

การคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดง
ตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศอังกฤษ

จากการศึกษาในบทที่แล้วถึงการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงตามกฎหมายของประเทศไทยว่าสามารถคุ้มครองนักแสดงได้มากน้อยเพียงใด และจากความคุ้มครองต่างๆที่มีอยู่มีปัญหาในทางปฏิบัติประการใดบ้าง ดังนั้นในลำดับต่อมาจึงควรศึกษาวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวตามระบบกฎหมายระหว่างประเทศที่เป็นสากล ซึ่งถือเป็นมาตรฐานให้ประเทศสมาชิกต่างๆได้นำไปเป็นมาตรฐานในการออกกฎหมายภายในประเทศต่อไป และในส่วนกฎหมายต่างประเทศได้ก็ทำการเลือกกฎหมายของประเทศอังกฤษมาเปรียบเทียบ เนื่องจากว่ากฎหมายของประเทศอังกฤษนั้นมีวิวัฒนาการและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางถึงการวางรากฐานและการพัฒนาระบบกฎหมายมาเป็นเวลาช้านาน โดยเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหาของนักแสดงที่จะทำการศึกษา นั้น ในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเวลาในการทำงานของนักแสดงเด็ก กฎหมายของประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่มีการใช้แรงงานเด็กอย่างมาก ก่อให้เกิดแนวคิดในการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กอย่างแพร่หลาย และแนวคิดของอังกฤษก็ได้มีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กในประเทศต่างๆ ส่วนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการถูกล่วงเกินทางเพศของนักแสดงหญิงนั้น เนื่องจากประเทศอังกฤษเป็นประเทศตะวันตกที่มีแนวคิดแบบอนุรักษนิยม การนำกฎหมายของประเทศอังกฤษในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มาปรับใช้จึงมีความใกล้เคียงและมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงที่ปัญหานี้ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม และในปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการประสูติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของนักแสดงการทำงาน เนื่องจากประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่มีการพัฒนาของอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานานแล้ว จึงมีมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในด้านนี้โดยเฉพาะในเรื่องของมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานที่จะต้องได้รับการดูแลที่ดี ขณะที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่จะนำมาปรับใช้กับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับนักแสดงได้โดยตรงและชัดเจนแต่อย่างใด ในการศึกษาวิเคราะห์นี้จึงเห็นควรศึกษากฎหมายของประเทศอังกฤษเพื่อนำไปสู่การแสวงหาทางออกในการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงของไทยต่อไป

1. สวัสดิภาพของนักแสดงเด็กในการทำงาน

1.1 แนวทางการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กตามกฎหมายระหว่างประเทศ

(1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็ก¹ (Declaration on the Rights of the Child 1959)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิเด็กเป็นบทบัญญัติที่ได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติในฐานมติของสมัชชาสหประชาชาติ และประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน ค.ศ.1959 โดยบัญญัติไว้ทั้งสิ้น 10 ข้อ เพื่อเป็นหลักประกันสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านสิทธิทางแพ่งและสิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งในด้านพัฒนาการและการจ้างงานเด็ก ทั้งนี้เพื่อให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับเด็กทุกคน มิให้ตกเป็นเหยื่อการเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม

สำหรับบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานเด็กเป็นพิเศษนั้น กำหนดไว้ในข้อ 9 มีรายละเอียดดังนี้คือ เด็กและเยาวชนพึงได้รับการปกป้องให้พ้นจาก การถูกทอดทิ้ง ความโหดร้ายทารุณ และถูกข่มเหงรังแกทุกชนิด เด็กจะต้องไม่กลายเป็นสินค้าไม่ว่าในรูปแบบใด จะต้องไม่มีการรับเด็กเข้าทำงานก่อนวัยอันควร ไม่มีการกระทำใดๆ อันจะเป็นการชักจูงหรืออนุญาตเด็กให้จำต้องรับจ้างทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลร้ายต่อสุขภาพของเด็ก หรือเป็นเหตุให้การพัฒนาทางร่างกาย ทางสมอง และทางจิตใจของเด็กต้องเสื่อมถอยลง

(2) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก² (Convention on the Rights of the Child)

คณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ได้ร่างอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขึ้น และมีผลบังคับใช้ ค.ศ.1990 โดยอนุสัญญานี้ประกอบด้วยบทบัญญัติทั้งสิ้น 54 มาตรา ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสารบัญญัติ (มาตรา 1-41) และวิธีสบัญญัติ (มาตรา 42-54)

¹ วิวัฒน์ ว่องวิวัฒน์ไวยยะ, “การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ,” น. 36-37.

² เฟื่องอ้าง, น. 37-38.

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กฉบับนี้ได้ให้ความหมายของ “เด็ก” ไว้ว่า หมายถึงมนุษย์ทุกคนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมีบทบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับแรงงานเด็ก โดยเฉพาะในมาตรา 32 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

1) ประเทศภาคีต้องตระหนักในสิทธิของเด็ก ที่จะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานที่จะเป็นอันตรายหรือเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก หรือการพัฒนาทางร่างกาย สมอง จิตใจ ศีลธรรม

2) ประเทศภาคีจะต้องกำหนดให้มีมาตรการทางกฎหมายบริหารสังคมและการศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินการตามมาตรานี้ และโดยคำนึงถึงบทบัญญัติในข้อตกลงระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยประเทศภาคีจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

ก. กำหนดขั้นต่ำสุดในงานทั่วไปหรืออายุขั้นต่ำสุดในงานหลายประเภทสำหรับการจ้างแรงงานเด็กเข้าทำงาน

ข. กำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงและสภาพในการทำงาน

ค. กำหนดบทลงโทษหรือวิธีการลงโทษอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้มาตรการนี้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง

1.2 แนวทางการคุ้มครองสวัสดิภาพของนักแสดงเด็กตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ³

กฎหมายของประเทศอังกฤษมีวิวัฒนาการเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กมาเป็นเวลานาน ก่อให้เกิดแนวคิดในการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กอย่างแพร่หลายและได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ แนวคิดของอังกฤษได้มีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กในประเทศต่างๆ โดยเป็นต้นแบบให้ในหลายประเทศได้นำไปปรับใช้ ประกอบกับเรื่องของงานแสดงนั้น อังกฤษมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันงดงาม และได้มีการพัฒนาของงานแสดงมาอย่างต่อเนื่อง เช่น ละครเวทีซึ่งมีชื่อเสียงโด่งดังไปทั่วโลก จึงมีการวางรากฐานกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการแสดงมาอย่างยาวนาน โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

³ Leslie E Cotterell, Performance(The Business and Law of Entertainment), (London : Sweet & Maxwell, 1993), pp. 319 -326.

(1) การแสดงโดยเด็กและผู้เยาว์ (Performances by Children and Young Persons)

กฎหมายของประเทศอังกฤษเกี่ยวกับงานในวงการบันเทิงและนักแสดงเด็กได้บัญญัติไว้กระจายอยู่ในส่วนต่าง ๆ ซึ่งพบได้ใน

- Children and Young Persons Act 1933 ในข้อที่ 22 -30 และ
- Children and Young Persons Act 1963 ในข้อที่ 37 -43 และ
- Children Performance Regulations 1968 หมายเลข 1728

ส่วนการออกกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจเรื่องเด็กหรือเรื่องการทำสัญญาว่าจ้างเด็กในระยะต่อมาภายหลัง ก็ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องการแสดงของนักแสดงเด็กในวงการบันเทิงแต่อย่างใด

กฎข้อบังคับ ค.ศ.1968 (Children Performance Regulations 1968) เป็นกฎข้อบังคับที่เป็นต้นแบบ (uniform code of rules) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เพิ่มเติมจากข้อบัญญัติท้องถิ่นแต่อย่างไรก็ตามในส่วนของการบริหารจัดการนั้นก็ยังขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาโดยเฉพาะ ซึ่งกฎหมายนี้ใช้เฉพาะกับเด็กจนถึงวัยที่อยู่ในการศึกษาภาคบังคับ (คำว่า “เด็ก” (children) หมายถึง บุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 16 ปี / “ผู้เยาว์” (young persons) หมายถึง บุคคลที่อายุตั้งแต่ 16 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี / ความหมายของ “การศึกษาภาคบังคับ” นับตั้งแต่วันแรกที่เด็กต้องเข้าศึกษา ไปจนถึงวันสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ หากอายุเด็กอยู่ในระหว่างนั้นก็ถือว่ายังไม่พ้นกำหนดของการศึกษาภาคบังคับ)

กฎหมาย ค.ศ.1933 (Children and Young Persons Act 1933) และกฎหมาย ค.ศ.1963 (Children and Young Persons Act 1963) บัญญัติถึงการไปแสดงยังต่างประเทศ การอบรมและการเข้าร่วมในการแสดงที่มีลักษณะอันตราย ซึ่งกฎเกณฑ์ตามกฎหมายทั้งสองฉบับนี้จะบังคับใช้กับเด็กที่อายุเกินการศึกษาภาคบังคับแล้ว แต่ก็มีข้อยกเว้นว่ากฎหมายทั่วไปในเรื่องการจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 13 ปี และเกี่ยวกับการว่าจ้างเด็กในวันอาทิตย์ จะไม่นำมาใช้บังคับกับงานในวงการบันเทิง อย่างไรก็ตามกฎหมายที่ออกมาส่วนที่เกี่ยวกับนักแสดงเด็กได้ถูกนำไปปรับใช้กับการงานทุกรูปแบบในวงการบันเทิงและกับนักแสดงทุกประเภททั้งสมัครเล่นและอาชีพ

(2) ใบอนุญาต (The License)

เนื้อหาของกฎหมาย ค.ศ.1963 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (the 1963 Act) ในส่วนที่ 37 กำหนดให้นักแสดงเด็กจำเป็นต้องมีใบอนุญาตที่ออกให้โดยหน่วยงานที่มีอำนาจในท้องถิ่น ซึ่งจะประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ (ไม่ว่าข้อกำหนดนั้นจะระบุไว้หรือไม่ก็ตาม)
- 2) สถานที่ที่ได้รับอนุญาตให้ทำการแสดง เช่น ใบอนุญาตภายใต้พระราชบัญญัติใบอนุญาต ค.ศ.1964 (Licensing Act 1964) หรือ
- 3) การกระจายเสียงและเผยแพร่ภาพใดๆ หรือ
- 4) การแสดงใดๆที่ไม่เข้ากรณีในข้อ 3) แต่รวมถึงกรณีการแสดงตามความหมายของพระราชบัญญัติการกระจายเสียงและเผยแพร่ภาพ ค.ศ.1990 (Broad-Casting Act 1990)

เด็กจะถูกปฏิบัติในฐานะที่เป็นนักแสดง แม้ว่าจะอยู่ในช่วงของการชักซ้อม หรือในช่วงเตรียมการสำหรับบันทึกการแสดง (แต่ไม่รวมถึงกรณีบันทึกเสียงซึ่งค่อนข้างเคร่งครัดว่าเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี ไม่สามารถถูกจ้างได้ แต่หากเป็นกรณีที่อายุมากกว่านี้ใบอนุญาตก็ไม่จำเป็นต้องใช้)

เด็กที่อายุต่ำกว่า 14 ปี จะได้รับใบอนุญาตให้ทำการแสดงได้ แต่ต้องประกอบด้วยเหตุผลพิเศษดังนี้คือ

- 1) การแสดงประเภทนั้นต้องมีใบอนุญาต
- 2) ใบอนุญาตสำหรับการเดินบัลเล่ ซึ่งมีใช้ส่วนหนึ่งของการบันทึกทั่วไป
- 3) การแสดงที่มีเด็กเล่นดนตรี หรือการแสดงอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันนี้ หรือการแสดงที่เกี่ยวข้องกับการร้องโอเปร่า และการเดินบัลเล่

แต่มีข้อยกเว้นสองกรณีที่ไม่ต้องการใบอนุญาต ข้อยกเว้นแรก คือ การแสดงแบบสมัครเล่น ที่มีเด็กร่วมแสดงด้วยและใช้เวลาทำงานไม่เกิน 3 วัน 4 คืน ไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาต

ข้อยกเว้นที่สอง การแสดงที่โรงเรียนเป็นผู้จัด หรือองค์กรส่วนบุคคลเป็นผู้จัดโดยได้รับอนุมัติจาก Home Office หรือ หน่วยงานที่มีอำนาจในท้องถิ่น โดยไม่มีการจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กที่มาแสดงยกเว้นแต่ค่าใช้จ่าย และกรณีเช่นนี้ยังรวมไปถึงการแสดงที่เป็นการกุศลหรือเป็นกิจกรรมของทางโรงเรียน ซึ่งกรณีเช่นนี้กฎหมายไม่ได้ต้องการเงื่อนไขการทำงานใดๆ

แต่พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “การเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดง” ดังนั้นจึงต้องแปลความตามความหมายธรรมดา ซึ่งอาจจะรวมถึงการแสดงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง, การกำกับการแสดง, การอ่านบทโครงกลอน ,การร้องเพลง , การเดินรำ รวมทั้งกรณีเล่นดนตรี ซึ่งเกี่ยวพันโดยตรงกับการแสดงบนเวทีหรือในงานคอนเสิร์ต แต่การแสดงที่ไม่ได้แสดงในที่สาธารณะนั้น ก็ยังไม่อาจสรุปได้ว่าต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองนักแสดงเด็กหรือไม่ จุดนี้ทำให้เห็นได้ว่าการต้องมีใบอนุญาตสำหรับนักแสดงเด็กนั้น อาจจะถูกหลีกเลี่ยงโดยข้อยกเว้นต่างๆดังกล่าวข้างต้น

(3) อำนาจในการให้ใบอนุญาต (Power to License)

อำนาจในการออกใบอนุญาตนั้น เป็นของหน่วยงานที่มีอำนาจประจำท้องถิ่นนั้น ซึ่ง เป็นไปตามที่ กฎหมาย ค.ศ.1963 ได้ระบุไว้โดยเจ้าหน้าที่ใช้หลักดุลพินิจและมีข้อพิจารณาตาม กฎหมายก่อนที่จะออกใบอนุญาตให้ ดังต่อไปนี้

- 1) สภาพของเด็กต้องเหมาะสมที่จะทำแสดง กฎหมายได้กำหนดข้อบัญญัติขึ้นมา เพื่อดูแลเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและการปฏิบัติต่อเด็กอย่างเมตตากรุณา การมีข้อบัญญัติเช่นนี้ก็เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กจะได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอและจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดี
- 2) เจ้าหน้าที่จะดำเนินการออกใบอนุญาตให้ก็ต่อเมื่อ ได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ดังกล่าวแล้ว

