2542

มาตรา 5 กำหนดว่า ในการป้องกันอัคคีภัยและระงับอัคคีภัยให้ผู้อำนวยการดับเพลิงประจำท้องถิ่น และเจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) ... (5) จัดให้มีการอบรมและดำเนินการฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัยและระงับอัคคีภัย

- สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีแผนปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับวัสดุกัมมันตรังสีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบดูแล และผู้ควบคุมการปฏิบัติงานการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนเป็นประจำทุกปี

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 23 วรรค 5 กำหนดให้มีการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ในด้านหน้าที่การส่งเสริมของภาครัฐแล้ว จะเห็นได้ว่าการที่กระทรวงแรงงาน ได้จัดโครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานที่สนใจนั้น ยังไม่สามารถตอบสนององวัตถุประสงค์ในส่วนนี้ของอนุสัญญาได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดหลักสูตรการศึกษาโดยตรง ทั้งนี้ ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยทั่วไป ยังคงเป็นเพียงวิชาความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาเท่านั้น โดยการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไม่ได้วางแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรที่มีความต่อเนื่องไปจนถึงความรู้เฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนั้น วิชาความรู้เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นความรู้พื้นฐานระดับอุดมศึกษาที่นักเรียนหรือนักศึกษาทั่วไปต้องเรียนรู้ หากแต่ปรากฏเป็นวิชาเฉพาะในบางคณะวิชาเท่านั้น ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155 โดยสมบูรณ์

3) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ประเทศสมาชิกต้องกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ผู้ออกแบบ ผู้ผลิต ผู้นำเข้า ผู้จัดหาหรือโยกย้ายเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสารเคมีต่าง ๆ มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในการเคลื่อนย้าย หรือนำเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสารเคมีต่าง ๆ ไปใช้อย่างถูกวิธี รับผิดชอบดำเนินการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใช้งาน เกี่ยวกับวิธีติดตั้ง และวิธีใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ และสารเคมีต่าง ๆ อย่างถูกต้อง รวมทั้ง ข้อมูลข่าวสารเรื่อง อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ และสารเคมีต่าง ๆ ตลอดจน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีหลีกเลี่ยงอันตรายดังกล่าว ดำเนินการ ศึกษา วิจัย หรือติดตามความรู้ทางเทคนิคและวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นต่อการใช้งานเครื่องจักร อุปกรณ์ และสารเคมีต่าง ๆ

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 59 - 64 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้ผลิต ผู้นำเข้า ผู้ขนส่ง ผู้มีไว้ในครอบครอง ผู้ส่งมอบ และผู้ขายวัตถุอันตรายมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในการดำเนินการใด ๆ กับวัตถุอันตราย เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้น

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานฯ การทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อไอออน ข้อ 16 - 18 กำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการติดเครื่องหมาย และการปิดฉลากสำหรับ นายจ้างซึ่งผลิตหรือมีไว้ในครอบครองซึ่งต้นกำเนิดรังสี

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ข้อ 4 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีฉลากปิดไว้ที่หีบห่อภาชนะบรรจุ หรือวัสดุห่อหุ้มสารเคมีอันตรายทุกชิ้น โดยฉลากนั้นต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยเกี่ยวกับสัญลักษณ์ที่แสดงถึงอันตราย ชื่อทางเคมีหรือชื่อทางวิทยาศาสตร์ ปริมาณและส่วนประกอบ อันตรายและอาการ ค่าเตือนเกี่ยวกับวิธีเก็บ วิธีใช้ วิธีเคลื่อนย้าย และวิธีปฐมพยาบาล

- พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535

มาตรา 51 กำหนดว่า การควบคุมการโฆษณาวัตถุอันตรายให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภค และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมโฆษณา ให้ถือว่าวัตถุอันตรายที่มีการกำหนดฉลากตามมาตรา 20 (1) เป็นสินค้าที่มีการควบคุมฉลากโดยคณะกรรมการควบคุมฉลากตามกฎหมายดังกล่าวโดยอนุโลม

มาตรา 59 กำหนดว่า ผู้ผลิตวัตถุอันตรายต้องระมัดระวังในการจัดหาวัตถุที่ใช้ในการผลิต การกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่วางใจได้ของการผลิต การจัดให้มีภาชนะบรรจุที่มั่นคง แข็งแรงและปลอดภัยต่อการใช้ การเคลื่อนย้ายและการขนส่ง การจัดให้มีฉลากที่แสดงสภาพอันตรายของสิ่งนั้นที่ชัดเจนเพียงพอ ความเหมาะสมของการเก็บรักษา และการตรวจสอบความเหมาะสมของผู้ที่รับมอบวัตถุอันตรายไปจากตน หรือผู้ที่อาจคาดหมายได้ว่าอาจจะได้รับมอบวัตถุอันตรายดังกล่าว

นอกจากนี้ ยังมีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้มีการติดฉลากสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ หรือสินค้าที่สั่งหรือนำเข้าจากต่างประเทศ เพื่อบอกถึงปริมาณ

วิธีใช้ และคำแนะนำ โดยฉลากของสินค้านั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริโภคในการทราบข้อเท็จจริงในสาระสำคัญเกี่ยวกับสินค้า

ในประเด็นดังกล่าวนี้ในส่วนของกฎหมายที่บังคับใช้นั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าได้กำหนดมาตรการต่างๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุมตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 155 ได้กำหนดไว้ แต่ประเด็นปัญหาอยู่ที่ตัวผู้ที่เกี่ยวข้องเอง จะมีการปฏิบัติตามกฎหมายที่มีอยู่เพียงใด ในจุดนี้ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตรวจสอบให้มีการดำเนินการตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

4) การคุ้มครองคนงานจากมาตรการทางวินัย

ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ประเทศสมาชิกต้องคุ้มครองไม่ให้นายจ้างเอาผิดหรือลงโทษคนงานที่ตัดสินใจผลจากการทำงาน เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่า งานนั้นจะเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพของตน

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีอยู่ของประเทศไทยมีดังนี้

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

มาตรา 105 ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์โดยทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อพบว่า อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อก่อไอออน

ข้อ 14 กำหนดว่า ในกรณีที่มีสารกัมมันตรังสีรั่ว ไหล หก หล่น หรือฟุ้งกระจายเกิดอัคคีภัย เกิดเหตุฉุกเฉินทางรังสีหรืออุบัติเหตุร้ายแรง อันอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือตายให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทุกคนหยุดการทำงานและออกไปยังสถานที่ที่ปลอดภัยทันที และให้นายจ้างดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามแผนป้องกันและระงับอันตรายจากรังสีในเหตุฉุกเฉินทางรังสี โดยมีซักซ้อม

ข้อ 30 กำหนดว่า ในกรณีที่พบความผิดปกติของร่างกายหรือความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเกี่ยวกับรังสีของลูกจ้าง หรือมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งซึ่งแสดงว่า ลูกจ้างไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลในทันที และเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างนั้น เป็นการชั่วคราวตามคำแนะนำของแพทย์หรือ

ตามที่เห็นสมควร จนกว่าจะได้รับการยืนยันจากแพทย์ให้สามารถกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิมได้

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ

ข้อ 7 (4) กำหนดว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศ ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศตามข้อ 21 ให้เป็นผู้ควบคุมงานคนหนึ่งหรือหลายคนตามความจำเป็นเพื่อทำหน้าที่สั่งให้หยุดการทำงานไว้ชั่วคราว ในกรณีที่มีเหตุซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้าง จนกว่าเหตุนั้นจะหมดไป และหากจำเป็นจะขอให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตตามข้อ 18 ยกเลิกการอนุญาตนั้นเสียก็ได้

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ

ข้อ 10 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานประดาน้ำอาจปฏิเสธการดำน้ำในคราวใดก็ได้ หากเห็นว่า การดำน้ำนั้น อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขอนามัยของตน

ข้อ 11 กำหนดกรณีที่นายจ้างและหัวหน้านักประดาน้ำต้องสั่งให้ลูกจ้างหยุดหรือเลิกการดำน้ำ

เมื่อได้วิเคราะห์กฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังกล่าวของอนุสัญญาฉบับที่ 155 นี้แล้วจะเห็นว่าขณะนี้ยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายที่กล่าวถึงเรื่อง การผละจากงานที่เป็นอันตรายของลูกจ้างเอาไว้ มีเพียงมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ที่ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เมื่อตรวจพบว่า จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง โดยไม่ได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติอันเป็นการป้องกันสุขภาพและชีวิตตนเองของลูกจ้างในช่วงเวลาก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งดังกล่าว ทั้งยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนอย่างเป็นทางการในการพิจารณาว่า เหตุการณ์ใดเป็นงานอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างสามารถผละจากงานได้ โดยไม่ถือเป็นการละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งนายจ้างสามารถเอาผิดทางวินัยต่อคนงานได้ หลักประกันเพียงอย่างเดียวของลูกจ้างในกรณีนี้ คือ การได้รับความคุ้มครองจากกระบวนการพิจารณาคดี โดยอาศัยการวินิจฉัยของศาลยุติธรรมว่า การหยุดงานของลูกจ้างนั้นมีเหตุอันควรหรือไม่

5) การร่วมมือปฏิบัติงานในระดับชาติ

ในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ ในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน จำเป็นที่จะต้องมีการมีหน่วยงานหรือองค์กรที่จะดูแลรับผิดชอบให้เป็นระบบที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงาน ซึ่งสำหรับประเทศไทยมีหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานในความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานหลายหน่วยงานด้วยกัน อันได้แก่หน่วยงานดังต่อไปนี้คือ

กองตรวจความปลอดภัย

- ควบคุม ดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง กฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

- ส่งเสริม และพัฒนาระบบความปลอดภัยฯ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองบริการความปลอดภัยฯ
- ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัยฯ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการอื่นๆที่สำคัญ อาทิ

- สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจหลักในการคุ้มครองดูแลให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีภารกิจหลักในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ด้านความปลอดภัย คือ การจัดทำแผนแม่บทวางมาตรการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันบรรเทา และฟื้นฟูจากสาธารณภัย

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจหลัก ดังนี้
 1. ควบคุมดูแลและประสานงานการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม โดยยึดแนวทางการรักษาสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย สุขอนามัย และประหยัดพลังงาน
 2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถและประสิทธิภาพของการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน
 3. เป็นศูนย์กลางข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักร สารเคมี วัตถุอันตราย และสารระเหยของประเทศ
 4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของประเทศในข้อตกลงระหว่างประเทศ ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และความมั่นคง

- กรมอนามัยมีภารกิจอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย คือ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมถึงตลอดจนถึงการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพโดยถ้วนหน้า

- กรมควบคุมโรคมีภารกิจศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและเทคโนโลยีตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน ควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผลด้านควบคุมโรค ให้บริการรักษาและฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยเฉพาะโรค ประสานนโยบายและแผนป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ พัฒนาเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคตลอดจนการเฝ้าระวังโรคกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนานาชาติหรือองค์กรระหว่างประเทศในการป้องกันควบคุมโรคและปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 155 ยังกำหนดว่าหากประเทศสมาชิกไม่สามารถทำให้เกิดการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานได้ ประเทศสมาชิกต้องจัดตั้งองค์กรกลางขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานงาน โดยประเทศสมาชิกจะจัดตั้งองค์กรกลางขึ้นมาใหม่ หรือมอบหมายให้หน่วยงานที่มีอยู่เดิมรับหน้าที่เป็นองค์กรกลางของงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานก็ได้ ซึ่งในขณะนี้ ประเทศไทยมีคณะบุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางไตรภาคีด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานอยู่ 2 ระดับด้วยกัน คือ ระดับ

