

มาตรการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคระบาด
(ศึกษาเฉพาะโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009)

อภิภู สอนนำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2556

**Legal Measures on Employee Protection on Occupational Safety,
Health and Environment in case of plague
(only for influenza 2009 A.D.)**

Aphiphu Sornnam

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Bhanomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเกิดขึ้นและสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้รับความเมตตาและกรุณาจาก ท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้เสนอแนะแนวคิดต่างๆ สำหรับการศึกษาวิทยานิพนธ์กับผู้เขียนตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วน ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ท่านได้รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และท่านรองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ที่ได้กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อบิดา มารดา พี่สาว ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษา ตั้งแต่เริ่มศึกษาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบัณฑิตศึกษา สาขานิติศาสตร์และเจ้าหน้าที่สาขานิติศาสตร์ทุกท่าน และเพื่อนๆ นักศึกษา รุ่น 51 ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียนตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ขอรำลึกถึงพระคุณของท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนในชั้นปริญญาโท ตลอดจนผู้แต่งตำรา หนังสือ วารสารและข้อมูลจากทุกหน่วยงาน ที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์นี้ แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

อภิภู สอนนำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2. ความหมาย แนวคิดและประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง	
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7
2.1 ความหมาย และหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม	
ในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	14
2.3 ความเป็นมาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	17
2.3.1 กรณีประเทศไทย.....	17
2.3.2 กรณีต่างประเทศ.....	20
2.4 ความเป็นมา ลักษณะอาการและการติดต่อของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009	24
2.4.1 ความเป็นมาของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009	24
2.4.2 ลักษณะอาการและการติดต่อของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009.....	25
2.4.3 การรักษาและการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009	25
2.4.4 การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในต่างประเทศ.	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.5 แนวคิด ความเป็นมาและการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009.....	27
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ.....	32
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย	32
3.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.....	32
3.1.2 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554.....	33
3.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	36
3.1.4 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523	39
3.1.5 พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456.....	40
3.1.7 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (หมวดแรงงานเด็ก) และ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546.....	41
3.1.8 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	42
3.2 มาตรฐานการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ.....	46
3.3 มาตรการทางกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตามกฎหมายต่างประเทศ.....	51
3.3.1 ประเทศในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law)	51
3.3.2 ประเทศในระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law).....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009.....	60
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้าง	60
4.2 ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้าง	65
4.3 ปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	68
4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด.	71
4.5 ปัญหาเกี่ยวกับโทษที่ใช้บังคับ	72
4.6 ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง	73
4.7 ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและผู้สูงอายุ.....	75
4.8 ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างเรื่องค่าทดแทน	77
4.9 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุข และนักวิชาการกระทรวงแรงงาน	79
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	98
5.1 บทสรุป.....	98
5.2 ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	116
ประวัติผู้เขียน	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ	79
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามอายุ	79
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	80
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลักษณะงาน	80
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการฆ่าเชื้อใน สถานประกอบกิจการ	81
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบกิจการที่มี อุปกรณ์การป้องกันโรค.....	81
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบกิจการที่มี ประกาศแจ้งโรคเป็นลายลักษณ์อักษร	82
4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกรณีที่สถานประกอบกิจการ จัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรค ไขหวัดใหญ่ ค.ศ. 2009	82
4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกรณีที่สถานประกอบกิจการ จัดให้มีการอบรมการป้องกันโรค	83
4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกรณีที่นายจ้างมีการประสานงาน กับหน่วยงานของรัฐ เมื่อพบลูกจ้างมีอาการป่วยอาจติดเชื้อโรคระบาด.....	83
4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่ได้รับการอบรม เกี่ยวกับโรค ไขหวัดใหญ่ ค.ศ. 2009.....	84
4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่ได้รับการฉีดวัคซีน ป้องกันโรค ไขหวัดใหญ่ ค.ศ. 2009	84
4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่มีการฆ่าเชื้อก่อนและ หลังการปฏิบัติงานเสร็จ.....	85
4.14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่มีการฆ่าเชื้อในที่พัก	85
4.15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบกิจการที่มีการ จัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบการ ที่มีแพทย์หรือสำนักงานแพทย์เพื่อตรวจโรคหรือให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้าง	87
4.17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามบทบาทของคณะกรรมการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	87
4.18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษ ผู้ฝ่าฝืน	88
4.19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความคุ้มครองลูกจ้างในสาย อาชีพธุรกิจขนส่งทางอากาศ (ในอากาศยานและท่าอากาศยาน).....	88
4.20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความคุ้มครองลูกจ้างในสาย อาชีพธุรกิจขนส่งทางเรือ.....	89
4.21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความคุ้มครองลูกจ้างในสาย อาชีพธุรกิจขนส่งทางบก (รถเมล์และรถทัวร์).....	89
4.22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลักษณะการทำงานลูกจ้างเด็ก (อายุต่ำกว่า 18)	90
4.23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลักษณะการทำงานลูกจ้าง ผู้สูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)	91
4.24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามผลการบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวกับค่าทดแทน (ทำงานไม่ได้ติดต่อกัน 3 วัน)	91
4.25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้มีกฎหมาย คุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด.....	92
4.26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้นายจ้างและ ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโรคระบาดที่จะบัญญัติเพิ่มเติม	92
4.27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้มี ความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ	94

หัวข้อวิทยานิพนธ์

มาตรการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคระบาด
(ศึกษาเฉพาะ โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009)

ชื่อผู้เขียน

อภิญญา สอนน่าน

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

ปีการศึกษา

2555

บทคัดย่อ

เนื่องจากปัจจุบันโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้แพร่ระบาดในประเทศไทย ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะลูกจ้างในธุรกิจฟาร์มหมู ลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง ลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุที่มีภูมิคุ้มกันโรคน้อย จะตกอยู่ในลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงและได้รับเชื้อโรคจากการทำงานโดยตรง แม้ว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงานก็ตาม แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก็ไม่ได้บัญญัติหรือมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนสำหรับกรณีเกิดโรคระบาด

จากกรณีดังกล่าว เมื่อได้ศึกษาหลักกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของประเทศต่างๆ อันได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ พบว่า ได้มีการบัญญัติหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง มาตรฐานในการป้องกันโรค อำนาจของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประสานงานของหน่วยงานของรัฐไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ เช่น นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน โดยประกาศแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการเตรียมการป้องกัน นายจ้างต้องบันทึกเหตุของการเกิดโรคไว้ 3 ปี และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการสืบค้นเกี่ยวกับโรค รวมถึง หน่วยงานของรัฐมีอำนาจประกาศใช้มาตรฐานเร่งด่วนที่มีผลบังคับใช้ทันที เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างต้องตกอยู่ในสภาวะอันอาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพ เนื่องมาจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ไม่มีบทบัญญัติกำหนดขั้นตอนการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาดไว้ มีเพียงบทบัญญัติทั่วไป ไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม

ก็ตาม กระทรวงสาธารณสุข ได้มีคำแนะนำที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อจากโรคระบาดในวงกว้าง ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในสถานประกอบกิจการได้บางส่วน แต่ไม่มีสภาพบังคับใช้หรือบทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืน ทั้งนี้ ผู้เขียนได้สัมภาษณ์นายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงแรงงานและนักวิชาการกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่กำหนดความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด ของประเทศไทยและต่างประเทศดังกล่าว ผู้เขียนเห็นควรนำบทบัญญัติกฎหมายต่างประเทศ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข และข้อเสนอแนะของนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน มาศึกษาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมโดย กำหนดเป็นกฎกระทรวงที่จะออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 25 เกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง มาตรฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย อำนาจคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีที่เกิดโรคระบาดและกระทบถึงการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง ลูกจ้างเด็กและลูกจ้างผู้สูงอายุ เป็นกรณีเฉพาะ เนื่องจากเป็นลูกจ้างในกลุ่มเสี่ยงที่อาจติดเชื้อได้ง่ายจากการทำงาน การให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ เกี่ยวกับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคให้แก่ลูกจ้างฟรี แจกหน้ากากอนามัยเพื่อใช้ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันโรคในระหว่างการทำงานของลูกจ้าง และมีมาตรฐานการป้องกันโรคดังประเทศที่พัฒนาแล้วในทางอุตสาหกรรม

Thesis Title	Legal Measures on Employee Protection on Occupational Safety, Health and Environment in case of plague (only for influenza 2009 A.D.)
Author	Aphiphu Sornnam
Thesis Advisor	Professor Dr. Theera Srithammarak
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

Since, at present, the Influenza 2009 A.D. has spread all over Thailand from September 2009 A.D. to present, especially pig farm employees, transportation business employees, children employees and older person employees with low immunity will be in the risk group and directly be infectious from the work. Although the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E.2554 prescribed to stipulate legal measures on employee protection on Occupational Safety, Health and Environment pursuant to the standards required by law to protect employees from sickness relating to work, it has no prescribed provisions or measures on employee protection regarding plague.

For the mentioned case, after studying the laws of International Labour Organization and those of many countries, namely, United States of America, United Kingdom, Japan and South Korea, it is found that the duty of employer and employee, the standard of disease protection, the authority of committee of occupational safety, health and environment and the coordination of government agencies are explicitly and systematically prescribed. For Example, the employer has duty to inform the employee the disease relating to work by issuing notification in writing on the preparation of protection. The Employer has to Record Causes of the Disease for 3 Years and Coordinates with the Government Agencies to Investigate the Disease. The government agency is authorized to promulgate the urgent standard, effective immediately, if it is found that the employee is in the state that may cause danger to health relating to Work. This is different from the provisions in the Occupational Safety, Health and Environment B.E. 2544 which contain no provision of procedure of employee protection in case of plague and is prescribed only the general provision which cannot be effectively applied. However, Ministry of

Public Health has issued the instruction prescribed pursuant to the Public Health Act B.E. 2535 to prevent the spread of plague in wide range, which can be applied for the establishments in some parts. However, this is not in force and effect and there is no penalty for violators. The researcher has made the interview with the relevant employer, employee, academic of Ministry of Labour and academic of Ministry of Public Health to know the problems in practice and suggestion to additionally amend the law in the future.

Comparing Thai law on employee protection on plague with the laws of the mentioned foreign countries, the researcher opinionates that the mentioned foreign countries' laws, direction of Ministry of Public Health and suggestion of employer, employee, academic of Ministry of Public Health and Ministry of Labour should be Analysed to suggest the way to amend the law by prescribing Ministerial Regulations which will be prescribed pursuant to the Occupational Safety, Health and Environment B.e. 2554, Article 25, regarding the duty of employer and employee, the standard of occupational safety and health, the authority of committee of occupational safety, health and environment in case of plague affecting the work of employee. Moreover, the protection of employee in transportation business, children employees and older person employees will be prescribed as specific cases because these employees are in the risk group which may be easily infectious from the work. The government agencies will serve employees free of charge for vaccination, distribution of sanitary masks to be used in establishments which will help to promote effectiveness of disease protection in the working period of employees and generate the standard of disease protection as in the industrial developed countries.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันมีการระบาดของโรคหลายชนิดในประเทศต่างๆ ทั่วโลก แต่มีโรคระบาดชนิดหนึ่งที่เป็นโรคที่มีความร้ายแรงและกระทบต่อชีวิตและการปฏิบัติงานของลูกจ้างในขณะการทำงานให้นายจ้างอย่างมาก คือ โรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (เอช 1 เอ็น 1) ค.ศ. 2009 ซึ่งการระบาดของโรคนี้ถูกตรวจพบได้เป็นครั้งแรกในประเทศเม็กซิโก เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2552 และได้ขยายการระบาดและส่งผลกระทบเป็นวิกฤติในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา มีจำนวนผู้ติดเชื้อ 17,855 ราย รองลงมาคือ ประเทศเม็กซิโก 6,241 ราย ประเทศแคนาดา 3,978 ราย ประเทศชิลี 1,694 ราย ประเทศออสเตรเลีย 1,823 ราย ประเทศอังกฤษ 1,226 ราย ประเทศสเปน 488 ราย ประเทศญี่ปุ่น 605 ราย ประเทศจีน 318 ราย ประเทศฮ่องกง 118 ราย ประเทศฟิลิปปินส์ 247 ราย¹ และในปัจจุบันองค์การอนามัยโลกรายงานผู้ป่วยโรคนี้ ณ วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2554 ทั่วโลกมากกว่า 208 ประเทศ และปัจจุบันพบผู้เสียชีวิตทั่วโลกอย่างน้อย 18,500 คน²

ส่วนสถานการณ์ในประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2554 โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 แพร่ระบาดในประเทศไทยเช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก กล่าวคือ ลักษณะการระบาดจะเริ่มจากการพบผู้ติดเชื้อจากต่างประเทศต้นเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2552 ต่อมาเริ่มมีการแพร่ในวงจำกัด และแพร่กระจายเป็นวงกว้าง ณ วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2554 พบผู้เสียชีวิตจากการติดเชื้อ 169 ราย ส่วนจำนวนผู้ป่วยสะสมทั้งสิ้น 114,128 ราย และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทั่วทุกภาค³

โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานผลิตเนื้อหมู หรือเป็นลูกจ้างในธุรกิจฟาร์มเลี้ยงหมูของนายจ้าง จะเป็นกลุ่มลูกจ้างที่มีโอกาสติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากการทำงานโดยตรง หากนายจ้างไม่มีมาตรการในการป้องกันหรือควบคุมโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

¹ กระทรวงสาธารณสุข. (2552, 18 มิถุนายน). ยอดติดเชื้อ 2009 ในไทยพุ่ง 518 ราย. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2553, จาก <http://www.dailynews.co.th/>

² สำนักข่าวต่างประเทศ. (2554, 29 มีนาคม). อนามัยโลกระบุไข้หวัด H1N1 คร่าชีวิตคนทั่วโลกแล้ว 18,500 ราย. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2554, จาก <http://www.chaoprayanews.com/tag/อนามัยโลก/>

³ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2554). การเฝ้าระวังโรคไข้หวัดใหญ่. หน้า 1.

อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้มีการแพร่กระจายเชื้อไข้หวัดแก่ลูกจ้างคนอื่นๆ ในโรงงาน หรือในฟาร์มเลี้ยงหมูดังกล่าว ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพหรือไม่ได้ผลงานตามที่บริษัท ตั้งเป้าหมายไว้ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งถือว่าลูกจ้างเป็นแรงงานหลักที่สำคัญ ของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า หากโรงงานหรือสถานประกอบการใดที่มี พนักงานหรือลูกจ้างเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ.2009 เป็นจำนวนมากแล้ว จะส่งผลให้นายจ้างได้รับ ผลกระทบในการผลิตสินค้า เนื่องจากมีจำนวนพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำ

แม้ว่าปัจจุบันจะมีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงานของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ก็ตามแต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ มิได้กำหนดให้มีมาตรการ ในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่เกิดโรคระบาดเนื่องจากการทำงานไว้ แต่กฎหมายเพียงระบุไว้ใน มาตรา 25 ให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจ เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันนั้น ยังมิได้ มีการออกกฎกระทรวงที่ชัดเจน เพื่อให้บริษัทนายจ้างปฏิบัติในการคุ้มครองอาชีวอนามัยของลูกจ้าง ในกรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อนึ่ง ที่ผ่านมามีเพียงคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข เรื่องไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009⁴ ซึ่งเป็นการให้คำแนะนำแก่ประชาชนทั่วไปให้ทราบถึงวิธีและการ ป้องกัน มิให้ติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เท่านั้น ทั้งๆ ที่ก่อนเกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นั้น มีการระบาดของไข้หวัดคนมาก่อนแล้ว แต่ทางรัฐบาลก็มิได้ออกกฎกระทรวงใดๆ ในการ วางหลักเกณฑ์ให้นายจ้างปฏิบัติเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในการทำงานแต่อย่างใด

ส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องในกรณีดังกล่าวนี้ มีการบัญญัติไว้ในกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547 ตามข้อ 3 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงนั้น มีความจำเป็นต้องตรวจสอบสุขภาพให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ตามระยะเวลานั้น ตามกฎกระทรวงดังกล่าว การตรวจสอบสุขภาพไม่มีข้อกำหนด หลักเกณฑ์หรือ แนวทางเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่เจ็บป่วย และอยู่ในกลุ่มของบุคคลที่เสี่ยงต่อการ ติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ประกอบกับในสถานประกอบการไม่มีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้าง ทั้งก่อนเข้าทำงาน ในระหว่างทำงาน หรือหลังจากลาออกจากงาน เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดไว้

⁴ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (เอช1เอ็น1) 2009 ฉบับที่ 10 วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2553. หน้า 1.

จึงควรเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างในระหว่างที่เกิดโรคระบาด โดยเฉพาะ

ส่วนในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนี้⁵ มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานในสถานที่อับอากาศตามข้อ 6 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจวัด บันทึกผลการตรวจวัดและประเมินสภาพอากาศในที่อับอากาศว่ามีบรรยากาศอันตรายหรือไม่โดยไม่ให้ดำเนินการทั้งก่อนให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานและในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศ เพื่อให้สภาพอากาศภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้างอยู่ในสภาพปลอดภัยและปลอดภัย แต่ไม่ได้ระบุรายละเอียดว่ามีขั้นตอนดำเนินการอย่างไรบ้างในการฆ่าเชื้อโรคระบาดในสถานประกอบการ ประกอบกับนายจ้างไม่มีความรู้ในเรื่องการฆ่าเชื้อ ทำให้นายจ้างอาจเพิกเฉยไม่ดำเนินการอย่างใดในกรณีที่โรคใช้หัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระบาดในสถานประกอบการได้ จึงเห็นได้ว่ากฎกระทรวงทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว มิได้เป็นมาตรการที่กำหนดไว้เพื่อปกป้องอาชีวอนามัยของลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคระบาดที่เกิดขึ้นโดยตรงแต่อย่างใด

นอกจากนี้ยังมีเรื่องบทกำหนดโทษ เนื่องจาก พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้กำหนดบทลงโทษนายจ้างที่มีได้ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 ให้ลงโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵ ก็ตาม บทกำหนดโทษดังกล่าวนี้ก็ไม่มีความบังคับใช้ เพราะไม่มีกฎกระทรวงออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติเพื่อคุ้มครองอาชีวอนามัยของลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด การเพิกเฉยของนายจ้างที่ไม่กำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อควบคุมหรือยับยั้งมิให้เกิดโรคระบาด การกระทำของนายจ้างก็ไม่ถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้แต่อย่างใด แต่ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของนายจ้างเท่านั้น ที่เห็นว่าควรกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง เนื่องจากการติดเชื้อของลูกจ้างจะกระทบต่อธุรกิจของตนเองได้

จากปัญหาดังกล่าว การทำวิจัยนี้ ผู้เขียนมุ่งศึกษาและค้นคว้าถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับความคุ้มครอง โดยวางแผนทางในการแก้ไขปัญหามาตรการและเพิ่มเติมกฎกระทรวง อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาดไว้โดยเฉพาะ ซึ่งจะทำให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างสบายใจและมีความตั้งใจทำงานโดยมิต้องกังวลว่า ตนจะเป็นผู้ติดเชื้อใช้หัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ดังกล่าวหรือไม่ ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมการทำงาน

⁵ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 53.

ของลูกจ้าง อีกทั้ง ยังเป็นการป้องกันมิให้โรคระบาดแพร่กระจายในวงกว้างในกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาที่มา แนวคิด และหลักการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามกฎหมายประเทศไทย และต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันโรคระบาดต่างๆ โดยเฉพาะโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มีผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างและในการปฏิบัติงานของลูกจ้างอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในปัจจุบันยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่เกิดโรคระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ทางรัฐบาลจะประกาศมาตรการต่างๆ ออกมาแต่ก็มิได้เป็นสภาพบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับเชื้อโรคระบาดจากการทำงาน จึงทำให้การทำงานของลูกจ้างเกิดอุปสรรคที่จะผลิตผลงานตามเป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้ เพราะต้องทำงานด้วยความหวาดระแวงว่าตนเองจะได้รับเชื้อโรคระบาดเนื่องจากนายจ้างไม่เอาใจใส่หรือมีมาตรการเพื่อป้องกันลูกจ้างจากเชื้อโรคระบาดดังกล่าว ดังนั้น จำเป็นต้องเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมาย ในกฎกระทรวงที่จะบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของลูกจ้างในการทำงานกรณีเกิดโรคระบาด ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพเกิดผลงานและส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศไทยดียิ่งขึ้นต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ จะศึกษาถึงมาตรการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ติดเชื้อจากโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ.2009 อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยจะศึกษามาตรการในประเทศต่างๆ ที่เกิดการระบาดของโรค ไข้หวัดใหญ่ ค.ศ.2009 ทั้งในแถบเอเชีย และยุโรป เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย รวมทั้งศึกษาตามกฎหมายข้อบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มีการกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อมีการระบาดของโรค ไข้หวัดใหญ่ และโรคระบาดอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อนำมาระบุไว้ในกฎกระทรวงที่จะบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมทั้ง การกำหนดโทษนายจ้างที่เพิกเฉยไม่ควบคุมและป้องกันลูกจ้างที่อาจได้รับเชื้อโรคดังกล่าวจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการค้นคว้าศึกษาแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมจากหนังสือ วารสาร บทความ เอกสารรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และสืบค้นจากฐานข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นฐานข้อมูลในหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยของลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งมุ่งศึกษาและค้นคว้าถึงมาตรฐานของหลักความเป็นสากลที่ยึดถือปฏิบัติ และศึกษาถึงมาตรฐานการคุ้มครองตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และกฎหมายไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด และหลักการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามกฎหมายประเทศไทยและต่างประเทศ

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

4. ทำให้ทราบแนวทางในการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังเช่นประเทศที่พัฒนาในทางอุตสาหกรรม

บทที่ 2

ความหมาย แนวคิด และประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความหมาย และหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง สภาพที่ปราศจากภัยคุกคามไม่มีอันตรายและความเสี่ยงใดๆ คำว่า “ความปลอดภัยในการทำงาน” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้แตกต่างกัน ดังนี้
ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปลอดภัย คือ ปลอดภัย”

ฉัตรวัตร มนต์เทวีญ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความปลอดภัยในการทำงาน คือ การป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน”⁶

ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ ได้ให้ความหมายว่า “ความปลอดภัย หมายถึง สภาพการปราศจากภัย หรือการพ้นภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย”

คำว่า “อาชีวอนามัย” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้แตกต่างกัน กล่าวคือ
ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า อาชีวอนามัยไว้โดยตรงแต่ได้ให้ความหมาย ของคำว่า “อาชีพะ” และ “อนามัย” ไว้ดังนี้

“อาชีพะ (Occupation) คือ การเลี้ยงชีพ การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อ เลี้ยงชีพ”

“อนามัย (Health) คือ ความสบาย ความไม่มีโรคสภาวะที่สมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกายทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ”

ดร. เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “อาชีวอนามัย หมายถึง ศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวกับการป้องกัน ส่งเสริม คุ้มครอง และธำรงรักษาไว้เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ มีสภาวะอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี”⁷

⁶ ฉัตรวัตร มนต์เทวีญ. (2538). กฎหมายแรงงาน เรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพ. หน้า 219.

⁷ เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2540). ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน. หน้า 17.

นายแพทย์ชิน โอศถ หัสบำเรอ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “อาชีวอนามัย หมายถึง การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพการงาน”

วิทยา อยู่สุข ได้ให้ความหมายของ “อาชีวอนามัย” ว่า หมายถึง งานอนามัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการอาชีพทุกประเภท โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรค อันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพ และโรคติดต่อ รวมทั้งป้องกันอุบัติเหตุให้แก่ผู้ประกอบกิจการทุกประเภท เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการเหล่านี้มีสุขภาพอนามัยดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นล่ำเป็นสัน และมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่ตนเอง ซึ่งจะยังผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติด้วย⁸

เมื่อนำคำเหล่านี้มารวมกันเป็นคำว่า “อาชีวอนามัยและความปลอดภัย” (Occupational Health and Safety) จึงหมายถึง การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของ ผู้ประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึง การป้องกันอันตรายและส่งเสริมสุขภาพอนามัย เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ตลอดจน สถานะความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในขณะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเกิดอันตรายแก่อาชีวอนามัยของคนทำงานหรือไม่ก็ได้

ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติกรรณ์ ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้ที่ปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นอากาศ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงหรืออื่นๆ ที่จะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน⁹

2.1.2 ความหมายของโรค และปัจจัยที่ทำให้เกิดโรคจากการทำงาน

โรคจากการทำงาน หมายความว่า โรคและการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยแบ่งตามสาเหตุ หรือลักษณะการเกิดโรคเป็น 2 ประเภทคือ¹⁰

1) ความหมายของโรคจากการทำงาน

(1) โรคจากอาชีพ (Occupational Diseases) หมายถึง โรคหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับคนทำงานโดยมีสาเหตุจากการสัมผัสสิ่งคุกคามสุขภาพในที่ทำงาน ซึ่งอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานหรือหลังจากการทำงานเป็นเวลานาน และโรคบางอย่างอาจเกิดภายหลังหยุด

⁸ พัทธรา กาญจนารัตน์. (2541). อาชีวอนามัย. หน้า 1.

⁹ เฉลิมชัย ชัยกิตติกรรณ์. (2523). การบริหารงานความปลอดภัยเอกสารการสอนชุดวิชาเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ หน่วยที่ 1. หน้า 17

¹⁰ ณัฐริกา ชื่อมาก, รตน หิรัญ และประภาพร แก้วสุกใส. (2549). ชุดการเรียนรู้วิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน. หน้า 64-68.