แต่ภายใต้กฎข้อบังคับของพระราชบัญญัตินี้ ถ้าคำขออนั้นเหมาะสม เจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถที่จะปฏิเสธการออกใบอนุญาตให้ แต่ในกรณีที่มีการปฏิเสธ เรียกคืน ถอน หรือเปลี่ยน ข้อกำหนดในใบอนุญาต เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งนั้นก็ต้องให้เหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ด้วย เช่น บทที่เด็กจะแสดงนั้นไม่ได้รับการอนุมัติด้วยเหตุผลอย่างไร ส่วนการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจของเจ้าหน้าที่หรือเงื่อนไขในใบอนุญาตนั้น ให้ยื่นไปยังศาลแขวงให้เป็นผู้พิจารณา

(4) กฎข้อบังคับ ค.ศ.1968 (1968 Regulations)

กฎข้อบังคับ ค.ศ.1968 (1968 Regulations) ประกอบด้วย 43 รายละเอียด และ 3 ตาราง สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดหลัก คือ การออกกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิภาพของเด็ก รวมทั้ง กฎหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมุ่งเน้นประเด็นในเรื่องของการตรวจสุขภาพของเด็ก, จำนวน วันในหนึ่งสัปดาห์ที่เด็กจะทำการแสดงหรือชักซ้อม, จำนวนชั่วโมงที่เด็กไม่ได้พักผ่อนอยู่ที่บ้าน, ระยะเวลาพักในช่วงระหว่างทำการแสดงหรือชักซ้อม นอกจากนี้ยังกำหนดรายละเอียดในเรื่อง ห้องแต่งตัว และเครื่องอำนวยความสะดวก ที่ต้องจัดไว้ให้เหมาะสมตามอายุและเพศของเด็ก ห้องพักและรถบ้าน ซึ่งรถประเภทนี้จะมีผู้ควบคุมที่เป็นบุคคลซึ่งมีความรับผิดชอบ หรือเป็น พนักงานหญิงซึ่งมีครอบครัวแล้ว รวมไปถึงการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือการเข้าเรียน ของเด็ก และการจัดการเกี่ยวกับรายได้ที่เด็กได้รับ ในส่วนที่ 6 ของกฎหมายฉบับนี้จะเป็นเรื่องของสภาพการทำงานในกรณีที่ไม่ใช่ใบอนุญาต เช่น ในกรณีของนักแสดงมือสมัครเล่นหรือกรณีอื่น

แต่กรณีของนักแสดงเด็กที่ทำงานในวงการบินในปัจจุบัน กฎหมายหรือข้อบังคับที่ เกี่ยวกับการถ่ายทำหรือการออกอากาศ กำหนดให้ต้องมีการพิจารณาอนุญาตเป็นกรณีเฉพาะ เป็นรายไป โดยมีการอนุมัติให้สำหรับจำนวนชั่วโมงในการทำงานว่าควรเป็นกี่ชั่วโมง จำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในเวลากลางคืน หรือในกรณีที่คล้ายคลึงกัน

ซึ่งจะอยู่ในข้อสงวนที่เจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตเป็นผู้กำหนด และข้อสงวนหรือเงื่อนไขนี้ใช้กับการอนุญาต ไม่ว่าเด็กผู้นั้นจะอายุเท่าไรหรือเป็นนักแสดงในการแสดงประเภทใด ดังนั้น กรณีที่เด็กได้รับอนุญาตให้ทำการแสดงได้ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 12 เดือน จะทำการแสดงจริงๆได้ไม่เกิน 79 วัน และเด็กที่อายุต่ำกว่า 13 ปี ทำการแสดงได้ไม่เกิน 39 วัน ยกเว้นในกรณีพิเศษ และหากเป็นกรณีนักแสดงเด็กนั้นจะต้องไปแสดง ณ สถานที่ไกลจากที่พักของตน การออกใบอนุญาตให้ก็จะเข้มงวดเพิ่มขึ้นไปอีก ในกรณีการชักซ้อมการแสดงนั้นอาจไม่ต้องขออนุญาต แต่กรณีที่มีใบอนุญาตอยู่แล้ว ระยะเวลาที่ระบุไว้สำหรับการชักซ้อมการแสดงก็จะไม่เกิน 14 วันก่อนแสดงจริง และถ้ามีการซ้อมในวันที่แสดงนั้น การชักซ้อมก็จะถูกนับรวมเข้ากับชั่วโมงทำงานที่ได้รับอนุญาตสำหรับการแสดงทั้งหมดใน 1 สัปดาห์ด้วย

ส่วนสถานที่ในการซ้อมการแสดงนั้นอาจจะเป็นสถานที่เดียวกับที่ใช้แสดงจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาต และไม่ว่าสถานที่แสดงนั้นจะได้ระบุไว้ในการแสดงหรือไม่ก็ตาม เด็กจะต้องไม่ถูกว่าจ้างให้ทำงานอื่นๆในวันที่เด็กมีงานแสดงอยู่แล้ว คือห้ามมีการจ้างงานซ้อนหรือในวันที่ติดต่อกันหลังจากเสร็จงานแรก เพื่อให้เด็กได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ดังนั้นการว่าจ้างเด็กให้มาแสดง จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกเหนือจากการแสวงหากำไรหรือประโยชน์ในทางธุรกิจ

(5) ขั้นตอนการขออนุญาต (Licensing Procedure)

ขั้นตอนการขออนุญาตนั้นถูกกำหนดไว้ใน กฎหมาย ค.ศ.1963 และ กฎข้อบังคับ ค.ศ.1968 ซึ่งต้องทำเป็นคำขอ โดยบุคคลซึ่งมีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการผลิตงานแสดงหรือบุคคลที่ลงนามทำสัญญากับญาติหรือผู้ปกครองของเด็ก

รูปแบบของใบอนุญาต จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากมายเกี่ยวกับเรื่องของการแสดงและการจัดการในเรื่องสวัสดิการและการดูแลสุขภาพให้แก่เด็ก ตลอดจนการศึกษาของเด็ก และการแสดงบันเทิงอื่นๆ ที่เด็กจะต้องแสดง รวมทั้งรายได้จากการจ้างอื่นๆ โดยใบคำขออนุญาตนั้นจะถูกส่งต่อไปยังเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาในพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ หากเป็นกรณีเด็กอาศัยอยู่นอกประเทศอังกฤษ คำขอนั้นจะต้องยื่นไปยังเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ หรือท้องที่ที่ยื่นคำขออนุญาต หรือท้องที่ที่เด็กทำการแสดง โดยคำขอนี้จะต้องยื่นภายใน 21 วัน ก่อนที่เด็กจะทำการแสดงในวันแรก

ก่อนที่จะได้รับใบอนุญาตนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ทำการอนุญาตจะสามารถสอบข้อเท็จจริงบางอย่างเท่าที่จำเป็นได้ เช่น สัมภาษณ์ผู้สมัครหรือผู้ทำคำขอ ผู้ปกครอง ตัวเด็กเอง หรือเรียกรายงานของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณา หรือให้มีการตรวจสอบภาพ

สำหรับเด็ก หรือสอบถามเกี่ยวกับรายได้ของเด็กในสัญญาที่เกี่ยวข้องซึ่งรายรับที่ได้จะต้องมากกว่าหรือพอกับค่าธรรมเนียมที่จะถูกเก็บ และจะต้องระบุถึงจัดการเกี่ยวกับการศึกษา หรือการจัดเวลาชดเชยในการเข้าชั้นเรียนปกติ และเมื่อใดมีการออกใบอนุญาตให้สำหรับการแสดงที่เกิดขึ้นนอกพื้นที่ เมื่อนั้นใบอนุญาตเฉพาะกาลนี้ จะต้องถูกส่งไปให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในท้องถิ่นที่จะมีการแสดง เพื่อให้เจ้าหน้าที่นั้นได้พิจารณาและสังเกตเงื่อนไขของใบอนุญาตด้วย

ผู้ถือใบอนุญาตมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับระยะเวลาที่ยินยอมให้เด็กทำการแสดง รวมทั้งเงื่อนไขอื่นๆ ในใบอนุญาต เช่น ผู้ถือใบอนุญาตต้องทำให้เกิดความมั่นใจในเรื่องการจัดการเกี่ยวกับการศึกษาของเด็ก และกรณีหากมีการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย จะต้องระบุให้ผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตได้ทราบอย่างชัดเจนว่า ว่าหน้าที่เหล่านั้นไม่ได้เป็นเพียงภาระที่ตกอยู่กับคุณครูหรือผู้ดูแล (ซึ่งเป็นหญิงที่มีครอบครัว) เพียงเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าผู้ถือใบอนุญาตจะต้องมีรับผิดชอบร่วมด้วย

ผู้ขอใบอนุญาตจะต้องขอใบอนุญาต ณ สถานที่ที่ตนเองจะต้องทำการแสดง การขอใบอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจประจำท้องที่หรือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีอำนาจที่จะออกใบอนุญาตได้หลายประเภท ผู้ถือใบอนุญาตนั้นต้องทำการบันทึกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเวลาและเงื่อนไขที่อยู่ในใบอนุญาต ซึ่งบันทึกนี้ต้องเก็บเอาไว้ต่อไปอีก 6 เดือนหลังจากสิ้นสุดการแสดง เนื่องจากอาจถูกเรียกตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตได้

ในการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นใจให้กับนักแสดงนั้น เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและตำรวจมีอำนาจที่จะเข้าไปตรวจสอบสถานທີ່เด็กแสดงหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งมีอำนาจสอบสวนหรือสอบถามเกี่ยวกับเด็ก และยังมีอำนาจโดยทั่วไปอยู่แล้วในการที่จะเข้าไปในสถานที่กระจายเสียง หรือสถานถ่ายทอดสด หรือในโรงถ่ายทำภาพยนตร์หรือละครได้ไม่ว่าในเวลาใดๆก็ตาม เพื่อที่จะสอบถามเด็กซึ่งทำการแสดงอยู่ ณ ที่นั้น แต่ถ้าเป็นสถานที่อื่นๆนอกจากนี้ก็สามารถเข้าไปได้โดยมีหมายศาล หากว่ามีเหตุผลเพียงพอว่าเชื่อได้ว่าจะมีการจ้างเด็ก หรือมีการฝึกอบรมเด็กในลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย หรือบุคคลใดแม้แต่พ่อแม่ผู้ปกครองเด็กได้ทำหรือจัดให้เด็กทำงานแสดงโดยไม่มีใบอนุญาต ทั้งๆ ที่เป็นกรณีต้องมีใบอนุญาต หรือมีการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขใดๆ ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตนั้นไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือประมาท หรือการที่ผู้ถือใบอนุญาตนั้นไม่รักษาหรือเก็บบันทึกที่ควรจะต้องเก็บเมื่อผู้นั้นได้กระทำการดังที่กล่าว ก็อาจจะต้องโทษปรับหรือจำคุกตามที่ศาลกำหนด

(6) สัญญาของผู้เยาว์ (Contracts of Minors)

มีข้อสังเกตว่า สัญญานักแสดงเด็กหรือผู้เยาว์นั้น กฎหมายกำหนดให้มีความพิเศษแตกต่างออกไปคือ มีการพิจารณาทบทวนสัญญาได้ หมายความว่าหากมีการทำสัญญาว่าจ้างนักแสดงเด็กหรือผู้เยาว์ซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ก็จะทำให้มีการพิจารณาทบทวนสัญญา ซึ่งต่างจากสัญญาทั่วไปตรงที่ตามปกติสิทธิประโยชน์ต่างๆในสัญญาโดยทั่วไปจะถูกผูกมัดต่อเมื่อมีการสนองรับและเป็นไปตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา ซึ่งในกรณีนี้ผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองเป็นผู้สนองรับแทนตัวเด็ก แต่ผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองก็ไม่จำเป็นต้องให้ถ้อยคำในสัญญาที่จะต้องให้ประโยชน์ในทุกๆทาง เพราะเมื่อสัญญานั้นถูกพิจารณาโดยศาล ศาลจะเป็นผู้พิจารณาซึ่งน้ำหนักข้อสัญญาทั้งหมด หากข้อสัญญามีภาระผูกพันเกินควร หรืออาจจะเป็นปฏิปักษ์กับเด็ก หรือบั่นทอนสิทธิประโยชน์ที่เด็กจะได้รับ เช่น ข้อกำหนดในการต้องไปปรากฏตัวหรือโชว์ตัวซึ่งไม่ให้สิทธิเด็กที่จะปฏิเสธเนื่องจากเหตุที่บุคคลนั้นยังเป็นผู้เยาว์อยู่ ซึ่งถ้าหากปรากฏถ้อยคำเช่นนั้นขึ้นมา ศาลก็จะตัดสินใจให้ไปให้ทางที่เป็นมาตรฐาน สมเหตุสมผล และสมควร โดยพิจารณาจากถ้อยคำแวดล้อมทั้งหมดในสัญญา

ภายใต้กฎข้อบังคับ ค.ศ. 1968 ผู้ปกครองที่ต้องการยื่นขอใบอนุญาตสำหรับนักแสดงเด็ก จะต้องแสดงให้เห็นที่พอใจในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการดูแลพิทักษ์ผลประโยชน์ที่เด็กจะได้รับและเงื่อนไขอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นการจัดการในการทำสัญญาแทน หรือการเป็นคู่สัญญากับเด็กก็ตาม จะต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งจะเป็นเกราะป้องกันความไม่ชอบของผลบังคับของสัญญา

สรุป กฎหมายต้นแบบนั้นบัญญัติไว้ใน “ ข้อบังคับเกี่ยวกับนักแสดงเด็ก ค.ศ.1968 ” (Children Performance Regulations 1968) ซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิภาพของเด็ก และใช้เฉพาะกับเด็กไปจนถึงวัยการศึกษาภาคบังคับ โดยได้ให้คำจำกัดความคำว่า “เด็ก” (children) หมายถึงบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 16 ปี “ผู้เยาว์”(young persons) หมายถึง บุคคลที่อายุมากกว่า 16 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี

ในการว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ต้องมีการขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีอำนาจประจำท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะ โดยผู้ผลิตงานแสดงจะต้องเป็นผู้ยื่นขอใบอนุญาตให้เด็กทำงาน โดยคำขอนี้ต้องยื่นภายใน 21 วัน ก่อนที่เด็กจะทำการแสดงในวันแรก และพ่อแม่หรือผู้ปกครองต้องแสดงในคำขออนุญาตให้เป็นที่พอใจแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องการจัดการดูแลสุขภาพของเด็กให้อยู่ในระดับมาตรฐาน และต้องให้ความมั่นใจว่าเด็กจะได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอหรือมีการจัดเวลาชดเชยในการเข้าชั้นเรียน และต้องแสดงถึงการจัดการดูแลเกี่ยวกับรายได้และทรัพย์สินของเด็ก