กระทรวง ซึ่งแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และระดับประเทศ ซึ่งแต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2548 อันมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ในระดับกระทรวงจะมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่

1. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
2. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
3. ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในระดับประเทศจะมีคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานมีอำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบายการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย
2. กำกับและอำนวยความสะดวกให้การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพอนามัย ให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล
3. รณรงค์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงาน
4. จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน
5. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น

ในประเด็นการร่วมมือปฏิบัติงานในระดับชาตินั้น จากการวิเคราะห์ผู้เขียนมีความเห็นว่า ประเทศไทยมีหน่วยงานต่างๆ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีนโยบายเป็นของตนเอง ทำให้มีการซ้ำซ้อนและมีการแบ่งแยกงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ออกเป็นหลายภาคส่วน ซึ่งอาจก่อให้เกิดการขาดผู้รับผิดชอบในบางประเด็นได้ เช่น การซ้ำซ้อนในเรื่องการจัด

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยต่างๆ หรือการขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในเรื่องการจัดทำระบบและรูปแบบการบันทึกการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานในภาพรวมของประเทศ เป็นต้น

3.2 กฎหมายที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานประกอบการ

1) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง

ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำให้เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานประกอบการของตน ตลอดจน กระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการของตนมีความปลอดภัย และไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับหลักการนี้คือ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 มาตรา 103 ให้อำนาจรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์กฎหมายภายในของไทยที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ สามารถแยกประเด็นตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 155 ได้กำหนดไว้ดังนี้

ในด้านความปลอดภัยของเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์

- กฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประदान้ำ

ข้อ 12 กำหนดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่นายจ้างจัดหาให้กับลูกจ้าง ซึ่งต้องได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ข้อ 13 กำหนดให้นายจ้างต้องบำรุงรักษาและตรวจสอบอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานประदान้ำตามที่กำหนดในคู่มือของผู้ผลิตอุปกรณ์แต่ละชนิด

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ข้อ 2 -10 กำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยของเครื่องจักรทั่วไป

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ข้อ 33- 48 กำหนดเกี่ยวกับระบบการป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาดของอุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ ในสถานประกอบการ

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานในการติดตั้งหม้อน้ำและอุปกรณ์ เพื่อให้มีความปลอดภัย

ในด้านความปลอดภัยของสถานประกอบการ กระบวนการทำงาน หรือวิธีการทำงาน

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ ข้อ 6 -17 กำหนดเกี่ยวกับมาตรการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานที่อับอากาศ

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ข้อ 8 กำหนดให้นายจ้างจัดสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตรายให้มีสภาพและคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) ถูกสุขลักษณะ สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย

2) มีการระบายอากาศที่เหมาะสม โดยเฉพาะออกซิเจนต้องมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ สิบแปด โดยปริมาตรของบรรยากาศ

3) มีระบบป้องกันและกำจัด เช่น ใช้ระบบระบายอากาศเฉพาะที่ ระบบเป่า การปิดคลุม เพื่อมิให้มีสารเคมีอันตรายในบรรยากาศที่เกินปริมาณที่กำหนด

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549 กำหนดเกี่ยวกับการควบคุมและรักษาความร้อนภายในสถานประกอบกิจการ การจัดให้สถานประกอบกิจการมีความเข้มของแสงสว่าง การควบคุมระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละวัน

นอกจากนั้น ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อทำให้สารเคมีต่าง ๆ ในครอบครองของตนไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างและผู้อื่น

กฎหมายและแนวปฏิบัติตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน ข้อ 8 ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง

2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ

3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานฯ ในการทำงานเกี่ยวกับรังสีไอออน กำหนดข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างซึ่งผลิตหรือมีไว้ในครอบครองซึ่งต้นกำเนิดรังสี

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสารก่อมะเร็งที่ให้นายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานรับไปทำที่บ้าน โดยได้กำหนดสารดังกล่าวไว้ 13 ชนิดด้วยกัน

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานรับไปทำที่บ้าน

ข้อ 3 ซึ่งกำหนดมาตรการ 5 ข้อให้นายจ้างต้องดำเนินการในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านมีกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมี

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ข้อ 3 - 23 กำหนดสิ่งให้นายจ้างต้องปฏิบัติ เมื่อให้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ในด้านการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

เพื่อป้องกันภัยในการทำงานต่าง ๆ ตามความจำเป็นให้แก่คนงานมีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน

ข้อ 9 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานฯ ในการทำงานในที่อับอากาศ

ข้อ 9 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล อุปกรณ์ช่วยเหลือและช่วยชีวิตที่เหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานที่อธิบดีประกาศกำหนด

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549

ข้อ 13 กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานของอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และ ข้อ 14 กำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมาย เพื่อกำหนดให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ ที่ดำเนินการในสถานที่แห่งเดียวกัน ต้องร่วมกันรับผิดชอบด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างของตน ซึ่งมีกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบกิจการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

ข้อ 5 กำหนดว่า อาคารที่มีหลายสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ ให้นายจ้างของแต่ละสถานประกอบกิจการร่วมกันจัดให้มีระบบและแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยในส่วนของอาคารที่ใช้ร่วมกัน

- พระราชบัญญัติสวัสดิ์อันตราย พ.ศ. 2535

มาตรา 65 กำหนดว่า นายจ้าง ตัวการ ผู้ว่าจ้าง หรือเจ้าของกิจการต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่บุคคลตามมาตรา 63 หรือมาตรา 64 ได้กระทำไปในการทำงานให้แก่ตน แต่ชอบที่จะได้ชดใช้จากบุคคลดังกล่าว เว้นแต่ตนจะมีส่วนผิดในการสั่งให้ทำ การเลือกหาตัวบุคคล การควบคุมหรือการอื่นอันมีผลโดยตรงให้เกิดการละเมิดขึ้นนั้น

และส่วนที่ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการตามแนวทางหรือมาตรการที่รัฐกำหนด เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินและอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการของตน รวมทั้งต้องจัดเตรียมการปฐมพยาบาลในสถานประกอบกิจการของตน