การทำงานหรือลาออกจากงานนั้นๆ แล้ว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทของสิ่งคุกคามสุขภาพ ปริมาณสารที่ได้รับ และโอกาสหรือวิธีการที่ได้รับ

(2) โรคเนื่องจากงาน (Work Related Diseases) หมายถึง โรคหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับคนทำงาน โดยมีสาเหตุจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกันและการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิดโรค ทั้งนี้ ปัจจัยต่างๆ มีส่วนทำให้เกิดโรค อาจได้แก่ พันธุกรรม พฤติกรรมสุขภาพของคนทำงาน ท่าทางการทำงาน ลักษณะหรือระบบงานที่ไม่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น โรคปวดหลังจากการทำงาน โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น

2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดโรคจากการทำงาน

(1) คนทำงานหรือผู้ประกอบการอาชีพ คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเกิดโรคได้มากหรือน้อยแตกต่างกันตามคุณสมบัติที่สำคัญ คือ

(ก) คุณสมบัติพื้นฐาน เช่น เพศ อายุ ความสูง ความอ้วน พันธุกรรม โรคประจำตัว ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น คนที่เป็นโรคหืดหอบมีโอกาเป็นโรครุนแรงขึ้นในสิ่งแวดล้อมที่มีฝุ่นมาก คนอ้วนอาจเกิดโรคได้ง่ายในสิ่งแวดล้อมที่มีสารเคมีจำพวกที่ละลายได้ดีในไขมัน เป็นต้น

(ข) พฤติกรรมทางสุขภาพของคนทำงาน คนที่เฝ้าระวังภัยย่อมเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย คนที่ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในบริเวณที่กำหนดให้ใส่อุปกรณ์ป้องกันย่อมมีโอกาสเกิดโรคหรือการบาดเจ็บง่ายกว่า เป็นต้น

(2) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

(ก) สภาพการทำงาน มีความหมายครอบคลุมระบบงาน กระบวนการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการทำงาน ท่าทางการทำงาน ปริมาณงาน การควบคุมกำกับงาน ตลอดจนสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ในการทำงาน

(ข) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความร้อน ความเย็น แสง อุณหภูมิ ความชื้น และขนาดของที่ทำงาน เป็นต้น

(ค) สิ่งแวดล้อมทางเคมี สารเคมีสิ่งแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอากาศที่จำเป็นในการหายใจ ซึ่งถ้าปริมาณออกซิเจนลดลงมาก ผิดปกติ หรือมีก๊าซอันตรายอื่นๆ ปนเปื้อนมาก ก็อาจเป็นอันตรายถึงตายได้

(ง) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง เชื้อโรค สัตว์ต่างๆ ซึ่งเป็นพาหะนำโรคมายังคน เช่น โรงงานชำแหละโค กระบือ อาจเกิดโรคแอนแทรกซ์จากโค กระบือที่เป็นโรค พยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยวัณโรคก็มีโอกาสเป็นวัณโรค เป็นต้น

(จ) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม หมายถึง ความถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นายจ้างกับลูกจ้าง ผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ ตลอดจน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น

การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันย่อมเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

(3) สิ่งแวดล้อมทั่วไป

สิ่งแวดล้อมทั่วไป หมายถึงสิ่งแวดล้อมนอกสถานประกอบการ บ้านเรือนหรือชุมชนโดยรอบ ซึ่งสภาพทางภูมิศาสตร์หรือที่ตั้งของสถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการเดินทางเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล ก็เป็นปัจจัยที่กระทบต่อสุขภาพของคนทำงานและคุณภาพของงาน

2.1.3 หน่วยงาน เครือข่าย บุคลากรและเป้าหมายงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1) หน่วยงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระหว่างประเทศ

(1) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) มีสำนักงานด้านอาชีวอนามัยตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ทำการศึกษาวิจัย พัฒนาวิธีการตรวจวัดประเมิน จัดส่งบุคลากรผู้เชี่ยวชาญไปช่วย ให้คำปรึกษา แนะนำ

(2) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ดำเนินงานส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน การเพิ่มผลผลิต ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิก

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้กำหนดขอบเขตของงานอาชีวอนามัยประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ คือ

(ก) การส่งเสริม (Promotion) และธำรงไว้ (Maintenance) สุขภาพร่างกายและจิตใจความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมผู้ใช้แรงงาน

(ข) การป้องกัน (Prevention) ไม่ให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม ผิดปกติจากการทำงาน

(ค) การปกป้องคุ้มครอง (Protection) ผู้ประกอบอาชีพไม่ให้งานในสภาพที่เสี่ยงอันตราย เป็นสาเหตุให้เจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ

(ง) การจัด (Placing) ให้ผู้ประกอบอาชีพทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

(ง) การจัดหรือปรับปรุงสภาพงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและ ผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Work)¹¹

2) เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (Asean Oshnet)

¹¹ สุเวช พิมน้ำเย็น. (2553). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เอกสารประกอบการบรรยายวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย*. วิทยาลัยเชิงราช. หน้า 7.

เครือข่ายเกิดขึ้น เนื่องจากเพื่อสร้างศักยภาพและพัฒนามาตรฐานแรงงานของทุกประเทศในกลุ่มอาเซียนให้แข็งแกร่ง ในที่ประชุมอาเซียน ฟอรัม (Asean Forum) เมื่อปี พ.ศ. 2527 จึงได้มีโครงการที่จะร่วมมือกันในการจัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เริ่มต้นที่จะพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ทั้งในด้านของการศึกษา ค้นคว้าวิจัย อบรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

เมื่อวันที่ 15 ถึง 17 ตุลาคม พ.ศ. 2539 สำนักงานเลขาธิการอาเซียนได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายการฝึกอบรมและสารสนเทศอาเซียนด้านการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม (Workshop on Feasibility Study on Establish Asean Training and Information Centre Network for Improvement of Working Conditions and Environment) ในเมืองเกซอน (Quezon City) ประเทศฟิลิปปินส์ ผู้เข้าประชุมประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในข้อเสนอซึ่งมีสาระสำคัญได้แก่

(1) ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (Asean Oshnet) โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นสมาชิก

(2) ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของอาเซียน (Asean Oshnet Coordinating Board) ขึ้นเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานของเครือข่ายและรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการอาเซียนด้านแรงงาน (Asean Subcommittee on Labour Affairs) ในขณะนั้นซึ่งปัจจุบันได้แก่ ที่ประชุม รัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นสมาชิกของแต่ละประเทศเข้าร่วมเป็นกรรมการ

(3) ให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเครือข่ายละ 2 ครั้ง และให้มีการแต่งตั้งฝ่ายเลขานุการเครือข่าย เพื่อเป็นหน่วยงานในการประสานการดำเนินงาน

(4) ให้จัดให้การดำเนินงานของเครือข่าย เป็นโครงการที่สำคัญประการหนึ่งของคณะกรรมการอาเซียนด้านแรงงาน (Asean Subcommittee on Labour Affairs)

(5) ให้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน 4 ปี ทั้ง 6 ข้อ ได้แก่

(ก) รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการป้องกันและควบคุมอันตราย ในสถานที่ทำงาน ข้อควรปฏิบัติ การฝึกอบรม งานวิจัย และกิจกรรมของหน่วยงาน ภาครัฐ สมาคมนายจ้าง และสมาคมลูกจ้างในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย

(ข) ขยาย การพัฒนา การกำหนด และการแลกเปลี่ยนมาตรฐานเอกสารการฝึกอบรม และการรณรงค์ส่งเสริมงานความปลอดภัยอาชีวอนามัย

(ค) การส่งต่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการที่ประหยัด

(ฅ) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยของประเทศสมาชิก และสนับสนุนการดำเนินการฝึกอบรม

(ง) สนับสนุนให้มีความร่วมมือในการศึกษาวิจัย ของประเทศสมาชิก

(จ) ศึกษาความต้องการผู้ชำนาญการเฉพาะด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยของประเทศสมาชิก และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญระหว่างกัน

ในการประชุมเครือข่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยของอาเซียน เมื่อวันที่ 28 ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของเครือข่ายในสาระ ดังนี้

(1) เพิ่มความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของศูนย์ สถาบัน ด้านความปลอดภัยในการทำงานของประเทศสมาชิก

(2) พัฒนาขีดความสามารถของศูนย์ สถาบันในการส่งเสริมการฝึกอบรมและวิจัย ในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย

(3) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทักษะและการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย

(4) ส่งเสริมการพัฒนาและก่อให้เกิดเอกภาพของมาตรฐาน และแนวปฏิบัติ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยของอาเซียน

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกเครือข่าย ร่วมออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและภารกิจหลัก ในการดำเนินงานของเครือข่าย แบ่งออกเป็น 4 กิจกรรมหลักและมีมติ ให้ 4 ประเทศเป็นศูนย์ประสานงานในแต่ละด้าน ซึ่งในปัจจุบันได้เพิ่มเป็น 5 กิจกรรมหลัก ดังนี้

(1) ด้านสารสนเทศ ประเทศไทยรับผิดชอบ

(2) ด้านฝึกอบรม ประเทศฟิลิปปินส์เป็นผู้รับผิดชอบ

(3) ด้านการวิจัย ประเทศอินโดนีเซียเป็นผู้รับผิดชอบ

(4) ด้านมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย ประเทศมาเลเซียเป็นผู้รับผิดชอบ

(5) ด้านการตรวจความปลอดภัย ประเทศสิงคโปร์เป็นผู้รับผิดชอบ

โดยมีการแต่งตั้งประเทศสมาชิกขึ้นมารับผิดชอบเป็นฝ่ายเลขานุการเครือข่าย และกำหนดเงื่อนไขวาระการดำเนินงานได้คราวละ 3 ปี และให้มีการเลือกตั้งใหม่ให้หมุนเวียนกันไป

โดยสามารถต่ออายุได้ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ในปัจจุบันประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวรับหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการเครือข่าย ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2553¹²

3) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(1) ด้านความปลอดภัย ได้แก่ ลูกจ้างที่นายจ้างแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีหลายระดับ คือ ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคชั้นสูง และระดับวิชาชีพ ตามขนาดของกิจการ

(2) ด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและอาชีวสุขศาสตร์ ได้แก่ นักสุขศาสตร์ อุตสาหกรรมหรือนักสุขศาสตร์ซึ่งมีหน้าที่สืบค้นตรวจวัด ประเมินอันตรายจากสิ่งแวดล้อม ความร้อน รังสี เสียงดัง ความสั่นสะเทือน ฝุ่นละออง เพื่อป้องกันโรคจากการทำงาน

(3) ด้านอาชีวอนามัย ได้แก่ นักอาชีวอนามัยและวิศวกรความปลอดภัยออกแบบเครื่องจักรกลให้มีความปลอดภัย

(4) ด้านการยศาสตร์และเอร์โกโนมิกส์ หน้าที่ออกแบบปรับปรุงสภาพการทำงาน เครื่องมือ ท่าทางหรือวิธีการทำงาน

(5) ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม แก้ไขปัญหาการทำงานโดยใช้หลักการทางจิตวิทยา การกระตุ้น ให้สิ่งจูงใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

(6) ด้านอาชีวเวชศาสตร์ ได้แก่ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์และแพทย์อาชีวอนามัย พยาบาลอาชีวอนามัย ผู้ช่วยพยาบาลมีหน้าที่ดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงาน การตรวจวินิจฉัย การรักษาโรค

(7) ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู นักกายภาพบำบัด นักจิตบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น¹³

4) เป้าหมายหลักของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- (1) ป้องกันและควบคุมการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเนื่องจากการประกอบอาชีพ
- (2) ป้องกันและควบคุมโรคอันเนื่องจากการประกอบอาชีพ
- (3) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม¹⁴

¹² สำนักความปลอดภัยแรงงาน. ความเป็นมาเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2554, จาก <http://www.oshthai.org>

¹³ สราวุธ สุธรรมอาสา. เอกสารสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ. หน้า 20 ถึง 21.

¹⁴ สุเวช พิมน้ำเย็น. (2553). หน้าเดิม.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) คุณค่าความเป็นมนุษย์ ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศอังกฤษ มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้ในสถานประกอบการจำนวนมาก เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุกับลูกจ้างเป็นประจำ และยังพบคนพิการ เร่ร่อนอยู่เป็นจำนวนมาก จึงทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดแนวคิดที่มนุษย์ทุกคนย่อมมีคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่ากัน ดังนั้น บุคคลทุกคน จึงควรได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

2) การบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเรื่องค่าทดแทน ในประเทศสหรัฐอเมริกา แนวคิดดังกล่าวเกิดจากกรณีที่นายจ้างปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างเป็นต้นเหตุให้ตนเองได้รับบาดเจ็บ ในกรณีดังกล่าวทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ประกอบกับค่าทดแทนที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างไม่เพียงพอต่อความเสียหายที่ลูกจ้างและครอบครัวได้รับ เป็นเหตุให้มีการเรียกร้องของลูกจ้าง และสถาบันการกุศลต่างๆ ที่ต้องการช่วยเหลือลูกจ้างที่พิการและตกงาน เพื่อให้มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองการบาดเจ็บและให้มีการจ่ายค่าทดแทนในอัตราที่เหมาะสม

3) การจ่ายเงินทดแทน มีแนวคิดว่าผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับบาดเจ็บ พิการ หรือตายจากการทำงาน ควรได้รับเงินทดแทนเพื่อชดเชยรายได้ที่ต้องสูญเสียไปจากความสามารถที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการบาดเจ็บ พิการหรือตายนั่นจะเกิดจากความเพิกเฉยของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ก็ตาม แต่ต้องได้ความว่าเกิดขึ้นอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานด้วย

4) การกำหนดกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพเป็นกรณีเฉพาะ มาจากแนวคิดที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เกิดความซ้ำซ้อนในเนื้อหาของกฎหมาย กฎหมายส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องการจ่ายค่าทดแทน กฎหมายที่ประกาศใช้ไม่สามารถลดจำนวนลูกจ้างได้รับอันตรายบาดเจ็บและเสียชีวิต รวมถึงกฎหมายหลายฉบับล้าสมัย ไม่สามารถคุ้มครองถึงเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่จะกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะ มีหน้าที่ดูแลบังคับใช้กฎหมาย เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนและความล่าช้าในการดำเนินงาน เป็นผลให้ประเทศต่างๆ ในยุโรป เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอังกฤษ ได้บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน¹⁵

¹⁵ สราวุธ สุธรรมาสา. เล่มเดิม. หน้า 94 - 96.

2.2.2 แนวคิดและการป้องกันโรคในสถานประกอบการ

1) แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคในสถานประกอบการ ได้แก่ การสร้างเสริมหรือส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน การค้นหา อันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพ การตรวจวัดสิ่งแวดล้อมเพื่อหาปริมาณสิ่งคุกคามในสถานที่ทำงานในบรรยากาศการทำงาน การเฝ้าระวังทาง การแพทย์เกี่ยวกับการตรวจร่างกายทั่วไป การบริการตรวจรักษาโรคที่เกิดจากการทำงาน รวมถึง การจัดเก็บข้อมูลความเจ็บป่วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเฝ้าระวังโรค เป็นต้น

2) การป้องกันโรคในสถานประกอบการ

(1) การส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพดีในระหว่างการทำงาน โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันโรคในสถานประกอบการ การค้นหาโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน โดย ทำการตรวจทางการแพทย์ รวมทั้งการจัดระบบห้องรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพ การรักษาโรค ในกรณีที่มีการหยุด เปลี่ยน ย้ายงาน หรือปรับปรุงเครื่องมือการทำงานด้วย

(2) ลดการขาดงานจากโรคที่หลีกเลี่ยงได้ สร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี ให้มีผลต่อขวัญ และกำลังใจของลูกจ้าง ทำให้ผู้ประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะต้องสูญเสียในการ ดูแลรักษาเมื่อเกิดความเจ็บป่วย ทำให้เกิดความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้เกิดการมี จุดมุ่งหมายร่วมกันในการรักษาสุขภาพของลูกจ้าง เป็นการป้องกันและสร้างเสริมสุขภาพเข้าไปใน องค์การเพื่อป้องกันโรคจากการทำงาน ช่วยปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีอันตรายและ ความเครียดลดลง และทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำให้การแก้ไขปัญหา มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น¹⁶

(3) การกำหนดระดับของการป้องกันและควบคุมโรคในสถานประกอบการ

(ก) การป้องกันแบบปฐมภูมิ (Primary Prevention) ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพ เช่น การใช้โภชนาการแบบถูกสุขลักษณะ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อภาวะ โภชนาการ และการกระตุ้นให้มีการเสริมสร้างตนเอง เป็นต้น หรือ กรณีการลดความเสี่ยงหรือป้องกัน ความเสี่ยง เช่น การให้ภูมิคุ้มกันโรค การเฝ้าระวังความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน การใช้อุปกรณ์ป้องกัน ส่วนบุคคล และการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงานเพื่อเลือกคนที่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น

(ข) การป้องกันแบบทุติยภูมิ (Secondary Prevention) ได้แก่ การตรวจร่างกาย เพื่อค้นหาโรคหรือความผิดปกติ เป็นการป้องกันไม่ให้เป็นมากขึ้นหรือแก้ไขโดยการสับเปลี่ยน หน้าที่ในการทำงาน การเฝ้าระวังด้านสุขภาพและด้านโรค

¹⁶ ปิติ พูนไชยศรี. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชาระบบสุขภาพและวิทยาการระบาด ด้านอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย. หน้า 18 ถึง 20.

(ค) การป้องกันแบบตติยภูมิ (Tertiary Prevention) เป็นการป้องกันไม่ให้โรคหรือความพิการนั้นเป็นมากขึ้น และการควบคุมผู้ปฏิบัติงานที่เป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวานหรือความดันโลหิตสูง เป็นต้น¹⁷

(ฅ) การดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคในสถานประกอบกิจการ ได้แก่ การดูแลเรื่องสุขาภิบาล เช่น การดูแลเรื่องน้ำดื่ม การดูแลเรื่องห้องน้ำเรื่องที่ล้างมือให้พอเพียงตามกฎหมายกระทรวงเรื่องสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และจัดให้มีห้องอาบน้ำสำหรับผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าก่อน และหลังจากการทำงานแล้ว เป็นต้น รวมถึงการให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกาย เรื่องสุขภาพจิต และเรื่องโรคระบาดต่างๆ ที่อาจแพร่เข้ามาในสถานประกอบกิจการได้ ทั้งนี้ การป้องกันและควบคุมโรคในสถานประกอบกิจการ จำต้องอาศัยเครื่องมือต่างๆ ดังนี้

(a) การปรับปรุงสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน การค้นหาลูกจ้างที่เสี่ยงด้านสุขภาพในการทำงาน เช่น ลูกจ้างมีโรคประจำตัว มีประวัติเป็นโรคจากการทำงาน ผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ จะต้องมีการปรับปรุงสุขภาพและพฤติกรรมความปลอดภัย เป็นต้น

(b) การปรับปรุงสถานประกอบกิจการให้สะอาด น่าอยู่ ทำให้ลดความเครียดในการทำงาน มีระบบอากาศที่ดีจะทำให้ร่างกายสดชื่น และยังป้องกันโรคจากการทำงานด้วย

(c) การเฝ้าระวังสุขภาพ ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นหาและคัดกรองโรคจากการทำงานและลูกจ้างที่เสี่ยงต่อการที่จะเป็นโรคจากการทำงาน เพื่อป้องกันและควบคุมโรคไม่ให้ เป็นโรคจากการทำงาน เครื่องมือในการเฝ้าระวังสุขภาพ ได้แก่ การเดินสำรวจสถานประกอบกิจการเพื่อค้นหาสิ่งคุกคามต่อสุขภาพ การตรวจดูการใส่เครื่องคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการตรวจดูการปฏิบัติตามกฎระเบียบของงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการค้นหาคนที่เสี่ยงต่อการเป็นโรค รวมถึงการตรวจร่างกาย เช่น การตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน หรือการตรวจร่างกายประจำปี ซึ่งเป็นการป้องกันแบบปฐมภูมิ หรือการป้องกันแบบทุติยภูมิ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี เพื่อดูความพร้อมของลูกจ้างก่อนเข้าทำงานและคัดกรองโรคที่เกิดจากการทำงานในช่วงที่ผ่านมา เป็นต้น

(d) การควบคุมโรคทางอาชีวอนามัย หมายถึง การควบคุมไม่ให้ลูกจ้างเป็นโรคมากขึ้น โดยวิธีการเฝ้าระวังทางสุขภาพดังกล่าว และการป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่กระจายออกไปนอกสถานประกอบกิจการ¹⁸

¹⁷ ปิติ พูนไชยศรี. เล่มเดิม. หน้า 20 ถึง 21.

¹⁸ ปิติ พูนไชยศรี. เล่มเดิม. หน้า 26 ถึง 28.

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในสถานประกอบการ

เนื่องจากลูกจ้างอาจเจ็บป่วยจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน แบ่งเป็น โรคจากการทำงาน เป็นโรคที่เกิดจากสิ่งคุกคามในสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดโรคโดยตรง หรือโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน เกิดขึ้นจากสิ่งคุกคามในสถานที่ทำงาน เป็นเหตุให้ไปกระตุ้นหรือเสริมให้โรคที่ลูกจ้างเป็นอยู่หรือมีแนวโน้มที่จะเป็นหรือมีอาการมากขึ้น และแม้ว่าลูกจ้างจะได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงานในกรณีดังกล่าว แต่การเบิกค่าทดแทนเกี่ยวกับโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีน้อยมาก เนื่องจาก ลูกจ้างยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคเท่าที่ควร ประกอบกับนายจ้างไม่เห็นความสำคัญในการป้องกันโรค จึงยังไม่มีมาตรการการป้องกันทางสาธารณสุข มาบังคับใช้ในสถานประกอบการ และแม้ว่าจะมีการกำหนดโรคจากการทำงาน แต่ยังไม่มียกย่องโทษที่ชัดเจนแก่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อลูกจ้างในการทำงาน แต่หากนายจ้างไม่รู้ว่าต้องดำเนินการอย่างไร ก็อาจให้แพทย์และพยาบาล เข้ามาช่วยดูแลลูกจ้างในกรณีดังกล่าว เช่น ให้แพทย์ในสถานประกอบการช่วยวางแผนและเฝ้าระวังด้านสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง มีการตรวจสุขภาพในระหว่างการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อตรวจหาว่ามีโรคอะไรที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานหรือไม่ ไม่ใช้ตรวจเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเดียว และแพทย์อาจให้คำปรึกษาลูกจ้างเมื่อมีการเปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือมีการกำหนดหน้าที่พยาบาลเพิ่มเติม เช่น ให้การศึกษาและเป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถประเมินสุขภาพโดยสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเพื่อรายงานแก่นายจ้างได้ เป็นต้น¹⁹

2.3 ความเป็นมาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 กรณีประเทศไทย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน หรืออันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งการดำเนินงานมีวัตถุประสงค์เพื่อลดปัญหาหรือป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลแก้ไขให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ตามหลักการพื้นฐานเรื่องมนุษยธรรมที่นายจ้างต้องจัดให้มีแก่ลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรมีกฎหมายกำหนดหน้าที่นายจ้างในการป้องกันโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้าง²⁰

¹⁹ ปิติ พูนไชยศรี. เล่มเดิม. หน้า 39 ถึง 40.

²⁰ สราวุธ สุธรรมอาสา. เล่มเดิม. หน้า 219.

การเกิดโรคจากการทำงานในประเทศไทยเกิดขึ้นมาในอดีต แต่มีเหตุการณ์ที่สำคัญ คือ ในปี พ.ศ. 2507 มีลูกจ้างถ่านไฟฉายแห่งหนึ่ง เป็นอัมพาตและพิการจากการแพ้สารพิษจากการทำงานถึง 41 คน แต่ในขณะนั้นไม่มีกฎหมาย หรือมาตรการใดเพื่อป้องกันเหตุการณ์อื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน และในเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น กระทรวงแรงงาน กรมอนามัย ได้นำเสนอมาตรการต่างๆ ต่อรัฐบาล รวมถึงมีการแต่งตั้งบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายด้วย

ในปี พ.ศ. 2515 เป็นปีแห่งจุดเริ่มต้นของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ มีการออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงส่งเสริมการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานด้วย²¹ นับเป็นกฎหมายพื้นฐานด้านการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสวัสดิการของลูกจ้าง ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้มีบทบาทในการบังคับใช้มากในปี พ.ศ. 2517 มีการตั้งฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน สังกัดกองคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างขึ้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง เสียงในการทำงานและกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และในปี พ.ศ. 2526 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้ตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงานขึ้น มีบทบาทในการทำงานด้านส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยีทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ในปี พ.ศ. 2528 กระทรวงมหาดไทยมีประกาศ เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2528 ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 100 คน ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยปฏิบัติงานเต็มเวลา ซึ่งคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ต้องจบหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรัฐหรือเอกชนที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษา หรือได้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจำนวน 180 ชั่วโมง ทำให้มีบุคลากรมาช่วยในการพัฒนาเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยของลูกจ้างมากขึ้น²²

ในปี พ.ศ. 2533 มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้น ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ

²¹ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515. ข้อ 2 และ 3.

²² วิทยา อยู่สุข. (2549). *อาชีวอนามัย และความปลอดภัย*. หน้า 8.

หรือเสียชีวิต อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างในระบบ ก่อนจะขยายความคุ้มครองสู่ลูกจ้างนอกระบบต่อไป

ในปี พ.ศ. 2537 มีการบัญญัติพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 มีสาระสำคัญคือกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่มีได้เกิดจากการทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนฝ่ายเดียว

ในปี พ.ศ. 2541 มีการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 มีผลบังคับใช้เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2541 โดยมีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบันยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษ การกำหนดเวลาการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และการปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นต้น พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน การจัดสภาพการทำงาน และการใช้อุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีลูกจ้างที่มีคุณภาพในระยะยาว อันจะส่งผลถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ยังมีกฎกระทรวงที่บัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 และกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 เป็นต้น²³

ในปี พ.ศ. 2554 มีการบัญญัติพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งเป็นกฎหมายโดยตรงฉบับแรก ที่รวบรวมข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องจักรและสารเคมีมาใช้ในกระบวนการผลิต แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างใน

²³ ชนะสันติ ทำพันธ์. (2554). แนวทางการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในโครงการก่อสร้าง: บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิกมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. วิชาการค้นคว้าอิสระ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 34 ถึง 35.

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ เสียชีวิตหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง²⁴ อย่างไรก็ตามแม้จะมีการบัญญัติพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่ปัจจุบันยังไม่มีการบัญญัติกฎหมายกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานกรณีเกิดโรคระบาดแต่อย่างใด

2.3.2 กรณีต่างประเทศ

1) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้บัญญัติกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง มาตรฐานการใช้แรงงาน เพื่อเป็นแม่บทให้รัฐสมาชิกได้นำไปใช้ในการบัญญัติกฎหมายหรือกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและส่งเสริมให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยของลูกจ้าง มีลักษณะ 2 แบบคือ อนุสัญญา เมื่อได้กำหนดออกมาแล้วรัฐสมาชิกต้องให้สัตยาบัน หรือข้อแนะ เป็นเพียงคำแนะนำเป็นแนวทางปฏิบัติไม่มีสภาพบังคับต่อรัฐสมาชิก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงาน โดยเริ่มจากการร่างอนุสัญญากำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กเข้าทำงานในอุตสาหกรรม และต่อมาได้รับรองอนุสัญญาตะกั่วขาว พ.ศ. 2464 (ค.ศ.1921) และข้อแนะการป้องกันโรคแอนแทรกซ์ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ต่อมาในปี ค.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951) ได้มีการจัดทำวารสารเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในอาชีพ และวารสารถูกระงับไปหลังมีการจัดตั้งศูนย์ข่าวสารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการอาชีพระหว่างชาติ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ข่าวสารนี้ เพื่อจัดหาบริการข่าวสารและเอกสารซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงในด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในอาชีพทั่วโลก

ในปี พ.ศ. 2492 (ค.ศ. 1951) องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติความปลอดภัยสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมไว้ในประมวลระเบียบความปลอดภัยสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแนะแนวรัฐบาลประเทศสมาชิก และในปี พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) ได้มีการร่างเอกสารฉบับแรก ซึ่งเรียกว่าประมวลการปฏิบัติว่าด้วยเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานป่าไม้ เป็นต้น โดยประมวลดังกล่าวมิได้เกี่ยวข้องกับสนธิสัญญาหรือข้อแนะใดๆ และมีได้มีพันธะผูกพันกับรัฐสมาชิกใดทั้งสิ้น แต่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะทำหน้าที่เป็นต้นแบบสำหรับร่างระเบียบเกี่ยวกับงานในด้านนี้ ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการบัญญัติกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย การทำงานของเด็กและผู้สูงอายุ เพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ประเทศสมาชิก

²⁴ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. หน้า 25.