สำหรับนักแสดงเด็กที่ทำงานในวงการบันเทิงนั้น ข้อบังคับที่เกี่ยวกับเรื่องการทำหรือการออกอากาศ กำหนดให้ต้องมีการพิจารณาอนุญาตให้เฉพาะกรณีเป็นรายๆไป โดยมีการอนุโลมยืดหยุ่นได้สำหรับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในเวลากลางคืน หรือในกรณีคล้ายคลึงกันซึ่งจะอยู่ในข้อสงวนที่เจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตจะเป็นผู้กำหนดให้ และผู้ผลิตที่ถือใบอนุญาตนั้นต้องทำการบันทึกเรื่องเวลาและเงื่อนไขที่อยู่ในใบอนุญาต และต้องเก็บบันทึกนี้เอาไว้ต่อไปอีก 6 เดือนหลังจากสิ้นสุดการแสดง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตสามารถทำการตรวจสอบได้

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและตำรวจมีอำนาจที่จะเข้าไปตรวจตราสถานที่ที่เด็กทำการแสดงหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งมีอำนาจสอบสวนหรือสอบถามเกี่ยวกับเด็ก หากมีเหตุที่น่าเชื่อได้ว่ามีการจ้างเด็กหรือมีการฝึกอบรมเด็กในลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย หรือบุคคลใด แม้แต่พ่อแม่ผู้ปกครองของเด็ก ได้ทำหรือจัดให้เด็กทำงานแสดงโดยไม่มีใบอนุญาตทั้งๆที่เป็นกรณีต้องมีใบอนุญาต หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตนั้นไม่ว่าโดยเจตนาหรือประมาท หรือผู้ถือใบอนุญาตไม่รักษาไม่เก็บบันทึกที่ควรต้องเก็บ ผู้ที่ได้กระทำการฝ่าฝืน ก็ต้องระวางโทษจำคุกหรือปรับตามที่ศาลกำหนด

2. สวัสดิภาพของนักแสดงหญิงในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน

2.1 แนวทางการคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศตามกฎหมายระหว่างประเทศ

(1) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ⁴ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

อนุสัญญานี้มีบทบัญญัติทั้งสิ้น 30 มาตรา เพื่อให้รัฐภาคีหรือประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานเกี่ยวกับการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และให้หลักประกันว่าสตรีจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ โดยมาตราที่ 1-16 เป็นการระบุมาตรการดำเนินการในด้านต่างๆ ส่วนมาตราที่ 17-30 เป็นการกำหนดขั้นตอนและกลไกในการติดตามการปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาหลักของอนุสัญญามีดังนี้

⁴ <http://www.opp.go.th>

ข้อ 1 คำจำกัดความ “การเลือกปฏิบัติต่อสตรี” (discrimination against women) หมายถึง การแบ่งแยก (distinction) การกีดกัน (exclusion) หรือการจำกัด (restriction) ใดๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งหมายที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสีย การยอมรับ การใช้สิทธิโดยสตรี บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมือง หรือด้านอื่น ๆ

ข้อ 3 เรียกร้องให้รัฐภาคีใช้มาตรการที่เหมาะสม รวมทั้งการออกกฎหมายเพื่อประกันพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสตรี เพื่อให้สตรีได้รับสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐาน เสมอภาคกับบุรุษ

อนุสัญญาฯ ข้อต่อมากำหนดแนวทางสู่ความเสมอภาคโดยครอบคลุมสถานภาพสตรีใน 3 มิติ เริ่มจากการกำหนดสิทธิพลเมืองและสถานภาพทางกฎหมายของสตรีอย่างละเอียด ตามด้วยประเด็นการเจริญพันธุ์ ผลกระทบของปัจจัยทางวัฒนธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย

ข้อ 10, 11 และ 13 ยืนยันถึงสิทธิของสตรีที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการศึกษา การจ้างงาน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคม ข้อเรียกร้องเหล่านี้ถูกย้ำอีกเป็นพิเศษในข้อ 15 เน้นความเสมอภาคของสตรีและบุรุษ ในการทำสัญญาและจัดการทรัพย์สินในกระบวนการทางศาลและการชำระความ อนุสัญญาฯ เรียกร้องว่า สัญญาและเอกสารทั้งปวงที่มุ่งจำกัดความสามารถทางกฎหมายของสตรีจะถือว่าใช้ไม่ได้และเป็นโมฆะ

จุดมุ่งหมายหลักอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฯ ก็คือ การขยายความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของสิทธิมนุษยชน โดยตระหนักถึง อิทธิพลของวัฒนธรรมและประเพณีปฏิบัติที่มีต่อการจำกัดการที่สตรีจะได้ใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของตน ซึ่งอิทธิพลเหล่านี้ ได้แก่ ความคิดดั้งเดิม ขนบธรรมเนียม และกฎเกณฑ์สังคม

อนุสัญญาฯ ย้ำว่า “จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของบุรุษ รวมทั้งบทบาทสตรีในสังคมและในครอบครัว เพื่อให้บรรลุถึง “ความเสมอภาคอย่างเต็มที่ระหว่างบุรุษและสตรี” รัฐภาคีต้องใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมของบุรุษและสตรี “เพื่อขจัดความเคยชิน” และประเพณีปฏิบัติทั้งปวงซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับความต่ำต้อย หรือความสูงส่งของอีกเพศหนึ่ง หรือที่อยู่บนพื้นฐานของบทบาทแบบดั้งเดิมสำหรับบุรุษและสตรี” (ข้อ 5)

ข้อ 10 (ค) กำหนดให้มีการทบทวนตำราและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน ตลอดจนวิธีการสอน เพื่อขจัดแนวคิดแบบดั้งเดิมในทุกระดับและทุกรูปแบบของการศึกษา

(2) ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี⁵ (Declaration on the Elimination of Violence against Women)

มติจากที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2536 ได้เสนอ “ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี” ซึ่งความรุนแรงต่อสตรีนั้น ก็ยังเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามกติกานานาชาติอันประกอบด้วย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง, กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม, อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และ อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทารุณกรรม การกระทำโหดร้ายต่างๆอันไร้มนุษยธรรม การลงโทษและการปฏิบัติอันเลวทราม

ความรุนแรงต่อสตรี เป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และทำให้ประโยชน์ที่สตรีจะได้รับต้องถูกทำลาย หรือลดน้อยลง และเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรี ซึ่งนำไปสู่การครอบงำและเป็นสิ่งที่ขัดขวางความก้าวหน้าของสตรี สตรีบางกลุ่ม อาทิ สตรีกลุ่มน้อย สตรีพื้นเมือง ผู้ลี้ภัยสตรี ผู้อพยพสตรี สตรีในชนบทหรือในท้องถิ่นทุรกันดาร สตรีผู้ยากไร้ สตรีในสถานกักกัน สตรีพิการ สตรีชรา สตรีในภาวะสงคราม เป็นกลุ่มที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อความรุนแรง และสตรีมีโอกาสอย่างจำกัดในการที่จะได้รับความเท่าเทียมทางกฎหมาย สังคม การเมือง และทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้สถานะของสตรีเป็นรองเมื่อเปรียบเทียบกับบุรุษ

ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี มีเนื้อหาหลักดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 คำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” หมายถึงการกระทำใดๆ ที่เป็นความรุนแรงทางเพศ ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศหรือทางจิตใจ เกิดความทุกข์ทรมาน รวมทั้งการขู่เข็ญ คุกคาม กีดกันเสรีภาพ ทั้งในที่สาธารณะและในชีวิตส่วนตัว

ข้อที่ 2 คำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” หมายรวมถึง

1. ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในครอบครัว รวมถึง การทุบตี การทารุณกรรมทางเพศต่อเด็กหญิงในบ้าน ความรุนแรงอันมีเหตุมาจากของหมั้นที่ฝ่ายหญิงให้กับครอบครัวสามี การข่มขืนโดยคู่สมรส การขลิบอวัยวะเพศสตรี และข้อปฏิบัติตามประเพณีต่างๆ อันเป็นอันตรายต่อสตรี ความรุนแรงที่ไม่ได้เกิดจากคู่สมรส และความรุนแรงที่เป็นการหาประโยชน์จากสตรี

⁵ [http:// www.lp-ju.ago.go.th](http://www.lp-ju.ago.go.th)

2. ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในชุมชนทั่วไป รวมถึง การข่มขืน การทารุณกรรมทางเพศ การฉกฉวยทางเพศ การข่มขู่ในสถานที่ทำงาน ในสถาบันการศึกษาและสถานที่ต่างๆ การค้าหญิง และการบังคับให้ค้าประเวณี

3. ความเพิกเฉยของรัฐต่อความรุนแรง

ข้อ 3 สตรีควรได้รับความเท่าเทียมในการรับประโยชน์และการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมือง และด้านอื่นๆ ซึ่งสิทธิดังกล่าว คือ

1. สิทธิในชีวิต
2. สิทธิแห่งความเสมอภาค
3. สิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัยของบุคคล
4. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียม
5. สิทธิที่จะเป็นอิสระจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ
6. สิทธิที่จะสามารถบรรลุถึงการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ได้มาตรฐานสมบูรณ์
7. สิทธิในการมีข้อตกลงที่ยุติธรรมและพอใจในการทำงาน
8. สิทธิที่จะไม่ตกอยู่ในสภาพทุกข์ทรมาน หรือการกระทำที่โหดร้าย หรือการลงโทษหรือปฏิบัติ ที่เลวทรามไร้มนุษยธรรม

ข้อ 4 รัฐควรประเมินความรุนแรงต่อสตรี และไม่ควรอ้างชนบทรวมเนียมประเพณีหรือศาสนาใดๆ เพื่อหลีกเลี่ยงพันธะหน้าที่ในการขจัดความรุนแรง และควรติดตามนโยบายเกี่ยวกับการขจัดความรุนแรงต่อสตรีโดยวิธีที่เหมาะสม โดยไม่ชักช้า โดย:

1. พิจารณาให้สัตยาบัน หรือการรับรองต่ออนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ หรือการยกเลิกข้อสงวน
2. งดเว้นจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในความรุนแรงต่อสตรี
3. ปฏิบัติการอย่างเข้มแข็งโดยสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศเพื่อการป้องกันการสืบสวน และการลงโทษการกระทำความรุนแรงต่อสตรี
4. พัฒนามาตรการลงโทษทางอาญา แพ่ง แรงงาน และการลงโทษทางการบริหารจัดการด้วยกฎหมายภายในประเทศ เพื่อลงโทษและชดเชยต่อความเลวร้ายที่เกิดกับผู้หญิง สตรีผู้ถูกกระทำควรมีโอกาสเข้าถึงขบวนการยุติธรรม เช่น ได้รับการคุ้มครองทางด้านกฎหมาย ได้รับการรักษาที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ และได้รับการชดเชยจากกลไกของรัฐ

5. พัฒนาแผนการปฏิบัติการแห่งชาติเพื่อสนับสนุนการคุ้มครองสตรีจากความรุนแรง ให้ความร่วมมือที่เหมาะสมกับองค์กรพัฒนาเอกชนโดยเฉพาะที่ทำงานเกี่ยวข้องกับปัญหาความรุนแรงต่อสตรี

6. พัฒนาวิธีการป้องกัน และมาตรการด้านต่างๆ ทั้งด้านกฎหมาย การเมือง การบริหาร และวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการป้องกันสตรีจากความรุนแรง และประกันว่าการตกเป็นเหยื่อของสตรีจะไม่เกิดซ้ำอีกจากข้อบกพร่องทางกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย หรือมาตรการอื่นๆ ที่มีได้คำนึงถึงประเด็นทางเพศ

7. การรับประกันว่าสตรีและเด็กผู้ถูกกระทำโดยความรุนแรง จะได้รับความช่วยเหลือ การพักผ่อนดูแล การรักษา การให้คำปรึกษา การบริการด้านสุขภาพ และบริการทางสังคม และมาตรการอื่นๆ เพื่อฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ

8. ให้รัฐจัดเตรียมงบประมาณเพื่อจัดหาทรัพยากร เจ้าหน้าที่ด้านกฎหมาย และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ตามนโยบายที่จะป้องกัน สืบสวน ลงโทษการกระทำความรุนแรงต่อสตรี

9. นำมาตรการที่เหมาะสมมาปฏิบัติ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา เพื่อปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อขจัดอคติทางเพศ

10. สนับสนุนการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการเรียบเรียงสถิติ เผยแพร่ ผลงานวิจัย และสถิติต่างๆ แก่สาธารณชน ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการป้องกันและแก้ไขความรุนแรงต่อสตรี

11. นำมาตรการขจัดความรุนแรงต่อสตรีมาใช้โดยเฉพาะกับสตรีกลุ่มเสี่ยงต่อความรุนแรง

12. อำนวยความสะดวก และส่งเสริมงานของขบวนการสตรี และองค์กรพัฒนาเอกชนทั่วโลก ในการสร้างจิตสำนึกและบรรเทาปัญหาความรุนแรงต่อสตรี

13. ส่งเสริมองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคที่ประเทศของตนเป็นสมาชิกให้บรรจุ การจัด ความรุนแรงต่อสตรีเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติการขององค์กรตามที่เห็นสมควร

ข้อ 5 หน่วยงานในองค์การสหประชาชาติควรสนับสนุน ตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของตนโดย :

1. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนานาประเทศ และภูมิภาค โดยมุ่งหมายที่จะกำหนด ยุทธศาสตร์เพื่อต่อต้านความรุนแรง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และให้การสนับสนุนการเงิน

2. สนับสนุนการประชุม และสัมมนาที่มีความมุ่งประสงค์เพื่อสร้างความรู้ และความเข้าใจต่อประชาชนในเรื่องการขจัดความรุนแรงต่อสตรี

3. ส่งเสริมการประสานงาน และแลกเปลี่ยนภายในองค์การสหประชาชาติ ระหว่าง คณะกรรมการ อนุสัญญาสิทธิมนุษยชนต่างๆ เพื่อนำเสนอทางแก้ปัญหาความรุนแรงต่อสตรีที่มีประสิทธิภาพ

4. สนับสนุนให้มีการวางแผนของแนวทางหรือคู่มือเกี่ยวกับความรุนแรงต่อสตรี

5. ร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน ในการเผยแพร่ประเด็นปัญหาความรุนแรงต่อสตรี

2.2 แนวทางการคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ

"การล่วงเกินทางเพศ" นั้น กฎหมายอังกฤษไม่ได้กำหนดนิยามไว้เป็นการเฉพาะ แต่จากการศึกษาโดยคณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคเพื่อโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (The Equal Employment Opportunity Commission : EEOC) ซึ่งได้ทำการวิจัยและได้ให้แนวทางของการล่วงเกินทางเพศไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่⁶

ก. การล่วงเกินทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ในหน้าที่หรือการ ยื่นหมยยื่นแมว (Quid Pro Quo) กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่ลูกจ้างหญิงต้องเผชิญกับทางเลือก ระหว่างการยอมปฏิบัติตามความต้องการทางเพศ หรือยอมสูญเสียประโยชน์จากหน้าที่การงาน หรือผลประโยชน์ต่างๆ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าจ้างหรือได้รับเงินเดือนขึ้น เป็นต้น

ข. การล่วงเกินทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในสถานที่ทำงาน (Hostile Work Environment) ซึ่งอาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรง เช่น การตะแถ่แถ่ ถ่มถ่ม การวิจารณ์เรื้อรังผู้หญิง หรือการกระทำโดยทางอ้อม เช่น การแสดงเจตนาลามก การ ตัดภาพโป๊ในสำนักงาน เป็นต้น

แม้ว่ากฎหมายอังกฤษไม่ได้กำหนดนิยามไว้เป็นการเฉพาะ แต่ก็มีบทบัญญัติของ กฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

⁶ ณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส, "ข้อพิจารณาบางประการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาจากคำพิพากษาศาลฎีกา." วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 48 : 3 (กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2548):38-39.

