



บทที่ 4

ปัญหาการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และแนวทางแก้ไขปรับปรุง

ปัญหาและแนวทางแก้ไข

ลักษณะปัญหาในการบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานนั้น ในปัจจุบันยังพบว่า การบังคับใช้กฎหมายยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการ ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากสถิติการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่ยังไม่สามารถควบคุมให้ลดลงได้ในภาพรวม นอกจากนี้การเกิดอุบัติเหตุตามอาคารต่าง ๆ ในสถานที่ก่อสร้างและการเกิดอัคคีภัย ทำให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิต ก็ยังปรากฏให้เห็นอยู่อย่างไม่ขาดระยะ ดังนั้นจะต้องมีวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งต่อไปนี้จะได้กล่าวถึงลักษณะของปัญหาในการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายความปลอดภัย และแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัย

อำนาจการบริหารคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการรวมศูนย์อยู่ที่ฝ่ายรัฐราชการและเจ้าของกิจการ โดยที่คนงานไม่มีอำนาจสิทธิร่วมบริหารความปลอดภัยแต่อย่างใด อาจกล่าวได้ว่า สังคมการเมืองภายนอกโรงงานจะมีประชาธิปไตยหรือไม่ มากน้อยเพียงใดแต่คนในโรงงานต้องตกอยู่ในบรรยากาศของอำนาจทุนมาตลอด โดยอำนาจรัฐไม่เคยส่งเสริมสิทธิการรับรู้ (Right to Know) และการมีส่วนร่วมของคนงาน (Worker Participation) อย่างแท้จริง คนงานต้องทำงานในสถานที่ไร้เสียงต้อรอง และไร้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงภัย และการป้องกันเกี่ยวกับสารเคมีอุตสาหกรรมหรือวัตถุมีพิษที่จะทำร้ายร่างกายสุขภาพของตนเอง นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ตระหนักว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องแนะนำแจ้งกล่าวแก่ลูกจ้างอย่างใกล้ชิด เพราะคิดว่าตนเองได้ลงทุนก่อตั้งกิจการสถานประกอบการขึ้นมาต้องลงทุนด้วยทุนจำนวนมากแล้ว คิดแต่มุ่งจะให้ได้ผลประโยชน์กลับคืนมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และโดยเร็วเท่าที่สุดด้วย เพื่อความเจริญก้าวหน้าของนายจ้างเอง โดยมีได้คิดถึงลูกจ้างเลยแม้แต่น้อย นายจ้างมักจะถือว่าธุรกิจหรือสถานประกอบการของนายจ้างมีปัญหามากอยู่แล้วมิใช่หน้าที่ที่นายจ้างจะหันมาดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างหรือให้ความรู้ใด ๆ แก่ลูกจ้าง และนายจ้างมักจะคิดอยู่เสมอด้วยว่าจะให้ลูกจ้างรู้อะไรมากไม่ได้ เพราะถ้าลูกจ้างรู้แล้วจะต้องเกิดการเรียกร้องจากนายจ้างหรือปฏิเสธการทำตาม เมื่อนายจ้างต้องการให้ทำในสิ่งที่นายจ้างต้องการ อาจทำให้การจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเกินความจำเป็นตามที่นาย

จ้างคิดไว้ ซึ่งจะเป็นการลงทุนสูงเกินความจำเป็นสำหรับตัวนายจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า รัฐมีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับสถานประกอบการต่าง ๆ ไว้หลาย ๆ อย่าง นายจ้างเองยังพยายามหลีกเลี่ยงข้อกำหนดตามกฎหมายที่มีอยู่เดิมแล้ว เพราะนายจ้างจะถือว่าลดการลงทุนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ต้องพยายามหาทางทำกำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เช่นกัน ส่วนการร่วมมือจากรัฐบาลในการตรวจแรงงานและตรวจความปลอดภัย ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่รัฐฝ่ายเดียว โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิร่วมตรวจแรงงาน ไม่มีโอกาสรับรู้รับรองผลการตรวจแรงงานและประเมินผลการตรวจที่เกิดขึ้นได้ว่าถูกต้องเป็นจริงเพียงใด เพราะรัฐบาลมักจะถือว่าตัวลูกจ้างไม่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ในด้านวิชาการ ด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ด้านมาตรการนโยบายของรัฐบาลเพียงพอ ดังนั้นเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานมีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในการตรวจสถานประกอบการเท่านั้นจึงจะมีอำนาจหน้าที่เข้าไปทำการตรวจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานประกอบการนั้น โดยการตรวจจะให้ผู้มีอำนาจในสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมตรวจและเพื่อเจ้าหน้าที่จะได้ชี้แจงในเรื่องข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ผู้มีอำนาจหรือนายจ้างในสถานประกอบการปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้แก้ไขปรับปรุง ส่วนลูกจ้างจะไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสถานประกอบการ เหตุเพราะไม่มีอำนาจตามกฎหมายเพื่อให้ตรวจร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ปัจจุบันนโยบายรัฐก็ได้ตัวแทนองค์กรของลูกจ้างสามารถตรวจร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐได้แล้ว แต่บางครั้งเองตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก็ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจดีพอ บางครั้งก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรเพราะตัวแทนลูกจ้างกลับไปหาผลประโยชน์เข้าตัวเองในภายหลัง การมีส่วนร่วมของคนงานไม่ใช่มุ่งหน้าร่วมแบบที่เคย คือสนใจ แต่จะมีตำแหน่งเพื่อจะเข้าไปกำหนดนโยบายหรือสนใจในด้านการมีตำแหน่งที่จะผูกพันเข้าใกล้ชิดศูนย์อำนาจ ความเห็นก็คืออยากเห็นกระบวนการแรงงานหันหลังให้กับความสนใจตนเอง จะไปมีอำนาจทางการเมือง แล้วก็หันหน้าไปสู่เรื่องที่มีความหมายต่อคนงานทั้งหลาย คือ สุขภาพอนามัยของคนงานด้วยกัน อยากจะให้ขบวนการแรงงานให้น้ำหนักเรื่องสุขภาพคนงานเสมอกันกับเรื่องค่าจ้าง เรื่องอื่น ๆ ด้วย¹ องค์กรของลูกจ้างในระดับสหภาพแรงงาน ควรจะใส่ใจเรื่องสุขภาพ

¹ สุริชัย หวันแก้ว, “การมีส่วนร่วมของคนงานในการตรวจความปลอดภัย,” ใน มลพิษการพัฒนากับต้นทุนชีวิตแรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 101-102.

ความปลอดภัยในการทำงาน ควบคู่ไปกับค่าจ้างสวัสดิการเพราะที่ผ่านมาเราละเลยกันมาตลอด องค์กรลูกจ้างระดับชาติก็ต้องร่วมมือกันเคลื่อนไหวให้มากขึ้น มองเรื่องความปลอดภัยให้มากกว่านี้ ควรจะผลักดันระดับนโยบายรวมทั้งต้องผลักดันว่าจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยไว้เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุนของ BOI ด้วย²

ในปัจจุบันฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ยังไม่ได้มีส่วนร่วมกับรัฐเพียงพอในการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัย จะเห็นได้ว่าการพิจารณาขยายกฎหมายหรือแก้ไขปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยก็จะมีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพียงไม่กี่คนได้เข้าไปเป็นตัวแทนในการกำหนดกฎหมายหรือกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยเท่านั้น ทำให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่ค่อยยอมรับและไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมาย ปัญหาทั้งหมดนี้เป็นเพราะระบบโครงสร้างเดิมเป็นโครงสร้างที่กำกับลงไปจากเบื้องบน กลุ่มผู้ใช้แรงงาน สหภาพแรงงานต่าง ๆ ไม่มีส่วนร่วมมาตั้งแต่แรก เรื่องความปลอดภัยในสถานประกอบการก็เช่นกัน ถ้าทุกฝ่าย ทั้งเจ้าของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่และผู้ใช้แรงงานมีบทบาทร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นเมื่อจะเริ่มเข้าไปทำงานก็มีการตรวจสอบ มีการให้ความรู้ความเข้าใจตั้งแต่แรกก็คงไม่มีปัญหามาก สาเหตุของความขัดแย้งในสังคมอีกประการหนึ่ง มาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เขียนกฎหมายเขียนข้อบังคับ เงื่อนไขไว้ให้สังคมปฏิบัติ ซึ่งตัวผู้เขียนกับผู้ปฏิบัติค่อนข้างจะไกลความจริงกัน เป็นเรื่องที่จะต้องปรับกันใหม่³ ดังนั้นแนวทางแก้ไขให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น แยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1.1 ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยในแต่ละสถานประกอบการ ประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้มีส่วนร่วมกันพิจารณาแก้ไขปรับปรุงในเรื่องความปลอดภัยในสถานประกอบการของตนเองให้ถูกต้องตามกฎหมาย และได้มาตรฐาน

² ศรีโพธิ วายพักต์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 92-93.