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

กรณีเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินและอุบัติเหตุ

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในที่อับอากาศ

ข้อ 6 วรรค 2 กำหนดว่า ถ้านายจ้างตรวจพบบรรยากาศอันตราย ให้นายจ้างดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) นำลูกจ้างและบุคคลที่อยู่ในที่อับอากาศออกจากบริเวณนั้น ทันที

2) ประเมินและค้นหาว่า บรรยากาศอันตรายเกิดจากสาเหตุใด

3) ดำเนินการเพื่อทำให้สภาพอากาศในที่อับอากาศนั้นไม่มีบรรยากาศอันตราย เช่น การระบายอากาศ หรือการปฏิบัติมาตรการอื่น

ข้อ 7 กำหนดว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศตามข้อ 21 ให้เป็นผู้ควบคุมคนหนึ่งหรือหลายคนตามความจำเป็นเพื่อทำหน้าที่ ... (4) สั่งให้หยุดการทำงานไว้ชั่วคราว ในกรณีที่มีเหตุซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้าง จนกว่าเหตุนั้นจะหมดไป

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานฯ การทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิด ก่อไอออน

ข้อ 14 กำหนดว่า ในกรณีที่มีสารกัมมันตรังสีรั่วไหล หก หล่น หรือฟุ้งกระจาย เกิดอัคคีภัย เกิดเหตุฉุกเฉินทางรังสีหรืออุบัติเหตุร้ายแรง อันอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทุกคนหยุดการทำงานและออกไปยังสถานที่ที่ปลอดภัย ทันที และให้นายจ้างดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามแผนป้องกันและระงับอันตรายจากรังสีใน เหตุฉุกเฉินทางรังสี โดยมีซักชำ

ข้อ 20 กำหนดเกี่ยวกับลักษณะของระบบสัญญาณฉุกเฉินในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ทางรังสีขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างออกไปยังสถานที่ที่ปลอดภัย

กรณีการจัดเตรียมการปฐมพยาบาล

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อ 2 กำหนดว่า สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัด ให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับนี้

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความ ปลอดภัยในการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ข้อ 3 ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านมีกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมี ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้ ... (4) จัดให้มีเวชภัณฑ์ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับลูกจ้าง เพื่อบรรเทาความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

- กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วย กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ

ข้อ 9 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีบริการการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และออกซิเจน หนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ พร้อมหน้ากากช่วยหายใจ เพื่อช่วยเหลือนักประดาน้ำตลอดระยะเวลาที่มีการ ดำน้ำ

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี อันตราย

ข้อ 22 กำหนดให้นายจ้างจัดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาล ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมี ทั้งนี้ ตามที่อธิบดีกำหนด

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากกฎหมายและแนวปฏิบัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง อาจกล่าวได้ว่ากฎหมายด้านความปลอดภัยของไทย

ที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ 155

2) การกำหนดสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง

ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คนงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจที่นายจ้างมอบหมายให้ทำ

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยมีดังนี้

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ข้อ 21 วรรค 2 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายต้องใช้หรือสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดไว้ให้ตามวรรคหนึ่ง ถ้าลูกจ้างไม่ใช้หรือไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งหยุดการทำงานของลูกจ้างทันทีจนกว่าจะได้ใช้หรือสวมใส่

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 กำหนดให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานระดับบริหาร ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ นอกจากนั้น ยังมีหน้าที่เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ตามที่นายจ้างแต่งตั้ง

นอกจากนี้ ประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ผู้แทนคนงานให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 7 วรรค 1 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามที่กำหนด ที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไป และมีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป แต่งตั้งลูกจ้างระดับหัวหน้างานเป็น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานของสถานประกอบกิจการ

ข้อ 10 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่ง ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคประจำสถานประกอบกิจการตามที่กำหนด

ข้อ 11 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่ง ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงประจำสถานประกอบกิจการตามที่กำหนด

ข้อ 16 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามที่กำหนด แต่งตั้งลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านความปลอดภัย

ข้อ 19 วรรค 1 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามที่กำหนด แต่งตั้งลูกจ้างระดับบริหารทุกคนซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อกำหนด เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารของสถานประกอบกิจการ

ข้อ 23 สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานร่วมเป็นกรรมการด้วย

ข้อ 33 ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการตามที่กำหนด จัดให้มีหน่วยงานความปลอดภัย

ข้อ 35 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหน่วยงานความปลอดภัย

ทั้งนี้ ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ ผู้แทนคนงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอเกี่ยวกับมาตรการหรือการปฏิบัติด้านความปลอดภัยต่าง ๆ ของนายจ้าง ผู้แทนคนงานอาจนำข้อมูลข่าวสารดังกล่าวไปปรึกษากับองค์กรของตนได้ แต่ต้องไม่เปิดเผยความลับทางการค้าของนายจ้าง

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 9 (3) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานมี หน้าที่สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อ 12 (3) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคมีหน้าที่แนะนำให้

ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับและคู่มือ

ข้อ 15 (6) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงมีหน้าที่แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ 18 (7) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีหน้าที่แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

และประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คนงานและผู้แทนคนงานได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

มาตรา 36 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลา เพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

- กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 5 กำหนดเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ของลูกจ้าง

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 5 ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ หรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะหรือสภาพของงานที่แตกต่างไปจากเดิม อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างให้นายจ้างจัดการอบรมลูกจ้างให้มีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับและคู่มือตามข้อ 3 ก่อนการปฏิบัติงาน

ข้อ 8 (3) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานมีหน้าที่สอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อ 15 (6) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูงมีหน้าที่แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ 18 (7) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมี หน้าที่แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการ

ทำงาน

และประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้

- นายจ้างสอบถาม หรือปรึกษาหารือกับคนงาน หรือผู้แทนคนงาน และองค์ของคนงานในทุกเรื่อง ด้านการดำเนินมาตรการความปลอดภัยฯ

- ในการสอบถาม หรือปรึกษาหารือดังกล่าว นายจ้างและคนงานอาจตกลงกันให้มีที่ปรึกษา ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกเข้าร่วมด้วยได้

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 27 การประชุมของคณะกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งร้องขอ โดยแจ้งกำหนดการประชุมและระเบียบวาระการประชุมให้กรรมการทราบอย่างน้อยสามวัน ก่อนถึงวันประชุม ...