(1) พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศ ค.ศ.1975 (Sex Discrimination Acts 1975)

1) ความหมายของการล่วงเกินทางเพศ (Sexual Harassment) ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในเรื่องการเลือกปฏิบัติทางเพศ (Sex Discrimination) ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะในปัจจุบันเกิดเป็นปัญหามากที่สุด ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ถูกล่วงเกินทางเพศโดยถูกปฏิบัติหรือกระทำการทางเพศอย่างไม่เหมาะสม ไม่ว่าผู้ที่ถูกรบกวนจะเป็นลูกจ้างชายหรือลูกจ้างหญิง ก็ได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

กฎหมายของประเทศอังกฤษนั้นถือว่า “การล่วงเกินทางเพศ” คือการใช้อำนาจในทางที่ผิด (abuse of power) ดังนั้น หากเป็นการหยอกล้อกันระหว่างเพื่อนฝูงหรือรุ่นพี่ รุ่นน้อง จะไม่ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศ

การกระทำที่ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศตาม Sex Discrimination Acts ได้แก่

- การวิจารณ์ลักษณะ รูปร่าง หรือสรีระทางร่างกายลูกจ้างอย่างไม่เหมาะสม
- การใช้คำพูดโดยไม่สมควร
- การถามหรือวิจารณ์ที่เกี่ยวกับเพศอย่างไม่เหมาะสม
- การจ้องมองหรือพิจารณาอวัยวะที่เกี่ยวกับเพศอย่างไม่เหมาะสม
- การแสดงเกี่ยวกับวัตถุทางเพศ เช่น ปฏิทินโป๊ หรือภาพโป๊
- การสัมผัสร่างกาย จับ กอด จูบ โดยไม่เหมาะสม
- การพยายามข่มขืน หรือข่มขืนกระทำชำเรา

และนายจ้างจะต้องรับผิดชอบหากมีการกระทำที่เป็นการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้น แม้เป็นการกระทำของเพื่อนร่วมงานของลูกจ้าง หรือบุคคลที่มีใช้ลูกจ้างในสถานประกอบการ รวมถึงหัวหน้างาน หรือตัวแทนของนายจ้างด้วย เหตุที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ แม้ไม่ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศด้วยตนเอง เพราะกฎหมายถือว่านายจ้างละเลยไม่เอาใจใส่ ปลปล่อยให้มีการล่วงเกินทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เป็นเหตุให้สภาพการทำงานหรือสภาวะแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม และถือว่านายจ้างขาดมาตรการในการป้องกันที่ดีในเรื่องนี้

2) การพิจารณาคดีของศาล ศาลอังกฤษได้วินิจฉัยไว้ในบางกรณีว่า การล่วงเกินทางเพศเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงอย่างไม่น่าพึงพอใจโดยมีสาเหตุจากเพศของลูกจ้าง ถือเป็นการเลือกปฏิบัติรูปแบบหนึ่ง จึงได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศ ค.ศ.1975 (Sex Discrimination Act) ตามมาตรา 6 (2) (b) ที่ว่า “...การเลือกปฏิบัติต่อสตรีโดยการเลือกปฏิบัติ หรือทำให้สตรีได้รับความเสียหายอื่นใด เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย...”

โดยศาลได้พิพากษาว่า การล่วงเกินทางเพศไม่จำเป็นต้องเป็นการได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศ หากแต่เป็นพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเพศของผู้ถูกระทำเป็นสำคัญ การล่วงเกินทางเพศ จึงเป็นเรื่องของเพศมากกว่าที่จะเป็นเรื่องของตัวบุคคล⁷

ในคดี James v. Eastleigh Borough Council (1990) ศาลอังกฤษได้วางหลักเกณฑ์ การฟ้องคดีล่วงเกินทางเพศไว้ว่า ลูกจ้างหญิงมีหน้าที่ต้องแสดงให้ศาลเห็นว่า การที่ตนได้รับการ ปฏิบัติในทางที่ด้อยกว่านั้นมีสาเหตุจากเพศของตน แต่ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ถึงมูลเหตุจงใจ หรือ เจตนาของผู้กระทำ ในการพิจารณาความผิดฐานล่วงเกินทางเพศ ศาลจะถือผลกระทบที่ลูกจ้าง หญิงได้รับเป็นสำคัญ

ในกรณีที่เป็นการล่วงเกินทางเพศประเภทยื่นหมิ่นแฉ (Quid Pro Quo) ลูกจ้างหญิง ต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการยื่นข้อเสนอทางเพศ และการให้ผลประโยชน์ใน หน้าที่การงานหรือการได้รับความเสียหายจากการปฏิเสธข้อเสนอทางเพศ ดังนั้น หากลูกจ้างหญิง สามารถพิสูจน์ให้เห็นได้ว่ามีความเสียหายเกิดขึ้นกับหน้าที่การงาน เช่น ไม่ได้รับการว่าจ้าง หรือไม่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพราะเหตุที่ปฏิเสธข้อเสนอทางเพศ ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย

ส่วนการล่วงเกินทางเพศ ประเภทการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในสถานที่ ทำงาน (Hostile Work Environment) ประเด็นอยู่ที่การกระทำของนายจ้างได้สร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่มีลักษณะเป็นการข่มขู่ หรือน่าอับยศ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อลูกจ้างหญิงหรือไม่ เป็น สำคัญ ในกรณีนี้จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่า ลูกจ้างหญิงได้รับความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง หรือถูกลงโทษ หรือถูกบังคับให้ลาออกหรือไม่

3) ความรับผิดชอบของนายจ้าง

ความรับผิดชอบตามมาตรา 41(1) ที่ว่า “การกระทำของบุคคลที่กระทำในทางการที่จ้างนั้น ให้ถือว่าการทำโดยนายจ้าง...โดยไม่คำนึงว่าการกระทำนั้นจะกระทำด้วยความรับรู้หรือความ ยินยอมของนายจ้างหรือไม่” นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการกระทำของนายจ้างเสมอ เว้นแต่ นายจ้างจะสามารถพิสูจน์ให้ศาลเห็นว่าตนได้ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองและป้องกัน ลูกจ้างจากการล่วงเกินทางเพศแล้ว ตามมาตรา 41(3)

⁷ พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์, “อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุก รูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2542), น.77.

นายจ้างจะต้องรับผิดชอบหากมีการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น แม้เป็นการกระทำของเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างที่ถูกกระทำ หรือบุคคลที่มีใช้ลูกจ้างในสถานประกอบการ รวมถึงหัวหน้างาน หรือตัวแทนของนายจ้างด้วย เหตุที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องรับผิดชอบมิได้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศด้วยตนเอง เพราะกฎหมายถือว่านายจ้างละเลยไม่เอาใจใส่ปล่อยให้มีการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เป็นเหตุให้สภาพการทำงานหรือสภาวะแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม และถือว่านายจ้างขาดมาตรการในการป้องกันที่ดีในเรื่องนี้

4) การเยียวยาความเสียหาย ลูกจ้างหญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศเรียกค่าเสียหายได้ไม่จำกัดจำนวน รวมถึงค่าเสียหายทางจิตใจด้วย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองการจ้างงาน(เพิ่มเติม) ค.ศ.1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) มาตรา 65(1) b

(2) พระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศ ค.ศ. 1997 (Protection from Harassment Act 1997) ได้บัญญัติมาตราต่างๆ ไว้ดังต่อไปนี้

อังกฤษและเวลส์

มาตรา 1 ข้อห้ามว่าด้วยการล่วงละเมิดทางเพศ

มาตรา 2 ความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

มาตรา 3 การเยียวยาทางแพ่ง

มาตรา 4 การทำให้ประชาชนเกรงกลัวความรุนแรง

มาตรา 5 คำสั่งห้าม

มาตรา 6 การจำกัดขอบเขต

มาตรา 7 การตีความมาตราต่างๆ ในกลุ่มนี้

สกอตแลนด์

มาตรา 8 การล่วงละเมิดทางเพศ

มาตรา 9 ช่องโหว่ของคำสั่งที่ห้ามการล่วงละเมิดทางเพศ

มาตรา 10 การจำกัดขอบเขต

มาตรา 11 คำสั่งห้ามการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องมาแต่ความผิดทางอาญา

พระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศ ค.ศ.1997ได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองและป้องกันบุคคลจากการล่วงละเมิดทางเพศและพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน และจากบทบัญญัติดังกล่าว สามารถให้คำอธิบายในแต่ละมาตราได้ดังนี้

อังกฤษและเวลส์

มาตรา 1 ข้อห้ามว่าด้วยการล่วงเกินทางเพศนั้น

(1) บุคคลจะต้องไม่ปฏิบัติดังนี้

- 1) การปฏิบัติซึ่งเท่ากับเป็นการล่วงเกินทางเพศผู้อื่น และ
- 2) การปฏิบัติซึ่งรู้หรือควรจะรู้ว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศต่อผู้อื่น

(2) จุดประสงค์ของมาตรานี้คือ บุคคลซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาอยู่นั้นควรจะต้องรู้ว่าเป็นการล่วงละเมิดต่อบุคคลอื่น หากแม้ว่าบุคคลที่มีเหตุมีผลได้รับทราบข้อมูลเดียวกันนี้ก็จะต้องคิดว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศต่อบุคคลอื่นด้วย

(3) ความในอนุมาตรา (1) ไม่ใช่บังคับถึงการกระทำของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นว่า

- 1) เป็นการทำเพื่อป้องกันหรือเพื่อสืบหรือตรวจหาอาชญากรรม
- 2) เป็นการทำตามพระบรมราชโองการหรือกฎหมายใดๆหรือเพื่อยินยอมตามเงื่อนไข หรือความต้องการซึ่งบุคคลใดกำหนดขึ้นภายใต้พระบรมราชโองการ หรือ
- 3) เป็นการกระทำซึ่งพิเศษกว่าธรรมดา ซึ่งการกระทำนั้นเป็นเรื่องที่เหมาะสมหรือ

สมเหตุผล

มาตรา 2 ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ

(1) บุคคลผู้ซึ่งกระทำการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติในมาตรา 1 ถือว่าเป็นการกระทำผิด

(2) บุคคลที่กระทำผิดกฎหมายมาตรานี้ จะต้องได้รับการลงโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินระดับที่ 5 ตามอัตรามาตรฐานหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 3 ว่าด้วยการเยียวยาทางแพ่ง

(1) การฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา 1 อาจเป็นปัญหาทำให้เกิดการฟ้องร้องใน

กระบวนการทางแพ่ง โดยบุคคลผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ หรืออาจเป็นผู้เคราะห์ร้ายจากพฤติกรรมที่เป็นปัญหานี้

(2) ในการฟ้องร้องที่เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ สามารถเรียกค่าทดแทนความเสียหายที่ได้รับจากความกังวลและความเสียหายต่างๆที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้อันเป็นผลมาจากการล่วงเกินทางเพศ

(3) การฟ้อง

1) ศาลสูงหรือศาลประจำมณฑล ที่มีอำนาจพิจารณาคำสั่งเพื่อห้ามมิให้จำเลยกระทำการที่ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศ

2) ถ้าโจทก์เห็นว่าจำเลยได้กระทำการที่ศาลมีคำสั่งห้ามไปแล้ว โจทก์อาจขอให้ศาลออกหมายจับจำเลยได้

(4) การฟ้องร้องภายใต้อนุมาตรา 3) อาจกระทำไดดังนี้

- 1) ยื่นฟ้องต่อผู้พิพากษาแห่งศาลสูง ซึ่งออกคำสั่ง และ
- 2) ยื่นฟ้องต่อผู้พิพากษาศาลแขวงหรือผู้พิพากษาศาลมณฑลแห่งใดแห่งหนึ่งซึ่งออกคำสั่ง

(5) ผู้พิพากษาศาลแขวง หรือผู้พิพากษาศาลมณฑล อาจออกหมายเรียกผู้ใดตามที่มี การฟ้องร้องภายใต้อนุมาตรา 3) หากว่า

- 1) คำฟ้องร้องได้รับการพิสูจน์โดยการสาบาน และ
- 2) ผู้พิพากษาศาลแขวง หรือผู้พิพากษามณฑลมีหลักฐานสมควรที่จะเชื่อได้ว่า จำเลยได้กระทำการที่ศาลมีคำสั่งห้ามแล้ว

(6) ในกรณีที่...