³ ไสว พรหมณี, “บทบาทคนงานกับการมีส่วนร่วมคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน,” ใน มลพิษการพัฒนา กับ ต้นทุนชีวิตแรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 74.

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2538 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปในสถานประกอบกิจการ ต้องจัดให้มี คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการ ประกอบด้วยผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง ในอัตราส่วนที่สมดุลย์กัน ตามข้อ 7 และให้มี หน้าที่ของคณะกรรมการ ตามข้อ 18 ดังต่อไปนี้

- 1) ประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
 - 2) ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
 - 3) รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ถูกต้อง ตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานหรือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมาและบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาให้บริการในสถานประกอบกิจการต่อนายจ้าง
 - 4) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
 - 5) กำหนดกฎระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอต่อนายจ้าง
 - 6) จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปีโครงการหรือกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและ ลดการเกิดอุบัติเหตุการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ ปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง
 - 7) จัดทำโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบใน ด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างานผู้บริหาร นายจ้างและบุคลากร ทุกระดับเพื่อเสนอ ต่อนายจ้าง
 - 8) ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอนายจ้าง
 - 9) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปีเพื่อเสนอต่อนายจ้าง
 - 10) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย
- คณะกรรมการดังกล่าวเป็นรูปแบบของระบบทวิภาคี แต่อย่างไรก็ตามฝ่ายลูกจ้าง มักจะไม่ค่อยมีความรู้ด้านกฎหมายความปลอดภัย หรือข้อกำหนดมาตรฐานด้านความ ปลอดภัย รัฐควรส่งเสริมให้การอบรมด้านความปลอดภัยต่อผู้นำแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงาน หรือผู้นำลูกจ้างให้มีความรู้ถูกต้องในการเข้าไปเป็นผู้แทนในคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อให้มีการประชุมโดยถูกต้อง เรียบร้อยและเข้าใจตรงกัน

4.1.2 การมีส่วนร่วมอีกประการหนึ่ง ก็คือ การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างในด้านความปลอดภัย แต่การยื่นข้อเรียกร้องนี้ต้องมีการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้นำแรงงาน สหภาพแรงงานให้มีความรู้ด้านกฎหมายความปลอดภัยอย่างถูกต้อง เพื่อแก้ไขเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างแท้จริง “คนงานส่วนใหญ่ขาดความรู้ เขาจะรู้ได้อย่างไรเมื่อเขาจบป.4 เขาจะรู้เรื่องเกี่ยวกับเครื่องจักร เรื่องสารเคมีได้อย่างไร และการดำเนินงานเรื่องความปลอดภัยคนงานก็ไม่ค่อยให้ความสนใจ จึงไม่สามารถที่จะเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เจ้าหน้าที่รัฐก็ไม่เพียงพอดูแลไม่ทั่วถึง”⁴

ขบวนการการพิจารณาของเรื่องการมีส่วนร่วม คงต้องบอกทุก ๆ ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมองเป็นกระบวนการ ขั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมของคนงานหรือสหภาพแรงงานต้องเริ่มตั้งแต่การป้องกัน คนงานจะต้องคอยสำรวจตัวเองว่าเริ่มมีอะไรผิดปกติขึ้นในวิถีชีวิตในร่างกายของตน คนงานควรช่วยเหลือตัวเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ทั้งทางด้านการทำงานและสุขภาพของตัวเอง ควรมีการรวมตัวกันของแต่ละงานเพื่อมีการสัมมนา ได้วาทะข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งการทำงาน ทั้งอันตรายของสถานประกอบกิจการตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่มีเนื่องจากการทำงาน แล้วส่งเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองแรงงานทราบ ให้ผู้นำองค์กรนำไปเสนอต่อนายจ้าง และรัฐบาลเพื่อร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไขปรับปรุง จะเห็นได้ว่าคนงานเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากการทำงานมากที่สุดกว่าบุคคลอื่น ฉะนั้นลูกจ้างควรหันมาตื่นตัว กระตือรือร้น และมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำตัวเองให้พัฒนาทันกับเครื่องจักร และสิ่งแวดล้อมของเขาเองให้ดีขึ้นมากกว่าทุก ๆ อย่างเพื่อผลประโยชน์ที่จะตามมาภายหลังรวมทั้งผลเสียที่ตามมาภายหลังแต่ควรจะได้รับผลเสียให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะลูกจ้างควรศึกษาเรื่องมาตรฐานของสารเคมีต่าง ๆ มาตรฐานความร้อน แสง เสียง ฯลฯ และวิธีการป้องกันอันตรายจากสารเคมีต่าง ๆ เสียง ความร้อน และอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อเป็นการลดอันตรายจากการทำงานให้มากที่สุด เพื่อหลีกเลี่ยงการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากการทำงานให้มากที่สุดด้วย ลูกจ้างจึงต้องรวมตัวต่อรอง (Collective Bargain) กับอำนาจรัฐและอำนาจทุน โดยร่วมมือสามัคคีกับประชาสังคม กลุ่มองค์กรพันธมิตรต่าง ๆ ดำเนินการรณรงค์

⁴ สพรัง มีประดิษฐ์, “การมีส่วนร่วมของคนงานในการตรวจความปลอดภัย,” ใน มลพิษการพัฒนากับต้นทุนชีวิตแรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 90.

(Campaign) และติดต่อสื่อสาร (Communicate) เผยแพร่เหตุผลข้อมูลข่าวสารความเป็นจริงให้กว้างขวางอย่างต่อเนื่อง (Continuation) เพื่อสร้างความเข้าใจและความตื่นตัวต่อปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอย่างถูกต้อง เพราะคนงานส่วนใหญ่จะสนใจการเรียกร้องปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการที่เห็นเป็นตัวเงินได้ เพราะปัญหาความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ แบ่งสรรผลกำไร และอิทธิพลครอบงำของสังคมนิยมบริโภคนิยมความสำเร็จในการรณรงค์เคลื่อนไหวสุขภาพ ความปลอดภัยของคนงาน จะมีมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ทางอาชีพอนามัย และความปลอดภัยของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง การมีความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไข (Conditions) การลงทุน ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการใช้ชีวิตดำรงชีพของคนงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หลักประกันสำคัญก็คือ มวลคนงานต้องพึ่งตนเอง สร้างความจิตจิดสำนึก ความปลอดภัยให้เข้มแข็ง เรียกร้องให้มีสิทธิมีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาความปลอดภัยแก่ชีวิตตนเองอย่างแท้จริง โดยเพียรพยายามสร้างความเข้าใจร่วมมือเคลื่อนไหวกับขบวนการชุมชนท้องถิ่น (Community Movement) ให้มากที่สุด⁵

4.1.3 การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน คือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั่นเอง เจ้าของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมหรือนายจ้างควรเป็นฝ่ายที่เห็นความสำคัญของลูกจ้างในด้านมาตรการความปลอดภัย ในการทำงานเป็นอันดับแรก เพื่อให้กิจการดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและควรจะพิจารณากำหนดมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง อีกทั้งควรร่วมมือกันกำหนดแนวทางแก้ไขป้องกันปัญหานายจ้างควรจัดวิธีการให้ลูกจ้างศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการประสบอันตรายหรือโรคที่อาจเกิดจากการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ความระมัดระวังในการทำงานและการตรวจสอบอุปกรณ์ในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจะต้องสั่งสมตลอดเวลาจนอยู่ในจิตสำนึก กำกับดูแลให้หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามกฎระเบียบอย่างจริงจัง และจะต้องตรวจตราให้มีการประสบอันตรายเกิดขึ้น เช่น การดูแลเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน สถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่มีและต้องรายงานให้นายจ้างได้ทราบ เมื่อพบเห็นสิ่งผิดปกติหรืออาจเกิดอันตรายขึ้นได้ หรือไม่ปล่อยให้ผู้ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไปในบริเวณที่ทำงาน

⁵ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 31-32.