จะต้องนำไปบังคับใช้ภายในประเทศของตน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย²⁵

2) ประเทศอังกฤษ

ในปี พ.ศ. 2257 ถึง 2331 (ค.ศ. 1714 ถึง 1788) มีนายเพอร์ซิวัล พอตต์ (Percival Pott) ศัลยแพทย์โรงพยาบาลเซนต์มาโซโลบว ได้ค้นพบเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และได้อธิบายถึงโรคมะเร็ง และในปี พ.ศ. 2318 (ค.ศ. 1775) ได้ค้นพบว่าคนที่ทำงานในปล่องไฟเป็นมะเร็ง อันตรายจำนวนมาก โดยได้ระบุว่ามิสาเหตุมาจากเขม่า จนเป็นเหตุให้รัฐบาลออกกฎหมายเกี่ยวกับอาชีพทำความสะอาดปล่องไฟเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง²⁶

ในช่วงปี พ.ศ. 2338 (ค.ศ. 1795 ถึง ค.ศ. 1833) มีนายชาร์ลส์ เทอเนอร์ แทคร่า (Charles Turner Thackrah) ผู้มีชื่อเสียงและกิตติศัพท์ไปถึงประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทุ่มเทชีวิตเพื่อการศึกษา และป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2345 (ค.ศ. 1802) มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองสุขภาพช่างฝึกหัด

ในปี พ.ศ. 2415 (ค.ศ. 1872) มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากมีการร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้างเด็กหรือเยาวชน

ในปี พ.ศ. 2440 (ค.ศ. 1897) รัฐสภาได้ผ่านพระราชบัญญัติกองทุนทดแทน ฉบับแรกและได้พัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในปี พ.ศ. 2440 (ค.ศ. 1897)

ในปี พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) ประเทศอังกฤษได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety at Work etc. Act 1974) ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) ได้มีการประกาศใช้มาตรการในการจัดการเกี่ยวกับอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Statutory Instrument 1992 No.2051: The Management of Health and Safety at Work Regulations Act 1992) โดยเนื้อหาของพระราชบัญญัติและประกาศที่ได้ออกใช้บังคับเป็นการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องดำเนินการด้านอนามัยและความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างในด้านต่างๆ และในขณะเดียวกันก็ได้มีการกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างไว้ด้วยเช่นกัน เช่น ลูกจ้างต้องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ด้วยความระมัดระวัง เป็นต้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2517 ซึ่งเนื้อหาโดยรวมยังคงอยู่บนพื้นฐานของพระราชบัญญัติเดิมที่

²⁵ สราวุธ สุธรรมอาสา. เล่มเดิม. หน้า 58 ถึง 59.

²⁶ เกลิมชัย ชัยกิตติกรณ์. ประวัติความเป็นมางานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในต่างประเทศ (เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย หน่วยที่ 1). หน้า 8. (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2533.)

เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในด้านอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านต่างๆ แต่ก็ได้มีการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น²⁷

3) ประเทศสหรัฐอเมริกา

นับแต่ พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965) รัฐสภาอเมริกาผ่านกฎหมายหลายฉบับเพื่อที่จะปกป้อง
คุ้มครองคนงานกลุ่มต่างๆ ในช่วงที่กระทรวงแรงงานกำลังพัฒนาและขยายการคุ้มครองมาตรฐาน
แรงงานอยู่นั้น มีการเคลื่อนไหวเพื่อพิทักษ์สิ่งแวดล้อมก็เกิดขึ้นในปีดังกล่าวนี้ ประกอบกับกระทรวง
สาธารณสุข ได้เสนอรายงานเกี่ยวกับการคุ้มครองชีวิตคนอเมริกัน 8 ล้านคน จากอันตรายที่มาจาก
เทคโนโลยี รวมทั้งสารเคมีต่างๆ ในที่ทำงาน ซึ่งมีหลักฐานว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นมะเร็ง
รายงานดังกล่าวเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน แต่
ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ในปีนั้นมีการเปิดเผยว่าคนงานเหมืองแร่ยูเรเนียมจำนวนมหาศาล ตาย
ด้วยโรคมะเร็งปอด และต่อมาในปี พ.ศ. 2510 (ค.ศ. 1967) มีความพยายามที่จะกำหนดมาตรฐาน
เกี่ยวกับพลังงานปรมาณู แต่ในที่สุดก็ไม่ได้ผล

ในปี พ.ศ. 2511 (ค.ศ. 1968) ประธานาธิบดี ลินดอน เบนส์ จอห์นสัน (Lyndon Baines Johnson) เสนอร่างกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่เข้มข้นมากขึ้น โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปในสถานประกอบการได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าว
ล่วงหน้าและผู้ทำผิดอาจต้องจำคุก ทั้งยังให้รัฐมนตรีมีอำนาจขึ้นบัญชีดำผู้ที่รับงานของรัฐบาลแต่ทำ
การละเมิดกฎหมาย แต่ข้อเสนอกฎหมายนี้ตกไปเพราะผู้ประกอบการคัดค้านอย่างเต็มที่ ต่อมาในปี
พ.ศ. 2513 (ค.ศ. 1970) ในยุคประธานาธิบดี ริชาร์ด มิลเฮาส์ นิกสัน (Richard Milhous Nixon) โดย
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีการปรึกษากับฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง เกี่ยวกับบทบาทของ
เอกชนและรัฐบาลท้องถิ่นในแต่ละรัฐในการดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งสรุปได้ว่า
รัฐบาลกลางควรทำหน้าที่เพียงการศึกษาวิจัย การให้ความรู้และฝึกอบรมเป็นงานหลัก ส่วนการบังคับ
ใช้ควรเป็นเรื่องรองลงมา การตัดสินใจเช่นนี้ย่อมนำความยินดีมาสู่ผู้ประกอบการ แต่มีการ
คัดค้านต่อต้านของลูกจ้าง ซึ่งรวมทั้งผู้แทนราษฎรบางกลุ่มของทั้งสองพรรค อย่างไรก็ดี มีการผ่าน
กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยออกมาหลังจากที่ต่อสู้กันยาวนานถึง 30 ปี มีชื่อเต็มว่า
พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2513 (ค.ศ. 1970) (Occupational Safety and
Health Act of 1970) โดยสภาองเกรสตั้งขึ้น มีหน้าที่ประกันความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยใน
การทำงานของลูกจ้างในทุกประเทศ รวมถึงออกกฎเกณฑ์ต่างๆ การบังคับใช้ ตลอดจนการมีความ

²⁷ วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์. (2544). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*.

ร่วมมือ หรือการเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้นายจ้างทำให้มีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในสถานประกอบการ

นับได้ว่าประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ค่อนข้างให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นอย่างมาก สิทธิเสรีภาพหรือประโยชน์ที่ประชาชนพึงมีพึงได้ถือว่าได้รับการยอมรับและคุ้มครองโดยเฉพาะในเรื่องแรงงานซึ่งรัฐบาลได้ดำเนินการจัดตั้งสำนักบริหารความปลอดภัยและอนามัยขึ้นภายในกรมแรงงาน โดยได้มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อถือปฏิบัติ มาตรการส่วนหนึ่งที่ได้จัดทำ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน เป็นต้น²⁸

4) ประเทศญี่ปุ่น

ในปี พ.ศ. 2515 (ค.ศ. 1972) ได้มีการบัญญัติกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Industrial Safety and Health Act 1972) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่ออกใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) (Labour Standard Law Act 1974) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บและอันตรายในการทำงาน อีกทั้ง ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อดูแลสุขภาพอนามัยของลูกจ้างให้ดีขึ้น

ปี พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) ได้มีการออกกฎหมายจัดตั้งองค์กรป้องกันการบาดเจ็บจากงานอุตสาหกรรม (Industrial Injury Prevention Organization Act 1974) เพื่อจัดตั้งองค์กรที่มีอำนาจตามกฎหมายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม

ในปี พ.ศ. 2518 (ค.ศ. 1975) ได้มีการออกกฎหมายตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment Act 1975) เพื่อดูแลในเรื่องดังกล่าวให้เข้มงวดยิ่งขึ้น²⁹

5) ประเทศเกาหลีใต้

ในปี พ.ศ. 2506 (ค.ศ. 1963) มีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (The Industrial Accident Compensation Insurance Law) เพื่อประกันผลประโยชน์ให้กับลูกจ้างที่บาดเจ็บและจ่ายเงินให้ลูกจ้างได้ทันท่วงที และให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในเรื่องการบาดเจ็บ การเป็นโรค การพิการและการตาย อันเป็นการให้ผลประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

²⁸ United States Department of Labor. (2005, December 19). Occupational Safety and Health Act of 1970. Retrieved 11 May 2010, From <http://www.osha-slc.gov/2548>

²⁹ สุรพล คล้ายนคร. (2538). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 57.

ในปี พ.ศ. 2526 (ค.ศ. 1981) มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นส่งผลให้เกิดโรคในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ (Occupational Safety and Health Act 1990) และในปี พ.ศ. 2527 (ค.ศ. 1984) มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยความมั่นคงและสุขภาพอนามัยให้กับลูกจ้างและเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกฎหมายทั้งสองฉบับได้อธิบายหน้าที่ขององค์การอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบการไว้ชัดเจนได้แก่ มาตรการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงๆ เพื่อป้องกันสภาพการทำงานที่อันตราย การสร้างมาตรฐานของความปลอดภัยและสุขอนามัย การควบคุมดูแลและการให้คำแนะนำโดยรัฐบาลหรือองค์การของรัฐ

ในปี พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990) รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงบทบัญญัติทั่วไปของพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ (Occupational Safety and Health Act 1990) และได้มีการบัญญัติกฎหมายอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม³⁰

2.4 ความเป็นมา ลักษณะอาการและการติดต่อของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

2.4.1 ความเป็นมาของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในอดีตมีการเรียกโรคดังกล่าวว่า “ไข้หวัดหมู” และไข้หวัดใหญ่เม็กซิโก แต่ในปัจจุบันเรียกว่า “ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) และก่อนจะมีการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่นั้น มีการพบโรคไข้หวัดหมูสายพันธุ์ดั้งเดิมในประเทศสเปน ในช่วง พ.ศ. 2460 ถึง 2461 (ค.ศ. 1918 ถึง ค.ศ. 1919) ซึ่งในขณะนั้นมีการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ประเทศสเปนไปทั่วโลก และมีผู้เสียชีวิตประมาณ 50 ล้านคน ส่วนใหญ่อายุ 20 ถึง 40 ปี และตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป โดยผู้ป่วย 61% มีประวัติสัมผัสหมูและมีอายุเฉลี่ย 24 ปี หลังจากนั้นไข้หวัดหมูได้แพร่ระบาดในประเทศสหรัฐอเมริกา พบผู้ป่วยมีอาการติดเชื้อ 13 ราย เสียชีวิต 1 ราย และอีก 230 ราย ติดเชื้อแต่ไม่มีอาการหรือมีอาการแต่น้อยมาก ทั้งหมดนี้ไม่มีประวัติสัมผัสหมู ซึ่งแสดงว่ามีการพัฒนาของโรคไข้หวัดหมูจนมีการติดต่อจากคนสู่คน ต่อมาใน พ.ศ. 2531 (ค.ศ. 1988) ในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐวิสคอนซิน มีหญิงตั้งครรภ์คนหนึ่งเสียชีวิต เนื่องจากมีประวัติสัมผัสหมู จึงเกิดข้อสงสัยว่าไข้หวัดหมูอาจไม่ใช่พันธุ์หมูล้วน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) จึงมีการพิสูจน์ข้อเท็จจริง พบว่า หมูที่เลี้ยงในประเทศสหรัฐอเมริกา ตรวจพบว่าไม่มีไวรัสไข้หวัดหมูสายพันธุ์

³⁰ ญาดา ประภาพันธ์. (2550). การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย. หน้า 190.

โดยมีพันธุกรรมผสมระหว่างหมู คนและนก เกิดสายพันธุ์ผสม เอช 3 เอ็น 2, เอช 1 เอ็น 2 และ เอช 1 เอ็น 1 และสายพันธุ์ผสมนี้ยังพบได้ในแถบภูมิภาคเอเชีย และประเทศแคนาดา จากนั้นในเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008) ได้พบไข้หวัดหมู หรือไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในประเทศสเปน จากลูกจ้างอายุ 50 ปีที่ทำงานในฟาร์มหมู โดยมีอาการไข้ ไอ เหนื่อย ปวดกล้ามเนื้อ คัดจมูก คันตา และหนาวสั่น แต่อาการเหล่านี้หายไปได้เอง โดยไม่ต้องเข้ารับการรักษาใดๆ จึงไม่มีการคาดการณ์ว่า ไข้หวัดหมูดังกล่าวจะเป็นอันตรายร้ายแรง จนกระทั่งล่าสุดเกิดการแพร่ระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 แพร่กระจายไปทั่วโลกและมีการยืนยันอย่างแน่ชัดว่าโรคนี้สามารถแพร่กระจายระหว่างคนสู่คน เพราะโรคมีการวิวัฒนาการอย่างสมบูรณ์แล้ว³¹

2.4.2 ลักษณะอาการและการติดต่อของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

ไวรัสโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จะเข้าสู่ร่างกายผู้ติดเชื้อ โดยมีระยะฟักตัวประมาณ 1 สัปดาห์ ก่อนจะปรากฏอาการที่คล้ายกับผู้ป่วยโรคไข้หวัดใหญ่ธรรมดา แต่มีอาการรุนแรงกว่าและรวดเร็วกว่า กล่าวคือ ผู้ป่วยจะมีไข้สูงราว 38 องศาเซลเซียส ปวดเมื่อยตามร่างกาย ตามข้อ ไอ มีน้ำมูก มีเสมหะ ปวดบวม เบื่ออาหาร บางรายอาจท้องเสีย คลื่นไส้ อาเจียน จากนั้นเชื้อจะแพร่เข้าสู่กระแสโลหิต จึงทำให้เกิดเยื่อหุ้มสมองอักเสบ ผู้ป่วยจะมีการทรงตัวผิดปกติ เดินเอนไปเอนมา เหมือนคนเมาสุรา นอกจากนี้อาจสูญเสียการได้ยินจนถึงขั้นหูหนวกได้ และอาจเป็นอันตรายถึงชีวิต หากไม่ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที

ส่วนการติดต่อของเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มีการติดต่อเหมือนกับโรคไข้หวัดใหญ่ ในคนทั่วไป และเชื้อจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยระยะฟักเชื้อของไข้หวัดใหญ่ประมาณ 3 ถึง 7 วัน หากผู้ป่วยได้รับเชื้อมากระยะฟักตัวก็จะเร็ว ซึ่งจะขึ้นอยู่กับตัวผู้ป่วยด้วยว่าสุขภาพร่างกายแข็งแรงมากน้อยแค่ไหน ทั้งนี้ เชื้อโรคจะอยู่ในเสมหะ น้ำมูก น้ำลายของผู้ป่วย และสามารถแพร่กระจายไปยังผู้อื่นด้วยการไอ หรือจามในระยะใกล้ชิด รวมทั้ง ติดต่อกันทางลมหายใจ หากอยู่ใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ และสามารถติดต่อได้จากมือ หรือสิ่งของที่มีเชื้อปนเปื้อนอยู่อีกด้วย

2.4.3 การรักษาและการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

องค์การอนามัยโลก ระบุว่า การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ ยังไม่สามารถป้องกัน และรักษา โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นี้ได้ แต่จากผลการทดสอบในห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์บ่งชี้ว่าไวรัสสายพันธุ์นี้สามารถรักษาได้ด้วยยาปฏิชีวนะ คือ

1) โอเซลตามิเวียร์ (Oseltamivir) เป็นยาที่สามารถใช้ได้ตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ มีตัวยาทั้งที่เป็นเม็ดและเป็นน้ำ

³¹ Check, Hayden Erica. (2009, May 5). The Turbulent History of the A(H1N1) Virus (Fee Required).

2) ซานามิเวียร์ (Zanamivir) เป็นยาที่ใช้ได้เฉพาะในผู้ป่วย อายุมากกว่า 5 ปี และไม่แนะนำให้ใช้ในคนที่เป็โรคปอดเรื้อรัง เช่น โรคหืด หรือผู้ป่วยในสถานพยาบาล

ยาทั้งสองชนิด สามารถป้องกันเชื้อไวรัสไม่ให้แตกตัว แต่ต้องรับยาภายใน 48 ชั่วโมง เพราะมีโอกาสที่เชื้อไวรัสจะกลายพันธุ์ได้อีกในอนาคต ทั้งนี้ ยังมีวิธีการป้องกันโรควิธีอื่นๆ เช่น หลีกเลี่ยงการไปในที่ชุมชน หรือสถานที่แออัด และล้างมือบ่อยๆ รวมทั้งผู้ที่ป่วยเป็นหวัดควรสวมหน้ากากอนามัย เป็นต้น³²

2.4.4 การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในต่างประเทศ

1) ประเทศอังกฤษ รัฐบาลได้จัดเตรียมให้มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำแก่ประชาชนทางโทรศัพท์ และมีการแจกยาด้านไวรัสฟรีจากจุดบริการในท้องถิ่นที่กำหนดไว้ให้แก่บุคคลที่ติดเชื้อ นอกจากนี้รัฐบาลยังมีแผนจะฉีดวัคซีนป้องกันโรคให้กับประชากรฟรีอย่างน้อย 50% ของอัตราประชากรทั่วประเทศเพื่อจำกัดการแพร่ระบาดของเชื้อ³³

2) ประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐบาลได้ประกาศให้โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้อำนาจแก่กระทรวงสาธารณสุขในการดำเนินการเรื่องต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนที่ยุ่งเหยิงจากรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ รัฐบาลยังกำหนดให้มีการค้นหาผู้ป่วยที่ติดเชื้อ การนำมาตรการด้านสาธารณสุขมาบังคับใช้ การให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน³⁴

3) ประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลมีการออกมาตรการต่างๆ เพื่อแก้ไขและป้องกันโรค เช่น มีคำสั่งปิดโรงเรียนในพื้นที่เกิดการระบาดของโรค รมรณรงค์ให้ใส่หน้ากากอนามัย ในสถานประกอบการให้มีการหยุดงานสำหรับผู้ติดเชื้อพร้อมปรับเปลี่ยนหน้าที่ของลูกจ้างตามสถานการณ์ระบาดของโรค เป็นต้น³⁵

4) ประเทศเกาหลีใต้ รัฐบาลมีแผนการเร่งด่วน กล่าวคือ มีการวางแผนฉีดวัคซีนป้องกันโรคแก่เด็กทั่วประเทศ และประชาชนทั่วไปจำนวน 11 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดที่มีอยู่ 49 ล้านคน นอกจากนี้ยังมีมาตรการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วย เช่น หาก

³² เกลนิวส์. (2552, 26 พฤศจิกายน). ไข้หวัดใหญ่ 2009 หวัดสายพันธุ์ใหม่ที่ระบาดทั่วโลก. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.sefety.rtaf.mi.th>

³³ สุจิตรา สิ้นทวิวงศ์. (2552, 21 กรกฎาคม). อังกฤษรับสภาพไข้หวัด 2009 ระบาดทั่วประเทศแล้ว. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.moneychannel.co.th/Menu6/HardTopics/tabid/109/newsid56993633/Default.aspx>

³⁴ ประชาไท. (2552, 26 ตุลาคม). สหรัฐประกาศภาวะฉุกเฉิน ไข้หวัด 2009 หลังวัคซีนเริ่มไม่เพียงพอ. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.prachatai.com/journal/2009/10/26345>

³⁵ Frank. (2552, July 14). ไข้หวัด 2009 กระทบเศรษฐกิจญี่ปุ่นเร่งพัฒนาสารเคลือบหน้ากากอนามัย. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.musicradio.in.th/station/thread-1158-1-1.html>

นักท่องเที่ยวเดินทางมายังประเทศเกาหลีใต้และเสียชีวิตจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 รัฐบาลจะจ่ายค่าชดเชยให้คนละประมาณ 3 ล้านบาท³⁶

2.5 แนวคิด ความเป็นมาและการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

แนวคิดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาดนั้น มีความสำคัญต่อสถานประกอบการกิจการทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงานที่เกิดขึ้นทั้งในอดีตและปัจจุบันนั้นทวีความรุนแรง และแพร่กระจายในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นมาจากการติดต่อระหว่างคนกับคน หรือสัตว์กับสัตว์ หรือสัตว์สู่คน เป็นต้น ที่ล้วนเกิดขึ้นได้ทุกยุคทุกสมัยขึ้นอยู่กับวิวัฒนาการของโรคว่าจะเกิดขึ้นในลักษณะใด เช่น โรคไข้หวัดนก และไข้หวัดหมู หรือที่เรียกว่าไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในปัจจุบันการทำงานของลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีมาตรการหรือกฎหมายเกี่ยวกับอนามัยในการทำงาน โดยหน่วยงานที่ประสานงานกับนายจ้างและผู้ประกอบการธุรกิจนั้น คือ กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน ที่ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพความเจ็บป่วยและโรคที่เกิดขึ้น อันส่งผลต่อการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งในระหว่างการทำงานและหลังเลิกจ้างหรือเกษียณงานแล้วก็ตาม การทำงานทุกประเภทก็อาจได้รับความเสี่ยงจากโรคที่เกิดขึ้นในยุคสมัยนั้นๆ ซึ่งสาเหตุของโรคที่เกิดกับลูกจ้าง มีดังนี้

1) สุขภาพและภูมิคุ้มกันโรคของลูกจ้าง เพราะมีลักษณะรูปร่างและความแข็งแรงไม่เท่ากัน โดยขึ้นอยู่กับอายุ เพศของลูกจ้าง หรือลูกจ้างหักโหมในการทำงานจนก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันโรคในร่างกายบกพร่อง และเป็นสาเหตุการป่วยและอาจเป็นพาหะติดต่อกับลูกจ้างคนอื่นๆ ที่ทำงานใกล้เคียงกัน

2) สภาพการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้พักผ่อน และการทำงานเป็นกะ ซึ่งต้องหมุนเวียนเปลี่ยนกะเป็นประจำก็จะมีผลต่อการปรับตัวของผู้ทำงานเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน เช่น เวลากินอาหาร เวลานอน ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ทำให้เกิดโรคกระเพาะ และอาจเกิดภาวะโรคแทรกซ้อนได้ง่ายขึ้น

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ประกอบการธุรกิจหรือนายจ้างไม่ได้ทำความสะอาดสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างให้ปลอดจากเชื้อโรคหรือไม่มีการฆ่าเชื้อโรคเมื่อตรวจพบว่ามีผู้ป่วยที่

³⁶ ผู้จัดการออนไลน์. (2552, 3 พฤศจิกายน). เกาหลีใต้เพิ่มการเตือนภัยหวัด 2009 เป็นระดับสูงสุด. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.manager.co.th>

อยู่ในกลุ่มของโรคอันตรายที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การแพร่กระจายของโรคเป็นวงกว้างและขยายมากขึ้นเรื่อยๆ

ในลักษณะและรูปแบบการทำงานของลูกจ้าง มีความสำคัญในการควบคุมไม่ให้เกิดโรคติดต่อ ผู้ประกอบธุรกิจจึงควรมีมาตรการที่คุ้มครองและป้องกันลูกจ้าง เช่น ให้ลูกจ้างได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับโรคระบาดที่อาจติดต่อในสถานที่ทำงาน หรือจากลูกจ้างด้วยกันเอง นายจ้างวางกฎระเบียบ ข้อบังคับและคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการในกรณีเกิดโรคระบาด ให้ลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อน ระหว่างทำงานและหลังทำงานเสร็จแล้ว โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และมีผู้ควบคุมการป้องกันของลูกจ้างดังกล่าว มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับการป้องกันโรค ความเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งมีสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างถูกสุขอนามัย เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม การปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่เก็บอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร สถานที่พักลูกจ้างที่มีความสะอาด ปลอดภัยจากเชื้อโรค และพร้อมที่จะให้การได้อยู่เสมอ เนื่องจากเชื้อโรคที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยอาจมาได้หลายรูปแบบนอกจากการสัมผัสระหว่างคนสู่คนแล้ว อาจเกิดขึ้นจากอาหารที่รับประทานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีการฆ่าเชื้อโรคตามหลักสุขาภิบาล ดังนั้น เพื่อไม่ให้มีการแพร่กระจายของโรคในวงกว้างซึ่งจะทำให้ยากต่อการป้องกันและกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง จึงควรบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายที่กำหนดไว้หรือมาตรการที่รัฐประกาศให้นายจ้างต้องปฏิบัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีฉุกเฉิน³⁷

2.5.2 ความเป็นมาและการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

จากสถานการณ์การระบาดของไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 รัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานของรัฐบาลได้แก่ กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วน มีความรู้ ความเข้าใจ และเพื่อให้เตรียมพร้อมในสถานการณ์ปกติ สามารถร่วมกันป้องกันแก้ไขสถานการณ์ระบาดในชั้นวิกฤติได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะเกิดแก่ประเทศชาติได้มากที่สุด

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์ป้องกัน แก้ไข และเตรียมพร้อมรับปัญหาโรคไข้หวัดนกและการระบาดใหญ่ของโรคไข้หวัดใหญ่ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ.

³⁷ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2553. หน้า 9 และ 10.