- 1) ศาลสูง หรือศาลมณฑลมีคำสั่ง โดยมีจุดประสงค์ตามที่ได้กล่าวถึงอนุมาตรา 3 1) และ
- 2) ไม่มีข้อแก้ตัวที่เหมาะสมในเรื่องที่จำเลยได้กระทำการที่ศาลมีคำสั่งห้ามแล้ว ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดกฎหมาย

(7) กรณีที่บุคคลใดถูกตัดสินลงโทษ ตามความผิดภายใต้อนุมาตรา (6) เกี่ยวกับ พฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่สมควร จะถูกลงโทษ เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล

(8) บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่สามารถที่จะถูกตัดสินลงโทษได้ภายใต้อนุมาตรา (6) สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมใดๆ ซึ่งถูกลงโทษเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล

(9) บุคคลใดบุคคลหนึ่ง กระทำความผิดภายใต้อนุมาตรา (6) ต้องรับโทษ

- 1) ตามความผิดได้แก่การจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ
- 2) คำตัดสินโดยสรุป ได้แก่ การจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน อัตราสูงสุด ตามกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 5 ว่าด้วยคำสั่งห้าม

(1) คำพิพากษาของศาลหรืออีกนัยหนึ่ง คือการปฏิบัติต่อจำเลยซึ่งถูกตัดสินลงโทษ ตามมาตรา 2 หรือ 4 อาจมีคำสั่งภายใต้มาตรานี้ต่อจำเลยโดยวิธีอื่น

- 1) เพื่อจุดประสงค์ในการปกป้องผู้ถูกล่วงเกินทางเพศหรือบุคคลอื่นที่กล่าวถึงใน คำสั่งนั้น จากการกระทำในครั้งต่อไปซึ่ง

2) เท่ากับเป็นการล่วงเกินทางเพศ หรือ
 3) จะทำให้เกิดความหวาดกลัวว่าจะเกิดความรุนแรง คำสั่งนั้นอาจจะห้ามโจทก์มิให้กระทำการใดๆ ตามที่อธิบายไว้ในคำสั่งนั้น

(2) คำสั่งนั้นอาจมีผลเฉพาะกาลหรือจนกระทั่งจะมีคำสั่งคราวต่อไป

(3) โจทก์ จำเลย หรือบุคคลอื่นๆ ที่กล่าวถึงในคำสั่งอาจฟ้องร้องต่อศาลซึ่งจะมีคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงหรือปล่อยตัวออกไป

(4) ถ้าหากไม่มีคำแก้ตัวที่มีเหตุผลสมควร จำเลยกระทำการใดๆ ซึ่งถูกห้ามอยู่ถือว่ากระทำความผิดกฎหมายตามมาตรา

(5) บุคคลใดกระทำความผิดตามมาตรา

1) ตัดสิทธิลงโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ

2) ตัดสิทธิลงโทษสถานเบา ได้แก่ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินอัตรา

สูงสุดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 6 ว่าด้วยการจำกัดของเขต

ในมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการจำกัดขอบเขต พ.ศ.2523 (ค.ศ.1980) จำกัดเวลาเฉพาะสำหรับการกระทำเกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อตัวเอง

มาตรา 7 ว่าด้วยการตีความมาตราต่างๆ ในกลุ่มนี้

(1) มาตรา

(2) หลักฐานอ้างอิง เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศรวมทั้งการทำให้บุคคลอื่นๆ ตื่นตระหนก หรือทำให้บุคคลอื่นได้รับทุกข์ทรมาน

(3) “แนวทางแห่งพฤติกรรม” อย่างหนึ่งจะต้องก่อให้เกิดการกระทำเกิดขึ้นอย่างน้อย

2 ครั้ง

(4) “การกระทำ” นั้นรวมทั้งคำพูดด้วย

สก๊อตแลนด์

มาตรา 8 ว่าด้วยการล่วงเกินทางเพศ

(1) บุคคลทุกคน มีสิทธิที่จะเป็นอิสระจากการล่วงเกินทางเพศ ฉะนั้นบุคคลจะต้องไม่กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อบุคคลอื่นๆ และมุ่งเน้นไปที่จำนวนการล่วงเกินทางเพศของบุคคลนั้น

(2) ช่องว่างที่เกิดขึ้น หรือเกรงว่าจะเกิดขึ้นตามอนุมาตรา (1) อาจเป็นเรื่องที่ต้องฟ้องร้องกันในกระบวนการทางแพ่ง โดยบุคคลที่ถูกล่วงเกินทางเพศหรืออาจตกเป็นผู้เคราะห์ร้ายของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาอยู่ และการเรียกร้องเช่นนั้นจะเป็นที่รู้กันว่าเป็นการกระทำล่วงเกินทางเพศ

(3) จุดประสงค์แห่งมาตรานี้ “พฤติกรรม” รวมทั้ง”คำพูด” ด้วย โดยการล่วงเกินของบุคคลหนึ่งรวมทั้งการกระทำที่ทำให้บุคคลอื่นตระหนกหรือทรมานใจอย่างน้อย 2 ครั้ง

(4) เป็นการป้องกันการล่วงเกินทางเพศ เพื่อแสดงว่าแนวทางพฤติกรรมนั้นได้รับการฟ้องร้อง

- 1) โดยได้รับอำนาจภายใต้พระบรมราชโองการหรือข้อกำหนดแห่งกฎหมาย
- 2) พฤติกรรมนั้นถูกติดตามโดยมีจุดประสงค์ที่จะป้องกันหรือสืบหา

อาชญากรรม

- 3) ในสภาพแวดล้อมพิเศษนับว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสม

(5) พฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศ ศาลอาจ

- 1) พิจารณาตัดสินค่าเสียหาย
- 2) ยอมรับ
- 3) มีคำสั่งห้ามหรือคำสั่งห้ามชั่วคราว

- 4) หากพอใจว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นเรื่องที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้เกิดการ

ล่วงเกินทางเพศต่อไป คำสั่งหนึ่งที่เป็นที่รู้จักกันว่าเป็น “ คำสั่งว่าด้วยเรื่องการไม่ล่วงเกินทางเพศ ” ซึ่งเรียกร้องให้ทนายละเว้นจากพฤติกรรมเช่นนั้นอันเกี่ยวเนื่องกับบุคคลที่ติดตาม ที่อาจกำหนดไว้ในคำสั่งเฉพาะกาล (ซึ่งรวมทั้งช่วงเวลาที่มีได้กำหนดไว้แน่นอนด้วย) แต่บุคคลอาจจะไม่ถูกกำหนดข้อห้ามอย่างเดียวกันเป็นคำสั่งห้ามหรือคำสั่งห้ามชั่วคราว และคำสั่งห้ามการล่วงเกินทางเพศในเวลาเดียวกัน

(6) ความเสียหายที่อาจถูกตัดสินเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศรวมทั้งความเสียหายสำหรับความวิตกกังวลอันมีสาเหตุมาจากการล่วงเกินทางเพศ และการสูญเสียทางการเงิน สืบเนื่องมาจากเหตุดังกล่าว

(7) ปราศจากอคติต่อสิทธิใดๆ ที่ต่อต้านบุคคลที่ออกคำสั่งเกี่ยวกับการไม่ล่วงเกินทางเพศ หรือบุคคลที่ออกคำสั่งอาจจะฟ้องร้องต่อศาลว่า คำสั่งใดๆ ที่ออกมาเพื่อลงโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามความเหมาะสมตามที่มีการร้องเรียน

(8) ในมาตรา 10 (1) แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสียหาย ค.ศ.1976 (สก็อตแลนด์) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “การประทุษร้ายตัวเอง” ไว้หลังคำว่า “เกียรตินิยม” การประทุษร้ายเป็นผลเนื่องมาจากการล่วงเกินทางเพศที่สามารถทำได้ตาม มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองจากการล่วงเกินทางเพศ ค.ศ.1997

มาตรา 9 ช่องโหว่ของคำสั่งว่าด้วยการไม่ล่องเเกินทางเพศ

(1) บุคคลใดที่ถูกพบว่าใช้ช่องโหว่ของคำสั่งว่าด้วยการไม่ล่องเเกินทางเพศ กระทำผิดกฎหมายตามมาตรา 8 ต้องรับโทษ

- 1) ตัดสินลงโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ
- 2) การตัดสินโดยรวบรัด ให้จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินอัตราสูงสุดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือทั้งจำทั้งปรับ

(2) ช่องโหว่ของคำสั่งว่าด้วยการไม่ล่องเเกินทางเพศจะไม่สามารถลงโทษได้มากไปกว่าตามอนุมาตรา (1)

มาตรา 10 ว่าด้วยการจำกัดขอบเขต

(1) พระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดและจำกัดขอบเขตสก็อตแลนด์ ค.ศ.1973 มีมาตราที่เพิ่มเข้าม้างนี้ การล่องเเกินทางเพศ ตามมาตรา 18 (1) มาตรานี้กล่าวถึงการล่องเเกินทางเพศมีความหมายตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองจากการล่องเเกินทางเพศ ค.ศ. 1997 ซึ่งรวมทั้งการเรียกร้องค่าเสียหายด้วย

(2) ภายใต้อนุมาตรา (3) ดังข้อความข้างล่างนี้และความภายใต้มาตรา 19 1) แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีการกระทำต่อสิ่งที่มีมาตรานี้บอกว่าถูกนำมาใช้ นอกเสียจากว่าจะเริ่มต้นภายในเวลา 3 ปี หลังจาก

- 1) วันที่ข้อกล่าวหาเรื่องการล่องเเกินทางเพศถูกยกฟ้อง
- 2) หากหลังวันที่กล่าวในวรรค (1) ข้างต้น สิ่งที่มีผู้ติดตามกระทำเป็นเสียเอง หรือสิ่งที่เป็นความเห็นของศาลนับเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผลในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ที่ทนายต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการล่องเเกินทางเพศ หรือนายจ้างหรือหัวหน้างานบุคคลนั้นตามที่ถูกล่าหา

(3) การคำนวณช่วงเวลาในอนุมาตรา 2) ข้างบนไม่ได้คำนึงถึงเวลาในระหว่างที่คนที่ถูกล่าหาได้รับความทุกข์ทวงใจ การล่องเเกินทางเพศภายใต้ข้อเสียของกฎหมายตามเหตุผลในเรื่องภาวะผู้เยาว์หรือความไม่มั่นคงของจิตใจ

(4) พระราชบัญญัตินี้ดั่งกล่าว อำนาจศาลจะลบล้างหรือมองข้ามข้อจำกัดเรื่องเวลาสำหรับมาตรา 17,18

มาตรา 11 ว่าด้วยคำสั่งห้ามการล่องเินทางเพศเนื่องมาจากความผิดทางอาญา
พระราชบัญญัติว่าด้วยกระบวนการทางอาญาสก๊อตแลนด์ ค.ศ.1995 มีมาตราที่แทรก
เข้ามดังนี้

- (1) คำสั่งห้ามการล่องเินทางเพศที่ที่บุคคลถูกตัดสินลงโทษตามความผิดที่เกี่ยวข้อง
- (2) การฟ้องร้องภายใต้อนูมาตรา (1) ข้างบน กฎหมายอาจกำหนดคำสั่งห้ามการ
ล่องเินทางเพศ หากมีการล่องเินทางเพศเกิดขึ้นอีก
- (3) คำสั่งเกี่ยวกับการห้ามการล่องเินทางเพศที่ศาลอาญากำหนดขึ้นจะถูกนำไปเป็น
คำตัดสินคำอุทธรณ์ต่างๆ และจุดประสงค์ของอนูมาตรานี้คือ “คำสั่ง” รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลง
หรือยกเลิกคำสั่งตามอนูมาตรา(6) ข้างล่างนี้
- (4) บุคคลที่ถูกพบว่าใช้ช่องโหว่ของคำสั่งการไม่ล่องเินทางเพศ กระทำผิดกฎหมาย
ต้องได้รับโทษ

- 1) ตัดสินจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ
- 2) คำตัดสินโดยรวบรัด ให้จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินอัตราสูงสุดตาม
ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือทั้งจำทั้งปรับ

(5) ทนายและโจทก์อาชญากรรมต่อศาลสูงสุด (ศาลฎีกา) คัดค้านคำตัดสินของศาลที่
ปฏิเสธการฟ้องร้องตามอนูมาตรา (1) ข้างบน และเมื่ออุทธรณ์ต่อศาลสูงแล้ว ศาลสูงสุดอาจออก
คำสั่งตามที่เห็นควร

(6) บุคคลที่คัดค้านผู้ที่ออกคำสั่งการไม่ล่องเินทางเพศ หรือฝ่ายโจทก์ที่มีคดีที่ศาลมี
คำสั่งแล้ว อาชญากรรมต่อศาลซึ่งมีคำสั่ง ลงล้าง หรือเปลี่ยนแปลงและสืบเนื่องจากการฟ้องร้อง
ต่อศาล ศาลอาจลบล้างหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามที่เห็นควร แต่ไม่ได้เป็นการเพิ่มเวลา

(7) จุดประสงค์ของมาตรานี้ “การล่องเินทางเพศ” ถูกแปลความหมายตามมาตรา 8
แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองจากการล่องเินทางเพศ ค.ศ.1997

มาตรา 13 เป็นบทบัญญัติที่สอดคล้องกันสำหรับไอร์แลนด์เหนือ เป็นคำสั่งในสภาสูง
ถูกกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วยข้อความที่กำหนดขึ้นเพื่อจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับมาตรา 1-7
และ 12 ของพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 14 เป็นการกำหนดขอบเขต

- (1) มาตรา 1-7 ครอบคลุมเพียงอังกฤษและเวลส์
- (2) มาตรา 8-11 ครอบคลุมเพียงสก๊อตแลนด์
- (3) พระราชบัญญัตินี้ (ยกเว้นมาตรา 13) ไม่ได้ครอบคลุมไอร์แลนด์เหนือ

สรุป กฎหมายของอังกฤษและเวลส์ ห้ามมิให้ล่วงเกินทางเพศต่อบุคคลอื่น หากฝ่าฝืน มีความผิดทางอาญามีโทษสถานเบาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน สถานหนักจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกินระดับที่ 5 ตามอัตรามาตรฐาน หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการเยียวยาทางแพ่งผู้ถูกล่วงเกินทางเพศสามารถฟ้องร้องต่อศาลเรียกค่าทดแทนความเสียหายที่ได้รับจากความกังวลและความเสียหายต่างๆที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้อันเป็นผลมาจากการล่วงเกินทางเพศ และขอให้ศาลมีคำสั่งเพื่อห้ามมิให้จำเลยกระทำการที่ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศ และถ้ายังกระทำอีกอาจขอให้ศาลออกหมายจับจำเลยได้

ส่วน กฎหมายของสกอตแลนด์ กฎหมายคุ้มครองบุคคลไม่ให้ถูกล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าด้วย “พฤติกรรม” หรือ “คำพูด” รวมทั้งการกระทำที่ทำให้บุคคลอื่นตระหนักหรือทราบใจอย่างน้อย 2 ครั้ง บุคคลที่ถูกล่วงเกินทางเพศสามารถฟ้องร้องในทางแพ่งให้ใช้ค่าเสียหาย และให้มีคำสั่งห้ามหรือคำสั่งห้ามชั่วคราวเพื่อป้องกันมิให้เกิดการล่วงเกินทางเพศต่อไป และบุคคลใดใช้ช่องโหว่ของคำสั่งที่ไม่ให้มีการล่วงเกินทางเพศ ถือว่ากระทำความผิดกฎหมายและต้องได้รับโทษ

3. สวัสดิภาพของนักแสดงในเรื่องการประสูติเหตุ หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

3.1 แนวทางการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานระหว่างประเทศ

(1) มาตรฐานระหว่างประเทศขององค์การสหประชาชาติ (United Nation Organization หรือ UN)

- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ.1966 (International Covenant On Economic Social And Cultural Rights 1966)⁸ ฉบับนี้นั้น องค์การสหประชาชาติได้เป็นเจ้าภาพในการยกย่องขึ้น โดยในกติกาฉบับนี้ได้กำหนดถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากกติกาได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาทางเศรษฐกิจมาก รัฐภาคีจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามพันธกรณีด้วยการ

⁸ 6 I.L.M. 360 (1967) และ อุดม กลิ่นแก้ว, “กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2544), น.41-42.

พัฒนาตนเองตามความสามารถโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์สูงสุด ถ้าจำเป็นก็ต้องร่วมมือและรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านเทคนิค และที่สำคัญจะต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในด้านนี้ โดยในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างจะต้องได้รับการดูแลที่ดีด้วย โดยกติกาฯ ฉบับนี้ ได้มีบัญญัติไว้ในข้อ 7 (ข) ที่ได้มี การให้ความคุ้มครองต่อสิทธิต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและถูกพลานามัย ซึ่งเป็นการบัญญัติไว้รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานทุกด้าน

(2) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ⁹

(International Labour Organization หรือ ILO)

การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น จำเป็นจะต้องศึกษาถึงอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย ซึ่งเป็นมาตรฐานระหว่างประเทศและเป็นมาตรฐานสากลด้วย และถือเป็นแนวทางในการนำไปออกกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องของประเทศต่าง ๆ

1) การคุ้มครองความปลอดภัยจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ก. อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน ค.ศ. 1977 (Convention concerning the Protection of Workers against Occupational Hazard in the Working Environment due to Air Pollution Noise, and Vibration) อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท โดยให้ประเทศซึ่งให้สัตยาบันมีกฎหมายหรือระเบียบเพื่อการควบคุมป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจเกิดจากการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ หรือเกิดจากเสียงดังและความสั่นสะเทือนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อนุสัญญาฉบับนี้ ได้ระบุให้นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายให้แก่ลูกจ้าง ให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และการตรวจร่างกายของลูกจ้างเป็นระยะ ๆ โดยที่ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ ให้มีการตรวจสอบการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระยะ ๆ และวางมาตรการหรือการออกแบบติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยตลอดจนการปลูกต้นไม้เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย

⁹ <http://www.ilo.org/public/English/about/history.html> และ อุดม กลิ่นแก้ว, เพิ่งอ้าง, น.44-45.

ที่สำคัญคือ อนุสัญญาได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องไม่ฝ่าฝืนระเบียบวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและให้ลูกจ้างมีสิทธิเสนอแนะหรือให้ได้รับข้อมูลตลอดจนการอบรมทางด้านการงานที่มีความปลอดภัย และให้มีการร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เหมาะสมได้ ตามอนุสัญญานี้ ประเทศไทยยังไม่ได้มีการให้สัตยาบัน

ข. อนุสัญญานี้ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ค.ศ.1981 (Convention concerning the Occupational Safety and Health) ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายในแต่ละประเทศเพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุจากสิ่งแวดล้อม อนุสัญญานี้ยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องร่วมมือกับลูกจ้างในการหามาตรการด้านความปลอดภัยสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ลูกจ้างได้รับทราบข้อมูลและได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่เข้าทำงานในที่ซึ่งเป็นอันตรายหากยังไม่มีมาตรการป้องกันที่เพียงพอ ก่อนให้นายจ้างรับรองว่าสถานที่ทำงาน เครื่องจักร และสภาพแวดล้อม สารเคมี จะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของลูกจ้าง รวมทั้งต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอด้วย ตามอนุสัญญานี้ ประเทศไทยยังไม่ได้มีการให้สัตยาบัน

2) การคุ้มครองความปลอดภัยจากอันตรายที่เกิดจากเครื่องจักรกล

อนุสัญญานี้ 119 ว่าด้วยการป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องจักร ค.ศ.1963 (Convention concerning the Guarding of Machinery) และข้อแนะนำที่ 118 ได้กำหนดห้ามใช้เครื่องจักรกลที่ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสมไว้ โดยให้มีกฎหมายหรือระเบียบและให้มีมาตรการห้ามขาย ว่าจ้างหรือโยกย้ายเครื่องจักร ซึ่งมีส่วนที่สามารถก่อให้เกิดอันตรายโดยปราศจากอุปกรณ์ป้องกัน อนุสัญญาและข้อแนะนำนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้มีการให้สัตยาบัน

3) การคุ้มครองความปลอดภัยจากงานอันตราย

อนุสัญญานี้ 127 ว่าด้วยการกำหนดน้ำหนักขึ้นสูง ค.ศ. 1967 (Convention concerning the Maximum Weight) โดยกำหนดน้ำหนักขึ้นสูงสุดที่จะให้ลูกจ้างเคลื่อนย้ายด้วยแรงคนโดยมีพาหนะล้อเลื่อน เพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ในกรณีลูกจ้างเด็กและสตรี น้ำหนักจะต้องลดลงมากกว่าที่ได้กำหนดไว้สำหรับแรงงานชายเป็นผู้เคลื่อนย้าย สำหรับอนุสัญญานี้ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว เมื่อ พ.ศ. 2511

3.2 แนวทางการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของนักแสดงตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ¹⁰

กฎหมายของประเทศอังกฤษ ได้กล่าวถึงเรื่องของการจ้างและการถูกเลิกจ้างของลูกจ้าง คำนิยามศัพท์ และเงื่อนไขต่างๆ ของสัญญาว่าจ้าง ซึ่งส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของสัญญาว่าจ้าง คือส่วนที่ระบุถึงการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตราย การเสี่ยงภัยจากอุบัติเหตุ รวมถึงการได้รับบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องอันตรายในงานอุตสาหกรรม และความปลอดภัยในที่ทำงาน

ความสำคัญในเรื่องภาระหน้าที่ของผู้ว่าจ้างหรือนายจ้าง ในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน ก็เป็นหลักที่สำคัญของกฎหมายคอมมอนลอว์ ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ดำเนินการและบริหารจัดการในการดูแลไม่ให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ในอันตราย หรือเสี่ยงภัยโดยไม่สมเหตุสมผล ซึ่งหน้าที่นี้นายจ้างต้องทำให้ลุกลงไปด้วยดี จึงมีข้อบังคับที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องดูแลให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้

1. สถานที่ที่ , โรงงาน หรือเครื่องจักรที่ปลอดภัย
2. ระบบการทำงานที่ปลอดภัย
3. การอบรมและการดูแลที่เพียงพอ
4. เพื่อนร่วมงานของลูกจ้างในที่ทำงาน

ซึ่งหน้าที่นี้ยังไม่สำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะถูกปฏิบัติด้วยความใส่ใจอย่างสมเหตุสมผล

(1) หน้าที่ในการดูแลของนายจ้าง (Employer' s Duty of Care)

การปฏิบัติอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม ในบางครั้งก็ถูกขัดขวางโดยธรรมเนียมปฏิบัติในความสัมพันธ์ที่เรียกกันว่า ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง ซึ่งหลักคิดนี้เคยบรรจุเข้าไปอยู่ในกฎหมายเกี่ยวกับการว่าจ้าง แต่เนื่องจากระบบการทำงานหรือเงื่อนไขของการทำงานและโครงสร้างของธุรกิจและระบบกฎหมายสมัยใหม่ ทำให้ได้รับการสนับสนุนปฏิบัติตามอยู่ไม่นาน

ต่อมารัฐสภาได้ยื่นร่างพิเศษเข้าไป เพื่อที่จะทำให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรมยิ่งขึ้น โดยเพิ่มเงื่อนไขในหน้าที่บางประการเพื่อให้นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างต้องปฏิบัติตาม

หลังจากที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องอันตรายส่วนตัว ค.ศ.1948 (Law Reform (Personal Injuries) Act 1948) ได้ผ่านสภาออกมา ซึ่งมีผลบังคับให้นายจ้างไม่สามารถ

¹⁰ Leslie E Cotterell ,Performance (The Business and Law of Entertainment), (London : Sweet & Maxwell, 1993), pp.339 -344.

หลักเลียงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ในการดูแลลูกจ้างได้อีกต่อไป แม้ว่าอันตราย หรือความทุกข์ทรมาน หรือความเสียหายใดๆ ที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างนั้น จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่เอาใจใส่ของตัวลูกจ้างเอง หรือเกิดจากความผิดของลูกจ้างคนอื่น ๆ ในการไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งก็ตาม

การที่พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับเรื่องอุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง ค.ศ.1969 (Employers Liability (Defective Equipment) Act 1969) ได้ผ่านสภาออกมา ก็มีการให้คำจำกัดความคำว่า "equipment" ว่าหมายความรวมถึงเครื่องจักรในโรงงานใดๆ ยานพาหนะ อากาศยาน รวมไปถึงเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม และในส่วนของความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในความเสียหายหรืออันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างอันเนื่องมาจากความชำรุดบกพร่องไม่สมบูรณ์ของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ โดยถือเป็นความรับผิดชอบแบบไม่จำกัด ไม่ว่าจะเกิดความไม่ใส่ใจของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม หรือเป็นเรื่องของความชำรุดบกพร่องของเครื่องจักรที่นายจ้างไม่อาจเห็นประจักษ์ได้ก็ตาม หรือแม้ว่าเครื่องจักรอุปกรณ์ได้รับมาจากผู้ส่งที่นำเพื่อถือก็ตาม หากเกิดความเสียหายขึ้นนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบทุกกรณี และยังให้ถือว่า การได้รับบาดเจ็บใดๆ เป็นผลมาจากการไม่ใส่ใจหรือละเลยของนายจ้าง แม้ว่าบุคคลที่สามจะมีส่วนผิดอยู่บ้างในเรื่องความบกพร่องบางส่วนหรือทั้งหมดก็ตาม ซึ่งก็สามารถพิสูจน์ได้เช่นนั้นก็ตาม และไม่ว่าในสัญญาจะเขียนข้อผูกพันกันไว้อย่างไร กฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้ก็สามารถเอาผิดได้ แต่กฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้ จะไม่มีผลกระทบถึงกฎหมายเรื่องของการละเลยไม่ใส่ใจ

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องการละเลยไม่ใส่ใจ ค.ศ.1945 (Law Reform (Contributory Negligence) Act 1945) ในการเรียกร้องค่าเสียหายจากการที่บุคคลละเลยไม่ใส่ใจนั้น ไม่มีกฎหมายใดจะมายกเว้นได้เพราะการเรียกร้องนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ไม่ว่าจะดูแลให้ดี ดังนั้นนายจ้างจึงไม่อาจที่จะปฏิเสธความรับผิดชอบในอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างได้ แม้ว่าอันตรายนั้นเกิดจากความผิดของตัวลูกจ้างเอง หรือเกิดจากความละเลยไม่ใส่ใจของตัวลูกจ้างเองก็ตาม เพียงแต่ค่าเสียหายอาจมีการหักลดได้บางส่วนเนื่องจากกรณีเป็นความผิดของตัวลูกจ้างด้วย กฎหมายฉบับนี้ประสงค์จะให้นายจ้างปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลโดยทั่วๆ ไปรวมถึงหน้าที่ที่ต้องคอยสังเกตในเรื่องความปลอดภัย ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะระมัดระวังอยู่แล้วหรือเป็นลูกจ้างที่ไม่ค่อยใส่ใจ นายจ้างก็ต้องมีความระมัดระวังให้ในระดับที่เท่ากันและเท่าที่พึงคาดหวังได้ว่าคนทำงานจะต้องได้รับ

คนที่ทำงานอยู่ในวงการบันเทิงซึ่งเป็นงานที่ต้องเร่งรีบ เช่น คนที่ทำงานเทคนิคทางด้านแสงสีเสียง ยิ่งจะต้องได้รับการตระหนักถึงการคุ้มครองนี้ เนื่องจากอุบัติเหตุหลายครั้งหลายครา

เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือทางดนตรีหรือเครื่องขยายเสียงในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ที่ไม่ใช่สตูดิโอ โรงละคร หรือโรงภาพยนตร์ ซึ่งบางครั้งก็มีการแสดงในที่ที่แสงสว่างไม่เพียงพอ และขาดการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเสี่ยงภัยอันตรายที่เกิดขึ้นจากการร่ำรับนั้น

(2) หน้าที่อื่นๆ (Further Duties)

การให้ความคุ้มครองเรื่องสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้างนั้น ได้มีการกำหนดเรื่องความปลอดภัยต่างๆไว้ในกฎหมาย ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีบทบังคับนอกเหนือไปจากกฎหมายเกี่ยวกับการสาธารณสุขมวลชนในอดีตซึ่งจัดการเพียงแค่เรื่องของความสะอาดและการสุขาภิบาล จุดสำคัญที่สุดอยู่ที่พระราชบัญญัติโรงงาน ค.ศ.1961 (Factories Act 1961) และพระราชบัญญัติสำนักงาน ร้านค้า และสถานี่รถไฟ ค.ศ.1963 (Offices, Shops and Railway Premises Act 1963) ซึ่งกฎหมายเหล่านี้เป็นส่วนเสริมกันในหลายๆเรื่อง ทั้งเรื่องขอบเขต วัตถุประสงค์ การขอลงทะเบียน การจดทะเบียน และอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบดูแลว่าเรื่องสภาพ, โครงสร้าง, การดูแลรักษาสถานที่, ข้อบังคับในการรักษาความสะอาด, การเปลี่ยนเครื่องอำนวยความสะดวกบางอย่างรวมถึงสัญญาณเตือนภัย การดูแลรักษาและเดินเครื่องยนตร์ และกฎเกณฑ์ในการช่วยเหลือ

1) ประเด็นต่างๆในเรื่องขอบเขต รายละเอียด และหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นมาเป็นข้อบังคับหรือระเบียบมากมายซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายเหล่านี้ โดยพระราชบัญญัติโรงงาน ค.ศ. 1961 (Factories Act 1961) ได้ถูกนำมาใช้ในโรงงานที่มีการจ้างฝีมือแรงงาน และนำมาใช้บังคับกับสถานที่ในเชิงพาณิชย์หรือที่มีการค้าขายด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การให้คำจำกัดความคำว่า “สถานที่” ซึ่งกฎหมายนี้ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ให้รวมถึงสถานที่ใดๆ ที่ทำปรับแต่งหรือซ่อมแซมเสื้อผ้า ฉาก หรือทรัพย์สิน ซึ่งจะใช้เป็นประจำตามปกติธรรมดาของกระบวนการ การผลิตหรือในทางการค้า หรือเป็นสถานที่ซึ่งมีการฉายภาพยนตร์ หรือมีการแสดง แต่ไม่ใช่เป็นแค่เพียงเวทีหรือห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าซึ่งมี การทำ ปรับแต่ง หรือซ่อมแซม ขั้วของเครื่องใช้ในบางโอกาสเท่านั้น