หรือไม่ปล่อยเด็กที่ไม่อยู่ในวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับงานหรือเครื่องจักรเครื่องมือั้น ๆ ทำงาน เพราะจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้โดยง่าย นอกจากนี้ลูกจ้างจะต้องมีร่วมมือกับนายจ้างในการแก้ไขป้องกันการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอย่างจริงจังด้วย

เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการเป็นวิธีการเสริมมาตรการทางกฎหมาย ในช่วงสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ สถานประกอบการอาจพิจารณาเลือกกิจกรรมใด ๆ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์และความพร้อมของสถานประกอบการ ดังเช่น

1) การจัดนิทรรศการ การจัดนิทรรศการเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างสรรค์ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ชม วิธีเสนอมืออาชีพเช่น

- รูปแบบของการจัดนิทรรศการที่ประกอบด้วยเรื่องราว และแผ่นภาพต่าง ๆ รูปแบบลักษณะนี้ควรใช้ข้อความที่กระชับรัดกุม และประกอบด้วยสีที่ดึงดูดใจ หากเป็นรูปภาพที่ใช้เทคนิคบางประการให้สามารถเคลื่อนไหว มีแสงไฟ และ/หรือเสียงประกอบหรือฉายเป็นภาพยนตร์ วีดีโอ หรือประกอบด้วยวัสดุสิ่งของที่ลอยตัว แสดงของจริงทำให้บรรยากาศน่าสนใจ

- การนำชมนิทรรศการโดยมีวิทยากรนำกลุ่ม เพื่อชี้แจงลำดับเรื่องราวพร้อมกับชี้ภาพประกอบของนิทรรศการด้วย จะทำให้ผู้ชมเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ โดยไม่ต้องเดินอ่านข้อความต่าง ๆ เหมาะสมมากสำหรับพนักงานในระดับล่างที่ไม่สันทัดในการอ่านหรือทำความเข้าใจเรื่องราวด้วยตนเอง

- การแสดงเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยการฉายภาพสไลด์ธรรมดา หรือสไลด์มัลติวิชั่น โดยเฉพาะรูปแบบสไลด์มัลติวิชั่น ต้องลงทุนค่อนข้างสูง แต่สามารถจูงใจให้ผู้ชมนั่งชมได้นาน โดยไม่รู้สึกรำคาญ

- นิทรรศการที่นำเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงมาเสนอ เช่น ภาพเหตุการณ์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีผู้บาดเจ็บ หรือเสียชีวิต พร้อมระบุสาเหตุ ผลเสียหาย และวิธีการป้องกันแก้ไขโดยเฉพาะหากเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเอง เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจแก่พนักงานมาก เพราะผู้เคราะห์ร้ายอาจเป็นเพื่อนพนักงาน หรือผู้ชมได้ร่วมมีส่วนรับรู้ขณะเกิดเหตุแต่ควรพิจารณาให้เหมาะสมในการเสนอ เพราะหากเป็นภาพถ่ายที่บันทึกภาพผู้เคราะห์ร้ายที่มีลักษณะการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตที่ดูน่ากลัวสยดสยองอาจเป็นผลลบ ผู้ชมวิ่งเป็นพนักงานอาจใจเสียขวัญหาย รู้สึกกลัวและหวาดระแวงไม่กล้าปฏิบัติงานในจุดนั้น จึงควรเสนอเป็นภาพการ์ตูนที่พอเข้าใจถึงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเท่านั้น

2) การบรรยายพิเศษ

การบรรยายพิเศษ คือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านความปลอดภัยในการทำงานมาบรรยายหัวข้อเรื่องหนึ่งเรื่องใด ที่สถานประกอบการเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือมีจุดประสงค์จะให้วิทยากรช่วยแนะนำตักเตือนพนักงานให้ระมัดระวัง ทำงานด้วยความมีสติไม่ประมาท และปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย ซึ่งปกติหัวหน้างานอาจจะได้แนะนำตักเตือนอยู่แล้วแต่พนักงานชินชา และไม่ค่อยให้ความสนใจ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าว เรื่องที่บรรยายอาจแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

- เรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น ปัญหาและสาเหตุของการประสบอันตรายในการทำงานเป็นต้น เป็นหัวข้อที่เป็นพื้นฐานของความปลอดภัย ไม่เป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ
- เรื่องเฉพาะเจาะจง เช่น ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น หัวข้อต่าง ๆ เหล่านี้จะเสนอรายละเอียดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งควรเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นกับพนักงาน จะได้สอดคล้องกับความต้องการ

หัวข้อการบรรยายพิเศษที่สถานประกอบการอาจจะเลือกเป็นการบรรยายพิเศษในช่วงสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ อาทิเช่น

1. “ปัญหาและสาเหตุของการประสบอันตราย”
 - สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
 - การทำงานที่ไม่ปลอดภัย
 - หลักการบริหารความปลอดภัย
2. “อันตรายจากสิ่งแวดล้อมและการป้องกัน”
 - อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สารเคมี
 - วิธีการป้องกัน
3. “อันตรายจากเครื่องจักรและการป้องกัน”
 - สาเหตุ การป้องกันอันตรายในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
 - การใช้อุปกรณ์ป้องกัน
4. “การเคลื่อนย้ายวัสดุ และการเก็บรักษา”
 - อิริยาบถการทำงาน
 - วิธียกเคลื่อนย้ายวัสดุ
 - การบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก
5. “การสำรวจสถานที่ทำงาน”
 - เพื่อให้แนวทางแก่คณะกรรมการความปลอดภัยในการสำรวจสภาพที่ไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

6. “การตรวจความปลอดภัย ผลการสำรวจ”
 - การสัมมนาผลการสำรวจ
7. “การสอบสวนอุบัติเหตุ การบันทึก การรายงาน”
 - วิธีการสอบสวนอุบัติเหตุ
 - การบันทึกและรายงานการเกิดอุบัติเหตุ
8. “การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย”
 - วิธีการเลือกงานเพื่อการวิเคราะห์
 - วิธีการวิเคราะห์
 - การปรับปรุงสภาพการทำงาน
9. “หลักการปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างประหยัด”
 - แนวทางปรับปรุงสภาพการทำงาน
 - ตัวอย่างการปรับปรุงสภาพการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล

ตลอดเรื่องการบรรยายเรื่องอื่น ๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ นั้น ๆ จะจัดให้เป็นหัวข้อการบรรยายเพื่อความเหมาะสมในการทำงานของลูกจ้าง

3) การสนทนาความปลอดภัย

การสนทนาความปลอดภัยหรือการเปิดอภิปรายปัญหาความปลอดภัย คือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในส่วนของมาร่วมสนทนาเพื่อแสดงความเห็น แง่มุมต่างๆ ของอันตราย และแนวความคิดในการสร้างสรรความปลอดภัยเพื่อเป็นการระเืองปัญญาแก่พนักงานและสามารถนำความคิดเห็นเหล่านี้ไปใช้ในงานของตนได้

ตอนท้ายรายการสนทนา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรเพื่อหาคำตอบที่สงสัย สำหรับก่อนการอภิปรายนั้น ตัวแทนของสถานประกอบการที่ติดต่อกับวิทยากรควรให้รายละเอียดบางประการแก่วิทยากร เพื่อให้วิทยากรได้แนวในการอภิปรายและสามารถหยิบยกปัญหาที่อยู่ใกล้ตัวของพนักงานขึ้นมาเป็นตุ๊กตาในการเสนอความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้พนักงานให้ความสนใจมากกว่าที่วิทยากรทำตัวอย่างที่ห่างไกล และไม่มีส่วนสัมพันธกับการทำงานของพนักงานมาเป็นเรื่องสนทนา

4) การประกวดคำขวัญความปลอดภัย

การจัดให้มีการประกวดคำขวัญความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่จะช่วยรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการ เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในรณรงค์เพื่อช่วยเหลือสังคมที่ตนสังกัดอยู่ในการที่จะเตือนใจเพื่อนร่วมงานให้ได้มีความระมัดระวังและมีสติในขณะปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาจิตสำนึกและ

ทัศนคติของตัวพนักงานเองให้ได้คิดใคร่ครวญ และทบทวนถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าถูกหรือผิดอย่างไร แล้วกลับกรองออกมาเป็นข้อควร หรือคำขวัญที่เป็นการเตือน การให้ รมั้ดระวัง ตลอดจนวิธีปฏิบัติตนอย่างปลอดภัย

การดำเนินงานจัดประกวดคำขวัญความปลอดภัยในสถานประกอบการ ปกติคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการความปลอดภัยของโรงงาน หรือฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ดำเนินการโดยได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายจัดการโรงงาน ในวันที่จะ จัดสรรงบประมาณให้และเข้ามีส่วนร่วมดำเนินการ อาจแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อยกร่างกติกา การประกวด การประชาสัมพันธ์ การคัดเลือก และการตัดสินใจ

5) การประกวดภาพโปสเตอร์

วัตถุประสงค์ของการจัดประกวดภาพโปสเตอร์ภายในสถานประกอบการ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในการกระตุ้นจิตสำนึก เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานให้ความสนใจในกิจกรรมด้านความปลอดภัย และมี ทัศนคติ ผลจากการประกวดสถานประกอบการสามารถนำมาเผยแพร่เป็นการภายใน และใช้ ประโยชน์ในการย้ำเตือนให้พนักงานมีความระมัดระวังในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยัง อาจนำไปร่วมประกวดภาพโปสเตอร์ความปลอดภัยระดับชาติอีกด้วย กติกาขั้นตอนแล้วแต่ สถานประกอบการนั้น ๆ กำหนด

6) การตรวจสุขภาพอนามัย และการทดสอบสมรรถภาพ

การตรวจสุขภาพอนามัย เป็นกิจกรรมหนึ่งของการรณรงค์ส่งเสริมความ ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบสภาพร่างกาย และสมรรถภาพทางกายของพนักงาน ว่ายังคงเหมือนเดิม หรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยเฉพาะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ อาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและสมรรถภาพทางกาย อาทิเช่น การทำงานในที่ ที่มีเสียงดังมาก การทำงานในที่ซึ่งมีฝุ่นละอองมาก การทำงานเกี่ยวกับสารเคมี การทำงานอยู่ หน้าจอเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การตรวจสุขภาพอนามัย และการทดสอบสมรรถภาพทาง กาย เพื่อนำผลการตรวจและทดสอบมาทำการวิเคราะห์หรือการเฝ้าระวังโรคเป็นระยะ ๆ จะ ทำให้ทราบว่า สมควรที่พนักงานดังกล่าวคงทำงาน ณ ที่นั้นอยู่ต่อไป หรือสมควรจะสับเปลี่ยน ให้ไปทำงานอย่างอื่นเป็นการวินิจฉัยว่าโรงงานนั้น สมควรจะได้มีการปรับปรุงสภาวะแวดล้อม ในการทำงาน ให้มีมลภาวะน้อยลงกว่าเดิม เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของ พนักงาน

7) การรณรงค์การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

สภาพการทำงานของพนักงานในโรงงาน อาจต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสียงอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เช่น ความร้อน ความเย็น ฝุ่นละออง เสียง แสง ฟูม หรือสารเคมี อันตรายที่สามารถก่อให้เกิดโรคเรื้อรังได้ วิธีป้องกันอันตรายดังกล่าวที่ดีที่สุดคือ การควบคุมขจัดสาเหตุของปัญหาในจุดที่เกิด เช่น ทำให้ไม่เกิดฝุ่น ฟูม หรือลดความดันของแหล่งบ่งเกิดเสียง เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานแก้ไขหรือควบคุม เป็นวิธีการที่ต้องลงทุนสูง และอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้นวิธีการที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือช่วยบรรเทาปัญหา คือ การให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองส่วนบุคคล เช่น การสวมหมวกนิรภัย ที่อุดหู หรือที่ครอบหู ที่ปิดมุกกันฝุ่นป้องกันฟูม เป็นต้น แต่บ่อยครั้งการลงทุนในด้านนี้ของสถานประกอบการเป็นการสูญเปล่า เนื่องจากพนักงานไม่นิยมใช้และไม่เคยชินกับการใช้ จึงไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้ปัญหานี้ยังคงอยู่

เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้มีการแก้ไข สถานประกอบการอาจใช้วาระโอกาสของสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย

8) การรณรงค์ความปลอดภัยด้วยโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย

โปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัยเป็นอุปกรณ์อย่างหนึ่งในการเตือนจิตสำนึกของพนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย ในการทำงานบางครั้งพนักงานอาจจะหลงลืมไปว่า สิ่งที่ทำอยู่นั้นมีอันตรายแอบแฝงอยู่ หรือแม้จะรู้อยู่แต่ใจแต่ไม่สนใจและคิดว่าไม่มีอันตรายเกิดขึ้น ดังนั้นการติดแผ่นภาพโปสเตอร์พร้อมคำขวัญ เพื่อเตือนสติและรูปภาพสัญลักษณ์ที่กำหนดให้กระทำเตือน หรือละเว้นการกระทำใด ๆ ก็ตาม จะช่วยกระตุ้นให้สมองสั่งการได้ถูกต้อง และไม่กระทำการใด ๆ ที่จะเป็เหตุของการประสบอันตราย

สถานประกอบการอาจเลือกแผ่นภาพโปสเตอร์รณรงค์ความปลอดภัย หรือรูปภาพสัญลักษณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานนั้น ๆ ไปติดให้พนักงานได้เห็นอย่างชัดเจน และย้ำเตือนให้ปฏิบัติตาม เพื่อความปลอดภัยของตัวพนักงานเอง⁶

⁶ จำเนียร จวงตระกูล, “กระทรวงแรงงานกับความปลอดภัยในการทำงาน” วารสาร? ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มิถุนายน 2537) : 43-46.

9) กิจกรรมอื่น ๆ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีวิธีการดำเนินการเพื่อลดการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ลดความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างและอีกหลายด้าน แต่เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างอาจดำเนินการด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของลูกจ้างให้ทำงานด้วยความระมัดระวัง ซึ่งจะทำให้นายจ้างได้ผลตอบแทนสูงโดยเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นเท่านั้นเอง

4.2 ปัญหาการตรวจสอบ

สำหรับภาครัฐ จะต้องกำหนดนโยบายแผนงาน และมาตรการแก้ไขปัญห ป้องกันปัญหาการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานที่มีลักษณะของการผสมผสานเพื่อสู่เป้าหมายอันเดียวกัน และกำหนดแนวทางในการประสานงาน ไม่ทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นงานหลักของหน่วยงานนั้น เพื่อป้องกันมิให้มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ประหยัดงบประมาณ ประหยัดบุคลากรและเกิดความรวดเร็วในการทำงานดังเช่น

4.2.1 กระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมโดยกรมโรงงานอุตสาหกรรมดำเนินการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้และติดตั้งเครื่องจักรเครื่องมือในการทำงาน และการก่อสร้างโรงงานรวมทั้งที่ระบายอากาศ แสงสว่าง และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ตลอดจนการตรวจตราให้เครื่องจักรเครื่องมือและสถานที่ทำงานมีสภาพเหมือนแรกตั้งโรงงาน นอกจากนี้จะต้องตรวจตราให้มีการขจัดน้ำเสียและสิ่งอื่น ๆ ที่จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างและประชาชนที่อยู่อาศัยใกล้เคียงต้องเสียสุขภาพอนามัย

4.2.2 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้าง ที่ต้องมีความปลอดภัยจากการทำงาน ไม่เกิดโรคจากการทำงาน รวมทั้งการตรวจดูแลให้มีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และกำกับดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม

กฎหมายอย่างเคร่งครัด⁷ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2537 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้ดำเนินการในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดขอบเขตของกฎหมาย และหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 11 มกราคม 2537 ข้อ 1 และข้อ 20 ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยหลายแห่ง และแต่ละแห่งต่างก็มีกฎหมายถือปฏิบัติ โดยที่กฎหมายเหล่านั้นมีข้อบัญญัติซ้ำซ้อนกัน คณะกรรมการชุดนี้มีรองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน และมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ เช่น กรมอนามัย กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมควบคุมมลพิษ กรมโยธาธิการ กรมวิชาการเกษตร เป็นต้น คณะกรรมการได้ประชุมไปแล้ว 3 ครั้ง

2) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 11 มกราคม 2537 ข้อ 9 ที่ระบุให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงมาตรฐานสากลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานขึ้นเพื่อยกร่าง “พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.....” เพื่อใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ขณะนี้ร่างพระราชบัญญัตินี้กำลังอยู่ในขั้นตอนปรับปรุงถ้อยคำ เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาต่อไป

3) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำลังดำเนินการจัดตั้งบริษัทประกันและป้องกันการประสบอันตราย ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อให้บริการต่าง ๆ ที่จะช่วยป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรงและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

4) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน (คำสั่ง 1/2538 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2538) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานจังหวัดขึ้น

⁷ วิจิตรา พรหมพันธุ์, “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน : ข้อเท็จจริงและแนวทางแก้ไขป้องกัน.” วารสาร? ปีที่ 1 ฉบับที่ 2, มิถุนายน 2537 : 29.

โดยคณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการตรวจสอบความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในเขตจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ประสานความร่วมมือและติดตามสถานการณ์การประสบอันตรายและการเจ็บป่วยของผู้ใช้แรงงานในเขตจังหวัด และรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปในเขตจังหวัด เป็นต้น

5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ขอความร่วมมือสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในการกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนได้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ประกอบในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคขึ้น โดยให้จัดตั้งฝ่ายความปลอดภัยในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อให้ตรวจตราและกำกับดูแลความปลอดภัย

6) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้สนับสนุนให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขยายการจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน จากที่มีอยู่เดิมเพียง 3 แห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีอุตสาหกรรมหนาแน่น เพื่อดำเนินงานทางด้านวิชาการ และการส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการ ในปี 2537 สำนักงานงบประมาณได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง (บางปู นวนคร มาบตาพุด)

7) โครงการจัดประชุมสัมมนาผู้แทนสหภาพแรงงานทั่วประเทศตามโครงการ เฝ้าระวังความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบแนวทางการสังเกตสภาพการทำงานที่น่าจะเป็นอันตราย ตลอดจนการแจ้งข่าวสารความไม่ปลอดภัยในการทำงานให้หน่วยงานของรัฐบาล เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ออกไปตรวจสอบและหาทางป้องกันก่อนที่จะเกิดอันตรายต่อผู้ทำงานในสถานประกอบการ

8) ให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูล การประสบอันตรายและการประเมินผลข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรงและความปลอดภัยในการทำงาน

9) รณรงค์และส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยดำเนินการในหลายกิจกรรม เช่น การจัดอบรม สัมมนา จัดนิทรรศการ ผลิตเอกสารเผยแพร่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยแห่งชาติขึ้นเป็นประจำทุกปี การจัดงานดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมทางวิชาการ การจัดนิทรรศการทั้งของภาครัฐและเอกชน การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยในการทำงาน การประกวดคำขวัญ การประกวดภาพถ่ายและภาพ

โปสเตอร์ นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการในระดับจังหวัดและภายในสถานประกอบการด้วย

10) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (ชมรม จป.) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสมาชิกชมรมด้วยกันเอง และกับทางราชการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

11) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งอาสาสมัครเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ให้แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ของลูกจ้าง ตรวจสอบสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของลูกจ้างแล้ว รายงานนายจ้างให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

12) ปรับปรุงองค์การที่รับผิดชอบงานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้การบริหารและการบริการด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ได้แก่ การพิจารณาจัดตั้งกรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยการรวม 4 หน่วยงาน คือ กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน และศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจากสำนักงานประกันสังคมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ เห็นชอบในหลักการให้ยกฐานะกองตรวจความปลอดภัยเป็นสำนักงานควบคุมมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน⁸

13) โครงการผู้สื่อข่าวพิเศษประจำสถานประกอบการ หลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่อยู่ในกระบวนการแรงงานทุกฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง ฉะนั้นนายจ้างต้องเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างอยู่เสมอ

แต่ในปัจจุบันนายจ้างส่วนหนึ่งได้ละเลย และเอาเปรียบลูกจ้างทั้งในด้านการใช้แรงงานเด็ก สตรี และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย รวมทั้งไม่จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย โดยที่ภาครัฐไม่อาจทราบถึงปัญหาการเอาเปรียบแรงงานดังกล่าวได้

⁸ ปรีชา พุทธรูจิไกร, “มาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน” อนุสารกองตรวจความปลอดภัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤศจิกายน - 2538) : 4-5.

ซึ่งหากมีผู้ติดตามดูแล และแจ้งเหตุให้เจ้าหน้าที่ทราบข้อเท็จจริงอย่างรวดเร็ว จะทำให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้มีนโยบายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำโครงการนี้ขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้พบเห็นกระทำผิดต่อลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) คณะกรรมการลูกจ้าง รวมถึงตัวลูกจ้างหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อแจ้งเหตุกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรียกว่า “ผู้สื่อข่าวพิเศษประจำสถานประกอบการ” ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ เปิดเผยตัว และไม่เปิดเผยตัว โดยหน่วยงานที่รับข่าวสาร ข้อมูลจะต้องคุ้มครองสวัสดิการของผู้สื่อข่าวพิเศษฯ เป็นความลับ ยกเว้นผู้สื่อข่าวพิเศษฯ ประสงค์จะให้เปิดเผยเช่น สหภาพแรงงาน เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
2. เพื่อให้ภาครัฐมีข้อมูลในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง
3. เพื่อให้ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถแจ้งเหตุได้โดยสะดวก
4. เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสร้างมาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้น⁹
5. เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างนอกจากจะมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 64 แล้ว ควรจะกำหนดเรียกเก็บเงินเพิ่มจากนายจ้างให้สูงขึ้นอีก

จะเห็นว่าจากที่กล่าวมาข้างต้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะเน้นในเรื่องการดำเนินการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างที่ต้องมีความปลอดภัยจากการทำงาน ไม่เกิดโรคจากการทำงาน รวมทั้งการตรวจดูแลให้มีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และกำกับดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

4.2.3 กระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมโยธาธิการ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการปลูกสร้างอาคารที่จะใช้เป็นสถานประกอบการให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่ทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย หรืออาจมีสถานที่

⁹ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “โครงการผู้สื่อข่าวพิเศษประจำสถานประกอบการ,” ใน *มลพิษการพัฒนา กับ ต้นทุนชีวิตแรงงานไทย*, พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 158-159.

ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ ตัวอย่างการปลูกสร้างอาคารที่ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เช่น บริษัทเคเดอร์ อินดัสเตรียล (ไทยแลนด์) จำกัด , โรงแรมรอยัล ฟลาซ่า และห้างสรรพสินค้า นิวเวสต์ (บางลำภู)

4.2.4 กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการกำกับดูแลให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เพราะจะช่วยให้ลูกจ้างและประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีขึ้น

4.2.5 กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข โดยกองอาชีวอนามัย ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับโรคอันเกิดจากการทำงาน เพื่อหาทางป้องกันมิให้ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือพิการได้และโรงพยาบาลต่าง ๆ ให้บริการในการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้าง รวมทั้งการเก็บตัวอย่างของโรคที่คาดว่าอาจเกิดจากการทำงานเพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์หรืออบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงาน ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างต่อไป

ในคณะกรรมการระดับชาติ เช่น คณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุแห่งชาติ ไม่มีตัวแทนของฝ่ายแรงงานเข้าร่วม ในการกำหนดนโยบายการควบคุมด้านสุขภาพความปลอดภัย และขณะนี้ปัญหาเรื่องสุขภาพความปลอดภัยของแรงงานอยู่ในขั้นเลวร้ายแล้ว หน่วยงานที่สำคัญอีกหน่วยงานหนึ่ง คือ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จะต้องให้ความช่วยเหลือโดยตรง แต่ขณะนี้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์และสถานพยาบาลที่รักษาโรคที่เกิดจากการทำงานรวมถึงในระดับภูมิภาค ระดับจังหวัดเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดแทบจะไม่มี ความรู้เรื่องโรคที่เกิดจากการทำงานเลย ทำให้แรงงานที่อยู่ในต่างจังหวัดมีปัญหามากขึ้น ตรงนี้ควรจะได้รับการแก้ไข¹⁰ องค์กรเอกชน และองค์กรของผู้ใช้แรงงานต่าง ๆ ได้ร่วมกันจัดตั้ง คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานขึ้น เพื่อกระตุ้นเตือนให้ สาธารณชน ได้ตระหนักในข้อเท็จจริงและปัญหาในด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน อันเป็นปัญหาที่บั่นทอนทรัพยากรกำลังคนของประเทศตลอดมา

¹⁰ ศรีโพธิ์ วายุพัทธ์, “การมีส่วนร่วมของแรงงานในการตรวจความปลอดภัย,” ใน มลพิษการพัฒนากับต้นทุนชีวิตแรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 93.

การแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยมาตรการที่เหมาะสม ทั้งด้านการป้องกันและการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งจริงจัง ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะที่กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานซึ่งดำเนินนโยบายและการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่ออย่างสำคัญ ต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน คณะกรรมการฯ ขอเสนอมาตรการในทางกฎหมาย และทางปฏิบัติมายัง ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เพื่อดำเนินการให้เกิดผลทางปฏิบัติโดยเร่งด่วน ดังต่อไปนี้

1) ให้ดำเนินการจัดตั้งกรมอาชีพเวชศาสตร์ และสิ่งแวดลอมในการทำงาน เพื่อรับผิดชอบโดยตรงต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2) จัดให้มีการตั้งคลินิก หรือสถานพยาบาลไปรักษาโรคจากการทำงาน ไปสู่ภูมิภาค และเขตอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

3) ให้มีนโยบายที่ชัดเจนในการผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคภัยจากการทำงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อความจำเป็น เพื่อป้องกัน ดูแล และวินิจฉัยรักษา ลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้วยโรคหรือสารพิษจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹¹

จากข้อความข้างต้นเป็นหนังสือซึ่งเขียนถึง ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เมื่อ 3 มีนาคม 2537 โดยคณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน เพื่อเรียกร้องให้กระทรวงสาธารณสุขแก้ไขปัญหาลูกจ้างสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

กรมการแพทย์ ได้แจ้งข้อมูลความก้าวหน้าในงานดังกล่าว ในส่วนที่กรมการแพทย์รับผิดชอบ ดังนี้

1) การพัฒนาโครงการอาชีพเวชศาสตร์และสิ่งแวดลอมในการทำงาน กรมการแพทย์ได้ยกระดับงานอาชีพเวชศาสตร์ และสิ่งแวดลอมเป็นหน่วยงานระดับกอง (ส่วน) สังกัดสำนักพัฒนาวิชาการในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (2537-2539) องค์การดังกล่าวจะทำงานประสานอย่างใกล้ชิดร่วมกัน ของอาชีพอนามัย และกองอนามัยสิ่งแวดลอม กรมอนามัย ในการสนับสนุนและพัฒนางานอาชีพอนามัย และอาชีพเวชศาสตร์ ในระยะของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ที่เหลือต่อไป

¹¹ อรุณี ศรีโต, “เสนอมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาลูกจ้างสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน,” ใน มลพิษการพัฒนากับต้นทุนชีวิตแรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1 หน้า 149-150.

2) การจัดตั้งคลินิกรักษาโรคจากการทำงานอย่างทั่วถึง

กรมการแพทย์ร่วมกับกรมอนามัย และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้พยายามผลักดันให้มีงานอาชีพเวชศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม เกิดขึ้นในโรงพยาบาลระดับจังหวัด สำหรับโรงพยาบาลอำเภอในเขตอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก สำนักงานประมาณได้ให้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนางานอาชีพเวชศาสตร์ ตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา

สำหรับกรมการแพทย์ มีนโยบายในแผนพัฒนา ฉบับที่ 7 กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดให้บริการงานอาชีพเวชศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลซึ่งเป็นผู้สัญญาหลัก 3 แห่ง ตามระบบประกันสังคม (โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี)

3) นโยบายในการผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคภัยจากการทำงาน

กรมการแพทย์ กรมอนามัย และสำนักงานประกันสังคม ได้จัดหลักสูตรแพทย์อาชีพเวชศาสตร์ ตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา ขณะนี้การฝึกอบรมรุ่นที่ 2 ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว โดยมีแพทย์ที่ผ่านหลักสูตรดังกล่าว จำนวน 56 คน และมีเป้าหมายที่จะฝึกอบรมให้มีแพทย์อาชีพเวชศาสตร์ จำนวน 200 คน ภายในปี 2539 เพื่อให้มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับจังหวัด และโรงพยาบาลอำเภอ ในเขตอุตสาหกรรมอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ผลิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ด้านอาชีวอนามัย เพื่อร่วมอยู่ในหน่วยบริการทางสาธารณสุข ในการให้บริการอาชีวอนามัยต่อไป¹²

เกี่ยวกับเรื่องแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยขณะนี้หายากพอควร แต่คิดว่าในอนาคตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องโรคอันเนื่องมาจากการทำงานจะพบมากขึ้น และรักษาอาการของลูกจ้างได้ทัน่วงที่ก่อนที่ลูกจ้างจะได้รับอันตรายจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

¹² เดชวัณณ ผาติสุวัณณ, “การแก้ไขปัญหาลูกจ้างสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน,” ใน มลพิษการพัฒนากับต้นทุนชีวิตแรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โปรโตไทป์ จำกัด, 2537), หน้า 151-152.

4.2.6 มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับโรคที่อาจเกิดจากการทำงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะได้นำไปใช้ในการตรวจแรงงานและอบรมนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ฯลฯ¹³

จากการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าเมื่อมีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่คล้าย ๆ กัน ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนกันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละหน่วยงาน แต่ถ้าใช้นโยบายดังกล่าวมาแล้ว นำมาแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในนโยบาย จะทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระเบียบเข้าใจหน้าที่ของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงานได้ดี ทำให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น สะดวกรวดเร็ว

ปัญหาการตรวจสอบ เมื่อมีหลายหน่วยงานเข้าไปตรวจสอบในเรื่องที่ซ้ำซ้อนกันทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสถานประกอบการ เพราะมีเจ้าหน้าที่รัฐมาตรวจสอบหลายครั้งและต้องแก้ไขหลายครั้ง เจ้าของสถานประกอบการจะเกิดการเบื่อหน่าย ยุ่งยาก เสียเวลาในการทำงานทั้งของเจ้าของสถานประกอบการและลูกจ้าง ทำให้ไม่อยากให้ความร่วมมือกับทางราชการแนวทางแก้ไขอีกประการคือ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสภาพประกอบการ ควรจะมีการประสานงานแผนการตรวจร่วมกัน โดยส่งเจ้าหน้าที่หลาย ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกัน เข้าไปตรวจพร้อมกัน แต่ก็อาจมีปัญหาเรื่อง ความพร้อมด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ด้านงบประมาณหรืออีกประการหนึ่งให้มีการรวมหน่วยงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยจากหลายกระทรวงเข้าด้วยกันให้เป็นเอกภาพ โดยรวมหน่วยงานของกองต่าง ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดตั้งใหม่ขึ้นเป็นกรมความปลอดภัย เป็นต้น

4.3 ปัญหาความสมบูรณ์ของมาตรการ

ตามที่กล่าวแล้วว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ มาตรการทางปกครอง มาตรการทางแพ่ง และมาตรการทางอาญา ซึ่งมาตรการดังกล่าวมีความสมบูรณ์หรือไม่เพียงใด แยกพิจารณาได้ คือ

¹³ วิจิตรา พรหมพันธุ์, “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน : ข้อเท็จจริงและแนวทางแก้ไขป้องกัน.” วารสาร? ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มิถุนายน 2537) : 29.