2553” และ “แผนปฏิบัติการแม่บทการเตรียมความพร้อมสำหรับการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ พ.ศ. 2552” ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ และแจ้งให้ทุกกระทรวงและทุกจังหวัดจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับ เพื่อผลักดันให้เกิดกลไกการบูรณาการดำเนินงานของทุกภาคส่วน ซึ่งในระดับชาติการดำเนินงานตามแผนปฏิบัตินี้ ให้ใช้กลไกที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

การเตรียมความพร้อมและป้องกันแก้ไขสถานการณ์ไข้หวัดใหญ่ จะเน้นการพัฒนาขีดความสามารถหลักของประเทศ ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในปี ค.ศ. 2010 ตามกฎอนามัยระหว่างประเทศ ค.ศ. 2005 (International Health Regulations 2005)

กระทรวงสาธารณสุขได้จำแนกบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของแต่ละระดับ เพื่อเตรียมความพร้อมและป้องกันแก้ไขสถานการณ์ไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ดังนี้³⁸

1) ระดับกระทรวง มีบทบาทหน้าที่ คือ เฝ้าระวังติดตามสถานการณ์โรค กำหนดและทบทวนนโยบายการดำเนินงาน พัฒนายุทธศาสตร์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดทำและพัฒนาแนวทางปฏิบัติ จัดหาและสนับสนุนงบประมาณด้านเวชภัณฑ์ และการประสานงานให้ความร่วมมือกับพหุภาคีและต่างประเทศ

2) ระดับจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ คือ ประสานงานเครือข่าย จัดฝึกอบรม สนับสนุนงบประมาณ ติดตาม และกำกับดูแล สนับสนุนการจัดหาเวชภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เฝ้าระวัง สอบสวนโรค แนะนำประชาชน โรงเรียน หน่วยงานต่างๆ ให้รู้วิธีป้องกันการติดต่อ และการแพร่เชื้อโรค จัดการและส่งเสริมการป้องกัน ควบคุมโรค และประสานการจัดบริการให้วัคซีน

3) ระดับผู้ปฏิบัติ มีบทบาทหน้าที่ คือ วินิจฉัยโรค และให้การรักษายอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสม ตามมาตรฐานการรักษาพยาบาล ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความพร้อมจัดหาเวชภัณฑ์อุปกรณ์ให้เพียงพอ ป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล รายงานผู้ป่วยตามมาตรฐานสำนักโรคระบาดวิทยา การเฝ้าระวังโรค และให้บริการวัคซีนแก่กลุ่มเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่ากระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักของรัฐบาลในการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางป้องกันและมีมาตรการในการรับมือกับโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ.2009 ในรูปแบบคำแนะนำและแนวทางป้องกันและปฏิบัติเพื่อป้องกันเชื้อระบาดในสถานประกอบกิจการของรัฐ โดยแบ่งขอบเขตการป้องกันในสถานที่ต่างๆ ที่คาดหมายได้ว่าอาจเกิดการติดต่อของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ โดยการประกาศให้ทุกจังหวัดเฝ้าระวังและเตรียมการจัดหาอุปกรณ์และ

³⁸ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานป้องกันควบคุม โรคไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) 2009. หน้า ช และ ฉ.

เวชภัณฑ์รองรับให้แก่ลูกจ้าง ประสานงานกับหน่วยงานของนายจ้างทุกภาคส่วนให้มีมาตรการป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการฉีดวัคซีนป้องกันโรค แต่ไม่ได้กำหนดหรือบัญญัติเป็นข้อบังคับหรือกฎหมายให้นายจ้างดำเนินการปฏิบัติตามในสถานประกอบกิจการของตน

ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดมาตรการรับมือต่อการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ดังนี้³⁹

1) กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีนโยบายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกจังหวัดทั่วประเทศ และพื้นที่ต่างๆ ทั้งกรุงเทพฯ ประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ต่างๆ ทั้งกรุงเทพมหานครประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้ความรู้แก่สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างจำนวนมากหรือแออัด สถานประกอบกิจการในภาคบริการ (โรงแรมหรือห้างสรรพสินค้า) เพื่อให้สถานประกอบกิจการพัฒนามาตรการการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

2) เร่งรณรงค์ให้สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงและสถานประกอบกิจการอื่นๆ ร่วมดำเนินการ ตามโครงการป้องกันและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในสถานประกอบกิจการของตนโดยมีกิจกรรม เช่น แนะนำให้ผู้ป่วยไปพบแพทย์ และให้ลาหยุดงาน จัดจุดล้างมือให้เพียงพอ ให้ลูกจ้างล้างมือและใส่หน้ากาก จัดบอร์ดเอกสารทางวิชาการ และให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาให้ความรู้แก่ลูกจ้าง เพิ่มกิจกรรมออกกำลังกายให้ลูกจ้างมีสุขภาพแข็งแรง

3) กระทรวงแรงงาน มีการร่วมมือกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ในการพัฒนาแนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบกิจการในการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ประกอบด้วย การดำเนินมาตรการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมของสถานประกอบกิจการ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกจ้าง การจัดสภาพแวดล้อม การทำงานเพื่อลดการแพร่เชื้อในสถานประกอบกิจการ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล และมาตรการการดูแลลูกจ้างที่ป่วยและครอบครัว

4) กระทรวงแรงงาน ได้ประสานงานกับสถานประกอบกิจการของนายจ้างเพื่ออนุญาตให้ลูกจ้างที่ป่วยเป็นไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ดังกล่าว มีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ถือว่าเป็นวันลาโดยขอความร่วมมือนายจ้างให้ลูกจ้างลาป่วยเมื่อมีไข้หรือมีอาการป่วยคล้ายไข้หวัด เพื่อหยุดรักษาตัวที่บ้าน โดยลูกจ้างดังกล่าว มีสิทธิรับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลา กรณีลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาป่วยในปีครบ 30 วันทำงานแล้ว ขอให้พิจารณาจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยแก่ลูกจ้างตามที่เห็นสมควร

³⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *กสร. กระตุ้นนายจ้าง-ลูกจ้าง รับมือการแพร่ระบาดของไข้หวัดสายพันธุ์ 2009 ในสถานประกอบกิจการ*. หน้า 1.

จะเห็นได้ว่ามาตรการดังกล่าวของกระทรวงแรงงานนั้น ไม่ได้มีสภาพบังคับต่อนายจ้าง หรือสถานประกอบการประการแต่อย่างใด เป็นแต่เพียงการขอความร่วมมือจากนายจ้างเพื่อให้ ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นการเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งนายจ้างจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้โดยขึ้นอยู่กับ ความพร้อมในด้านงบประมาณของนายจ้าง ซึ่งมีได้เป็นการช่วยป้องกันหรือคุ้มครองลูกจ้างจาก เชื้อโรคระบาดดังกล่าวโดยยั่งยืน อีกทั้งยังมิได้ช่วยลดจำนวนลูกจ้างที่ป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ให้น้อยลงอีกด้วย

อนึ่ง แม้ว่าปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554 ก็ตาม แต่พระราชบัญญัตินี้ ไม่มีบทบัญญัติการคุ้มครองลูกจ้าง ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจาก โรคระบาด อันเนื่องมาจากการทำงาน จึงต้องนำกฎกระทรวงที่บัญญัติขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴⁰ มาใช้บังคับโดยอนุโลม เช่น กฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547 ซึ่งบัญญัติขึ้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ก่อนเข้าทำงาน ก่อนการเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน รวมทั้งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและ การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ปลอดภัยจากสถานที่ทำงานก็ตาม แต่กฎกระทรวงดังกล่าวมีหลักการส่วน ใหญ่เป็นการคุ้มครองในเรื่องทั่วไป และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับการทำงานของลูกจ้าง ไม่สามารถ ป้องกันโรคร้ายแรงที่เกิดกับลูกจ้างเนื่องจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการทุพพลภาพ เสียชีวิต และมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วยในอนาคต

⁴⁰ ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 8 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา 100 ถึง 107 ได้ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 75 บัญญัติไว้ว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับโดย อนุโลม

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคระบาดใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น ตามกฎหมายของประเทศไทย ยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยตรง แต่มีบทบัญญัติทางกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในสถานประกอบกิจการในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดของโรคได้ รวมถึงบทบัญญัติของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) และระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย

3.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

- 1) ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองในระหว่างการทำงานในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ความคุ้มครองเรื่องค่าใช้จ่ายในกรณีเจ็บป่วย หรือได้รับอันตรายจากการทำงานจนถึงเสียชีวิต⁴¹
- 2) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย⁴² เช่น บัตรทอง ซึ่งรัฐบาลจัดทำให้ประชาชนทุกคนได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

⁴¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 44.

⁴² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, มาตรา 51.

3.1.2 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นมา เนื่องจากปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานประกอบกิจการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรค อันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการป้องกันสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ จึงตราเป็นพระราชบัญญัตินี้ โดยมีสาระสำคัญอันจะกล่าว ดังนี้

1) หน้าที่นายจ้าง⁴³

(1) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม ก่อนการเริ่มงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสุขภาพอนามัย ติดประกาศเตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการ รวมถึงให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน

(2) ในกรณีมีลูกจ้างเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมแล้ว นายจ้างต้องส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วย

2) หน้าที่ลูกจ้าง⁴⁴

(1) ลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย (ปัจจุบันยังไม่มี การบัญญัติกฎกระทรวงเกี่ยวกับมาตรฐานการป้องกันโรคในสถานประกอบกิจการ) รวมถึงมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้

⁴³ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 6, 8, 16, 17, 22, 34.

⁴⁴ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 6, 21, 22.

3) มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁴⁵

(1) พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไขปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาสามสิบวัน หากบุคคลดังกล่าวเพิกเฉย พนักงานตรวจความปลอดภัยโดยคำสั่งของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถเข้าจัดการในสถานประกอบกิจการเพื่อแก้ไขให้เป็นไปตามคำสั่งนั้นได้

(2) ให้มีสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหน้าที่ เช่น ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน เป็นต้น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญของรัฐ และเป็นกลไกในการประสานงานกับสถานประกอบกิจการในการใช้มาตรการที่มีสิทธิตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ติดเชื้อและเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

4) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁴⁶

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับ นโยบาย แผนงาน มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การออกกฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ รวมทั้งให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

5) บทลงโทษ

กรณีที่มีผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะต้องรับโทษปรับและจำคุก ส่วนกรณีหากมีอัตราโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้ หากเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง⁴⁷

จากพระราชบัญญัติข้างต้น มิได้บัญญัติหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบกิจการโดยตรง กฎหมายเพียงระบุมาตรการอย่างกว้างๆ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามเท่านั้น นายจ้างและลูกจ้างจึงไม่มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะไม่ได้ระบุว่าต้องดำเนินการหรือมีขั้นตอนการป้องกันโรคอย่างไร

⁴⁵ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 36, 37, 52.

⁴⁶ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 25.

⁴⁷ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 71.

แต่กรณีให้นายจ้างดำเนินการเอง อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการป้องกันโรค ไม่มีประสิทธิภาพ หรือกรณีที่ผู้ประกอบการไม่มีงบประมาณอาจเพิกเฉย ไม่จัดหามาตรการเร่งด่วนเพื่อมิให้เกิดการแพร่กระจายของโรคในสถานประกอบการด้วย

ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันการทำงานของลูกจ้างทั่วไปนั้น มีลูกจ้างบางกลุ่มจัดอยู่ในกลุ่มลูกจ้างนอกระบบ เช่น ลูกจ้างในอาชีพเกษตรกรรม ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ลูกจ้างในสถานบริการเชื้อเพลิง หรือลูกจ้างที่กฎหมายใช้อีกชื่อหนึ่งว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งกฎหมายบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยพระราชบัญญัตินี้มีประเด็นที่กฎหมายเล็งใช้คำจากลูกจ้างเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้เขียนจึงขอลำดับถึงกรณีตามกฎหมายเล็งใช้คำ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีที่จะวิจัย กล่าวคือ

คำนิยามคำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน และคำว่า “ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ประกอบการกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม จะเห็นได้ว่าคำว่าลูกจ้างและนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 นั้น จะใช้คำว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงาน แม้ว่าลักษณะการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่เหมือนลูกจ้างทั่วไป เนื่องด้วยเรื่องการบังคับบัญชา หรือสถานที่ทำงานที่ใช้สถานที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่การเล็งใช้คำจากลูกจ้าง เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบเช่นเดียวกับแรงงานเกษตร แรงงานประมง หรือแรงงานสถานบริการเชื้อเพลิงนั้น ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเช่นลูกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ เช่น เรื่องสิทธิประกันสังคมของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และเงินทดแทนต่างๆ รวมถึงการได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับความคุ้มครองและการดูแลจากผู้จ้างงานอย่างเช่นลูกจ้างทั่วไป

การที่พระราชบัญญัติได้กำหนดให้ใช้คำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจจะเป็นช่องว่างทางกฎหมายทำให้ผู้จ้างงาน ที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างโดยไม่สนใจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งสถานที่ทำงานของลูกจ้างอาจไม่มีความปลอดภัย เพราะไม่มีการทำความสะอาดหรือฆ่าเชื้อโรคระบาดอย่างต่อเนื่อง หรือโรคติดต่อมาจากบุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งผลให้การติดต่องานของผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานในสถานประกอบการลูกจ้างคน

อื่นๆ อาจได้รับผลกระทบหรือโรคติดต่อได้จากผู้รับงานไปทำที่บ้าน นอกจากผลของงานที่ผู้จ้างงานสั่งให้ทำตามสัญญาเท่านั้น หากเกิดความเจ็บป่วยกับลูกจ้างในการทำงาน ผู้จ้างงานก็ไม่ต้องรับผิดชอบเพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ทั้งๆ ที่ลักษณะของงานแตกต่างกัน เฉพาะเรื่องสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่านั้น อนึ่ง ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งหมายความว่ารวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ แต่กฎหมายฉบับนี้ก็ยังมิได้บัญญัติความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด เช่น โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ไว้โดยตรง

3.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เนื่องด้วยปัจจุบัน หมวด 8 ว่าด้วยเรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา 100 ถึง มาตรา 107 ได้ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 แล้ว แต่ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 74 บัญญัติไว้ว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นากฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับโดยอนุโลม

ที่ผ่านมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้พิจารณาออกกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากโรคที่อาจขึ้นจากการทำงาน ดังนี้

1) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547

กฎกระทรวงฉบับนี้ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 103 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสาระสำคัญของกฎกระทรวง พอสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้⁴⁸

(1) นายจ้างต้องตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างก่อนรับเข้าทำงานและเมื่อรับเข้าทำงานแล้วต้องตรวจสอบสุขภาพครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

⁴⁸ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547, ข้อ 3 และข้อ 9.

(2) นายจ้างต้องส่งผลการตรวจสอบสุขภาพต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวัน เมื่อพบว่าลูกจ้างเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

จากกฎกระทรวง สามารถนำมาปรับใช้กับลูกจ้างช่วงที่มีการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ เพื่อการป้องกันมิให้เชื้อลุกลามไปยังลูกจ้างคนอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการนายจ้างและพื้นที่ใกล้เคียง กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้จะส่งผลให้เชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระบาดหนักในองค์กรหรือสถานประกอบกิจการจนยากแก่การป้องกัน

2) กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547

กฎกระทรวงฉบับนี้ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 103 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้⁴⁹

(1) นายจ้างต้องจัดทำป้ายแจ้งว่า “ที่อับอากาศ อันตราย ห้ามเข้า” ในบริเวณทางเข้าออกของที่อับอากาศ

(2) นายจ้างต้องตรวจสอบสถานที่ทำงานก่อนว่ามีบรรยากาศอันตรายหรือไม่ หากพบว่า มีบรรยากาศอันตรายให้นายจ้างนำลูกจ้างออกจากบริเวณนั้น

(3) นายจ้างต้องจัดหาชุดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้ลูกจ้างสวมใส่ในระหว่างการทำงาน

จากกฎกระทรวง สามารถนำมาปรับใช้กับลูกจ้างช่วงที่มีการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ กล่าวคือ กรณีตรวจพบลูกจ้างที่ติดเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นายจ้างต้องจัดให้มีข้อความห้ามให้ลูกจ้างคนอื่นเข้าไปในบริเวณพื้นที่ดังกล่าว จนกว่าจะมีการฆ่าเชื้อโรคและตรวจสอบไม่พบเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 พร้อมทั้งแจกหน้ากากอนามัยให้แก่ลูกจ้างที่จะผ่านบริเวณดังกล่าวด้วย

3) กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

กฎกระทรวงฉบับนี้ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 103 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐาน

⁴⁹ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547, ข้อ 3, 6, และ 7.

ให้นายจ้างดำเนินการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้⁵⁰

(1) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเข้าทำงานใหม่และลูกจ้างที่มีลักษณะงานเปลี่ยนไปจากเดิมและการทำงานกระทบต่อสุขภาพอนามัย ให้ได้รับการอบรมก่อนปฏิบัติงาน

จากกฎกระทรวงข้อนี้สามารถนำมาปรับใช้กับลูกจ้างช่วงที่มีการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ กล่าวคือ นายจ้างสามารถจัดอบรมการป้องกันโรคในขณะที่ยังเข้าทำงานครั้งแรก โดยอธิบายถึงการป้องกันโรคทั่วไป ซึ่งรวมถึงโรคระบาดในขณะที่ลูกจ้างทำงาน พร้อมทั้งมีคู่มือให้ลูกจ้างปฏิบัติตามด้วย

(2) นายจ้างต้องแต่งตั้งลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีหน้าที่ เช่น แจ้งความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการเพื่อหาแนวทางป้องกัน เป็นต้น

จากกฎกระทรวงข้อนี้สามารถนำมาปรับใช้กับลูกจ้างช่วงที่มีการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ กล่าวคือ กรณีลูกจ้างติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 โดยพบหลังจากการตรวจสุขภาพ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีหน้าที่รายงานต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้าพร้อมหาแนวทางแก้ไขให้แก่ นายจ้างโดยเร็ว

(3) นายจ้างต้องแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กรณีมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป มีอำนาจหน้าที่ เสนอนโยบาย กฎหมาย มาตรการและแผนงานต่อนายจ้าง เพื่อวางแผนทางป้องกันไม่ให้ลูกจ้างประสบความเจ็บป่วยจากการทำงานไม่ว่าในระหว่างลูกจ้างด้วยตนเอง หรือการได้รับเชื้อจากบุคคลภายนอกที่อาจมีเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เข้ามาแพร่กระจายในสถานประกอบกิจการได้

ทั้งนี้ นอกจากกฎกระทรวงที่บัญญัติขึ้นโดยรัฐมนตรีว่ากระทรวงแรงงานตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กล่าวข้างต้น ยังคงมีกฎหมายซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้

1) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541

ประกาศกระทรวงฉบับนี้บัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเพื่อให้เป็นไปตามข้อ 9 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุก

⁵⁰ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549, ข้อ 5, 9, 23 และ 25.

หรือขนถ่ายสินค้าเดินทะเล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ดังนี้⁵¹

(1) การบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายที่อาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้างต้องบรรทุกสินค้าอันตรายนั้นให้อยู่ในระวางเป็นการเฉพาะ ห้ามบรรทุกสินค้าอื่นปะปนในระวางเดียวกัน

(2) นายจ้างต้องมีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ เพื่อปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับการเจ็บป่วย รวมถึงจัดให้มีผู้ควบคุมงานที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ เช่น ควบคุมดูแลให้ลูกจ้างและตรวจตราเครื่องป้องกันและอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน เป็นต้น

2) กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎกระทรวงฉบับนี้บัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกกฎกระทรวง โดยมีเจตนารมณ์ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง เช่น งานที่เกี่ยวกับงานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ⁵²

3.1.4 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523

กรณีเกิดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระบาดนั้น ยังมีพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้เจ้าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตรวจโรคติดต่อจากผู้เดินทางที่จะเดินทางเข้ามาในท่าอากาศยานไทย และผู้เดินทางทางบก ทางเรือจะต้องได้รับการตรวจโรคติดต่อก่อนเข้ามาในประเทศไทยด้วย รวมทั้งการตรวจสอบพื้นที่เสี่ยงโรคติดต่อในประเทศไทย ซึ่งโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ถือว่าเป็นโรคติดต่อในพระราชบัญญัตินี้ โดยสรุปสาระสำคัญพอสังเขป ดังนี้⁵³

⁵¹ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541, ข้อ 22, 29 และ 30.

⁵² กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2.

⁵³ พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523, มาตรา 7, 8, 13 และ 14.

1) บุคคลทั่วไป หากพบการเจ็บป่วยหรือโรคติดต่อในบ้าน ต้องแจ้งให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขทราบ

2) กรณีเจ้าพนักงานสาธารณสุขพบการติดต่อโรคอันตรายในคนหรือสัตว์ มีสิทธิให้บุคคลนั้น เข้ารับการตรวจโรคหรือควบคุมสัตว์ไว้สังเกตอาการได้ รวมถึงมีอำนาจกักกันเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคจนกว่าจะพ้นระยะติดต่อของโรคได้

3) เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีอำนาจเข้าตรวจโรคแก่ผู้เดินทาง ยานพาหนะ รวมถึงกำจัดสิ่งใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพในพาหนะนั้น

4) เจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องจัดให้ผู้เดินทางจากเมืองท่าที่มีการแพร่ระบาดของโรค ได้รับการตรวจทางการแพทย์และแยกกักกันผู้ป่วยในสถานที่ที่กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัตินี้ได้ให้อำนาจพนักงานสาธารณสุขในการประสานงาน ป้องกันหรือตรวจสอบ และควบคุมไม่ให้โรคติดต่อระบาด โดยแจ้งคำสั่งให้ประชาชนหรือผู้ควบคุมยานพาหนะปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งจะรวมถึงผู้ประกอบการ นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และอาจส่งผลให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือในสถานที่ดังกล่าว เช่น ท่าอากาศยาน อาจได้รับการติดเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จากผู้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร แต่อย่างไรก็ตามก็สามารถนำหลักดังกล่าวมาปรับใช้กับสถานการณ์โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่ระบาดในกลุ่มลูกจ้างได้

3.1.5 พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างดำเนินการในกรณีเกิดโรคร้ายระบาดในเรือที่จะเข้ามาส่งของในเขตราชอาณาจักรไทย สำหรับการป้องกันโรคอันตรายไว้ในกรณี ดังนี้⁵⁴

1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม มีอำนาจบังคับเรือที่เดินทางมาจากเมืองท่าที่มีการแพร่ระบาดของโรคร้ายที่ติดต่อกันได้ ให้ไปอยู่ในด่านป้องกันโรคอันตราย จนกว่าเจ้าพนักงานแพทย์จะอนุญาตให้ปล่อยไปได้

2) ห้ามมิให้บุคคลที่ถูกกักในสถานี่ป้องกันโรคออกจากสถานที่นั้นก่อนได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานแพทย์

3) ถ้ามีบุคคลตายในสถานี่ป้องกันโรค เจ้าพนักงานแพทย์มีอำนาจสั่งให้เจ้าของเรือปลงศพผู้ตายตามที่เห็นสมควร

4) เมื่อได้ส่งคนโดยสารขึ้นไว้ในสถานี่ป้องกันโรค เจ้าของเรือต้องดำเนินการมาเชื้อในเรือดังกล่าว ตามขั้นตอนที่เจ้าพนักงานแพทย์เห็นสมควร

⁵⁴ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456, มาตรา 217, 233, 236, 237 และ 244.

5) การเอาสิ่งของออกจากเรือหรือสถานี่ป้องกันโรค ต้องมีการฆ่าเชื้อต่อสิ่งของดังกล่าวนั้น ตามขั้นตอนที่เจ้าพนักงานแพทย์เห็นสมควร

จากพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดให้เรือและบุคคลที่อยู่ในเรือที่เดินทางจากเมืองท่าที่เกิดโรคติดต่อ ต้องถูกกักกันในสถานที่ ที่กำหนดไว้ ซึ่งกฎหมายไม่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองลูกจ้างหรือคนงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือที่มีการแพร่ระบาดของโรคร้ายแรงดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ โดยบทบาทที่สำคัญนั้นจะตกอยู่แก่เจ้าพนักงานแพทย์ที่มีอำนาจตรวจสอบเรือของนายจ้างเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย และยังมีอำนาจให้ลูกจ้างผู้ถูกกักกันออกจากเรือและบริเวณกักกันได้นำส่งไปยังโรงพยาบาลในเขตของเมืองท่านั้น โดยให้พักอาศัยและรักษาอยู่ที่นั่นจนกว่าเจ้าพนักงานแพทย์จะเห็นสมควรให้กลับไปเรือ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการขนส่งทางเรือเป็นพาหะของโรคที่เดินทางเข้ามาแพร่กระจายแก่ลูกจ้างในเรือดังกล่าวได้ หากเรือได้ไปจอดหรือแวะเมืองท่าที่มีการแพร่ระบาดของโรค จนเป็นเหตุให้ยากแก่การควบคุมโรคมิให้แพร่กระจายไปทั่วโลก ทั้งนี้ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดโรคนั้น มิได้บัญญัติคุ้มครองถึงลูกจ้างในธุรกิจขนส่งทางอากาศยานและการขนส่งทางบกด้วย ซึ่งถือเป็นช่องว่างที่สำคัญ เพราะการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มิได้ระบาดโดยการขนส่งทางเรือเพียงทางเดียวเท่านั้น

3.1.7 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (หมวดแรงงานเด็ก) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

ในส่วนการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก (ต่ำกว่า 18 ปี) และผู้สูงอายุ (สูงกว่า 60 ปี) เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมนั้น ในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะ เพียงแต่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กอายุมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี เข้าทำงาน และกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่กำหนด และห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 6.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย และห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดด้วย⁵⁵

ในแรงงานผู้สูงอายุถือว่าเป็นแรงงานประเภทหนึ่งซึ่งอยู่ในตลาดแรงงานและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะเหมือนลูกจ้างเด็ก หรือการคุ้มครองลูกจ้างเพศหญิง แต่มีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 บัญญัติ

⁵⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 44, 45, 46, 47, 48.

คุ้มครองผู้สูงอายุไว้กว้างๆ เช่น ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ หรือ การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือการบริการสาธารณะอื่น⁵⁶ ดังนั้น การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและผู้สูงอายุในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับโรคระบาด จึงนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและผู้สูงอายุด้วย แต่ปัจจุบันพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมิได้บัญญัติการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและผู้สูงอายุไว้เป็นกรณีพิเศษแต่อย่างใด

3.1.7 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์⁵⁷ ในกรณีลูกจ้างได้รับเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มิใช่เนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์ แบ่งเป็น

(1) กรณีทั่วไป ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่องหลักเกณฑ์ และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ.2553 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 15(2) และมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่เลือกตามบัตรรับรองสิทธิ หรือสถานพยาบาลเครือข่ายโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

(2) กรณีฉุกเฉิน ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 15 (2) และมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยฉุกเฉิน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลเป็นการด่วน สามารถเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลของรัฐและเอกชนได้ดังนี้

(ก) ในสถานพยาบาลของรัฐ กรณีเป็นผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นโดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง หรือกรณีเป็นผู้ป่วยในสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล

⁵⁶ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546, มาตรา 11.

⁵⁷ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 62.