ข้อ 28 ให้นายจ้างจัดให้คณะกรรมการได้รับการอบรมเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ตามกฎหมาย ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่แต่งตั้งหรือเลือกตั้ง

ข้อ 30 ให้นายจ้างพิจารณาและดำเนินการตามมติ หรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ประธานกรรมการเสนอโดยมิชักช้า ทั้งนี้ มติและข้อเสนอแนะดังกล่าวต้องมีเหตุผลอันสมควร และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ทางราชการกำหนดหรือยอมรับ

ข้อ 31 นายจ้างต้องสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่ในฐานะกรรมการ และไม่กระทำการใด อันอาจเป็นผลให้กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

และประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการหรือออกกฎหมายสำหรับสถานประกอบกิจการเพื่อให้

- คนงานต้องรายงานสถานการณ์ใด ๆ อันอาจเกิดอันตรายในสถานประกอบกิจการให้กับหัวหน้างานตามลำดับ จนถึงนายจ้างได้ทราบ

- เมื่อนายจ้างทราบแล้ว ต้องเร่งแก้ไขให้สถานการณ์ดังกล่าวเกิดความปลอดภัย

- ระยะเวลาที่ยังแก้ไขไม่แล้วเสร็จ ห้ามนายจ้างเรียกร้องให้คนงานทำงานใน

สถานการณ์ที่อาจเกิดอันตรายดังกล่าว

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกรณีการรายงานสถานการณ์อันตรายมีดังนี้คือ

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 9 (6) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานมีหน้าที่รายงานการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างต่อนายจ้าง และแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีหน่วยงานความปลอดภัยให้แจ้งต่อหน่วยงานความปลอดภัยทันทีที่เกิดเหตุ

ข้อ 12 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคมีหน้าที่ (4) ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า (5) รวบรวมสถิติ จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

ข้อ 15 ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงมีหน้าที่ (7) ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งเสนอแนะต่อนายจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า (8) รวบรวมสถิติ จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

ข้อ 18 (9) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีหน้าที่เสนอแนะต่อนายจ้าง เพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 25 ให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการมีหน้าที่ (2) รายงาน และเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูก ต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบกิจการ (7) วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ

กรณีการห้ามนายจ้างเรียกร้อยให้คนงานกลับเข้าทำงานในสถานการณที่อันตราย

- คนงานสามารถแจ้งให้กรมหรือพนักงานตรวจแรงงานทราบ ถึงเหตุอันอาจเป็นอันตรายจากการทำงานได้ โดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2551 มาตรา 105 ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เมื่อตรวจพบว่า จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง และมาตรา 158 กำหนดให้การกระทำ ความผิดของนิติบุคคลซึ่งเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่ กระทำการอันเป็นหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้อง รับโทษตามที่มีบัญญัติไว้

- ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ข้อ 18 วรรค 1 กำหนดว่า ในกรณีที่สารเคมีอันตรายรั่วไหล ... นายจ้างต้องให้ลูกจ้าง ทุกคนที่ทำงานในบริเวณนั้น หรือในบริเวณใกล้เคียงหยุดทำงานทันที และออกไปให้พ้นรัศมีที่อาจ ได้รับอันตราย และให้นายจ้างดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบโดยมิชักช้า

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์กฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีอยู่จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายภายในประเทศที่รับรองสิทธิของลูกจ้างในการปฏิเสธการทำงานที่เห็นว่า จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของตน ทั้งยังไม่มีมาตรการหรือแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยใน การทำงานที่ระบุได้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาว่า สภาพอันตรายในการทำงานระดับ ใดที่ลูกจ้างต้องแจ้งแก่หัวหน้างาน สภาพอันตรายระดับใดที่นายจ้างมีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้า ทำงานระหว่างรอการปรับปรุงสภาพการทำงานได้ และสภาพอันตรายระดับใดที่ลูกจ้างมีสิทธิ ปฏิเสธคำสั่งนั้นได้ ซึ่งหากประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน จำเป็นต้องแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายหรือแนวปฏิบัติที่มี อยู่ให้มีความสอดคล้องและรองรับมาตรการดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

3) การส่งเสริมระบบทวิภาคี

ในการออกกฎหมาย วางมาตรการ หรือแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัยใดๆ ตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 155 กำหนดนั้น ต้องคำนึงถึงความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง และคนงานเป็นสำคัญ

กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวของไทยมีดังนี้

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 101 กำหนดให้มี คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์คณะ ไตรภาคี มีหน้าที่

- 1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- 2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- 3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

- กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 23 กำหนดให้มี คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ อันเป็นคณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบการมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องคือ พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เสนอต่อนายจ้าง

ทั้งนี้ ในการจัดให้มีความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้กำหนดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในรูปแบบทวิภาคี และกฎกระทรวงแรงงานเรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีรูปแบบทวิภาคีขึ้นในสถานประกอบกิจการของตน นอกจากการกำหนดเป็นกฎหมายแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีมาตรการในรูปแบบอื่นอันเป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการด้วย อันได้แก่ แผนงานการรณรงค์ ส่งเสริม

ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการร่วมมือกันดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างจิตสำนึกหรือการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งนี้ ในหลักการแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นแล้วว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำกลไกแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีขึ้น และเผยแพร่ให้นายจ้างและลูกจ้างนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือที่ดีระหว่างกันในสถานประกอบการ²²

4) ความรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่าย

หลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 กำหนดว่า คนงานต้องไม่เสียค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรการ หรือแนวปฏิบัติใด ๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551

มาตรา 21 กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนด

- พระราชบัญญัติ วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 กำหนดความรับผิดชอบเฉพาะกับผู้ผลิต นำเข้า ส่งออก ขาย และมีไว้ในครอบครอง ซึ่งวัตถุอันตรายตามที่ พระราชบัญญัติ ฉบับนี้ กำหนด เว้นแต่มีได้มีกฎหมายอื่นบังคับใช้ก่อนแล้ว

จากการวิเคราะห์ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ในข้อนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าประเทศไทยสามารถปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาได้โดยสมบูรณ์แล้ว

3.3 การบังคับใช้กฎหมาย

ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย

ประเด็นที่อนุสัญญาฉบับที่ 155 กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องมีบทบัญญัติ หรือ

²² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, การแรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: มปป., มปป.) น.17-24.

กฎหมายใช้บังคับ เพื่อให้เกิดผลตามอนุสัญญาฯ นี้ สำหรับประเทศไทย บทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีอำนาจบังคับใช้ภายในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ประกาศกรม ระเบียบกรม และข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งตราและบังคับใช้โดยส่วนราชการต่าง ๆ ล้วนสามารถบังคับใช้ตามอนุสัญญาฯ นี้ได้ทั้งสิ้น

ส่วนตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องบังคับใช้บทบัญญัติของอนุสัญญากับคนงานทุกคนที่ได้รับว่าจ้างให้ทำงาน โดยรัฐบาลสามารถขอยกเว้นไม่บังคับใช้อนุสัญญานี้กับคนงานบางประเภทที่มีการทำงาน หรือการจ้างงานในลักษณะเฉพาะ ซึ่งอาจเกิดปัญหาบางประการภายในประเทศขึ้นได้

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2551 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเอกชน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และลูกจ้างในงานเกษตรกรรม โดยไม่บังคับใช้กับข้าราชการ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ครูใหญ่ และครูในโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างของหน่วยงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ซึ่ง

1) เป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับใช้กับ "ลูกจ้าง" ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และไม่ใช้บังคับกับ

1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

- 3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- 4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- 5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- 6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
 - พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 บังคับใช้กับผู้ผลิต นำเข้า ส่งออก ขาย และมีไว้ในครอบครอง ซึ่งวัตถุอันตรายตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนด เว้นแต่ได้มีกฎหมายอื่นบังคับใช้ก่อนแล้ว

จากการวิเคราะห์กฎหมายต่างๆ ของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่าขณะนี้ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ที่บังคับใช้กับสถานประกอบการเอกชน การจ้างงานภาคเอกชนในระบบทุกสาขา และลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อนายจ้างนั้นว่าอย่างไร และมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 บังคับใช้กับการจ้างงานในภาครัฐวิสาหกิจ โดยมีงานในกิจการบางประเภทที่ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองอย่างชัดเจนในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และมีงานในกิจการบางประเภทที่มีกฎหมายคุ้มครองแล้ว แต่ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น 1) การทำงานของภาคราชการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสาธารณะมากกว่าเป็นธุรกิจที่แสวงหากำไร 2) งานรับไปทำที่บ้านซึ่งมีลักษณะการทำงานและสถานที่ทำงานอันหลากหลาย และแตกต่างกันจากการจ้างแรงงานในภาคธุรกิจอื่น ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคในการตรวจแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย 3) งานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งการทำเกษตรในประเทศไทยเป็นรูปแบบที่มีขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง มีลักษณะการทำงานภายใน ครอบครัว รวมทั้ง การช่วยเหลือภายในชุมชนการเกษตรอยู่ด้วย โดยมีลักษณะการจ้างงานที่เป็นลูกจ้างและนายจ้างในขั้นตอนการทำเกษตรบางขั้นตอนเท่านั้น อันเป็นอุปสรรคในการตรวจแรงงานและการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น หากประเทศไทยจะให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 155 จะสามารถทำได้ เนื่องจากหลักการของอนุสัญญาสามารถที่จะขอยกเว้นไม่ใช้บังคับกับคนงานในบางประเภทได้ แต่ประเทศไทยก็ต้องมีความคืบหน้าในการดำเนินการให้บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 155 สามารถบังคับใช้ได้กับทุกกิจการ และคนงานทุกกลุ่ม หรืออย่างน้อยที่สุดก็ต้องมีมาตรการช่วยเหลือหรือสนับสนุนใด ๆ ในระหว่างช่วงเวลาที่ขอยกเว้นนั้น รวมทั้งต้องมีความคืบหน้าในการขยายการบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับกิจการหรือคนงานบางกลุ่ม ที่ยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย โดยจะต้องมี

มาตรการหรือแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะการกระทำกิจกรรมของกิจการและลูกจ้างบางประเภทที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองดังกล่าว

ส่วนขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายในด้านของสถานที่ทำงานนั้น ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 กำหนดให้ต้องคุ้มครองดูแลสถานที่ที่นายจ้างใช้ให้คนงานทำงาน ซึ่งในประเด็นนี้เมื่อพิจารณาจากกฎหมายไทยที่มีอยู่ เห็นได้ว่าสามารถรองรับหลักการดังกล่าวของอนุสัญญา กล่าวคือ กฎกระทรวงแรงงานเรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ซึ่งบัญญัติให้ “สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า ที่ทำงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ประกอบกิจการแยกออกไปตามลำพังเป็นหน่วย ๆ และมีลูกจ้างทำงานอยู่