4.3.1 ความสมบูรณ์ของมาตรการทางปกครอง

ในปัจจุบันพบว่า มาตรการทางปกครองยังไม่สมบูรณ์ทั้งในด้านวิธีกำหนดมาตรการ และด้านตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ใช้มาตรการ

ในด้านวิธีกำหนดมาตรการ เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 ข้อ 24 ระบุว่า “เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประกาศนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้” ดังนั้น หากนายจ้างฝ่าฝืนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่สามารถใช้มาตรการทางปกครองได้วิธีเดียว คือ การให้คำเตือน ซึ่งเมื่อพ้นระยะเวลาในคำเตือนแล้วหากนายจ้างยังไม่ยอมปฏิบัติตามคำเตือน พนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะต้องส่งเรื่องเพื่อดำเนินคดีอาญาต่อไป เมื่อดำเนินคดีอาญาแล้วถ้านายจ้างไม่ยอมแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวสภาพการทำงานก็ยังคงมีความไม่ปลอดภัยต่อไป ซึ่งจะต้องมีมาตรการทางปกครองอื่น ๆ มาช่วยให้ลูกจ้างทำงานอย่างปลอดภัยให้มากขึ้น เช่น ต้องแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานทุกฉบับ ให้มีมาตรการปกครองอื่น ๆ เช่น มาตรการสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย มาตรการสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวในสภาพที่ไม่ปลอดภัย และถ้าเป็นกรณีที่เกิดภัยร้ายแรงควรให้มีมาตรการสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นต้น

ในด้านตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของตัวเจ้าพนักงานที่มีอำนาจสั่งการตามกฎหมาย ควรกำหนดบทบาทของเจ้าพนักงานให้ชัดเจนว่า มีขอบเขตในการสั่งการตามกฎหมายได้เพียงใด ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานของรัฐ ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองลงไปตามลำดับต่อเนื่องกัน และต้องรับผิดชอบการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะหากรวมอำนาจในการตัดสินใจทุกเรื่องเอาไว้ที่ตัวรัฐมนตรีแต่เพียงผู้เดียว อาจทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นผลเสียต่อการบริหารราชการแผ่นดิน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม ทำหน้าที่ตัดสินใจใช้อำนาจบริหารบางเรื่องแทนได้ แต่ตนเองย่อมไม่หลุดพ้นจากความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของผู้ที่ตนกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่แทน อันเป็นความรับผิดชอบในสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการมอบหมายอำนาจตามกฎหมาย

ปกครองนั้น เป็นเรื่องความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้งานราชการ เป็นประโยชน์แก่
สาธารณะ¹⁴

ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 148/2537 ลงวันที่ 1
สิงหาคม 2537 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบอำนาจการตรวจสถานประกอบการ
ในเรื่องความปลอดภัย ให้แก่ข้าราชการประจำ ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อกระจาย
อำนาจการตรวจสถานประกอบการให้ทั่วถึง แต่มีข้อสังเกตว่าเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายได้
เข้าไปตรวจแล้ว ออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อถึงระยะ
เวลาที่กำหนดแล้วนายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามคำเตือน ขั้นตอนต่อไปเจ้าพนักงานก็ต้อง
ดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป แต่การดำเนินคดีไม่ได้มอบอำนาจให้เจ้าพนักงานที่ตรวจสถาน
ประกอบการนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินคดีได้โดยตรง กลับมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้
สั่งการดำเนินคดี¹⁵ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการไม่ได้เป็นผู้รู้เห็นในการกระทำความผิดการสั่งการ
ให้ดำเนินคดีหรือไม่นั้น จะทำให้เกิดการผิดพลาดได้ เพราะหัวหน้าส่วนราชการมิได้พบเห็น
ด้วยตัวเอง ทำให้มาตรการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถบรรลุผลในขั้นตอนสุดท้ายได้ แนว
ทางแก้ไขกรณีนี้อาจทำได้โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ให้เจ้าพนักงานที่ตรวจสถานประกอบการ
นั้น ๆ เป็นผู้เสนอดำเนินคดีต่อหัวหน้าส่วนราชการ หากหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นชอบเจ้า
พนักงานก็จะสามารถดำเนินคดีได้เอง แล้วรายงานพร้อมเหตุผลให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ
ภายหลัง

4.3.2 ความสมบูรณ์ของมาตรการทางแพ่ง

ปัจจุบันมาตรการทางแพ่งยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากเมื่อลูกจ้างประสบ
อันตรายเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเพียงค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน
พ.ศ. 2537 เท่านั้น ซึ่งตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ลูกจ้างจะได้รับเงินบางส่วน เช่น ค่า
รักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ค่าทดแทนในขณะที่เจ็บป่วย 60% ของค่าจ้างรายเดือน ค่าทด
แทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน 60% ของค่าจ้างรายเดือน ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ 60%
ของค่าจ้างรายเดือนโดยจ่ายเป็นระยะเวลา 1 ปี 10 ปี และ 15 ปี ตามลำดับ ค่าทำศพ 100
เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

¹⁴ สุชาติ ศรีวรกร, “อำนาจของฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ
ไทย,” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทนิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2531), หน้า 98-99.

¹⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “คำสั่งที่ 153/2538 เรื่องมอบอำนาจ
ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด,” 8 มีนาคม 2538.

ค่าทดแทนที่จ่ายให้ 60% ดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่าเป็นจำนวนเงินที่น้อยเกินไป เมื่อพิจารณาถึงตรรกษาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงควรแก้ไข พระราชบัญญัติดังกล่าวให้จ่ายค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือน โดยให้คำนวณจากค่าจ้างรายเดือนที่จะเพิ่มขึ้นตามตรรกษาค่าครองชีพด้วยและในกรณีทุพพลภาพให้ขยายเวลาการจ่ายค่าทดแทนจาก 15 ปี เป็นตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจนไม่สามารถทำงานได้ต่อไป

นอกจากค่าทดแทนดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะต้องยกร่างเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัยฉบับใหม่ขึ้น และให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติความปลอดภัยดังกล่าวโดยต้องระบุให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า การที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้ถือว่าเป็นความผิดของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องชดเชยค่าเสียหายให้ลูกจ้าง

อีกกรณีหนึ่ง ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิฟ้องต่อศาลเพื่อเรียกค่าสินไหมทดแทนฐานละเมิดได้อีกส่วนหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420

4.3.3 ความสมบูรณ์ของมาตรการทางอาญา

ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 8 ระบุว่า “นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ” และในข้อ 12 ระบุว่า “เมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทนและอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้” ดังนั้นเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยตามข้อ 2 ซึ่งรวมถึงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยและประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ออกมาใช้บังคับรวมทั้งหมด 17 ฉบับ หากพนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งข้อหาแล้วนายจ้างรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ นายจ้างก็จะเสียค่าปรับเพียงไม่เกินสองหมื่นบาทเท่านั้น หรือถ้าไม่ยอมให้เปรียบเทียบก็จะมี การส่งฟ้องศาลซึ่งค่าปรับก็ไม่เกินสองหมื่นบาทเช่นกัน เมื่อนายจ้างเสียค่าปรับแล้วก็มักจะยินยอมแก้ไขสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะเห็นว่าเมื่อฝ่าฝืนแล้วก็เสียค่าปรับเป็นจำนวนน้อยทำให้มาตรการทางอาญาไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้และยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร จึงควรจะมีการเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติความปลอดภัยที่จะต้องยกร่างขึ้นใหม่ ให้เพิ่มโทษทางอาญาตามความร้ายแรงของลักษณะความผิด เช่น นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัยจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บ โทษทางอาญาก็ควรกำหนดให้สูงขึ้นกว่ากรณีลูกจ้างไม่เสียชีวิตหรือไม่บาดเจ็บ เป็นต้น

4.4 ปัญหาการติดตามการบังคับใช้มาตรการ

ปัญหาการติดตามการบังคับใช้มาตรการ ได้แก่ การที่เจ้าพนักงานออกคำเตือนให้นายจ้างแก้ไขปรับปรุงเรื่องความปลอดภัย ให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดแล้วเจ้าพนักงานไม่ได้ไปตรวจสอบเพื่อติดตามผลการแก้ไข หรือไปตรวจติดตามผลแล้ว พบว่านายจ้างฝ่าฝืนแต่เจ้าพนักงานผู้นั้นไม่ได้ดำเนินคดีนายจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ได้แก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย

แนวทางแก้ไขเรื่องนี้ควรกำหนดระเบียบปฏิบัติ ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดจำนวนสถานประกอบการที่จะให้เจ้าพนักงานแต่ละคนตรวจในแต่ละเดือนให้แน่นอน แล้วจัดให้พนักงานรายงานการตรวจโดยละเอียดต้องรายงานชื่อที่ตั้ง สถานประกอบการที่ตรวจและแจ้งว่าเดือนในเรื่องอะไรบ้างต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเมื่อครบกำหนดตามคำเตือนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเร่งติดตามผลในขั้นต่อไป วิธีการนี้จะทราบได้ว่า สถานประกอบการชื่อใด เจ้าพนักงานผู้ใดเป็นผู้ตรวจ ผู้บังคับบัญชาจะได้ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกประการหนึ่ง อาจารย์รงค์ให้ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานช่วยแจ้งข่าวเรื่องการปฏิบัติตามคำเตือนของเจ้าพนักงาน โดยเมื่อเจ้าพนักงานเข้าไปตรวจสภาพประกอบการก็ต้องเรียกฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยผู้นำหรือตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าไปตรวจร่วมด้วย และแจ้งให้ทราบว่า เจ้าพนักงานเตือนให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง ภายในระยะเวลาเท่าใด เมื่อครบกำหนดแล้วให้ฝ่ายลูกจ้างหรือผู้นำสหภาพแรงงานแจ้งให้ทราบด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินการแก้ไขแล้วหรือไม่อย่างไร

4.5 ปัญหาความรุนแรงของสภาพบังคับ

ปัญหาความรุนแรงของสภาพบังคับ ได้แก่ สภาพบังคับของมาตรการเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยยังไม่รุนแรงพอ ซึ่งแยกพิจารณาได้ 3 กรณี คือ

4.5.1 ความรุนแรงของมาตรการทางปกครอง

ปัจจุบันมาตรการทางปกครองเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ให้อำนาจเจ้าพนักงานออกคำเตือนเมื่อฝ่าฝืนคำเตือน ก็มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าเป็นกรณีไม่ร้ายแรง เจ้าพนักงานก็จะเรียกนายจ้างมาดำเนินคดี ถ้านายจ้างยินยอมให้ปรับ เจ้าพนักงานก็มีอำนาจปรับอย่างเดียว หรือถ้าเป็นกรณีร้ายแรง เช่น ลูกจ้างเสียชีวิต

เจ้าพนักงานก็ต้องส่งดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน¹⁶ เมื่อเรื่องขึ้นสู่ศาลแล้วหากเป็นความผิดครั้งแรกและผู้ถูกกล่าวหาไร้สารภาพ ศาลก็จะปรับอย่างเดียว ส่วนโทษจำให้รอลงอาญาไว้ก่อน ดังนั้นนายจ้างก็จะได้รับโทษปรับสถานเดียว และบางกรณีก็ไม่ได้แก้ไขสภาพที่ทำงานตามคำเตือนของเจ้าพนักงาน เนื่องจากเห็นว่าเสียค่าปรับไปแล้ว

แนวทางแก้ไขเรื่องนี้ ควรเพิ่มมาตรการปกครองด้านอื่น ๆ เช่น ในกรณีเจ้าพนักงานออกคำเตือนแล้ว หรือถูกปรับแล้ว นายจ้างไม่ยอมแก้ไขขั้นตอนต่อไป เจ้าพนักงานก็อาจมีมาตรการผูกมัดประทับตราเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ที่เป็นอันตรายจนกว่าจะมีการแก้ไข หรือกรณีมีอันตรายร้ายแรงที่เห็นได้ชัดเจน เช่น มีวัตถุระเบิดในโรงงาน มีสารเคมีอันตรายในโรงงาน เจ้าพนักงานก็อาจสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานบางส่วน หรือสั่งให้นายจ้างหยุดกระบวนการผลิตบางส่วนที่เป็นอันตรายจนกว่าจะมีการแก้ไข หรือในกรณีที่มีลูกจ้างเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บสาหัสเป็นจำนวนมาก เช่น สารเคมีรั่ว หรือการระเบิดของสารเคมีหรือวัตถุระเบิดหรือเกิดอัคคีภัยบางส่วน อาคารโรงงานพังทลาย ก็ควรมีมาตรการปิดโรงงานจนกว่าจะมีการแก้ไขแล้ว

4.5.2 ความรุนแรงของมาตรการทางแพ่ง

เมื่อลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าขาดรายได้ในระหว่างรักษาพยาบาลหรือกรณีเสียชีวิตก็จะได้รับค่าทำศพจากกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นค่าเสียหายทางแพ่งตามความเป็นจริง แต่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้หรือลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย¹⁷ เช่น พิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างไม่ยอมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดให้

¹⁶ กระทรวงมหาดไทย, “หนังสือเวียนที่มท 1706/ว2556 เรื่อง แนวปฏิบัติในการตรวจแรงงาน,” 10 พฤศจิกายน 2535.

¹⁷ “พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22,” ใน รวมกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด, 2538), หน้า 757

มาตรการดังกล่าวข้างต้น นายจ้างอาจเต็มใจเสียค่าใช้จ่าย เพราะ เห็นว่ามีจำนวนไม่มากนัก และไม่ยอมแก้ไขสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอันตราย ดังนั้นแนวทางแก้ไขอีกวิธีหนึ่ง ก็คือ การกำหนดค่าเสียหายในเชิงป้องกัน (Preventive Damage) กล่าวคือ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้สูงกว่าค่าเสียหายตามความเป็นจริง ซึ่งลูกจ้างอาจใช้สิทธิฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายต่อศาลฐานละเมิดได้ ในต่างประเทศมีคดีตัวอย่างเทียบเคียงเรื่องนี้ คือ ขณะที่สุภาพสตรีผู้หนึ่งกำลังขับรถอยู่ ได้เปิดถ้วยกาแฟที่ซื้อจากร้านแมคโดนัลด์ แต่กาแฟได้หกใส่บริเวณขาเกิดอาการไหม้เนื่องจากกาแฟนั้นร้อนจัดเกินไป และต้องเสียค่ารักษาพยาบาล 10,000 เหรียญสหรัฐ แต่คณะลูกขุนได้ตัดสินให้จ่ายค่าเสียหายเป็นเงินถึง 2.9 ล้านดอลลาร์¹⁸

4.5.3 ความรุนแรงของมาตรการทางอาญา

ดังได้กล่าวแล้วว่า กรณีนายจ้างฝ่าฝืนความปลอดภัย นายจ้างจะได้รับโทษเพียงจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แม้เป็นกรณีร้ายแรง เช่น ลูกจ้างเสียชีวิต หากเป็นความผิดครั้งแรกและนายจ้างรับสารภาพ ศาลก็จะลงโทษแค่ปรับ ส่วนโทษจำคุกให้รอลงอาญาไว้ก่อนซึ่งทำให้นายจ้างไม่สนใจที่จะแก้ไขสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามที่เจ้าพนักงานได้เตือนให้ทำ จะเห็นได้ว่าโทษทางอาญาที่ได้รับไม่ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิด ควรจะได้มีการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงโทษทางอาญาให้ได้สัดส่วน เช่น กรณีลูกจ้างเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บสาหัสเป็นจำนวนมากก็ควรกำหนดโทษจำคุกและปรับให้มากกว่าปัจจุบัน นอกจากนี้หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ก็ควรกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วยเช่นกัน โทษทางอาญานี้เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายความปลอดภัยของสหรัฐอเมริกา กรณีที่มีการกระทำโดยเจตนาเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะถูกปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นเหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินไทยประมาณสองแสนหกหมื่นบาท ส่วนโทษจำคุกเท่ากันกับของประเทศไทยคือ ไม่เกินหกเดือน จะเห็นได้กรณีที่มีการกระทำผิดร้ายแรง กฎหมายไทยยังปรับน้อยกว่ากฎหมายสหรัฐอเมริกาอยู่มากทั้งที่เป็นกรณีเหมือนกัน ซึ่งแสดงว่ากฎหมายไทยเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยสมควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ใกล้เคียงกับกฎหมายความปลอดภัยของต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น

นอกจากการเพิ่มโทษอาญาดังกล่าวแล้วผู้เขียนเห็นว่าโทษทางอาญาไม่จำเป็นต้องส่งฟ้องศาลทั้งหมด ควรบัญญัติเพิ่มเติมในกฎหมายความปลอดภัยเป็นมาตรการทางปกครองโดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจปรับได้บางเรื่อง ในกรณีที่เป็นความผิดที่ไม่ร้ายแรง เช่น นายจ้างไม่ส่งรายงานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินคดีได้อย่างรวดเร็ว

¹⁸ Mc Donald's is burnt by lawsuit over hot coffee," The Nation.