ได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นโดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง ยกเว้น ค่าห้องและค่าอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท

(ข) ในสถานพยาบาลของเอกชน กรณีผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาท โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง หรือกรณีเป็นผู้ป่วยใน ไม่ได้รักษาในห้องฉุกเฉิน เบิกได้วันละไม่เกิน 2,000 บาท แต่หากรักษาในห้องฉุกเฉิน เบิกได้วันละไม่เกิน 4,500 บาท

(3) เงินทดแทนการขาดรายได้ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันที่ใช้คำนวณเงินสมทบ โดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเป็นเวลา 90 วัน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ไม่ว่าระยะเวลานั้นจะติดต่อกันหรือไม่⁵⁸ โดยจ่ายสำหรับประกันการเจ็บป่วยนอกงาน ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อรักษาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี หรือสิทธิได้รับค่าจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลง ก็จะจ่ายเท่าที่ระยะเวลาที่คงเหลือ ส่วนกรณีได้รับค่าจ้างดังกล่าวน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้ ก็ จะจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ในส่วนที่ยังขาดอยู่ และระยะเวลาการได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ของผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน และในระยะหนึ่งปีปฏิทินไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เป็นการเจ็บป่วยเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวงได้รับเกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน นับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดหรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน กรณีกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดตามคำสั่งแพทย์⁵⁹

(4) ค่าทำศพ กฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าทำศพ กรณีลูกจ้างที่เจ็บป่วยถึงแก่ความตาย เป็นจำนวน 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นต่ำรายวัน⁶⁰

2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับความเจ็บป่วย อันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างและกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง 3 กรณีคือ ประสบ

⁵⁸ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 57.

⁵⁹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 64.

⁶⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 73.

อันตราย เจ็บป่วยและกรณีสูญหาย ในที่นี้จะขอกล่าวถึงความเจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน⁶¹

การเจ็บป่วยที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องปรากฏว่า เป็นการเจ็บป่วย หรือตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศกำหนดชนิดโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพหรือเนื่องจากการทำงาน ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจในมาตรา 6 และมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้โรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน รวมถึงโรคอื่นๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน⁶² อันมีความหมายรวมถึงโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่ลูกจ้างติดเชื้ออันเนื่องมาจากการทำงานด้วย

ลูกจ้างที่เจ็บป่วยจากการทำงาน มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังนี้

(1) ค่าทดแทน เช่น ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน หรือร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ซึ่งค่าทดแทนกรณีดังกล่าวนายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี⁶³ และกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน หากเจ็บป่วยติดต่อกันเกินสามวัน การคำนวณค่าทดแทน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ซึ่งบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจในมาตรา 6 และมาตรา 18 (2) (3) วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 บัญญัติให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน การคำนวณค่าทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างรายวันในวันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายคูณด้วยยี่สิบหก⁶⁴

(2) ลูกจ้างยังมีสิทธิในค่ารักษาพยาบาลตามเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท⁶⁵ และกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลเกินจำนวนดังกล่าว กฎกระทรวงกำหนดอัตรา

⁶¹ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 5.

⁶² ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550, ข้อ 8.

⁶³ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 18.

⁶⁴ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547, ข้อ 6 (2).

⁶⁵ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551, ข้อ 2.

ค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551⁶⁶ ซึ่งบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 13 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกินหกหมื่นห้าพันบาท หากลูกจ้างเจ็บป่วยอย่างอื่น ซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่น ซึ่งรุนแรงและเรื้อรัง พ.ศ. 2549 ซึ่งบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เช่น บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยรุนแรงจำเป็นต้องรักษาตัวในหอผู้ป่วยหนักไม่น้อยกว่า 10 วัน เป็นต้น⁶⁷

(3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาทต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน 1 คน⁶⁸

(4) ค่าทำศพ เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างที่เจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย และกฎหมายกำหนดไว้ว่าให้จ่ายแก่ลูกจ้างหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ได้กำหนดให้จ่ายเป็นร้อยละของค่าทดแทนประเภทอื่นๆ⁶⁹

ทั้งนี้ กฎหมายยังได้กำหนดไว้ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้และไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น⁷⁰ หมายความว่าลูกจ้างที่เจ็บป่วย มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายประกันสังคมด้วย

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้กำหนดเรื่องเงินทดแทนกรณีต่างๆ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากการทำงานแล้ว แต่กรณีลูกจ้างรายวันการกำหนดค่าทดแทนตามข้อ 1 นั้น ลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายวันคูณด้วยสี่สิบหก ซึ่งเป็นจำนวนน้อย และจะเป็นอัตราที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อคำนึงถึงอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบัน

⁶⁶ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551, ข้อ 3 (7).

⁶⁷ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงและเรื้อรัง พ.ศ. 2549, ข้อ 2 (2.3).

⁶⁸ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 15.

⁶⁹ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 16.

⁷⁰ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 7.

3.2 มาตรฐานการคุ้มครองตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างในแต่ละประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศสมาชิก ต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในประเทศของตน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาประกอบแรงงานในประเทศของตนให้ได้รับความคุ้มครองด้วย⁷¹ เช่น เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ประเทศสมาชิกควรมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันแรงงานทุกประเภทไม่ต้องรับความเสี่ยงต่อสุขภาพ กรณีเกิดการเจ็บป่วย รวมทั้งแรงงานข้ามชาติควรได้รับการคุ้มครองจากความเจ็บป่วยซึ่งไม่มีอยู่ในประเทศบ้านเกิดของตน และให้การอบรมโรคภัยจากการทำงานและอาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าประเทศ โดยไม่ได้รับการตรวจความเจ็บป่วยว่ามีการติดเชื้อหรือไม่ ซึ่งความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต อาจไม่มีอนามัยอย่างเพียงพอ ทำให้อาจเป็นตัวแทนสำคัญที่ทำให้การควบคุมโรคระบาดใช้หวัคใหญ่ ค.ศ. 2009 มีการควบคุมได้ยากขึ้น และโรคอาจมีการเปลี่ยนแปลงสายพันธุ์จนเป็นเหตุให้เกิดโรคระบาดใหม่ นอกเหนือจากโรคใช้หวัคนก และใช้หวัคใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยไม่มีแนวโน้มว่าโรคดังกล่าวจะถูกกำจัดได้ในโลกสังคมแรงงานทั่วโลก อีกทั้ง การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานในชาติของตนกับแรงงานข้ามชาติ ทำให้การดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงาน ซึ่งถือปฏิบัติอยู่ในสมาชิกขององค์การไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ โรคใช้หวัคใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้น สามารถติดต่อกันได้ระหว่างคนสู่คนโดยการสัมผัสหรือระบบทางเดินหายใจ ซึ่งติดต่อกันได้ง่าย การทำงานของลูกจ้างนั้น หากนายจ้างไม่มีมาตรการป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานของลูกจ้าง โดยแบ่งการคุ้มครองเป็นกรณีอย่างเพียงพอ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ติดเชื้อโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างในทุกช่องทางแล้ว อาจทำให้ธุรกิจของนายจ้างต้องประสบสภาพชะลอตัวและเสียหายได้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญคุ้มครองเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำโดยเป็นการตกลงกันระหว่างรัฐบาลของประเทศสมาชิก กับองค์การนายจ้างและองค์การแรงงานจากประเทศสมาชิก และข้อแนะ ที่ถือเป็นแนวปฏิบัติไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมายแต่เป็นเครื่องมือที่ให้การชี้แนะที่เฉพาะเจาะจงต่อวิธีปฏิบัติทางกฎหมาย และการดำเนินการของประเทศต่างๆ และการรณรงค์ในระดับนานาชาติ โดยปกติข้อแนะจะกำหนดมาพร้อมกับอนุสัญญาลับใดฉบับหนึ่งเพื่อเป็นบท

⁷¹ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ. (2008). แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก เจนีวา สำนักแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 35.

เสริมอนุสัญญานั้น โดยมีอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

3.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524)

รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบัน สามารถยกเว้นการปฏิบัติตามอนุสัญญาทั้งหมดหรือบางส่วนได้ หากมีอุปสรรคเฉพาะบางประการ แต่ต้องปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องแล้ว ส่วนวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ กำหนดให้รัฐสมาชิกต้องจัดทำนโยบายแห่งชาติเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพภายในประเทศ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นเนื่องจากที่เกี่ยวพันหรือที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน โดยลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ตามสมควร

อนุสัญญาฉบับที่ 155 มีข้อกำหนดให้รัฐสมาชิกดำเนินการ เพื่อป้องกันโรคและความเจ็บป่วย ที่เกิดจากการทำงาน ดังนี้⁷²

1) การกำหนดนโยบายของรัฐสมาชิก ดังนี้

(1) นโยบาย ต้องระบุถึงความรับผิดชอบและหน้าที่เรื่อง ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของนายจ้าง และลูกจ้าง โดยคำนึงถึงสภาพปฏิบัติในประเทศ

(2) การบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งต้องกำหนดโทษให้เหมาะสมเมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับ

2) หน้าที่ของนายจ้าง

(1) นายจ้างต้องดำเนินการแจ้งโรคจากการทำงาน และจัดทำสถิติประจำปีด้านโรคจากการทำงาน สอบสวนกรณีเกิดโรคจากการทำงานเพื่อให้เห็นถึงสถานการณ์ร้ายแรง มีมาตรการเพื่อป้องกันโรค ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

(2) นายจ้างต้องจัดหาชุดป้องกันและอุปกรณ์อย่างเพียงพอตามความจำเป็น เพื่อป้องกันผลร้ายต่อสุขภาพ

⁷² Convention No.155 Concerning Occupational Safety and Health Convention 1981, Section 1, 6, 9, 11, 16, 19.

3) หน้าที่ของลูกจ้าง

- (1) ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (2) ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอเกี่ยวกับมาตรการที่นายจ้าง นำมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน
- (3) ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างต้องได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน
- (4) ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง รายงานต่อนายจ้างถึงเหตุอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตและสุขภาพของตนเอง และนายจ้างต้องจัดการแก้ไขตามความจำเป็น โดยนายจ้างไม่สามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างกลับไปทำงาน ซึ่งยังมีเหตุอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพได้

3.2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 161 ว่าด้วยการบริการอาชีวอนามัย ค.ศ. 1985 (พ.ศ. 2528)

อนุสัญญานี้ได้กำหนดให้มีหน่วยบริการด้านอาชีวอนามัย ซึ่งให้คำแนะนำทางด้านการจัดการให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกหลักอาชีวอนามัยแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยหน่วยบริการนี้ มีหน้าที่กำหนดถึงภาวะอันตรายสุขภาพในที่ทำงาน ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการ และแนะนำการวางแผนและการจัดการองค์การของสถานประกอบกิจการ รวมถึงให้คำแนะนำด้านอาชีวอนามัย⁷³

3.2.3 อนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)

รัฐสมาชิกที่ให้สัตยาบันสามารถบอกเลิกการให้สัตยาบันได้ หลังสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี นับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก วัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ต้องการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน โดยมีการร่วมปรึกษารวบรวมองค์ความรู้ผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของลูกจ้างในการพัฒนานโยบายแห่งชาติ ระบบแห่งชาติ และแผนงานแห่งชาติ ดังนี้⁷⁴

⁷³ Convention No.161 Occupational Health Services 1985, Section 5.

⁷⁴ Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health 2006, Section 2, 3, 4, 5.

1) นโยบายแห่งชาติ

(1) รัฐสมาชิกต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย โดยกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติให้มีความสอดคล้องตามแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศรัฐสมาชิก

(2) รัฐสมาชิกต้องส่งเสริมและก่อให้เกิดความคืบหน้าในทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของลูกจ้างในการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย

2) ระบบแห่งชาติ

(1) รัฐสมาชิกมีกฎหมายและข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

(2) รัฐสมาชิกมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน บริการต่างๆ ด้านอาชีวอนามัย ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

3) แผนงานแห่งชาติ

(1) รัฐสมาชิก มีส่วนช่วยคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน

(2) แผนงานแห่งชาติต้องมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน โดยมีการรับรองจากรัฐบาลของรัฐสมาชิก

3.2.4 ข้อแนะนำฉบับที่ 164 เรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ.1981 (พ.ศ. 2524)

ข้อแนะนำฉบับนี้ มีการขยายขอบเขตให้มากที่สุดของอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 โดยนำไปใช้กับสถานประกอบการทุกสาขาและลูกจ้างทุกประเภท และมีการขยายคำว่า “สุขภาพ” ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน มิได้หมายถึงเพียงเฉพาะการปลอดจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงองค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจที่ส่งผลต่อสุขภาพ ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความปลอดภัยและสุขลักษณะในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้บังเกิดผลตามนโยบายในมาตรา 4 ของอนุสัญญา หน่วยงานของรัฐสมาชิกควรดำเนินการดังนี้⁷⁵

1) มีข้อบังคับ หรือบทบัญญัติทางกฎหมาย ด้านความปลอดภัยสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) ในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง

(1) จัดให้มีการใช้มาตรการต่างๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน มีหูดป้องกันและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอตามความจำเป็น รวมถึงมีการ

⁷⁵ Recommendation No.164 Concerning Occupational Safety and Health 1981, Article 1, 3, 4.

ประกาศแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบถึงการเตรียมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

(2) มีการแต่งตั้งตัวแทนด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง คณะกรรมการความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และมีผู้เชี่ยวชาญพิเศษเพื่อให้คำแนะนำลูกจ้างเฉพาะปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

(3) ห้ามดำเนินมาตรการที่เป็นอคติต่อลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างคนนั้นร้องเรียนนายจ้างว่าละเมิดข้อกำหนดกฎหมายในด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.5 ข้อแนะนำฉบับที่ 197 ว่าด้วยเรื่องกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)

ข้อแนะนำฉบับนี้ มีการขยายขอบเขตให้มากที่สุดของอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549) ในเรื่องนโยบายแห่งชาติ ระบบแห่งชาติ แผนงานแห่งชาติ บันทึกข้อมูลสถานการณ์แห่งชาติ และความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ ดังนี้⁷⁶

1) นโยบายแห่งชาติ ตามอนุสัญญาฉบับนี้ควรคำนึงถึงส่วนที่ 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (พ.ศ. 2524) ตลอดจนสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องของลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล

2) ระบบแห่งชาติ เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ การเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน ระบบแห่งชาติควรมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างในภาคที่มีความเสี่ยงสูง และคนงานกลุ่มเปราะบาง เช่น ลูกจ้างผู้เยาว์ ผู้สูงอายุ และผู้อพยพ เป็นต้น

3) แผนงานแห่งชาติ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักการด้านการประเมินและการจัดการความเสี่ยงและอันตรายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานที่ทำงาน ควรชี้ชัดถึงลำดับความสำคัญในการปฏิบัติ ซึ่งควรได้รับการทบทวนเป็นระยะและปรับให้ทันสถานการณ์

4) บันทึกข้อมูลสถานการณ์แห่งชาติ เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดและทบทวนแผนงานแห่งชาติ เช่น กฎหมายและข้อบังคับ การจัดอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีบริการอาชีวอนามัยตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ให้ครอบคลุมถึงการได้รับบาดเจ็บและการเกิดโรคจากการทำงาน จัดทำสถิติโรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

⁷⁶ Recommendation No.197 Concerning Promotional Framework for Occupational Safety and Health 2006, Article 1, 2, 3, 4, 5.

รวมถึงมีแผนงานและนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานขององค์กร นายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เป็นต้น

ตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้น ได้กำหนดนโยบาย และวางแนวทางการป้องกันเรื่องสุขอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างในกรณีเกิดอันตรายต่อ สุขภาพของลูกจ้างและก่อให้เกิดโรคหรือความเจ็บป่วยในสถานประกอบกิจการให้แก่รัฐสมาชิก เพื่อใช้ดำเนินการในประเทศของตน โดยวางรูปแบบและมาตรการเพื่อให้ นายจ้างดำเนินการ จัดทำ มาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มาตรการที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานคุ้มครองลูกจ้าง โดยรัฐสมาชิกอาจกำหนดเป็นกฎหมายและ ข้อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม และมีบทลงโทษนายจ้างที่ไม่ดำเนินการด้วย

3.3 มาตรการทางกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมาย ต่างประเทศ

3.3.1 ประเทศในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law)

1) ประเทศอังกฤษ

ลูกจ้างในประเทศอังกฤษ จะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการระบาดของโรคติดต่อโรค ไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามพระราชบัญญัติอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) หน้าที่ของนายจ้าง⁷⁷

(ก) จัดเตรียมสถานที่ทำงาน และระบบการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่ออาชีวอนามัยของลูกจ้าง

(ข) ให้ข้อมูลข่าวสาร การสอนงาน การฝึกอบรมลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นใจใน เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างทุกคน

(ค) จัดและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการ ทำงานตลอดจนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) หน้าที่ของลูกจ้าง

(ก) รับผิดชอบในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่น ที่อาจได้รับอันตราย เนื่องจากการทำงานของตน

(ข) เอาใจใส่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบกิจการ ซึ่งถูกกำหนด ขึ้นตามกฎหมาย รวมทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

⁷⁷ Dewis, M. (1978). *The law on Health and Safety at Work*. p. 164.

(3) มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดเรื่องนโยบายความปลอดภัยว่า ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำหรือเขียนนโยบายความปลอดภัยในการทำงานขึ้นและแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน นโยบายความปลอดภัยจะต้องระบุถึงการปรับปรุงด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับสุขภาพในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุซึ่งนโยบายที่กำหนดไว้⁷⁸

(4) คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน มีหน้าที่ทบทวนประสิทธิผลของการฝึกอบรมลูกจ้างด้านความปลอดภัย การทบทวนนโยบายความปลอดภัย และการเสนอข้อแก้ไขต่างๆ การเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในส่วนของอำนาจหรือสิทธิต่างๆ นั้น เนื่องจากไม่มีการกำหนดอำนาจเฉพาะแต่อย่างใดไว้คณะกรรมการชุดนี้ จึงอาจทำการตรวจตราการทำงานได้ต่อเมื่อได้รับการยินยอมจากผู้บริหารของสถานประกอบการนั้นๆ แล้ว⁷⁹

(5) หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง คือ สำนักงานบริหารสุขภาพและความปลอดภัย (The Health and Safety Executive) ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายและมีหน้าที่แนะนำให้คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ทางวิชาการและศึกษาเรื่องความเสี่ยง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการทั้งหลาย รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับโรคหรืออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน⁸⁰

(6) บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัตินี้ ได้ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในการออกหนังสือเตือน หรือแจ้งต่อผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการปรับปรุงหรือหาทางป้องกันอุบัติเหตุไว้ 2 ลักษณะดังต่อไปนี้⁸¹

⁷⁸ สุรพล คล้ายเนตร. (2538). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม. หน้า 134.

⁷⁹ ปรียวิษฐา แสนวิเศษ. (2545). กฎหมายกับการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. หน้า 112.

⁸⁰ แหล่งเดิม. หน้า 115.

⁸¹ สุรพล คล้ายเนตร. เล่มเดิม. หน้า 140.

(ก) การเขียนใบเตือนเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในกรณีที่เห็นว่าบุคคลมีความผิดทางกฎหมายหรือเคยทำผิดมาแล้วในอดีตและมีแนวโน้มว่าจะกระทำความผิดซ้ำอีก

(ข) การเขียนใบเตือนเพื่อสั่งห้ามการทำงาน ในกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บอย่างรุนแรงต่อลูกจ้าง และความเสี่ยงนั้นอาจมีผลเกิดขึ้นทันที

2) ประเทศสหรัฐอเมริกา

ลูกจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา จะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการระบาดของโรคติดต่อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2513 (ค.ศ. 1970) ดังนี้⁸²

(1) หน้าที่ของนายจ้าง

(ก) ปิดประกาศในที่ลูกจ้างเห็นได้ง่าย เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้ เรียกร้องให้ลูกจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับในการทำงาน รวมถึงจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตามข้อบังคับ

(ข) ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ในการค้นหาสาเหตุของอุบัติเหตุ ตามข้อร้องเรียนของลูกจ้าง

(2) หน้าที่ของลูกจ้าง

(ก) มีสิทธิร้องเรียนต่อกองอำนาจการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เนื่องจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดตามกฎหมาย

(ข) มีสิทธิคัดค้านมาตรฐานที่นายจ้างประกาศใช้ และสามารถเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดมาตรฐานในสถานประกอบกิจการ

(ค) มีสิทธิทราบผลการขอผ่อนปรนในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีสิทธิอุทธรณ์ผลการตัดสินใจของกองอำนาจการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในกรณีดังกล่าว

(3) มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มาตรฐานได้กำหนดขึ้นโดยกองอำนาจการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน แบ่งเป็น

(ก) มาตรฐานเฉพาะกิจ มีผลบังคับใช้ในกรณีที่กำหนดไว้เท่านั้น

(ข) มาตรฐานเร่งด่วนฉบับชั่วคราว เป็นมาตรฐานกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าลูกจ้างต้องสัมผัสสารที่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรงต่อร่างกายเป็น

⁸² C. Richard Anderson. (1975). *OSHA and Accident Control Through Training*. p. 16.

อย่างมาก มาตรฐานนี้มีผลบังคับใช้ทันที และเมื่อพ้นกำหนด 6 เดือน นับแต่ประกาศใช้ จะมีการกำหนดมาตรฐานถาวรขึ้นมาแทนที่

(3) มาตรฐานถาวร เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ทดแทนมาตรฐานเร่งด่วนฉบับชั่วคราว และมาตรฐานเฉพาะกิจ

(4) กองอำนวยการบริหารความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน

(ก) มีหน้าที่ตรวจตรารัฐต่างๆ ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน พ.ศ. 2513

(ข) มีหน้าที่ตรวจตรารัฐต่างๆ ให้ปฏิบัติตามแผนงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของรัฐนั้นๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากกองอำนวยการบริหารความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน

(5) บทกำหนดโทษ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

(ก) ความผิดเล็กน้อย เป็นความผิดเฉพาะที่กฎหมายไม่ได้กำหนดโทษที่จะต้องชดใช้เป็นเงิน เพียงแต่มอบหมายโดยไม่ได้กำหนดเวลาในการที่จะทำให้เหตุนั้นบรรเทาลง

(ข) ความผิดที่ไม่รุนแรง กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ แต่มีคำพิพากษาของศาลที่ตัดสินว่า เป็นการกระทำความผิด ซึ่งโทษสูงสุดของการกระทำความผิดดังกล่าวนี้ คือ ปรับเป็นเงิน 7,000 ดอลลาร์⁸³ แต่ต้องไม่ใช่ความผิดที่ทำให้เกิดความตาย หรือเป็นอันตรายร้ายแรงต่อลูกจ้าง

(ค) ความผิดที่รุนแรง การกระทำความผิดนี้ มีผลทำให้เกิดความตายหรืออันตรายร้ายแรงต่อร่างกาย โทษสูงสุด คือ ปรับเป็นเงิน 7,000 ดอลลาร์

(ข) การกระทำความผิดซ้ำ กรณีกระทำความผิดเล็กน้อย ความผิดที่ไม่รุนแรง หรือความผิดที่รุนแรง ถ้านายจ้างได้กระทำความผิดนั้นซ้ำอีกเป็นครั้งที่สอง จะต้องรับโทษสูงสุด คือ ปรับเป็นเงิน 7,000 ดอลลาร์

(ง) การกระทำความผิดโดยจงใจ เป็นการกระทำความผิดโดยจงใจหรือรู้อยู่แล้ว แต่จงใจเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ต้องรับโทษสูงสุดปรับเป็นเงิน 7,000 ดอลลาร์

(จ) กระทำความผิดทางอาญา กรณีเป็นการกระทำความผิดโดยจงใจ ในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐาน กฎ คำสั่งหรือข้อบังคับ ซึ่งมีผลทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีโทษปรับไม่เกิน 250,000 ดอลลาร์ หรือปรับ 500,000 ดอลลาร์ ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน สำหรับความผิดครั้งแรก หรือปรับไม่เกิน 500,000 ดอลลาร์ และมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี

⁸³ 1 ดอลลาร์เท่ากับ 31.98 บาทไทย, อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของธนาคารแห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.bot.or.th/Thai/Pages/BOTDefault.aspx>

สำหรับความผิดครั้งที่สอง ทั้งนี้ นายจ้างยังต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ในสถานที่ทำงานภายใต้กฎหมายมลรัฐและกฎหมายท้องถิ่นอีกด้วย

3.3.2 ประเทศในระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law)

1) ประเทศญี่ปุ่น

ลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่น จะได้รับความคุ้มครองในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สามารถนำไปใช้ในสถานประกอบกิจการในกรณีที่เกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย พ.ศ. 2515 (ค.ศ. 1972) ดังนี้

(1) หน้าที่นายจ้าง⁸⁴

(ก) นายจ้างต้องจัดให้มีแพทย์ในสถานประกอบกิจการ เพื่อดูแลอนามัย และให้คำแนะนำ แก่ลูกจ้างในการทำงาน

(ข) นายจ้างต้องให้ความสำคัญด้านอนามัยของลูกจ้าง โดยการควบคุมการทำงานอย่างเหมาะสม

(ค) นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ตามขั้นตอนที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้

(ฅ) นายจ้างพยายามรักษอนามัยโดยใช้ผลการตรวจสอบทางการแพทย์ที่ได้แจ้งตามข้อกำหนด และการแนะแนวทางด้านอนามัยตามข้อกำหนด

(ง) ห้ามนายจ้าง อนุญาตลูกจ้างที่เป็นโรค ที่สามารถติดต่อกันได้ ทำงานในสถานประกอบกิจการ

(จ) นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมด้านอนามัย การให้คำปรึกษา และบริการอื่นๆ ที่เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการรักษอนามัยของลูกจ้าง

(ฉ) นายจ้างต้องจัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและอนามัย ที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกจ้าง

(2) หน้าที่ของลูกจ้าง⁸⁵

(ก) ลูกจ้างต้องได้รับการตรวจทางการแพทย์ที่นายจ้างจัดขึ้น แต่กรณีที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะเข้ารับการตรวจโดยแพทย์ที่นายจ้างจัดขึ้น ลูกจ้างต้องส่งผลการตรวจสอบทางการแพทย์ จากแพทย์ที่มีการตรวจเทียบเท่ากับการตรวจของแพทย์ที่นายจ้างจัดขึ้น

⁸⁴ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 13, 65, 66, 68, 71.

⁸⁵ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 65, 69(2).