และประเด็นที่หลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องให้ความคุ้มครองในเรื่องของสุขภาพของคนงานทั้งทางร่างกาย และจิตใจไม่ให้ได้รับอันตราย หรือเกิดโรคจากการทำงาน แต่จากการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าสำหรับประเทศไทย ให้ความคุ้มครองอย่างชัดเจนกับสุขภาพร่างกาย แต่ยังไม่มียกเว้นที่ให้ความคุ้มครองอย่างชัดเจนด้านจิตใจ ขอบเขตการได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรืออันเนื่องมาจากการทำงาน และการดูแลป้องกันไม่ให้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางร่างกายจากการทำงานหรืออันเนื่องมาจากการทำงาน แม้จะมีกฎหมายด้านการประกันสังคมที่ครอบคลุมถึงลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งนายจ้าง และ ลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ แต่ก็เป็นเพียงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างไม่ได้เป็นการป้องกันและคุ้มครองสภาพจิตใจของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้การคุ้มครองลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด แต่ก็เป็นการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างไม่ได้เป็นการป้องกันและคุ้มครองสภาพจิตใจของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน

นอกจากนี้หลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมาย หรือข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรการหรือข้อปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นภายใต้นโยบายแห่งชาติ โดยต้องร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างด้วย

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- ในกรณีดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์กฎหมายด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติหรือระดับกฎกระทรวงที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานจะต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์คณะไตรภาคี ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 อยู่แล้ว

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 58 กำหนดให้ “บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครอง อันมีผลหรือ อาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน”

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกต้องบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และต้องจัดทำระบบการตรวจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 139 (1) กำหนดว่า ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างสอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

- พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 54 (1) บัญญัติว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ประกอบการเกี่ยวกับวัตถุอันตราย สถานที่ผลิตวัตถุอันตราย สถานที่เก็บรักษาวัตถุอันตราย หรือสถานที่ที่สงสัยว่า เป็นสถานที่เช่นนั้นในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่ดังกล่าว หรือเข้าไปในพาหนะที่บรรทุกวัตถุอันตรายหรือสงสัยว่าบรรทุกวัตถุอันตราย เพื่อตรวจสอบวัตถุอันตราย ภาชนะบรรจุวัตถุอันตราย สมุดบัญชี เอกสาร หรือสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวกับวัตถุอันตราย

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 มาตรา 53 กำหนดให้นายช่าง หรือนายตรวจมีอำนาจเข้าไปในบริเวณที่มีการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร เพื่อ

ตรวจสอบว่าได้มีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือไม่และเพื่อการนี้ให้มีอำนาจ สอบถามข้อเท็จจริง หรือสั่งให้แสดงเอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องจากบุคคล ที่อยู่หรือทำงาน ในสถานที่นั้น

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกต้องกำหนดบทลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนกฎหมายให้รุนแรงเหมาะสม กับความผิดที่ได้กระทำไป

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 มาตรา 144 - 159 กำหนดบทลงโทษ ต่อผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้ต้องโทษขั้นต่ำคือ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ โดยโทษสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 92-102 กำหนดบทลงโทษต่อ ผู้ที่กระทำการ ฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ให้ต้องโทษขั้นต่ำคือ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับ ไม่เกินสามพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยโทษสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสอง หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 70-89 กำหนดบทลงโทษต่อผู้ที่ กระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ให้ต้องโทษขั้นต่ำคือ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่ เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ โดยโทษสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินหนึ่ง ล้านบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 มาตรา 65-74 กำหนดบทลงโทษต่อผู้ ที่กระทำการ ฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้ต้องโทษขั้นต่ำคือ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับ ไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยโทษสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่ง แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

และ ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้ความรู้ และคำแนะนำด้านความปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยในการทำงาน แก่นายจ้างและคนงาน อีกทั้งต้องส่งเสริมให้นายจ้างและคนงาน ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ

- มาตรการแนะนำด้านความปลอดภัยฯ ควบคู่กับการตรวจแรงงานในสถาน ประกอบกิจการ

- การจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านความปลอดภัยฯ ให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง
- การจัดทำคู่มือและวิธีปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ ของกรม
- มาตรการเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจผ่านทางสื่อต่างๆ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อ on line เช่น www.labour.go.th และ www.OSHTHA1.go.th เป็นต้น
- พระราชบัญญัติว่าด้วยอันตราย พ.ศ. 2535

มาตรา 7 (6) กำหนดให้คณะกรรมการว่าด้วยอันตรายมีอำนาจและหน้าที่แจ้งหรือโฆษณาข่าวสารเกี่ยวกับอันตรายให้ประชาชนได้ทราบ ในการนี้จะระบุชื่อของอันตรายหรือชื่อของผู้ประกอบกิจการ ที่เกี่ยวข้องด้วยก็ได้

มาตรา 17 ให้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลว่าด้วยอันตรายขึ้นในกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานในเรื่องข้อมูลของว่าด้วยอันตรายกับส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งจากภาคเอกชน เพื่อรวบรวมและให้บริการข้อมูลทุกชนิดเกี่ยวกับว่าด้วยอันตรายตั้งแต่การมีอยู่ในต่างประเทศ การนำเข้าหรือการผลิตภายในประเทศ การเคลื่อนย้าย การใช้สอย การทำลาย และการอื่นใดอันเกี่ยวเนื่อง

ขณะนี้ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและการบังคับใช้ของส่วนราชการหลายหน่วยงานด้วยกัน ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น และจากการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เพื่อเป็นการบังคับใช้กฎหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติต่าง ๆ และกฎหมายข้างต้นจึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันให้ทำหน้าที่ตรวจและควบคุมดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้การกำกับของตน เช่น ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 จะใช้ชื่อว่าพนักงานตรวจแรงงาน เป็นต้น

แต่ผู้เขียนมีความเห็นว่าประเด็นที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาคือการจัดระบบการตรวจแรงงาน²³ ที่มีรูปแบบเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพการณ์

²³ การจัดระบบการตรวจแรงงาน มี 2 ระบบ คือ การที่พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของนายจ้างในเวลาทำการ ตามที่มาตรา 139 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ได้ให้อำนาจไว้ กับระบบการตรวจแรงงานแบบรายงานผล (Reporting System) คือ การตรวจแรงงานที่ให้สถานประกอบการหรือลูกจ้างเป็นผู้รายงานผล