2) “สถานที่ใดๆ” ซึ่งขบวนการผลิตภาพยนตร์ใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือว่าใช้ในการผลิตนั้น แต่อย่างไรก็ตามการจ้างงานนักแสดงที่เกิดขึ้น ณ สถานที่ใดๆ ซึ่งก็แน่นอนว่าคงไม่ใช่การจ้างงานในโรงงาน แต่สถานที่ซึ่งใช้งานในสายบันเทิงก็อยู่ภายใต้ข้อบังคับของ พระราชบัญญัติโรงงาน ค.ศ. 1961 ด้วย ดังนั้นจึงต้องเป็นสถานที่ที่ไม่ได้ใช้เพียงชั่วคราวหรือเพียงบางครั้งบางคราวเท่านั้น ในการซ่อมแซม ปรับแต่งเสื้อผ้า ฉาก และข้าวของต่างๆ “สตูดิโอ” ก็เป็นสถานที่ที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้เช่นกัน

แต่นักแสดงที่ทำการแสดง ณ ที่แห่งนั้น รวมทั้งผู้ร่วมงานทั้งหมด ไม่ได้รับสิทธิหรือสิทธิประโยชน์ใดๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ นอกเสียจากว่ากฎหมายนี้จะเขียนไว้ให้กับลูกจ้าง และเมื่อโรงงานได้มีการดำเนินการขึ้น ก็มีหน้าที่บางอย่างเกิดขึ้นด้วย ในการที่จะต้องใช้ข้อมูลหรือแจ้งให้กับผู้ตรวจโรงงานในพื้นที่ได้ทราบ นอกจากนี้จะต้องมีการปิดประกาศข้อพึงระวังหลายข้อไว้ ณ สถานที่ทำงานนั้น และจะต้องมีการทำบันทึกเก็บไว้และส่งให้กับผู้ตรวจโรงงานประจำทุกปี ทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจโรงงานก็มีอำนาจหลายๆ ประการในการที่จะเข้าไปในพื้นที่เพื่อจะตรวจดูว่าข้อบังคับต่างๆตามที่พระราชบัญญัติโรงงานหรือข้อกำหนดโรงงานกำหนดไว้ถูกปฏิบัติตามแล้ว

พระราชบัญญัติสำนักงาน ร้านค้า และสถานีรถไฟ ค.ศ.1963 (Offices, Shops and Railway Premises Act 1963) ได้สะท้อนให้เห็นถึงสถานที่ที่ถูกใช้ในงานบันเทิง ซึ่งสามารถใช้ได้กับทุกสำนักงานไม่ว่าส่วนใดของสถานที่หรือสิ่งก่อสร้างซึ่งถูกตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการบริหารหรือการจัดการทางการเงินหรือการติดต่อทางโทรศัพท์หรือทางเอกสาร จะถือว่าเป็นสำนักงาน และอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ แต่อย่างไรก็ตามสถานที่อื่นๆซึ่งมีกิจกรรมเกิดขึ้น อย่างเช่น โรงหนัง หอประชุมที่ใช้แสดงคอนเสิร์ต คลับ หรือสโมสร ก็อาจเป็นกรณียกเว้นที่ไม่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัตินี้ หากสถานที่นั้นถูกใช้ในการทำงานไม่เกิน 21 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

ในการจัดการที่จะให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นอำนาจของสภาในท้องถิ่น (District Councils) และ Greater London Boroughs โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ตรวจการโรงงาน (Factory Inspectorate) แต่อย่างไรก็ตามขอบเขตและการปรับใช้ก็ต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติโรงงาน

หลักในเรื่องหน้าที่ทั่วไปในการดูแล (duty of care) ของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างที่จะต้อง มีต่อลูกจ้างนั้น เป็นแนวคิดนี้เกิดขึ้นจากระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมและขยายขอบเขตการใช้กฎหมายในเรื่องนี้ ดังนั้นหากว่ามีการละเมิดกฎและมีความทุกข์ทรมานจากการบาดเจ็บเกิดขึ้น นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างซึ่งไม่ได้ทำตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด อาจถูกโทษลงโดยศาลได้ แม้ว่าลูกจ้างเองจะไม่สามารถจะไปเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนความเสียหายหรือค่าชดเชยใดๆ จากการที่เขาได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ การชดเชยความเสียหายจากการบาดเจ็บจะครอบคลุมโดยไม่ต้องคำนึงว่าเกิดจากการละเลยไม่ใส่ใจของฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์นั้น “หน้าที่ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่” ทำให้เกิดความชอบธรรมในการเรียกค่าชดเชยหรือค่าสินไหมทดแทน ซึ่งเป็นมูลฐานของความรับผิดชอบในหลายๆกรณี แต่ในสถานการณ์บางอย่างหากมีการพิสูจน์แล้วว่าไม่ได้ประมาท ก็คงต้องใช้มูลฐานความรับผิดชอบอื่นๆในการละเมิดกฎเรื่องหน้าที่มาเอาผิดแทน

(3) พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ค.ศ.1974 (Health and Safety at Work Act 1974)

การออกกฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานค.ศ.1974 นั้น นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องของเงื่อนไขการทำงานและความปลอดภัยของลูกจ้าง กฎข้อบังคับบางอย่างได้ถูกเปลี่ยนแปลงใหม่ โดยมุ่งเน้นถึงประเด็นของหน้าที่นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างที่ดีควรปฏิบัติในการดูแลสุขภาพความปลอดภัยและสวัสดิภาพในที่ทำงานให้กับลูกจ้างทุกคน ซึ่งต้องคำนึงถึงเรื่องของเวลา ค่าจ้าง ค่าใช้จ่าย และความยากในทางปฏิบัติในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงภัยว่าต้องทำอะไรให้อยู่ในระดับมาตรฐาน โดยได้สัดส่วนกับภาระหน้าที่ที่มี ซึ่งขนาดของสถานประกอบการหรือสถานะทางการเงินของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง ไม่ได้นำมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณด้วย

“พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ค.ศ.1974” นี้บังคับใช้กับการจ้างทุกชนิด และรวมเรื่องสวัสดิการทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ได้กำหนดรายละเอียดเรื่องของเงื่อนไขการทำงาน ความปลอดภัยของลูกจ้าง การป้องกันผลกระทบที่เกิดจากอันตรายของกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม และกำหนดข้อปฏิบัติที่จะต้องปฏิบัติให้ต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ในเรื่องอำนาจของเจ้าหน้าที่ที่จะเข้าไปสอบสวนหรือตรวจตราตามพระราชบัญญัตินี้ จะทำได้ยากกว่าข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติโรงงาน ผู้ตรวจตรามีอำนาจที่จะสั่งเหตุการณ์เพื่อรักษาการให้เป็นไปตามกฎหมาย ห้ามปราม หยุด หรือป้องกันกิจกรรมบางอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่อาจจะทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในอันตรายอย่างร้ายแรง ส่วนสิทธิที่จะอุทธรณ์ได้แย่งดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ให้ร้องไปยังศาลอุตสาหกรรมและศาลอุทธรณ์

ในช่วงเวลาต่อมาความต้องการจะให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ทำให้มีการออกกฎข้อบังคับเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดหน้าที่ในเรื่องการปิดประกาศเตือน (ซึ่งมีใช้เป็นเรื่องใหม่) แต่แก้ไขกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ให้ชัดเจนขึ้น โดยขยายขอบเขตหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างที่จะต้องมีต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในชุมชนซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากการทำงานเช่นนั้นด้วย นอกจากนี้ยังกำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้ถูกว่าจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการที่จะป้องกันตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลอื่นด้วยโดยปรากฏรูปโฉมออกมาเป็น “ข้อบังคับในเรื่องการจัดการเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ค.ศ. 1992” (Management of Health and Safety at Work Regulation

1992 (S.I.1992 No.2051)¹¹ ซึ่งกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ดูแลทั่วไปและส่งเสริมในเรื่องการจัดการเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในงานทุกประเภท นายจ้างจะถูกกำหนดให้มีหน้าที่จะต้องประเมินความเสี่ยงในเรื่องของสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้างหรือคนอื่น ๆ ที่จะได้รับผลกระทบจากงานที่สร้างขึ้น และนายจ้างต้องจัดการให้เกิดผลในทางปฏิบัติในเรื่องมาตรการป้องกันซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินนั้น และหากที่ใดมีการจ้างงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป การประเมินหรือการจัดการนี้จะต้องถูกเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งต้องมีที่ปรึกษาให้กับลูกจ้างในเรื่องของความปลอดภัย และต้องให้การดูแลและฝึกอบรมแก่ลูกจ้างทั้งหลายด้วยแม้จะเป็นลูกจ้างชั่วคราวก็ตาม และต้องมีการเขียนข้อเสนอแนะในรายละเอียดการใช้เครื่องมือเพื่อให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย คู่มือการทำงานต้องบอกถึงสภาพของที่ทำงานเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันภัย จอแสดงผลของเครื่องมือหรืออุปกรณ์นั้น น้ำหนักและการขนส่ง และกฎข้อบังคับนี้ก็ยังกำหนดภาระหน้าที่ให้แก่ตัวลูกจ้างในการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพโดยลูกจ้างจะต้องรายงานอันตรายใด ๆ ที่เกิดขึ้น

สิทธิมนุษยชนในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ ให้คุ้มครองครอบคลุมไปถึงค่าชดเชยสำหรับอุบัติเหตุหรืออันตรายหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งไม่ได้มีผลกระทบต่อพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือเป็นคนละส่วนกันซึ่งสามารถเรียกร้องได้อีกบทลงโทษนอกเหนือไปจากนี้เป็นเรื่องของโทษทางอาญาที่อาจจะต้องถูกปรับ (ไม่จำกัดอัตราสูงสุดไว้) และอาจถูกจำคุกด้วย ส่วนตัวแทนของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างไม่เปิดเผยชื่อก็อาจจะมีโทษได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้กำกับ ผู้จัดการหรือเลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่ส่วนอื่นๆที่ยอมหรือยินยอมให้หรือไม่ละเลยไม่ใส่ใจในเรื่องการกระทำความผิดหรือการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ก็อาจต้องรับผิดชอบส่วนตัว

เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดหน้าที่ให้แก่ลูกจ้างด้วย ที่จะต้องดูแลตัวเองรวมถึงบุคคลอื่นๆ อย่างเหมาะสมในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความระมัดระวังเพื่อแผ่ไปถึงบุคคลอื่นซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากการกระทำของลูกจ้างหรือการละเว้นการกระทำบางอย่างในการทำงาน และต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการสำรวจสังเกต และทำตามหน้าที่ใดๆที่เกี่ยวกับข้อบังคับนายจ้าง หากว่าลูกจ้างล้มเหลวในการปฏิบัติตามหน้าที่ดังกล่าว ลูกจ้างก็จะต้องมีความรับผิดชอบในทางอาญาเช่นเดียวกัน เช่น ถ้าเกิดจากความผิดหรือการละเลยไม่ใส่ใจแล้วทำให้ลูกจ้างหรือผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้รับอันตรายหรือต้องทุกข์ทรมาน

¹¹ "Health and Safety at Work." Halsbury's Laws of England, Vol. 20, pp. 371-376.

จากการบาดเจ็บ ความรับผิดชอบทางแพ่งของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างจากการกระทำอันไม่ถูกต้องของลูกจ้างนี้ก็ยังคงมีอยู่และไม่ถูกระงับใดๆจากกฎข้อบังคับของพระราชบัญญัตินี้

“พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานค.ศ.1974” นั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้¹²

1) การกำหนดหน้าที่ของนายจ้าง

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดหน้าที่ทั่ว ๆ ไปของนายจ้างไว้ จะต้องมั่นใจว่าลูกจ้างของตนมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน และกำหนดหน้าที่เฉพาะเจาะจงไว้ 5 ประการ ที่นายจ้างจะต้องให้การดูแลและดำเนินการ ดังนี้

ก. จะต้องจัดเตรียมและรักษาสถานที่ทำงาน (plant) และระบบการทำงาน(systems of work) ที่มีความปลอดภัยและปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน นายจ้างจะต้องจัดให้มีเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ปลอดภัยต่อการทำงาน ต้องมีการสอนวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ปลอดภัย จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ ให้พร้อม และต้องรักษาสิ่งต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งระบบการทำงานที่ดีหมายความว่ารวมถึงการกำหนดผังการทำงานและข้อควรระวังต่างๆ หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นและพิสูจน์ได้ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น นายจ้างไม่ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายไว้ก็จะต้องมีความผิด เป็นต้น

ข. จะต้องจัดให้มีการขนย้าย เคลื่อนย้าย และเก็บวัสดุและเอกสารต่างๆ ที่ปลอดภัยในการทำงาน โดยปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ โดยจัดเตรียมสิ่งต่างๆ ให้พร้อม เช่น การจัดชุด (เสื้อผ้า) ทำงานที่ป้องกันอันตรายได้ การจัดอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ การขนย้ายต้องถูกต้องตามหลักความปลอดภัย ผู้ทำการยกของหนัก ต้องรู้วิธีการที่ถูกต้อง สถานที่เก็บวัสดุและเอกสารต่างๆ ต้องกว้างขวางพอการจัดวางเป็นระเบียบและที่ขีบขีริด (fork lift) ต้องรู้วิธีการขีบขีและยกของที่ถูกต้อง

ค. จะต้องจัดให้มีการให้ข้อมูลข่าวสาร การสอนงาน การฝึกอบรมและการนิเทศงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานทุกคน กล่าวคือนายจ้างจะต้องบอกข้อมูลข่าวสารแก่ลูกจ้างว่า การทำงานหนึ่ง ๆ นั้น มีอันตรายอะไรบ้างจะต้องระมัดระวังอย่างไร นายจ้างจะรอให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายถามไม่ได้ ข้อมูลข่าวสารนี้ ต้องถูกต้อง แม่นยำและมีประโยชน์ ในกรณีการสอนงานนั้นต้องถูกต้องและชัดเจนว่าจะให้ทำอะไร ทำอย่างไร อะไรที่ไม่ต้องทำ การให้ข้อมูลข่าวสารและการสอนงานนี้ รวมถึงการกระทำต่อลูกจ้างของบริษัท

¹² Selwyn N, Law of Health and Safety at Work, (London : Butterworths,1982).