(ข) ลูกจ้างต้องพยายามรักษาและส่งเสริมอนามัยของตน ตามข้อกำหนดของ นายจ้าง

(3) มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁸⁶

(ก) มีการแต่งตั้งแพทย์ด้านอุตสาหกรรม โดยมีหน้าที่จัดการดูแลอนามัยของ ลูกจ้างและดำเนินการเรื่องต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงสาธารณสุข

(ข) แพทย์ด้านอุตสาหกรรมอาจให้คำแนะนำที่จำเป็นเกี่ยวกับการดูแลอนามัย ของลูกจ้างแก่นายจ้าง ตามที่เห็นว่าจำเป็นแก่การรักษาอนามัยของลูกจ้าง

(4) คณะกรรมการด้านความปลอดภัย⁸⁷

(ก) นายจ้างต้องจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ แต่ละแห่งตามขนาดและในอุตสาหกรรมที่ระบุไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีการตรวจสอบและ พิจารณาและเสนอความเห็นไปยังนายจ้าง ในเรื่องดังต่อไปนี้

(ข) เรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง

(ค) การตรวจสอบสภาพในการรักษาและการส่งเสริมสุขภาพลูกจ้าง

(5) บทกำหนดโทษ⁸⁸

บุคคลที่ฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้ ต้องรับโทษทางอาญาตั้งแต่หกเดือนขึ้นไป และปรับตั้ง แต่ 200,000 เยน แต่ไม่เกิน 3,000,000 เยน⁸⁹

2) ประเทศเกาหลีใต้

ลูกจ้างในประเทศเกาหลีใต้ จะได้รับความคุ้มครองในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถนำไปใช้ในสถานประกอบกิจการในกรณีที่เกิดการระบาดของ โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ ฉบับที่ 4220 ลงวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2533 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อรักษาและส่งเสริมความปลอดภัยและ อนามัยของลูกจ้าง โดยการป้องกันอุบัติเหตุทางด้านอุตสาหกรรมและสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ สะดวกสบาย โดยการสร้างมาตรฐานความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ และทำให้เกิดความชัดเจนใน เรื่องความรับผิดชอบ ดังนี้

⁸⁶ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 13.

⁸⁷ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 17.

⁸⁸ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 116-123.

⁸⁹ 100 เยนเท่ากับ 0.40 บาทไทย, อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.bot.or.th/Thai/Pages/BOTDefault.aspx>

(1) หน้าที่ของนายจ้าง⁹⁰

(ก) นายจ้างต้องบันทึกสาเหตุของการเกิดโรคในสถานประกอบกิจการ ไว้อย่างน้อยสามปี

(ข) นายจ้างต้องจัดอบรมด้านความปลอดภัยและอนามัยให้แก่ลูกจ้างเป็นคราวๆ ในระหว่างการทำงาน หรือเมื่อลูกจ้างเปลี่ยนลักษณะหรือรายละเอียดการทำงาน

(ค) นายจ้างต้องตรวจสอบทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ตามที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงาน เพื่อป้องกันและรักษาอนามัยของลูกจ้าง และอาจให้มีตัวแทนของลูกจ้างอยู่ด้วย ในระหว่างการตรวจสอบอนามัย

(ง) นายจ้างต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการสืบค้นโรค

(จ) ห้ามนายจ้างไล่หรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่หยุดงานชั่วคราว เนื่องจากลูกจ้างผู้นั้นได้หยุดงานเพื่อหลีกเลี่ยงการติดโรคในขณะที่มีสถานการณ์รุนแรง

(2) หน้าที่ของลูกจ้าง⁹¹

(ก) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(ข) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรการที่นายจ้างนำมาใช้ และตามที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงแรงงาน

(ค) ลูกจ้างต้องรับการตรวจทางการแพทย์แก่นายจ้าง แต่หากลูกจ้างไม่ต้องการรับการตรวจของนายจ้าง ลูกจ้างอาจรับการตรวจสอบทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานและยื่นเอกสารผลตรวจให้นายจ้าง

(ง) ห้ามลูกจ้างที่เป็นโรคติดเชื้อ หรือโรคที่ทำให้มีอาการหนักขึ้นจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ และกรณีลูกจ้างที่ถูกห้ามหรือจำกัดการทำงาน มีสุขภาพอนามัยดีขึ้น นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานได้

(3) มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁹²

(ก) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานต้องประกาศแผนป้องกันอุบัติเหตุและโรคทางอุตสาหกรรม

(ข) ในสถานประกอบกิจการต้องมีแพทย์ เพื่อให้คำปรึกษาด้านอนามัยแก่ลูกจ้าง และมีผู้จัดการด้านความปลอดภัยและอนามัยทั่วไป เพื่อจัดการและควบคุมการป้องกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมที่อาจเกิดขึ้นต่อลูกจ้าง

⁹⁰ Occupational Safety and Health Act 1990, Section 10, 31, 43(1), 43-2(2), 50(4).

⁹¹ Occupational Safety And Health Act 1990, Section 6, 25, 43(2), 45.

⁹² Occupational Safety and Health Act 1990, Section 8, 13, 17, 18, 20(1), 24, 26(4), 43.

(ค) ในสถานประกอบกิจการต้องมีกฎการบริหารจัดการความปลอดภัยและอนามัย ปิดประกาศไว้ในสถานที่ทำงานและแจ้งให้ลูกจ้างทราบตามนั้น เช่น การศึกษาความปลอดภัยและอนามัย หรือ การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เป็นต้น

(ฅ) มีมาตรการเป็นกรณีพิเศษ หากการทำงานของลูกจ้าง อาจมีปัญหาด้านอนามัย เช่น การติดเชื้อโรคจากการทำงาน เป็นต้น

(ง) มีการบังคับใช้มาตรการเร่งด่วนในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากเกิดโรคร้ายแรง เช่น ประสาทหูตึง หรือย้ายลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงาน เป็นต้น

(จ) ในกรณีเกิดโรคร้ายแรงขึ้น กระทรวงแรงงานอาจดำเนินการสืบค้นโรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของลูกจ้าง เพื่อหาสาเหตุและสร้างมาตรการป้องกัน

(ฉ) ในกรณีเกิดโรคร้ายแรงขึ้น กระทรวงแรงงาน อาจให้ผู้ตรวจแรงงานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องทำการวินิจฉัย ด้านความปลอดภัยและอนามัย และดำเนินมาตรการที่จำเป็นอื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงแรงงาน

(ช) ในกรณีที่จำเป็นต้องสืบค้นโรค รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจขอผลการตรวจทางการแพทย์ ข้อมูลการจ้างงาน ข้อมูลโรคและสาเหตุของการเสียชีวิต แก่นายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้

(4) คณะกรรมการความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ⁹³

(ก) ในสถานประกอบกิจการต้องมีคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพซึ่งประกอบด้วยจำนวนเท่ากับลูกจ้างและนายจ้าง มีอำนาจตัดสินใจเรื่องที่เป็นในการรักษาและปรับปรุงความปลอดภัยและอนามัยของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน

(ข) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างกำหนดและดำเนินแผนการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอนามัยในสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และเรื่องอื่นๆ ตามที่เห็นว่าจำเป็น

(ค) ในกรณีที่สถานที่ทำงานไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอนามัยในอาชีพ นายจ้างต้องรับฟังความเห็นจากตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอนามัยในสถานที่ทำงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

⁹³ Occupational Safety and Health Act 1990, Section 19, 50.

(5) บทกำหนดโทษ⁹⁴

บุคคลซึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ จะถูกลงโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินห้าสิบล้านบาท⁹⁵

ตามบทบัญญัติกฎหมายกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) นั้น นอกจากได้กำหนดหน้าที่นายจ้างและลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนแล้ว กฎหมายยังได้มุ่งเน้นถึงการประสานงานของหน่วยงานของรัฐ เช่น ประเทศอังกฤษมีสำนักงานบริหารสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นหน่วยงานโดยตรงในการให้คำแนะนำคณะกรรมการความปลอดภัยในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือในประเทศสหรัฐอเมริกา มีกองอำนาจการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีอำนาจตรวจตรารัฐต่างๆ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงในกรณีฉุกเฉินสามารถประกาศใช้มาตรการเฉพาะกิจเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงานได้ ในส่วนบทบัญญัติกฎหมายกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) นั้น บทบัญญัติส่วนใหญ่ มุ่งเน้นถึงหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันและควบคุมเชื้อโรคในสถานประกอบการในระหว่างการทำงานของลูกจ้าง เช่น ในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ หรือในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้มีการจัดอบรมการป้องกันโรคเป็นคราวๆ ในระหว่างการทำงาน เป็นต้น แตกต่างจากหลักกฎหมายของประเทศไทยที่นำบทบัญญัติทั่วไป มาปรับใช้ชั่วคราวในขณะที่ยังไม่มีบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกรณีเกิดโรคระบาด ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการป้องกันโรคในสถานประกอบการและกระทบต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง และธุรกิจของนายจ้างอีกด้วย

⁹⁴ Occupational Safety and Health Act 1990, Section 67.

⁹⁵ 1 วอนเท่ากับ 0.027 บาทไทย, อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของธนาคารแห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.bot.or.th/Thai/Pages/BOTDefault.aspx>

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองลูกจ้าง ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีเกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่เพียงพอต่อการให้ความคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ โรงงาน ฟาร์มเลี้ยงหมู และในธุรกิจขนส่ง ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่เกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ตามหลักกฎหมายของประเทศไทย และกฎหมายของต่างประเทศ และวิเคราะห์ปัญหาในกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้าง

4.1.1 นายจ้างไม่มีความรู้ในการดำเนินงานป้องกันโรค

เนื่องจากนายจ้างไม่มีความรู้ในการป้องกันโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ทำให้เมื่อเกิดการระบาดของโรคในสถานประกอบกิจการ นายจ้างไม่สามารถดำเนินการใดๆ เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะได้ เช่น การกำจัดเชื้อหรือค้นหาสาเหตุของโรค เป็นต้น

กรณีดังกล่าวนี้ หน่วยงานของรัฐ คือ กระทรวงสาธารณสุข ควรเข้ามากำกับดูแลให้คำแนะนำและประสานงานกับนายจ้าง ดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพเร็วที่สุด เพื่อควบคุมมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในวงกว้าง

4.1.2 นายจ้างไม่มีหน้าที่ในการดำเนินงานป้องกันโรค

เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายกระทรวงเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009⁹⁶

⁹⁶ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 8.

ทำให้นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องดำเนินการใดๆ เพื่อป้องกันโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีดังกล่าวนี้กฎหมายต่างประเทศได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 155 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีการแจ้งโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ลูกจ้างทราบ มีการจัดทำสถิติประจำปีด้านโรคจากการทำงาน มีการสอบสวนกรณีเกิดโรคจากการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงสถานการณ์ร้ายแรง มีมาตรการป้องกันโรค มีประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบถึงการเตรียมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน⁹⁷

2) ข้อแนะนำฉบับที่ 164 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีข้อบังคับหรือบทบัญญัติที่เหมาะสมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีการกำกับดูแล การปฏิบัติและการใช้มาตรการต่างๆ มีผู้เชี่ยวชาญพิเศษเพื่อให้คำแนะนำลูกจ้างเฉพาะปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย รวมทั้งมีการประกาศแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบถึงการเตรียมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เป็นต้น⁹⁸ จะเห็นได้ว่าการกำหนดข้อบังคับหรือบทบัญญัตินี้ดังกล่าว จะเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง โดยนายจ้างไม่สามารถใช้ดุลพินิจได้

4.1.3 นายจ้างไม่มีการอบรมป้องกันโรคในระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

การจัดอบรมให้แก่ลูกจ้างจะเกิดขึ้น เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน⁹⁹ กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอบรมในระหว่างการทำงานและการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ทำให้ในขณะเกิดโรคระบาด ลูกจ้างไม่ทราบถึงวิธีการป้องกัน จนเป็นเหตุให้เกิดการแพร่ระบาดในวงกว้างได้ ทั้งนี้ การจัดอบรมของนายจ้างเกี่ยวกับการป้องกันโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นั้น จำต้องมึนนักวิชาการที่มีความรู้ในการให้คำแนะนำในการฝึกอบรมของลูกจ้างเพื่อเตรียมความพร้อมในการป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ในกรณีดังกล่าวนี้ กฎหมายประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยและอนามัยเป็นคราวๆ ให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ¹⁰⁰ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อมีการระบาดของโรค นายจ้างจะต้องศึกษารายละเอียดของโรคและจัดอบรมแก่

⁹⁷ Convention No.155 Concerning Occupational Safety and Health Convention 1981, Section 11.

⁹⁸ Recommendation No.164 Concerning Occupational Safety and Health 1981, Article 4.

⁹⁹ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 16.

¹⁰⁰ Occupational Safety and Health Act 1990, Section 31.

พนักงานเพื่อหาแนวทางการป้องกันอย่างเหมาะสม ซึ่งตามกฎหมายไทยไม่ได้กำหนดไว้อย่างเช่นประเทศเกาหลีใต้

4.1.4 นายจ้างไม่มีการประสานงานที่ชัดเจนกับหน่วยงานของรัฐ

กรณีที่นายจ้างพบการเจ็บป่วยในสถานประกอบกิจการ แม้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการเจ็บป่วยให้สำนักงานประกันสังคมและพนักงานตรวจความปลอดภัยทราบภายในเจ็ดวันก็ตาม¹⁰¹ แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างดำเนินการใดๆ ภายหลังที่แจ้งเหตุดังกล่าว เช่น การจัดทำสถิติของลูกจ้างที่เจ็บป่วย การหาสาเหตุของโรคที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างการทำงาน และการรายงานสาเหตุของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้กับหน่วยงานของรัฐเพื่อหาแนวทางป้องกันในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดหนัก ทำให้ลูกจ้างติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จากการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดความเจ็บป่วย และถึงขั้นเสียชีวิต เป็นต้น

4.1.5 นายจ้างไม่มีข้อบังคับการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างในระหว่างการระบาดของโรค

การตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง นายจ้างจะตรวจสอบสุขภาพครั้งแรกภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน และตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง¹⁰² ในทางปฏิบัติการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพให้กับลูกจ้าง แต่ให้ภาระตกแก่ลูกจ้างต้องนำเอกสารการตรวจร่างกายจากโรงพยาบาล เพื่อใช้ตรวจสอบลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน ซึ่งปัญหาที่สำคัญ คือ หากลูกจ้างไปตรวจในสถานพยาบาลที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่นี้มีเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 หรือไม่ หรือกรณีที่ลูกจ้างที่เข้าใหม่จงใจทำใบรับรองแพทย์อันเป็นเท็จ อาจปกปิดอาการป่วยทางร่างกายของตนเอง เป็นเหตุให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคในสถานประกอบกิจการในวงกว้าง และเกิดความเสียหายเพิ่มมากขึ้นได้

ส่วนการตรวจสอบสุขภาพปีละหนึ่งครั้ง แม้ว่าจะมีการตรวจโดยแพทย์ที่นายจ้างจัดหาให้ลูกจ้างก็ตาม แต่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาดที่ลูกจ้างอาจได้รับเชื้อในระหว่างการทำงานหรือไม่ จะเห็นว่าการกำหนดการตรวจสอบสุขภาพปีละหนึ่งครั้งน้อยเกินไป เมื่อพิจารณาจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่มีความรุนแรงและสามารถแพร่กระจายแก่ลูกจ้างได้โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับหมูในโรงงาน หรือฟาร์มหมู ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ได้รับเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 โดยตรงจากการทำงาน ประกอบกับในสถานประกอบกิจการบางแห่งไม่มีงบประมาณในการตรวจ

¹⁰¹ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 34.

¹⁰² กฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547, ข้อ 3.

สุขภาพของลูกจ้าง ทำให้ไม่มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างประจำปี และไม่มีมาตรการบังคับลูกจ้างต้องได้รับการตรวจ

ในกรณีดังกล่าวนี้ กฎหมายประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่านายจ้างจะต้องจัดหาแพทย์ที่มีความรู้ด้านการแพทย์โดยเฉพาะเป็นผู้ตรวจสอบสุขภาพอนามัยของลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน และให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างด้านสุขภาพอนามัยด้วย และหากมีการตรวจพบโรคก็ห้ามไม่ให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน¹⁰³ ซึ่งกฎหมายไทยไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องมีการตรวจโดยแพทย์ที่นายจ้างจัดหาให้ แต่ให้ลูกจ้างสามารถตรวจสุขภาพในคลินิก หรือโรงพยาบาล ตามแต่ลูกจ้างจะเลือกและจัดส่งผลการตรวจให้แก่นายจ้างเท่านั้น

4.1.6 ไม่มีแพทย์ตรวจสอบโรคในสถานประกอบกิจการ

กรณีที่นายจ้าง พบว่า ลูกจ้างมีอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างจะมีหน้าที่ในการรักษาพยาบาลลูกจ้างก็ตาม¹⁰⁴ แต่ในทางปฏิบัติการรักษาพยาบาลไม่สามารถตรวจสอบได้แน่ชัดว่าลูกจ้างที่มีอาการเจ็บป่วยนั้น ติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 หรือไม่ แต่มีการวินิจฉัยเบื้องต้นว่ามีอาการไข้หวัดธรรมดา ซึ่งการตรวจพบว่าลูกจ้างติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มาจากการที่ลูกจ้างไปตรวจ ณ สถานพยาบาลที่มีเครื่องมือ และอุปกรณ์พร้อม ซึ่งตรวจโรคได้ชัดเจนกว่านายจ้าง แต่ลูกจ้างจะมีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพิ่มเติม เพราะมีกระบวนการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและยาที่มีการนำเข้าจากต่างประเทศ

4.1.7 นายจ้างไม่ได้นำคำแนะนำกระทรวงสาธารณสุขมาปรับใช้ชั่วคราว เพื่อป้องกันโรคในสถานประกอบกิจการ

เนื่องจากคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้นั้น ไม่มีสภาพบังคับใช้¹⁰⁵ ทำให้นายจ้างและผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามคำแนะนำในช่วงที่เกิดการระบาดของโรค ซึ่งนายจ้างสามารถนำคำแนะนำที่กำหนดขึ้นปรับใช้เพื่อหยุดหรือป้องกันมิให้มีการแพร่ระบาดของเชื้อในสถานประกอบกิจการได้ แบ่งเป็น 2 กรณีดังนี้

1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(1) จัดให้มีเจลแอลกอฮอล์ หรือสบู่น้ำสำหรับล้างมือก่อนลูกจ้างเข้าทำงาน ทำความสะอาดอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ที่มีผู้สัมผัสจำนวนมาก

¹⁰³ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 66, 68.

¹⁰⁴ กฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547, ข้อ 9.

¹⁰⁵ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535, มาตรา 10 อนุมาตรา (4) และ (6).

(2) จัดให้มีการตรวจอุณหภูมิร่างกายลูกจ้างทุกคนก่อนเข้าทำงาน หากมีอุณหภูมิเกิน 38 องศาเซลเซียส ให้ไปพบแพทย์เพื่อตรวจรักษา

(3) ตรวจสอบลูกจ้างที่ขาดงาน หากพบว่ามีการขาดงานผิดปกติ หรือตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไปในแผนกเดียวกันและสงสัยว่าป่วยเป็นไข้หวัดใหญ่ ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้คำแนะนำหรือสอบสวนและควบคุมโรค¹⁰⁶

(4) จัดทำป้ายคำแนะนำหรือหน่วยบริการให้คำแนะนำผู้ที่มีอาการป่วยคล้ายไข้หวัดใหญ่

(5) จัดจุดปฐมพยาบาลให้การดูแลรักษาเบื้องต้นแก่ลูกจ้างที่มีอาการป่วยคล้ายไข้หวัดใหญ่ โดยแยกผู้ป่วยออกจากกิจกรรมการรวมตัวนั้น¹⁰⁷

2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(1) หากพบสัตว์เลี้ยงมีอาการเป็นไข้หวัด เช่น มีไข้ ไอ จาม มีน้ำมูก เบื่ออาหาร ให้แจ้งปศุสัตว์ เพื่อตรวจอาการ ให้การรักษาและคำแนะนำต่างๆ¹⁰⁸

(2) ในกรณีพบลูกจ้างมีอาการป่วย แต่ผลการตรวจสอบทางแพทย์ไม่เป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ไม่ต้องปิดสถานประกอบกิจการ แต่หากพบว่าป่วยเป็นโรคดังกล่าว ขอให้สถานประกอบกิจการพิจารณาปิดชั่วคราว¹⁰⁹

(3) เมื่อพบผู้ป่วย นายจ้างต้องประสานงานอำนวยความสะดวกในการส่งลูกจ้างกลับไปรักษาตัวที่บ้านหรือโรงพยาบาล¹¹⁰ เป็นต้น

จากคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขที่กล่าวข้างต้น สามารถนำมาปรับใช้เป็นหน้าที่ของนายจ้างได้ในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 รวมถึงการนำมาบัญญัติไว้ในกฎกระทรวงเพื่อป้องกันลูกจ้างมิให้ติดเชื้อระบาดจากการทำงาน ซึ่งจะบัญญัติขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

¹⁰⁶ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางการป้องกันควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน. หน้า 1 - 2.

¹⁰⁷ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (เอช 1 เอ็น 1) 2009 ฉบับที่ 10. หน้า 3.

¹⁰⁸ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การป้องกันการแพร่เชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระหว่างคนและสัตว์เลี้ยง. หน้า 1.

¹⁰⁹ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิด เอ (เอช 1 เอ็น 1) กรณีเกิดโรคในสถานศึกษา. หน้า 2.

¹¹⁰ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางการป้องกันควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน. หน้าเดิม.

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้าง

4.2.1 ไม่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่ของลูกจ้าง

ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงกำหนดหน้าที่ให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม เพื่อป้องกันมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นผลให้ในกรณีเกิดการแพร่ระบาดของเชื้ออย่างหนัก ทำให้ลูกจ้างต้องติดเชื้อจากการทำงาน และเกิดการแพร่ระบาดในวงกว้างส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างและของประเทศในภาพรวม

ในกรณีดังกล่าวกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดหน้าที่ลูกจ้างไว้ ดังนี้

1) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 155 กำหนดให้ ลูกจ้างต้องได้รับการฝึกอบรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน¹¹¹ จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชวนข่วยดูแลสุขภาพของตนเอง นอกเหนือจากมาตรการที่นายจ้างกำหนดเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างทำงาน

2) ประเทศอังกฤษ กำหนดให้ ลูกจ้างต้องเอาใจใส่ในการปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบกิจการ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นตามกฎหมาย รวมทั้งร่วมมือกับนายจ้างเพื่อดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวด้วย¹¹²

3) ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิแจ้งให้เจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีสิทธิคัดค้านมาตรฐานที่จะประกาศใช้ของนายจ้างหากเห็นว่าไม่เหมาะสม มีสิทธิฟ้องปรนการปฏิบัติตามมาตรฐานของนายจ้างและลูกจ้างจะต้องได้รับโอกาสเข้าร่วมการพิจารณาการขอผ่อนปรนในฐานะผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีสิทธิอุทธรณ์การตัดสินใจของกองอำนาจการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานในกรณีดังกล่าวนี้ด้วย¹¹³ จะเห็นได้ว่ากฎหมายให้ดุลพินิจแก่ลูกจ้างที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่นายจ้างกำหนดไว้ และมีสิทธิคัดค้านมาตรการดังกล่าว และมีสิทธิอุทธรณ์คำตัดสินของตนได้อีกด้วย ซึ่งถือว่าเป็นข้อดีโดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับมาตรการที่นายจ้างออกมาบังคับใช้ หากลูกจ้างเห็นว่าตนเองต้องรับภาระเกินสมควรหรือมาตรการไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการป้องกันสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ก็มีสิทธิโต้แย้งคัดค้านมาตรการของนายจ้างได้ ตามกฎหมายของประเทศไทยไม่ได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างไว้เช่นประเทศสหรัฐอเมริกา

¹¹¹ Convention No.155 Concerning Occupational Safety and Health Convention 1981, Section 19.

¹¹² Dewis, M. (1978). The Law on Health and Safety at Work. Loc.cit.

¹¹³ C. Richard Anderson, (1975). OSHA and Accident Control Through Training. Loc.cit.

4.2.2 การตรวจสอบสุขภาพในการทำงานของลูกจ้าง

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า ลูกจ้างจะต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพครั้งแรกก่อนเข้าทำงาน และครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง¹¹⁴ ในทางปฏิบัติก่อนเข้าทำงาน ลูกจ้างจะเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพในโรงพยาบาลหรือคลินิกทั่วไป ที่ได้มาตรฐานตามปกติ โดยนายจ้างมิได้กำหนดไว้ว่าต้องเข้ารับการตรวจในโรงพยาบาลแห่งใดที่ได้มาตรฐานตามที่นายจ้างกำหนด ซึ่งหากลูกจ้างนำผลการตรวจสอบสุขภาพจากคลินิกที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถตรวจพบโรคหรือพาหะในตัวลูกจ้างว่ามีการติดเชื้อ หรืออาจมีความเสี่ยงในการติดเชื้อ เนื่องจากสภาพร่างกายของตน เป็นเหตุให้การทำงานที่ใกล้ชิดกับสาเหตุของการติดเชื้อ เช่น ในฟาร์มเลี้ยงหมู เป็นต้น อาจติดเชื้อได้ง่ายและแพร่กระจายกับลูกจ้างผู้อื่นอย่างรวดเร็ว ในกรณีนี้กฎหมายประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับการตรวจสอบทางแพทย์ที่นายจ้างจัดขึ้น เว้นแต่ลูกจ้างประสงค์จะตรวจกับแพทย์ที่มีมาตรฐานการตรวจสอบเท่ากับแพทย์ที่นายจ้างกำหนดไว้¹¹⁵ จะเห็นได้ว่ากฎหมายประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดว่าหากลูกจ้างประสงค์จะเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพด้วยตนเอง จะต้องเข้ารับการตรวจกับแพทย์ในโรงพยาบาลหรือคลินิกที่นายจ้างกำหนดไว้เท่านั้น

4.2.3 ลูกจ้างนอกระบบไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่ง มีลักษณะการทำงานที่ไม่ได้เข้าไปทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง ณ สถานประกอบกิจการงานของผู้ว่าจ้าง ประกอบกับลักษณะการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการทำงานที่ปราศจากการควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการจ้างงานตามปกติ โดยไม่มีการควบคุมบังคับบัญชาในการทำงาน ไม่มีการกำหนดสถานที่ในการทำงาน ไม่มีการกำหนดเวลาทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงน่าจะไม่ใช่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹¹⁶ และอาจไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเรื่องเงินทดแทนด้วย¹¹⁷

ในกรณีดังกล่าวนี้ นายจ้างที่เห็นแก่ประโยชน์ในธุรกิจของตน อาจใช้ช่องว่างของกฎหมาย ในการจ้างงานบุคคลหรือแรงงานไปทำที่บ้าน และหากเกิดความเสียหายขึ้นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างนั้นก็ไม่ต้องรับผิดชอบใช้เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.

¹¹⁴ กฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547, ข้อ 3.

¹¹⁵ Industrial Safety and Health Act 1972, Section 66.

¹¹⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2547). การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. หน้า 1 - 2.