ภายในประเทศ เนื่องจากจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่มีจำกัด ส่วนการตรวจแรงงานที่ให้สถานประกอบการหรือลูกจ้างสามารถรายงานผลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการตอบแบบรายงานตามข้อเท็จจริง และส่งกลับมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงอาจกล่าวได้ว่า ประเด็นการกำหนดบทลงโทษ แม้ว่าส่วนใหญ่จะมีความเหมาะสม แต่ก็มีอีกบางส่วนที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ตลอดจนจำนวนและประสิทธิภาพของพนักงานตรวจแรงงานที่ไม่เพียงพอทำให้ระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทยยังจำเป็นต้องให้การสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มขึ้น และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาได้

3.4 การจัดทำนโยบายแห่งชาติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 155

นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญ โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก และระยะการบริหารราชการ 4 ปีของรัฐบาล โดยจะขอเสนอเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ดังนี้

- นโยบายระยะการบริหารราชการ 4 ปี ของรัฐบาล

นโยบายแรงงาน

- เร่งฝึกอบรมและพัฒนาคนที่ทำงานแล้วและคนที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการจ้าง
- จัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้างอื่นเนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีการจ้างงานใหม่โดยเร็ว
- ให้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น

นโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน

- เพิ่มคุณภาพของระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้ อย่างไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งปฏิรูประบบบริหารจัดการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพทั่วถึงและครบวงจร ทั้งการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ
- จัดให้มีมาตรการลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพและภาวะทุพพลภาพที่นำไปสู่การเจ็บป่วยเรื้อรัง พร้อมทั้งนำมามาตรการภาษีการบริโภคสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมาใช้กระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลให้ลด ละ และเลิก พฤติกรรมสุ่มเสี่ยงต่อสุขภาพ
- ดำเนินการระบบเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคเชิงรุก เพื่อป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่และระบาดซ้ำในคน พร้อมทั้งสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง วินิจฉัย และดูแลรักษาพยาบาลอย่างเป็นระบบที่ประสานเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- เพิ่มแรงจูงใจและขยายงานอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อเป็นกำลังสำคัญให้ชุมชนในการดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ การดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลและการเฝ้าระวังโรคในชุมชน รวมทั้งเชื่อมโยงการดำเนินงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลาง และดำเนินแนวปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา เสริมสร้างบริการสุขภาพอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และอนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน นำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ
- เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้ และนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสาขาการผลิตเพื่อทำให้มูลค่าการผลิตสูงขึ้น

- เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคการเงิน การคลัง พลังงาน ตลาดปัจจัยการผลิต ตลาดแรงงาน และการลงทุน
- เพื่อสร้างระบบการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนให้เป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสร้างกลไกในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ประชาชน ในทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม
- เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ ควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ และการดำรงชีวิตของคนไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสร้างกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของชาติอย่างเป็นธรรมและอย่างยั่งยืน
- เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน และขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

เมื่อพิจารณาจากนโยบายที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าไม่มีเป้าหมายในการพัฒนาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอยู่แล้ว อาจกล่าวได้ประเทศไทยมีนโยบายระดับประเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานที่มีลักษณะและหลักการยังไม่สอดคล้องโดยสมบูรณ์ตามรูปแบบนโยบายแห่งชาติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา แม้รัฐบาลได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมถึงประเด็นความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมของประเทศ อีกทั้งไม่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ที่การลดสาเหตุการเกิดอันตรายในสภาพแวดล้อมการทำงานให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และลูกจ้างไว้

แผนแม่บทความความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2550-2555)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทความความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550-2554) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้บรรลุผล

อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และนโยบายรัฐบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้แรงงานปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้ศึกษาและพิจารณาจากการประเมินผลแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2545-2549) และได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว

การจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัยฯ ฉบับที่ 2 อยู่บนพื้นฐานและทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาคคน และสังคมที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาแรงงานให้ทุกคนมีงานทำและได้ทำงานอย่างปลอดภัย โดยระดมความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการนำข้อแนะนำต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาสังเคราะห์เชื่อมโยงเข้าด้วยกันกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานในช่วงปี พ.ศ. 2550 - 2554 สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

แผนแม่บทนี้เป็นแผนที่วางกรอบไว้ค่อนข้างที่จะชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายในด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ซึ่งถือว่าสอดคล้องกับการจัดทำนโยบายแห่งชาติตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

มีเป้าหมายที่จะป้องกันและลดปัญหาการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปเป็นกรอบปฏิบัติที่เกี่ยวกับวิศวกรรม กายศาสตร์ การฝึกอบรม และการให้ความร่วมมือและข้อมูลข่าวสารตามอนุสัญญาที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ได้พิจารณาเรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างจากมาตรการทางวินัย และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าวได้จัดทำขึ้นโดยระบบไตรภาคี ซึ่งมีฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมในการจัดทำด้วยอันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นนโยบายแห่งชาติตามหลักการของอนุสัญญาฉบับนี้

ดังนั้น เพื่อให้ประเทศไทยมีหลักการที่สอดคล้องสมบูรณ์กับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่155 รัฐบาลจะต้องจัดทำนโยบายแห่งชาติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีลักษณะที่ครอบคลุมในภาพรวมของประเทศ เพื่อเป็นกรอบระยะยาวในการทำงานและกำหนดทิศทางให้หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบได้นำไปกำหนดมาตรการ หรือแนวปฏิบัติในรายละเอียด โดยตอบสนองซึ่งกันและกันและไม่ซ้ำซ้อนกัน ภายใต้ นโยบายแห่งชาติดังกล่าว รัฐบาลต้องออกกฎหมายและมาตรการต่างๆ เพื่อให้ความคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแก่คนงานทุกคนที่ได้รับว่าจ้างให้ทำงานในทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยการคุ้มครองนั้นต้องครอบคลุมถึงประเด็นสุขภาพจิตอีกด้วย