รับเหมาด้วย สำหรับการฝึกอบรมนั้นเป็นหน้าที่ที่นายจ้างอาจจัดให้มีในที่ทำงานนั้น ๆ หรืออาจส่งลูกจ้างไปอบรมที่อื่น ตราบใดที่มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม ก็แสดงว่านายจ้างได้ดำเนินการตามกฎหมายแล้ว อนึ่งเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการเข้ารับการฝึกอบรม ถ้าลูกจ้างปฏิเสธการฝึกอบรมในหลักสูตรที่พิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็นสำหรับลูกจ้างคนนั้น ลูกจ้างอาจถูกไล่ออกจากงานได้

ง. จะต้องจัดสถานที่ในความรับผิดชอบและสถานที่ที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ข้อกำหนดในหน้าที่นี้ระบุว่านายจ้างต้องดูแลตัวอาคารสถานที่ แล้วยังจะต้องดูแลในเรื่องทางเข้าออกที่ต้องปลอดภัยด้วย สายไฟฟ้า บันได พื้นที่ยื่นจะต้องได้รับการซ่อมแซม

จ. จะต้องตัดและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยต่อการทำงาน ได้แก่ การจัดระบบระบายอากาศ การควบคุมภาวะมลพิษทางอากาศ การควบคุมเสียง การจัดแสงสว่าง เป็นต้น ส่วนการจัดที่ปัสสาวะ ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ล้างมือ เป็นต้น กฎหมายมิได้ระบุกำหนดว่าต้องจัดอะไรบ้าง ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับการทำงานของสถานประกอบการนั้น

2) การกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดหน้าที่ของลูกจ้างที่สำคัญ 2 ประการ

ก. จะต้องรับผิดชอบในเรื่อง สุขภาพและความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น ที่อาจได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานของตนเอง หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ในข้อนี้ ต้องมีความผิดในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ข. จะต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้าง ในการดำเนินการต่าง ๆ ของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มิฉะนั้นลูกจ้างอาจถูกฟ้องว่ากระทำความผิดกฎหมายได้ เช่น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดเตรียมแว่นตานิรภัยให้ลูกจ้าง นายจ้างได้จัดเตรียมไว้แล้ว แต่ลูกจ้างไม่ร่วมมือในการใช้แว่นตา ลูกจ้างมีความผิด

3) ความปลอดภัยในการทำงาน

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำหรือเขียนนโยบายความปลอดภัยในการทำงานขึ้น และแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน ซึ่งเจตนารมณ์ที่กำหนดเช่นนี้ก็เพื่อให้นายจ้างได้คำนึงถึงอันตรายที่มีอยู่ในการทำงานและหาวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ และเพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเนื้อหาสาระของนโยบาย ต้องระบุถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของนายจ้างที่จะปรับปรุงเรื่องสุขภาพ

และความปลอดภัยในการทำงาน และระบุให้เห็นถึงองค์กรและการเตรียมต่างๆที่จะทำให้บรรลุถึงนโยบายที่ได้กำหนดขึ้น

4) หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจตราและบังคับใช้กฎหมาย

ได้กำหนดให้มีหน่วยงานต่างๆ มีหน้าที่ตรวจตราและบังคับใช้กฎหมายตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ ได้แก่

ก. คณะกรรมการบริหารสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Executive หรือ HSE) มีหน้าที่ตรวจตราสถานประกอบการต่าง ๆ ว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายหรือไม่ และหน้าที่รับผิดชอบบังคับใช้กฎหมายตามที่กำหนดไว้

ข. หน่วยงานอื่นๆที่มีหน้าที่แทน HSE เช่น คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety Commission หรือ HSC)

ค. หน่วยงานท้องถิ่น (Local Authorities)

5) การตรวจตราตามพระราชบัญญัติ

เจ้าหน้าที่ตรวจ (Inspectors) ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจตราการทำงานต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จะได้รับเอกสารแต่งตั้ง (warrant of appointment) ที่ระบุถึงอำนาจหน้าที่เพื่อแสดงต่อผู้ที่จะต้องถูกตรวจตรา

สำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาว่า จะกำหนดการตรวจสถานประกอบการใดบ้างนั้น มีการกำหนดปัจจัยที่จะนำมาเป็นเกณฑ์กำหนด ดังนี้

ก. มาตรฐานในปัจจุบันด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการในสถานประกอบการที่ใช้อยู่

ข. ขนาดและความรุนแรงของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยพิจารณาทั้งในแง่ระยะสั้นและระยะยาว และในแง่ของผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและประชาชนทั่วไป

ค. ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ง. ช่วงระยะเวลาที่ว่างเว้นจากการตรวจเมื่อครั้งที่แล้ว และแนวโน้มในการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะละเมิดกฎหมายมีมากน้อยเพียงใด

เจ้าหน้าที่ตรวจตรา สามารถที่จะทำการตรวจสถานประกอบการได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งให้สถานประกอบการทราบล่วงหน้า อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติจะทำการตรวจในเวลาทำงานที่เหมาะสม ยกเว้นกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินว่าจะมีอันตรายจากการทำงาน จึงจะเข้าทำการตรวจทันทีได้ไม่ว่าจะเป็นเวลาใด เจ้าหน้าที่ตรวจสามารถนำเจ้าหน้าที่ตำรวจไปด้วยได้ถ้ามีเหตุผลว่าตนเองจะได้รับอันตรายในการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถนำบุคคลอื่นที่จะเป็น

ประโยชน์ต่อการตรวจ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ หรือแม้แต่เครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการตรวจเข้าไปในสถานประกอบการนั้นๆ ได้ และขณะตรวจเจ้าหน้าที่สามารถสัมภาษณ์หรือจดบันทึกข้อมูลจากผู้หนึ่งผู้ใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยห้ามมิให้ผู้อื่นมารวมฟังด้วย ในกรณีที่พบวัตถุใดที่จะเป็นตรายอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน สามารถยึดหรือทำลายได้

6) การดำเนินการต่อผู้กระทำความผิด

พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานประเภทต่างๆ ค.ศ.1974 ได้ให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ที่ตรวจ ให้สามารถเขียนใบเตือนหรือแจ้งต่อผู้รับผิดชอบ และ ให้ดำเนินการปรับปรุงหรือหาทางป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งทำได้ใน 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

ก. การเขียนใบเตือนเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น จะใช้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตรวจพิจารณาเห็นว่า บุคคลมีการกระทำผิดกฎหมายหรือเคยทำผิดมาแล้ว และมีแนวโน้มว่าจะกระทำความผิด เจ้าหน้าที่จะต้องระบุข้อกำหนดของกฎหมายที่พบว่าไม่ได้รับการปฏิบัติ ระบุจำนวนวันที่ให้แก้ไขปรับปรุงให้เรียบร้อย ซึ่งอาจเป็นการอ้างถึงข้อปฏิบัติ (code of practice) หรือข้อเสนอนะที่เผยแพร่ของ HSE ที่รับรองแล้วจาก HSE ลงในใบเตือนที่ได้แจ้งต่อบุคคลที่ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำผิดตามกฎหมาย

ข. การเขียนใบเตือนเพื่อสั่งห้ามการทำงาน (prohibition notice) จะใช้ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่า มีความเสี่ยงต่อการเกิดบาดเจ็บอย่างรุนแรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ถ้าความเสี่ยงนั้นอาจมีผลเกิดขึ้นทันที เจ้าหน้าที่จะให้ใบเตือนที่มีผลให้หยุดการปฏิบัติงานนั้นๆทันที แต่ถ้าเห็นว่าอันตรายอาจไม่เกิดขึ้นทันที ก็อาจเขียนใบเตือนที่เรียกว่า deferred prohibition notice ซึ่งจะมีการระบุว่าให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ หยุดลงภายในวันที่เท่าไร ใบเตือนในลักษณะสั่งห้ามการทำงานนี้ จะแจ้งต่อบุคคลที่กำลังทำงานนั้นๆอยู่ หรือรับผิดชอบควบคุมการทำงานนั้นๆ เช่น กรณีการทำงานภาคสนาม (site) ใบเตือนนี้จะแจ้งต่อผู้จัดการภาคสนาม (site manager) ทั้งที่ตามกฎหมายแล้ว ความรับผิดชอบจะเป็นของนายจ้างก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่จะส่งใบเตือนนี้แจ้งต่อนายจ้างทันทีเช่นกัน

ในกรณีที่บุคคลได้รับแจ้งต้องการอุทธรณ์สามารถทำได้ โดยยื่นต่อศาลอุตสาหกรรม (Industrial Tribunals) ภายใน 21 วัน ศาลอุตสาหกรรมอาจพิจารณาตามที่เจ้าหน้าที่ตรวจแจ้งไว้หรือยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงก็เป็นได้ และในกรณีที่มีการกระทำความผิด (offences) ดังต่อไปนี้ ผู้รับผิดชอบจะถูกฟ้องต่อศาล คือ

- ก. การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
- ข. การขัดขวางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
- ค. การไม่ปฏิบัติตามใบเตือนต่าง ๆ
- ง. การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาล

สรุป “พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานประเภทต่างๆ ค.ศ. 1974” (Health and Safety at Work Act 1974) หรือ HSWA เป็นกฎหมายที่สำคัญในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งได้รวบรวมกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นกฎหมายฉบับเดียวกัน โดยลดความซ้ำซ้อนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องลดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และจากการที่ได้ศึกษากฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายความปลอดภัยของประเทศอังกฤษ เห็นได้ว่ามีกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานของลูกจ้างที่ให้ความคุ้มครองไว้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานทั้งนี้เนื่องจากว่ามีวิวัฒนาการของงานอุตสาหกรรมและกฎหมายความปลอดภัยมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานนั่นเอง

(4) พระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบของนายจ้างเกี่ยวกับการประกันภัยภาคบังคับ ค.ศ. 1969 (Employer’ s Liability (Compulsory Insurance) Act)¹³

นายจ้างหรือบุคคลทั่วๆ ไปที่เข้ามาอยู่ในธุรกิจไม่ว่าประเภทใดก็ตาม จะต้องดำเนินการทำประกันภัย (Insurance) เพื่อลดความเสี่ยงไว้เสมอ ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบของนายจ้างเกี่ยวกับการประกันภัยภาคบังคับ ค.ศ. 1969 นั้น นายจ้างไม่ว่าในธุรกิจใดๆ จะถูกบังคับให้ทำประกันภัยเพื่อคุ้มครองความรับผิดในอันตรายและความเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างอันมีสาเหตุมาจากการทำงาน โดยถือเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในประเทศอังกฤษ แต่จะไม่นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับนายจ้าง หรือลูกจ้างผู้ซึ่งไม่ได้มีถิ่นที่อยู่ในประเทศอังกฤษ ซึ่งจะอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับใหม่ซึ่งเป็นข้อยกเว้นของพระราชบัญญัตินี้

นายจ้างที่เป็นผู้ประกอบการธุรกิจมีภาระหน้าที่ในการทำประกันภัยเพื่อให้เกิดความมั่นใจ ซึ่งหลักนี้จะบังคับใช้รวมไปถึงนายจ้างที่ประกอบการค้าหรือเกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้วย และรวมไป

¹³ Leslie E Cotterell ,Performance (The Business and Law of Entertainment) , pp. 343-344.

“ Employer’ s Liability Insurance.” Halsbury’s Laws of England, Vol. 25, pp. 712-716.

ถึงการทำการใดๆที่เกี่ยวกับเนื้อตัวร่างกายของบุคคล ไม่ว่าธุรกิจนั้นจะทำในรูปบริษัทหรือไม่ก็ตาม และรายละเอียดของกฎข้อบังคับได้ระบุจำนวนเงินที่นายจ้างจะต้องเอาประกันภัยไว้ว่าเป็นจำนวนเท่าไร นโยบายที่ต้องมีการทำประกันภัยเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมย์พื้นฐานของพระราชบัญญัตินี้ โดยใบกรมธรรม์ก็ต้องแสดงไว้ ณ สถานประกอบการของแต่ละธุรกิจที่ลูกจ้างทำงาน สถานที่ที่ถือว่าจ้าง หรือปิดประกาศไว้ ณ ที่ซึ่งลูกจ้างจะมาเรียกร้องค่าเสียหาย และจะมีผู้ทำการตรวจสอบดูแล หากไม่มีการจัดหาประกันภัยไว้ก็จะถือว่ามีความผิดทางอาญา และเมื่อบริษัทล่วงละเมิดแม้ว่าโดยความยินยอมหรือจากการละเลยไม่ใส่ใจของ ผู้กำกับ การแสดง, ผู้จัดการกองถ่าย, เลขา หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆของบริษัท บุคคลเหล่านี้ก็มีความรับผิดชอบอาญาและจะต้องถูกปรับเช่นกัน

สรุป ในประเทศอังกฤษแม้จะมีกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ให้ความคุ้มครองไว้อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานแล้วก็ตาม แต่อุบัติเหตุในที่ทำงานก็เป็นเหตุสุดวิสัยที่ไม่อาจป้องกันได้ ไม่มีใครคาดคิด ซึ่งเกิดขึ้นได้เสมอ และเมื่อเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้เกิดความเสียหายแก่ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง นายจ้าง หรือเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมักจะมีการเรียกร้องค่าเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน ความทุกข์ทรมานทาง ร่างกายและจิตใจในจำนวนที่สูงมาก และศาลก็มักจะกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายค่าเสียหายในจำนวนที่สูงเช่นเดียวกัน กฎหมายจึงกำหนดไว้เป็นภาคบังคับให้นายจ้างไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กที่มีขีดจำกัดทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวยให้ปรับปรุงเทคโนโลยีทั้งด้านอุปกรณ์และระบบการควบคุมความปลอดภัย หรือแม้แต่ธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีทุนการผลิตมากได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจ และสามารถจัดโครงการความปลอดภัยในการทำงานได้ดีก็ตาม ต่างก็ต้องมีการจัดทำประกันภัยหรือประกันอุบัติเหตุไว้ให้แก่พนักงานแสดงทุกกรณี ซึ่งการทำประกันภัยภาคบังคับนี้ส่งผลดีกับทุกฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างก็จะเกิดความมั่นใจเนื่องจากมีหลักประกันว่าเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นก็จะได้รับการชดเชย ส่วนทางด้านนายจ้างเองก็มีบริษัทประกันเข้ามาร่วมเฉลี่ยความรับผิดชอบ