¹¹⁷ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 บัญญัติว่า ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

2537 ทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และความรับผิดชอบดังกล่าวก็จะเกิดเป็นปัญหาสังคมและมีการร้องเรียนต่อหน่วยงานของรัฐเป็นจำนวนมาก อีกทั้ง ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ยังให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเสมือนหนึ่งว่าเป็นลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มิได้บัญญัติไว้ด้วย ทำให้เกิดการลักลั่นกันระหว่างกฎหมายเกิดความสับสนกับผู้ใช้ และบุคคลทั่วไปในฐานะลูกจ้าง ซึ่งยังไม่แน่ใจในกฎหมายดังกล่าวว่าจะสามารถคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านดังเช่นลูกจ้างทั่วไปหรือไม่ มิเช่นนั้นแล้วกฎหมายจำต้องบัญญัติความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ครอบคลุมชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับกับอาชีพของผู้รับจ้างที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันอีกในอนาคต

4.2.4 ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามปกติ นั้น มิได้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างไว้โดยตรง กรณีเกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพียงกำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อพิจารณาจากลักษณะงานของลูกจ้าง เพื่อรักษาสุขภาพของลูกจ้างมิให้เจ็บป่วย¹¹⁸ อย่างไรก็ตามการทำงานในระยะเวลาที่นานเกินสมควร หากลูกจ้างไม่มีภูมิคุ้มกันโรคในร่างกายที่ดีแล้ว หรือเป็นลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง เช่น ลูกจ้างเด็ก หรือลูกจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น ก็อาจทำให้ลูกจ้างล้มป่วย และส่งผลให้มีโอกาสติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ง่ายขึ้นกว่าลูกจ้างที่มีอายุในช่วง 20 ถึง 55 ปี

4.2.5 ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข

เนื่องจากคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้นั้น ไม่มีสภาพบังคับใช้¹¹⁹ ทำให้ลูกจ้าง มิได้ปฏิบัติตามคำแนะนำในช่วงที่เกิดการระบาดของโรค ซึ่งลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามเพื่อหยุดหรือป้องกันมิให้ตนเองได้รับเชื้อจากการทำงานในสถานประกอบกิจการได้ แบ่งเป็น 2 กรณีดังนี้

1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(1) ลูกจ้างผู้สูงอายุมากกว่า 50 ปี ควรไปรับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่

ค.ศ. 2009

¹¹⁸ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541), ข้อ 1 และ 2.

¹¹⁹ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535, มาตรา 10 อนุมาตรา (4) และ (6).

(2) ลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง เช่น ลูกจ้างเด็ก และผู้สูงอายุ เป็นต้น หากป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่จะมีอาการรุนแรง ควรหลีกเลี่ยงการไปในสถานที่ที่มีการรวมตัวของคนหมู่มาก เพื่อลดโอกาสติดเชื้อ รวมถึงล้างมือบ่อยๆ ด้วยน้ำและสบู่ หรือใช้แอลกอฮอล์เจลทำความสะอาดมือ¹²⁰

2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(1) ลูกจ้างหากสงสัยว่าจะป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ เช่น มีไข้ ไอ เจ็บคอ ปวดเมื่อยเนื้อตัว ห้ามเข้าฟาร์มหรือคอกสัตว์โดยเด็ดขาด หรือจะต้องไม่อยู่ใกล้สัตว์หรือดูแลสัตว์เลี้ยง¹²¹

(2) ลูกจ้างที่มีอาการป่วยเป็นไข้หวัดใหญ่ให้รีบพบแพทย์ทันที และสวมหน้ากากอนามัยเมื่อเป็นไข้หวัด เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ¹²²

(3) ลูกจ้างที่มีอาการป่วยและสงสัยว่าจะเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มีสิทธิลาหยุดพักรักษาตัวอยู่ที่บ้านได้ตามความจำเป็น โดยไม่ถือว่าเป็นวันลาและไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์¹²³ เป็นต้น

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.3.1 ไม่มีมาตรฐานการป้องกันโรคระบาดแพร่เชื้อในสถานประกอบกิจการ

ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากเป็นสถานที่อับอากาศหรือไม่มีการจัดการฆ่าเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ก่อนและหลังลูกจ้างปฏิบัติงานแล้ว อาจทำให้ลูกจ้างติดเชื้อได้ง่ายขึ้นเพราะที่อับอากาศเป็นตัวแปรสำคัญทำให้มีการแพร่กระจายของเชื้ออย่างรวดเร็ว รวมทั้งไม่มีอุปกรณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างที่เหมาะสม ซึ่งในกฎกระทรวงได้วางหลักเกณฑ์ให้นายจ้างปฏิบัติ กล่าวคือให้นายจ้างจัดทำป้ายแจ้งว่าที่อันตรายห้ามเข้า ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจวัดและประเมินสภาพอากาศในที่อับอากาศว่ามีบรรยากาศที่อันตรายหรือไม่¹²⁴ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อมีลูกจ้างคนใดคนหนึ่งติดเชื้อไข้หวัด ค.ศ. 2009 ในสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างคนอื่นทำงานอยู่ด้วย นายจ้างจะต้องดำเนินการจัดการสถานที่ ซึ่งลูกจ้างผู้ติดเชื้อโดยจัดทำป้ายเตือนลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในบริเวณนั้นว่าเป็นสถานที่ต้องห้ามการสัมผัส เพราะเชื้อไข้หวัดดังกล่าวนี้สามารถติดต่อกับการสัมผัสและระบบ

¹²⁰ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (เอช 1 เอ็น 1) 2009 ฉบับที่ 10. เล่มเดิม. หน้า 2.

¹²¹ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การป้องกันการแพร่เชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระหว่างคนและสัตว์เลี้ยง. หน้าเดิม.

¹²² คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (เอช 1 เอ็น 1) 2009 ฉบับที่ 10. หน้าเดิม.

¹²³ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางการป้องกันควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน. หน้าเดิม.

¹²⁴ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547. ข้อ. 3 และ ข้อ 6.

ทางเดินหายใจ และให้นายจ้างจัดการฆ่าเชื้อในบริเวณที่มีปัญหามากกว่าจะแน่ใจว่าไม่มีเชื้อใช้หวัด ค.ศ. 2009 หลงเหลืออยู่และในระหว่างการทำความสะอาดในบริเวณดังกล่าว นายจ้างจะต้องจัดอุปกรณ์ให้ลูกจ้างที่อยู่ในบริเวณนั้นเพื่อป้องกันตนเองด้วย เช่น สวมใส่หน้ากากอนามัย หรือชุดป้องกันที่ได้มาตรฐานการป้องกันโรค

จะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงได้กำหนดไว้เพียงกว้างๆ ให้นายจ้างดำเนินการอย่างไรในการคุ้มครองลูกจ้างด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในกรณีเกิดโรคระบาดเพื่อป้องกันลูกจ้างมิให้ติดเชื้อ ทำให้นายจ้างเกิดความสับสนว่ากฎหมายดังกล่าวควรใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ไปหรือในกรณีเกิดการระบาดร้ายแรงควรใช้มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวนี้ อาจจะไม่ใช่เพียงพอในการคุ้มครองลูกจ้าง

ในกรณีดังกล่าวกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานไว้ ดังนี้

1) ประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายได้กำหนดให้กองอำนวยการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน มีอำนาจประกาศใช้มาตรฐาน 3 กรณี คือมาตรฐานเฉพาะกิจ มาตรฐานเร่งด่วนฉบับชั่วคราว และมาตรฐานถาวร ซึ่งเป็นมาตรฐานที่มีผลบังคับใช้ทันที เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างต้องตกอยู่ในอันตรายที่เกิดกับสุขภาพของตน¹²⁵ ซึ่งถือเป็นข้อดีกับลูกจ้าง เพราะมาตรฐานดังกล่าวเกิดขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง ยังรองรับกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในสุขภาพของลูกจ้างได้เสมอ และมีความรวดเร็วในการป้องกันและควบคุมเชื้อระบาดมิให้มีการแพร่กระจายในวงกว้างมากขึ้น

2) ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายได้กำหนดไว้ ดังนี้

(1) มีกฎในสถานที่ทำงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง

(2) นายจ้างมีอำนาจใช้มาตรการด้านความปลอดภัยและอนามัยที่จำเป็น เช่น ให้ลูกจ้างหยุดงานทันที ในเมื่อพบเชื้อโรคใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่อาจระบาดในหมู่ลูกจ้างได้ และให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานดังกล่าว

(3) ห้ามไม่ให้นายจ้างไล่ลูกจ้างคนที่หยุดงานชั่วคราวเพราะนายจ้างใช้มาตรการที่จำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานดังกล่าว

(4) กระทรวงแรงงาน มีอำนาจสอบสวนโรคภัยร้ายแรงที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกจ้าง สืบค้นโรคที่เกิดขึ้นในกลุ่มลูกจ้าง เพื่อสร้างมาตรการป้องกันที่จำเป็น

¹²⁵ C. Richart Anderson. (1975). OSHA and Accident Control Through Training. Loc.cit.

(5) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจสืบค้นโรค สอบถามข้อมูลการจ้างงาน ข้อมูลโรค และสาเหตุของการเสียชีวิตของลูกจ้างแก่นายจ้างได้¹²⁶ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ เป็นหลักกฎหมายที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในปัจจุบันที่ต้องการให้หน่วยงานของรัฐช่วยตรวจสอบดูแล นอกจากการดำเนินการป้องกันของนายจ้างที่อาจไม่เพียงพอต่อการป้องกันลูกจ้างให้รอดพ้นจากเหตุการณ์ฉุกเฉินได้เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งกฎกระทรวงของประเทศไทยควรบัญญัติเพิ่มเติมในกรณีด้วย

4.3.2 ไม่มีการทบทวนแผนงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ

แม้ว่ากฎหมายจะให้อำนาจคณะกรรมการความปลอดภัย ซึ่งกำหนดขึ้นจากการแต่งตั้งของนายจ้าง มีหน้าที่พิจารณา โยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันและลดความเจ็บป่วยในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงกฎหมายแก่นายจ้างนั้น¹²⁷ หากนายจ้างพิจารณาเห็นว่าการดำเนินการจะเพิ่มภาระมากขึ้นก็อาจไม่ให้ความสนใจ ทำให้มาตรการที่ดีอาจไม่ได้ถูกหยิบยกมาแก้ไขกฎหมายให้ดีขึ้น

แต่หากนายจ้างได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะบัญญัติขึ้นในอนาคตหรือกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องการให้คำแนะนำช่วยเหลือการดำเนินการในด้านการแพทย์หรือแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในธุรกิจของนายจ้าง รวมทั้งด้านอื่นๆ นายจ้างอาจจะกระตือรือร้นที่จะพิจารณาข้อเสนอต่างๆ ของคณะกรรมการความปลอดภัยมากขึ้นก็ได้

4.3.3 ไม่มีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น จะมีลักษณะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลหรือองค์การมหาชนอิสระ อยู่ภายใต้กำกับดูแลของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการส่งเสริม แก้ไขปัญหา สนับสนุนจัดทำมาตรฐาน จัดให้มีการวิจัย และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน แต่จะไม่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายเพื่อพิจารณาลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ และกองทุนเงินทดแทนที่คุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยเนื่องจากการ

¹²⁶ Occupational Safety and Health Act 1990, Section 20, 26, 43.

¹²⁷ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549, ข้อ 25.

ทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537¹²⁸ ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานจะต้องจัดตั้งสถาบันภายใน 1 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ คือ วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งจะครบกำหนด 1 ปี ให้จัดตั้งสถาบันในวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2555¹²⁹ แต่ปัจจุบันยังไม่มี การจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างแต่อย่างใด

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด

แม้ว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จะให้อำนาจแก่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าวก็ตาม แต่จะเห็นได้ว่าเมื่อมีเหตุการณ์การระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อย่างหนัก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ก็ยังคงไม่มีการออกกฎกระทรวง เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดโรคระบาดดังกล่าว จึงมีปัญหาในทางปฏิบัติว่าคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เสนอความเห็นให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทราบแล้วหรือไม่ และเพราะเหตุใดจนถึงปัจจุบันจึงยังไม่มีกฎกระทรวงออกมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากการทำงาน และเพื่อใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาดอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคตอันใกล้นี้ด้วย ในกรณีดังกล่าวนี้กฎหมายต่างประเทศได้กำหนดไว้ ดังนี้

1) ประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายกำหนดให้อำนาจกองอำนวยการบริหารความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน เข้าดำเนินการตรวจตราและบังคับใช้กฎหมายกับรัฐที่มีได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่บัญญัติไว้โดยตรง¹³⁰ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานตรวจแรงงานของประเทศไทย โดยมีหน้าที่ตรวจสอบนายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมาย

2) ประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอนามัยในสถานที่ทำงานได้โดยตรง¹³¹ เปรียบเทียบกับกรณีประเทศไทยการดำเนินงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากมีอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุใดๆ ก็ตาม เพื่อเป็นการรักษา

¹²⁸ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิและมูลนิธิธรรมาภรณ์ พงศ์พจน์. (2554). สารະสำคัญพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. หน้า 8 และ 9.

¹²⁹ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, มาตรา 52.

¹³⁰ C. Richard Anderson. (1975). OSHA and Accident Control Through Training. Loc.cit.

¹³¹ Occupational Safety and Health Act 1990, Section 50.

ทรัพยากรของชาติ ทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือเป็นบุคคลในหน่วยงานของรัฐควรช่วยขับเคลื่อนมาตรการที่จำต้องช่วยลูกจ้างในภาวะฉุกเฉิน ในกรณีเกิดโรคระบาดใช้หัวใจใหญ่ ค.ศ. 2009 อีกทางหนึ่งด้วย

4.5 ปัญหาเกี่ยวกับโทษที่ใช้บังคับ

ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว ทำให้ในทางปฏิบัติเมื่อมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการเพื่อคุ้มครองโรคระบาดใช้หัวใจใหญ่ ค.ศ. 2009 แม้ว่านายจ้างจะเพิกเฉยมิได้ดำเนินการอย่างใดๆ เลย นายจ้างก็จะไม่มีความผิด เพราะนายจ้างอ้างว่าไม่มีกฎหมายให้นายจ้างต้องปฏิบัติ อีกทั้ง ด้วยอำนาจทางเศรษฐกิจลูกจ้างก็ไม่ได้แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ เพราะเกรงว่าจะถูกไล่ออกจากงานและตกงาน จะเห็นได้ว่าแม้ว่าจะมีการกำหนดโทษไว้แต่ไม่มีสภาพบังคับใช้ ทำให้นายจ้างผู้ประกอบการที่มีความเสี่ยงเช่น ฟาร์มเลี้ยงหมู เป็นต้น ซึ่งเป็นธุรกิจที่อาจเกิดโรคระบาดขึ้นกับลูกจ้าง หากนายจ้างไม่กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือลูกจ้างมิให้เจ็บป่วยจากการทำงาน รวมทั้งขาดประสบการณ์ในการป้องกันโรค จึงจำเป็นต้องให้หน่วยงานของรัฐช่วยเสนอแนะแนวทาง และมาตรการให้นายจ้างปฏิบัติตามในกรณีฉุกเฉิน เช่น กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

ในกรณีดังกล่าวกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดโทษของผู้ฝ่าฝืน นอกเหนือจากโทษปรับและโทษจำคุก ซึ่งสามารถนำมาพิจารณาเพื่อบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1) ประเทศอังกฤษ กฎหมายได้กำหนดโทษแก่นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมายที่บัญญัติกรณีนี้ไว้เพียงให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเขียนใบเตือนให้แก่ผู้กระทำความผิด เพื่อให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้¹³²

2) ประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายได้แบ่งความผิดของนายจ้างโดยดูจากเจตนาและความร้ายแรงที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างเป็นหลัก เช่น ความผิดเล็กน้อย ความผิดโดยไม่จงใจ การกระทำความผิดซ้ำ ความผิดโดยจงใจ หรือความผิดทางอาญา เป็นต้น หากเป็นการกระทำความผิดเล็กน้อยกฎหมายยังให้โอกาสนายจ้างปรับปรุงและดำเนินการตามกฎหมายให้ดีขึ้น¹³³ ซึ่งถือว่าเป็นข้อดีเพื่อบรรเทาความเสียหายที่นายจ้างได้รับเพราะลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้ได้และแก่ลูกจ้างเองเพื่อนายจ้างเอาใจใส่ดูแลด้านอาชีวอนามัยมากขึ้น แต่หากนายจ้างกระทำความผิดร้ายแรงกฎหมายข่มลงโทษตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ในทางอาญาและตามกฎหมายมลรัฐอย่างสูงสุด

¹³² Dewis, M. (1978). The Law on Health and Safety at Work. Loc.cit.

¹³³ C. Richard Anderson. (1975). OSHA and Accident Control Through Training. Loc.cit.

4.6 ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง

4.6.1 ในธุรกิจขนส่งทางเรือ

1) การขนส่งสินค้าอันตราย

แม้คำว่าสินค้าอันตราย ตามที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 จะหมายถึง วัตถุที่มีคุณสมบัติทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อคน หรือสภาพแวดล้อม¹³⁴ แต่อาจจะไม่รวมถึง เนื้อหุหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำจากเนื้อหุ ซึ่งนายจ้างทำการขนส่งจากประเทศที่มีการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพราะเนื้อหุที่ขนส่งทางเรือ มิใช่สินค้าอันตราย จึงอาจไม่มีการตรวจสอบว่ามีเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เป็นเหตุให้หากเนื้อหุมีเชื้อระบาด จะทำให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานได้รับเชื้อและเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานได้ จึงควรมีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัดต่อเนื้อหุที่ทำการขนส่งและมีการรับรองด้านอนามัยจากเมืองท่าที่นายจ้างรับขนเนื้อหุดังกล่าวด้วย

2) การขนส่งสินค้าจากเมืองท่าที่มีการระบาดของโรค

แม้ว่าจะมีการกักกันเรือที่เดินทางมาจากเมืองท่าที่มีการระบาดของโรค และมีการตรวจสอบโดยเจ้าพนักงานแพทย์เกี่ยวกับการแพร่กระจายของเชื้อในเรือขนส่งดังกล่าวก็ตาม¹³⁵ กรณีดังกล่าวกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองประชาชนในประเทศไทยไม่ให้ติดเชื้อจากโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 หรือโรคระบาดอื่นๆ เท่านั้น กฎหมายไม่ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง รวมทั้งบุคคลที่อยู่ในเรือขนส่งเพื่อป้องกันมิให้ได้รับเชื้อโรคระบาดดังกล่าว ซึ่งถือว่าธุรกิจการขนส่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การแพร่กระจายของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระบาดในวงกว้างและเป็นช่องทางของโรคที่จะระบาดเข้ามาในประเทศไทยได้ง่ายหากไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างดังเช่นในปัจจุบันนี้

4.6.2 ในธุรกิจขนส่งทางอากาศและทางบก

1) การตรวจสอบโรคเฉพาะการเดินทางจากประเทศที่มีการแพร่ระบาดของโรค

เจ้าพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจตรวจตราพาหนะและผู้เดินทาง กำจัดสิ่งอันตรายต่อสุขภาพในพาหนะ ตรวจตราอาหารที่จะเข้าในบริเวณท่าอากาศยาน หรือที่ขนส่งทางบก ให้ถูกสุขลักษณะแต่การตรวจดังกล่าวต้องได้ความว่าเมื่อผู้เดินทางที่จะเข้ามาในราชอาณาจักรไทย นั้น มาจากประเทศหรือเมืองท่าที่มีโรคติดต่ออันตรายเกิดขึ้น รวมทั้งมีอำนาจกักกันบุคคลหรือ

¹³⁴ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล พ.ศ. 2554, ข้อ 3.

¹³⁵ พระราชบัญญัติเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456, มาตรา 217

สิ่งของอุปโภคบริโภคดังกล่าวได้ด้วย¹³⁶ ซึ่งมีได้มีการตรวจโรคกับผู้เดินทางจากประเทศอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้ ทำให้การตรวจสอบโรคอาจมิได้ครอบคลุมเท่าที่ควร ไม่สามารถจำกัดการแพร่กระจายของเชื้อในวงกว้างมิให้กระทบต่อการทำงานของลูกจ้างได้

2) ไม่มีมาตรการป้องกัน ตรวจโรค และใช้อุปกรณ์ป้องกันของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน

เจ้าพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจตรวจตราโรคติดต่อทั้งทางอากาศและทางบก ซึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ตรวจโรคติดต่อกับบุคคลผู้เดินทางเข้ามาในท่าอากาศยาน หรือเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทย มิได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง มิให้ติดเชื้อระบาดจากบุคคลหรือสินค้าที่ปนเปื้อนโรคระบาดใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ซึ่งลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในท่าอากาศยานไม่ว่าจะเป็นพนักงานต้อนรับ หรือจะเป็นพนักงานที่ดำเนินงานอยู่ในท่าอากาศยาน รวมทั้งลูกจ้างที่มีอาชีพขบวนรถบรรทุกที่ทำการขนส่งสินค้าจากเมืองท่าที่มีการระบาดของโรค หากการบรรจุหีบห่อสินค้าไม่ได้มาตรฐาน เช่น การขนส่งเนื้อหมู ที่เป็นวัตถุที่มีอัตราเสี่ยงของการติดเชื้อ หรือลูกจ้างพนักงานไม่ได้ดำเนินการป้องกันตนเองตามมาตรการที่นายจ้างกำหนดไว้เฉพาะกิจ ลูกจ้างผู้นั้นก็อาจได้รับเชื้อจากการปฏิบัติหน้าที่ในท่าอากาศยานหรือการขนส่งทางรถบรรทุก ที่มีผู้เดินทางหรือผู้ติดต่อที่มาจากเมืองท่าหรือประเทศที่มีการแพร่ระบาดของโรคใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้

จากปัญหาตามข้อ 1 และ 2 ลูกจ้างหรือพนักงานในธุรกิจขนส่งทางอากาศ ทางบกและทางเรือ จึงเป็นบุคคลที่มีอัตราเสี่ยงในการติดเชื้อใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ง่าย เพราะอาจได้รับเชื้อหลายทางจากผู้เดินทาง ดังนั้น จึงควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจดังกล่าวอย่างเร่งด่วน เพราะในอนาคตอาจมีการแพร่ระบาดของโรคใหม่ขึ้นอีก และอาจจะร้ายแรงกว่าโรคใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ที่ระบาดอยู่ในปัจจุบันนี้ ทั้งมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่งทางเรือ ทางอากาศและทางบก

4.6.3 ไม่มีการนำคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขมาบังคับใช้ในธุรกิจขนส่ง

เนื่องจากคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันโรคใช้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้นั้น ไม่มีสภาพบังคับใช้¹³⁷ ทำให้นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการขนส่ง มิได้ปฏิบัติตามคำแนะนำในช่วงที่เกิดการระบาดของโรค ซึ่งนายจ้างสามารถนำคำแนะนำที่กำหนดขึ้นปรับใช้เพื่อหยุดหรือป้องกันมิให้มีการแพร่ระบาดของเชื้อในเรือ รถขนส่ง อากาศยานและท่าอากาศยานได้ แบ่งเป็น 2 กรณีดังนี้

¹³⁶ พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523, มาตรา 13 และ 14.

¹³⁷ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535, มาตรา 10 อนุมาตรา (4) และ (6).

1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

- (1) ก่อนปฏิบัติงาน ควรล้างมือด้วยสบู่และน้ำสะอาดหรือเจลแอลกอฮอล์
- (2) ในขณะที่ปฏิบัติงานควรเตรียมป้องกันการติดเชื้อ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เพื่อใช้ป้องกันตนเอง หรือเมื่อผู้โดยสารร้องขอ¹³⁸
- (3) พนักงานต้องล้างมือให้สะอาดด้วยสบู่และน้ำสะอาดหรือเจลแอลกอฮอล์ ทุกครั้ง ก่อนและหลังเตรียมอาหาร
- (4) ประชาสัมพันธ์ป้องกันโรค หมั่นทำความสะอาดพื้นผิวที่มีผู้สัมผัสมาก¹³⁹
- (5) ลูกจ้างต้องสวมหน้ากากอนามัย รวมถึงจัดเตรียมถังขยะที่มีฝาปิดไว้ประจำรถโดยสาร สำหรับบริการผู้โดยสารที่มีอาการไอจามเล็กน้อย โดยจัดวางไว้ในจุดที่หยิบใช้ได้สะดวก¹⁴⁰

2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

- (1) หากลูกจ้างพบว่ามิใช่ควรพบแพทย์ทันทีและควรรีบแจ้งหัวหน้างานเป็นปกติ¹⁴¹
- (2) ในขณะที่ทำการบิน หากพบผู้โดยสารที่มีอาการไข้ ไอหรือจาม ให้แยกผู้โดยสารรายนั้นอยู่ในบริเวณที่ปลอดภัยและใช้หน้ากากอนามัยปิดปากและจมูกเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ และลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบว่าพบผู้ป่วยบนเครื่อง เพื่อเตรียมรับตัวผู้ป่วยภาคพื้นดินเพื่อทำการรักษา¹⁴² เป็นต้น

4.7 ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและผู้สูงอายุ

4.7.1 ลูกจ้างเด็ก อายุต่ำกว่า 18 ปี

ในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี นั้น ไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเด็กมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงานไว้โดยเฉพาะ ทั้งที่ลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นลูกจ้างที่อยู่ในภาวะความเสี่ยงในการได้รับเชื้อโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จากการดำเนินงานง่ายกว่าลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 50 ปี รวมถึงโรคระบาดอื่นๆ แต่มีกฎหมายที่

¹³⁸ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ผู้ควบคุมยานพาหนะและลูกเรือ. หน้า 1.

¹³⁹ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง คำแนะนำสำหรับพนักงานสายการบินภาคพื้นดิน. หน้า 1.

¹⁴⁰ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การป้องกันไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) ในรถโดยสารสาธารณะ. หน้า 1.

¹⁴¹ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง คำแนะนำสำหรับพนักงานสายการบินภาคพื้นดิน. หน้าเดิม.

¹⁴² คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ผู้ควบคุมยานพาหนะและลูกเรือ. หน้าเดิม.

บัญญัติเกี่ยวข้องซึ่งคุ้มครองลูกจ้างเด็กให้ได้รับความคุ้มครองในกรณีเช่นเดียวกับลูกจ้างโดยทั่วไปเท่านั้น เช่น การตรวจสอบสุขภาพ¹⁴³ เป็นต้น

4.7.2 ลูกจ้างผู้สูงอายุ ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป

ส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไปนั้น แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองไว้กรณีพิเศษก็ตาม แต่กฎหมายได้บัญญัติความคุ้มครองลูกจ้างอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์และการเดินทางเท่านั้น¹⁴⁴ มิได้บัญญัติเกี่ยวกับการปกป้องลูกจ้างในระหว่างการทำงานแต่อย่างใด การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนี้ ลูกจ้างผู้สูงอายุจึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างเด็ก

จากปัญหาข้อ 1 และข้อ 2 ข้อแนะฉบับที่ 197 ว่าด้วยเรื่องกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006¹⁴⁵ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดความคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันการเกิดโรค และการเสียชีวิตจากการทำงาน โดยกำหนดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ลูกจ้างผู้เยาว์ ผู้สูงอายุ และผู้อพยพ โดยให้รัฐบาลประสานงานกับนายจ้าง เพื่อให้มีการส่งเสริมระบบจัดการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานสำหรับลูกจ้างในกลุ่มเสี่ยงไว้เป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากกรณีการคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มที่ไม่มีภาวะเสี่ยงหรือร่างกายมีภูมิคุ้มกันป้องกันโรคไข้วัดใหญ่ ค.ศ. 2009 มากกว่าลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวนี้

ดังนั้น จำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างผู้สูงอายุและเด็กในกรณีเกิดโรคระบาดไว้เป็นอีกกรณีหนึ่ง เพราะแม้จะมีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาดดังกล่าวนี้แล้ว แต่มาตรการที่จะตราเป็นกฎหมายเพิ่มเติมขึ้น ไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างสูงอายุและเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากลักษณะทางกายภาพและภูมิคุ้มกันโรคในร่างกายที่น้อยกว่าลูกจ้างวัยหนุ่มสาวที่อาจใช้มาตรการคุ้มครองทั่วไปก็สามารถป้องกันลูกจ้างได้

¹⁴³ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547, ข้อ 3 และ ข้อ 9.

¹⁴⁴ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546, มาตรา 11.

¹⁴⁵ ข้อแนะฉบับที่ 197 ว่าด้วยเรื่องกรอบงานส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 เป็นแนวปฏิบัติไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมายแต่เป็นเครื่องมือที่ให้การชี้นำที่เฉพาะเจาะจงต่อวิปฏิบัติเพื่อเป็นบทเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006.

4.7.3 ไม่มีการนำคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขมาบังคับใช้ในลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง

เนื่องจากคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้นั้น ไม่มีสภาพบังคับใช้¹⁴⁶ ทำให้นายจ้าง มิได้ปฏิบัติตามคำแนะนำในช่วงที่เกิดการระบาดของโรค ซึ่งนายจ้างสามารถนำคำแนะนำที่กำหนดขึ้นปรับใช้ป้องกันลูกจ้างในกลุ่มเสี่ยง มิให้ติดโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากการทำงาน แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(1) ลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น ใช้น้ำากอนามัย ปิดปากปิดจมูก ในระหว่างปฏิบัติงาน ล้างมือให้สะอาดด้วยสบู่และน้ำสะอาดทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน

(2) ลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงต้องได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ก่อนการปฏิบัติงาน

2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(1) กรณีที่พบลูกจ้างมีอาการเจ็บป่วย นายจ้างต้องนำตัวลูกจ้างส่งแพทย์เพื่อตรวจสอบว่าติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 หรือไม่ หากลูกจ้างติดเชื้อ นายจ้างต้องอพยพลูกจ้างผู้อื่นออกจากบริเวณที่ลูกจ้างผู้ติดเชื้อทำงาน และมีการมาเชื้อโรคตามมาตรฐานสากล จนกว่าจะแน่ใจได้ว่าไม่มีเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่หลงเหลืออยู่ในบริเวณดังกล่าว จึงสามารถให้ลูกจ้างผู้อื่น (ยกเว้นลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง) ปฏิบัติงานในบริเวณดังกล่าวได้ และ

(2) นายจ้างต้องแยกพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง เช่น แบ่งกลุ่มลูกจ้างเด็กหรือผู้สูงอายุ ให้ทำงานอยู่ในบริเวณที่มีการเฝ้าระวังพิเศษ และไม่ให้ทำงานในบริเวณที่มีประวัติของลูกจ้างผู้ติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพราะอาจมีเชื้อไข้หวัดใหญ่หลงเหลืออยู่และเป็นเหตุให้ลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงที่มีภูมิป้องกันทางร่างกายน้อยและมีโอกาสติดเชื้อได้ง่าย ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากทำงานในบริเวณดังกล่าว เป็นต้น¹⁴⁷

4.8 ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างเรื่องค่าทดแทน

ปัญหาตามข้อนี้ ผู้เขียนขอกล่าวเฉพาะปัญหาตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เรื่องการจ่ายค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างได้รับความเจ็บป่วยซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของการทำงาน¹⁴⁸ โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานหมู หรือฟาร์มเลี้ยงหมู มีโอกาสเป็นผู้ได้รับเชื้อ

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535, มาตรา 10 อนุมาตรา (4) และ (6).

¹⁴⁷ คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ผู้ควบคุมยานพาหนะและลูกเรือ. หน้าเดิม.

¹⁴⁸ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 บัญญัติว่า “เจ็บป่วย หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน.”

ใช้หัวใจใหญ่ ค.ศ. 2009 โดยตรงเนื่องจากการทำงาน หากนายจ้างไม่มีมาตรการหรือควั่นกระทำการใดๆ ทำให้ลูกจ้างติดเชื้อ หรือความเจ็บป่วยเกิดจากความไม่เอาใจใส่ในการป้องกันตนเองของลูกจ้าง จนเกิดเจ็บป่วยในระหว่างการทำงาน ลูกจ้างจึงสามารถใช้สิทธิเบิกเงินทดแทนต่างๆ จากนายจ้างได้ ซึ่งความคุ้มครองค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ อาจอยู่ในเกณฑ์การคุ้มครองที่เหมาะสม

แต่ในกรณีการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับค่าทดแทนจากการขาดรายได้ เนื่องจากไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปีนั้น¹⁴⁹ การคำนวณค่าทดแทนของลูกจ้างรายเดือน อาจไม่ได้รับผลกระทบเนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ เมื่อหักกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแต่ละเดือน แต่กรณีของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวันนั้น การคำนวณค่าทดแทนที่ได้รับในแต่ละเดือน กฎหมายกำหนดให้คำนวณโดยนำอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในขณะที่เจ็บป่วยในอัตราร้อยละหกสิบคูณยี่สิบหก¹⁵⁰ ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างรายวันได้รับเงินค่าจ้างสามร้อยบาทต่อวัน เมื่อคำนวณอัตราร้อยละหกสิบ จากค่าจ้างรายวันจะเป็นเงินเท่ากับสี่พันหกร้อยแปดสิบบาท นำไปคูณยี่สิบหก จะได้จำนวนค่าทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันจำนวนสี่พันหกร้อยแปดสิบบาทต่อเดือน ซึ่งเป็นอัตราค่าทดแทนของลูกจ้างรายวันที่น้อยและยังไม่สอดคล้องกับอัตราค่าใช้จ่ายของลูกจ้างในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าดำรงชีพ ที่มีอัตราที่สูงตามภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับ ความเจ็บป่วยและยังไม่หายจากความเจ็บป่วยหรือยังมีเชื้อใช้หัวใจใหญ่ ค.ศ. 2009 จะได้รับผลกระทบจากค่าทดแทนที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จนจำเป็นต้องหาเงินโดยวิธีทุจริตและผิดกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการระบาดของโรคใช้หัวใจใหญ่ ค.ศ. 2009

ในกรณีดังกล่าวมีคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับการลาป่วยและการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างประจำ (รายเดือน) และชั่วคราว (รายวัน) เกี่ยวกับค่าทดแทนได้ กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอาการเจ็บป่วยและสงสัยว่าจะเป็นโรคใช้หัวใจใหญ่ ค.ศ. 2009 สามารถลาหยุดพักรักษาตัวอยู่ที่บ้านได้ตามความจำเป็นโดยไม่ถือเป็นวันลาและไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอด

¹⁴⁹ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 18.

¹⁵⁰ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547, ข้อ 6(2).

ระยะเวลาที่ลา¹⁵¹ โดยสามารถนำมาพิจารณาเพิ่มเติมในกฎกระทรวงที่จะบัญญัติขึ้นในอนาคตเกี่ยวกับการลาและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง กรณีเจ็บป่วยจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เพื่อช่วยลดภาระของลูกจ้างที่ได้รับความเจ็บป่วยไม่ได้รับความเดือดร้อน และช่วยป้องกันปัญหาสังคมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกทางหนึ่งด้วย

4.9 แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุข และนักวิชาการกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	12	60	
หญิง	8	40	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นเพศชายและเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 และ 40

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
อายุ 20-30 ปี	5	25	
อายุ 31-40 ปี	5	25	
อายุ 41-50 ปี	10	50	
รวม	20	100	

¹⁵¹ คำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง แนวทางการป้องกันควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน ลงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2554. หน้า 1.

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีอายุระหว่าง 41-50 คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนอายุ 20-30 และ 31-40 คิดเป็นร้อยละ 25

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
โสด	8	40	
สมรส	12	60	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีสถานภาพสมรสและโสด คิดเป็นร้อยละ 60 และ 40

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีสถานะสมรสแล้ว

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ข้าราชการ	10	50	
เอกชน	10	50	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีลักษณะงานข้าราชการ และเอกชนในอัตราร้อยละ 50 เท่ากัน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทำงานในภาคเอกชนและภาคราชการในอัตราเท่ากัน

ส่วนที่ 2 หน้าทีของนายจ้าง

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามการฆ่าเชื้อในสถานประกอบกิจการ

การฆ่าเชื้อ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ก่อนปฏิบัติงาน	1	5	ในธุรกิจฟาร์มหมู นายจ้างจัดให้ลูกจ้างจุ่มรองเท้าในบ่อน้ำยาฆ่าเชื้อก่อนเข้าทำงาน
หลังปฏิบัติงาน	3	15	ในธุรกิจส่วนใหญ่มีเจลล้างมือเท่านั้น
ไม่มีการฆ่าเชื้อ	16	80	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ระบุว่าในสถานประกอบกิจการไม่มีการฆ่าเชื้อก่อนและหลังปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 80 และมีการฆ่าเชื้อก่อนและหลังปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 5 และ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระบุว่าในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่มีการฆ่าเชื้อ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบกิจการที่มีอุปกรณ์การป้องกันโรค

อุปกรณ์ป้องกันโรค	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
หน้ากากและถุงมือ	4	20	ในอากาศยานการเสิร์ฟอาหาร ลูกจ้างจะต้องใส่ถุงมือ และใส่หน้ากากอนามัย ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดหนัก
เจลฆ่าเชื้อ	8	40	
เครื่องวัดอุณหภูมิ	2	10	ในท่าอากาศยานมีการตรวจวัดอุณหภูมิ เฉพาะผู้เดินทางเท่านั้น
ไม่มี	6	30	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในสถานประกอบการมีเจลฆ่าเชื้อ คิดเป็นร้อยละ 40 มีหน้ากากหรือถุงมือ คิดเป็นร้อยละ 20 มีเครื่องวัดอุณหภูมิ คิดเป็นร้อยละ 10 และไม่มีอุปกรณ์การป้องกันโรค คิดเป็นร้อยละ 30

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการมีเจลฆ่าเชื้อ ไม่มีอุปกรณ์การป้องกันโรค มีหน้ากากและถุงมือ และมีเครื่องวัดอุณหภูมิตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบการที่มีประกาศแจ้งโรคเป็นลายลักษณ์อักษร

ประกาศแจ้งโรค	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีการประชาสัมพันธ์	7	35	ในอากาศยานและท่าอากาศยานจะมีการประชาสัมพันธ์ป้องกันโรคกับผู้เดินทางและพนักงาน
มีสัญลักษณ์แจ้งเตือน	5	25	ในธุรกิจรถเมล์หรือรถโดยสารจะมีการติดสติ๊กเกอร์แจ้งโรค
ไม่มี	8	40	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีประกาศแจ้งโรค คิดเป็นร้อยละ 40 มีการประชาสัมพันธ์และสัญลักษณ์แจ้งเตือน คิดเป็นร้อยละ 35 และ 25

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีประกาศแจ้งโรค

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกรณีที่สถานประกอบการจัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไขหวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

การฉีดวัคซีน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1 ครั้งต่อปี	8	40	
2 ครั้งต่อปี	3	15	
ไม่มี	9	45	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีฉีดวัคซีน คิดเป็นร้อยละ 45 มีการฉีดวัคซีน 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 40 และ 2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรค

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกรณีที่สถานประกอบการจัดให้มีการอบรมการป้องกันโรค

การจัดอบรม	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1 ครั้งต่อปี	8	40	
ไม่มี	12	60	ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ไม่มีการอบรมการป้องกันโรค ไม่มีการประชาสัมพันธ์แต่เป็นการบอกต่อ
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีการอบรมการป้องกันโรค คิดเป็นร้อยละ 60 และมีการอบรม คิดเป็นร้อยละ 40

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีการจัดอบรมการป้องกันโรค

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามกรณีที่นายจ้างมีการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ เมื่อพบลูกจ้างมีอาการป่วยอาจติดเชื้อโรคระบาด

การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่ได้แจ้งกระทรวงสาธารณสุข	17	85	
ไม่พบลูกจ้างที่มีอาการป่วย	3	15	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่านายจ้างไม่มีการแจ้งโรคให้หน่วยงานรับทราบ คิดเป็นร้อยละ 85 และไม่พบลูกจ้างที่ป่วย คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีการประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุขกรณีที่พบลูกจ้างที่มีอาการป่วย

ส่วนที่ 3 หน้าทีของลูกจ้าง

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

การอบรม	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1 ครั้งต่อปี	2	14	
ไม่มี	13	86	
รวม	15	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่มีการอบรมการป้องกันโรคในระหว่างการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 86 และมีการอบรม 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 14

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีการอบรมการป้องกันโรค

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

การฉีดวัคซีน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1 ครั้งต่อปี	6	40	
ไม่มี	9	60	
รวม	15	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.12 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่มีฉีดวัคซีนป้องกันโรคในระหว่างการทำงานคิด เป็นร้อยละ 60 และมีการฉีดวัคซีน ร้อยละ 40

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบกิจการ ไม่มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรค

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่มีการฆ่าเชื้อก่อนและหลังการปฏิบัติงานเสร็จ

การฆ่าเชื้อ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีการฆ่าเชื้อ	1	6	การฆ่าเชื้อโรคจะมีเฉพาะธุรกิจฟาร์มเลี้ยงหมู เนื่องจากลูกจ้างต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับพาหะของโรคโดยตรง
ไม่มีการฆ่าเชื้อ	14	94	
รวม	15	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.13 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่มีการฆ่าเชื้อก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 94 และมีการฆ่าเชื้อ คิดเป็นร้อยละ 6

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบกิจการไม่มีการฆ่าเชื้อก่อนและหลังปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลูกจ้างที่มีการฆ่าเชื้อในที่พัก

การฆ่าเชื้อในที่พัก	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1-5 ครั้งต่อ 1 อาทิตย์	1	6	เป็นลูกจ้างในธุรกิจฟาร์มหมู ซึ่งนายจ้างกำหนดให้ต้องมีการฆ่าเชื้อในที่พักหลังปฏิบัติงานเสร็จ
ไม่มีการฆ่าเชื้อ	14	94	
รวม	15	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่มีการฆ่าเชื้อในที่พักคิดเป็นร้อยละ 94 และมีการฆ่าเชื้อในที่พัก 1-5 ครั้งต่อ 1 อาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ 6

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีการฆ่าเชื้อในที่พักหรือที่อยู่อาศัย

ส่วนที่ 4 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบการที่มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีอากาศถ่ายเทได้มาตรฐาน	1	5	
มีอุณหภูมิที่เหมาะสม	1	5	
มีการบำบัดน้ำเสีย	1	5	
มีการปรับใช้มาตรฐานจากกระทรวงสาธารณสุข	7	35	ในธุรกิจรถเมล์และรถทัวร์ มีการป้องกันโรคโดยเคร่งครัด เนื่องจากมีประชาชนใช้บริการจำนวนมาก ประกอบกับมีคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขกำหนดขึ้นโดยตรงเพื่อควบคุมการระบาดของโรค
ไม่มี	10	50	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.15 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 50 มีอากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีการบำบัดน้ำเสีย คิดเป็นร้อยละ 5 และมีการปรับใช้มาตรฐานจากกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 35

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีมาตรฐานการป้องกันโรคระบาด

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานประกอบการที่มีแพทย์หรือสำนักงานแพทย์เพื่อตรวจโรคหรือให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้าง

การตรวจสอบโรค	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีแพทย์หรือสำนักงานแพทย์บริการ	1	5	
มีแพทย์ชั่วคราว	3	15	
ไม่มี	16	80	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.16 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีแพทย์หรือสำนักงานแพทย์บริการ คิดเป็นร้อยละ 80 มีแพทย์ประจำ คิดเป็นร้อยละ 5 และมีแพทย์ชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการไม่มีแพทย์ในสถานประกอบการเพื่อตรวจโรคหรือให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้าง

ส่วนที่ 5 คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามบทบาทของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทบาท	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีหน้าที่ตรวจสอบนายจ้าง	2	10	
มีหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ	8	40	
มีหน้าที่ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	5	
ไม่ทราบ	9	45	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.17 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่ทราบบทบาทของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 45 มีหน้าที่ตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 40 มีหน้าที่ตรวจสอบนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 10 และมีหน้าที่ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 5

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่ทราบบทบาทของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 6 บทลงโทษ

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษผู้ฝ่าฝืน

บทลงโทษ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ให้เป็นไปตามกฎหมาย	9	45	
ไม่มีผลบังคับใช้เป็นรูปธรรม	3	15	นักวิชาการกระทรวงแรงงาน เห็นว่าเนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง บทลงโทษที่กำหนดไว้จึงไม่มีผลในทางปฏิบัติต่อผู้ฝ่าฝืน
ไม่ทราบ	8	40	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.18 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่ทราบถึงบทลงโทษกรณีผู้ฝ่าฝืน คิดเป็นร้อยละ 40 ให้เป็นไปตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 45 และ ไม่มีผลบังคับใช้เป็นรูปธรรม คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าบทลงโทษไม่มีผลบังคับใช้เป็นรูปธรรม เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายบัญญัติขึ้นโดยตรงในกรณีนี้

ส่วนที่ 7 การคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความคุ้มครองลูกจ้างในสายอาชีพธุรกิจขนส่งทางอากาศ (ในอากาศยานและท่าอากาศยาน)

ธุรกิจขนส่งทางอากาศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มาตรการคัดกรอง ตรวจโรคผู้โดยสารขาเข้า	5	25	
ตรวจอุณหภูมิผู้โดยสารขาเข้าและขาออก	3	15	
ปฏิบัติตามข้อกำหนดองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ	7	35	
ไม่ทราบ	5	25	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.19 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าปฏิบัติตามข้อกำหนดองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 35 มีการตรวจอุณหภูมิผู้โดยสาร คิดเป็นร้อยละ 15 มีมาตรการคัดกรองตรวจโรคผู้โดยสาร คิดเป็นร้อยละ 25 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 25

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในธุรกิจขนส่งทางอากาศได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และยังมีมาตรการตรวจโรคและอุณหภูมิผู้โดยสารขาเข้าและขาออกตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความถี่การตรวจลูกจ้างในสายอาชีพธุรกิจขนส่งทางเรือ

ธุรกิจขนส่งทางเรือ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ปฏิบัติตามข้อกำหนดองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ	7	35	
ไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง	3	15	
ไม่ทราบ	10	50	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.20 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าไม่ทราบว่ามีการคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50 ปฏิบัติตามข้อกำหนดองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 35 และไม่มีมาตรการ คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าในสถานประกอบการ ไม่ทราบว่ามีการคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการทำงาน มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ และไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความถี่การตรวจลูกจ้างในสายอาชีพธุรกิจขนส่งทางบก (รถเมล์และรถทัวร์)

ธุรกิจขนส่งทางบก	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
มีอุปกรณ์ป้องกันโรค	8	40	
มีสัญลักษณ์หรือประกาศแจ้งโรค	4	20	
ปฏิบัติตามข้อแนะนำกระทรวงสาธารณสุข	5	25	
ไม่ทราบ	3	15	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.21 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าในการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ป้องกันโรค คิดเป็นร้อยละ 40 ปฏิบัติตามข้อแนะนำกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 25 มีสัญลักษณ์หรือประกาศแจ้งโรค คิดเป็นร้อยละ 20 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่า การปฏิบัติงานของลูกจ้างในรถเมล์และรถทัวร์ มีอุปกรณ์ป้องกันโรค เช่น หน้ากากอนามัย หรือ เจลล้างมือ เป็นต้น และมีการปฏิบัติตามข้อแนะนำกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงมีสัญลักษณ์หรือประกาศแจ้งโรคด้วยตามลำดับ

ส่วนที่ 8 การคุ้มครองลูกจ้างในกลุ่มเสี่ยง (ลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุ)

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลักษณะการทำงานลูกจ้างเด็ก (อายุต่ำกว่า 18)

ลักษณะงานลูกจ้างเด็ก	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มีการจำกัดการทำงาน	7	35	แม้จะไม่มีการจำกัดการทำงาน แต่ลูกจ้างเด็กส่วนใหญ่จะทำงานประจำออฟฟิศ มิได้ทำงานที่เกี่ยวกับพาหะโดยตรง ทั้งนี้ ยังมีเด็กฝึกงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการแต่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ดังเช่นลูกจ้าง
ไม่มีการจ้างงาน	13	65	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.22 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าลูกจ้างเด็กไม่มีการจำกัดการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 35 และไม่มีการจ้างงาน คิดเป็นร้อยละ 65

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าลูกจ้างเด็กไม่มีการจ้างงาน แต่หากมีการจ้าง ก็ไม่มีการจำกัดการทำงานแต่อย่างใด

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามลักษณะการทำงานลูกจ้างผู้สูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)

ลักษณะงานลูกจ้างผู้สูงอายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มีการจำกัดการทำงาน	11	55	ลูกจ้างในอากาศยานแม้จะมีอายุเกิน 55 ปีขึ้นไป ก็ไม่มีการจำกัดการทำงาน เนื่องจากลูกจ้างต้องมีสุขภาพแข็งแรง มีบุคลิกภาพดีตามนโยบายของนายจ้าง
มีการจำกัดการทำงาน	7	35	
ไม่มีการจ้างงาน	2	10	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.23 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าลูกจ้างผู้สูงอายุไม่มีการจำกัดการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55 มีการจำกัดการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 35 และไม่มีการจ้างงาน คิดเป็นร้อยละ 10

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระบุว่าลูกจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ไม่มีการจำกัดการทำงาน

ส่วนที่ 9 การคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับค่าทดแทน

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามผลการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับค่าทดแทน (ทำงานไม่ได้ติดต่อกัน 3 วัน)

ค่าทดแทน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ไม่มีการจ่ายค่าทดแทน	1	5	
จ่ายค่าจ้างปกติ	1	5	
เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	18	90	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.24 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ระบุว่าให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คิดเป็นร้อยละ 90 ไม่มีการจ่ายค่าทดแทนและจ่ายค่าจ้างปกติ คิดเป็นร้อยละ 5

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าให้มีการจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมาย

**ส่วนที่ 10 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย
ในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด**

ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด

ความต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ต้องการ	18	90	
ไม่ต้องการ	2	10	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด มิให้ได้รับความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 90 และไม่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 10

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่า ต้องการให้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับโรคระบาดที่จะบัญญัติเพิ่มเติม

รายละเอียดที่ต้องการเพิ่มเติมในกฎหมาย	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
จำกัดพื้นที่การทำงานของลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง	1	5	ลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง คือ ลูกจ้างเด็กหรือลูกจ้างผู้สูงอายุ ที่มีภูมิป้องกันโรคทางร่างกายน้อย
ตรวจสอบประวัติความเจ็บป่วยของลูกจ้างก่อนรับเข้าทำงาน	2	10	กรณีที่ลูกจ้างมีภูมิคุ้มกันทางร่างกายน้อย ทำให้ติดเชื้อได้ง่ายจากการทำงาน
การสอบสวนและหาสาเหตุของลูกจ้างที่เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน	1	5	เป็นการสืบหาสาเหตุที่มาของโรคเพื่อหาแนวทางการป้องกันโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

รายละเอียดที่ต้องการเพิ่มเติมใน กฎหมาย	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ในการแจ้งสาเหตุของความ เจ็บป่วยและเสียชีวิต	3	15	จัดเก็บสถิติข้อมูลการเจ็บป่วยเพื่อ วิเคราะห์และประเมินผลความ ร้ายแรงของโรคระบาดเพื่อหาแนว ทางการป้องกัน
มีข้อบังคับที่ชัดเจน เหมาะสม ตามลักษณะอาชีพ	5	25	เนื่องจากลักษณะการทำงานของแต่ละ อาชีพ มีการทำงานที่แตกต่างกัน
มีบทลงโทษหนักขึ้นแก่ลูกจ้างที่ เจ็บป่วยแต่ยังคงมาทำงาน ทำให้เกิด การแพร่กระจายของเชื้อ	4	20	เป็นการป้องกันมิให้เกิดการแพร่ ระบาดของโรคในวงกว้าง
บังคับใช้ตามคำแนะนำกระทรวง สาธารณสุขกรณีฉุกเฉิน	1	5	เพื่อจำกัดการแพร่กระจายของโรค ในสถานประกอบกิจการในกรณีที่ ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง
ไม่มีความเห็น	3	15	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ต้องการให้มีกฎหมาย เพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อบังคับที่ชัดเจน เหมาะสมตามลักษณะอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 25 มีบทลงโทษหนักขึ้น คิดเป็นร้อยละ 20 มีการประสานงานกับหน่วยงานรัฐ คิดเป็นร้อยละ 15 ตรวจสอบประวัติความเจ็บป่วยลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 10 สอบสวนสาเหตุการเสียชีวิต บังคับใช้ตามคำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข และจำกัดพื้นที่การทำงานของลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ 5 และไม่มีความเห็น คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่า ควรมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาดตามลักษณะอาชีพ มีบทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนให้หนักขึ้น มีการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐในการป้องกันโรค มีการตรวจสอบประวัติลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน รวมถึงมีการสอบสวนการเสียชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพื่อหามาตรการในการป้องกันโรค มีการบังคับใช้ข้อแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันโรค และมีการจำกัดการทำงานของลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง เช่น ลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามความต้องการให้มีความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

ความต้องการความช่วยเหลือจาก หน่วยงานราชการ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
การฉีดวัคซีนฟรี	6	30	ลูกจ้างเอกชนส่วนใหญ่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการฉีดวัคซีนป้องกันโรคเอง ซึ่งหากมีการช่วยเหลือจะทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นดูแลตนเองมากขึ้น
ค่ารักษาพยาบาลฟรี	4	20	การเบิกค่ารักษาพยาบาลในกรณีเข้ารับรักษาในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน
ประสานงานกับนายจ้างสืบค้นโรค	6	30	เป็นการหาสาเหตุของลูกจ้างที่เสียชีวิตเพื่อขยายผลหรือหาแนวทางการป้องกันเร่งด่วน
คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	1	5	กรณีที่ลูกจ้างได้รับเชื้อโรคจากการทำงานเนื่องจากนายจ้างไม่มีมาตรการป้องกันโรคที่ดี ดังนั้น ควรคุ้มครองบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างที่อาจได้รับเชื้อด้วย
ไม่มีความเห็น	3	15	
รวม	20	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ต้องการให้หน่วยงานราชการสนับสนุนเรื่องการฉีดวัคซีนฟรี คิดเป็นร้อยละ 30 ค่ารักษาพยาบาลฟรี คิดเป็นร้อยละ 20 ควรคุ้มครองค่ารักษาพยาบาลถึงบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 5 ประสานงานกับนายจ้างสืบค้นโรค คิดเป็นร้อยละ 30 และ ไม่มีความเห็น คิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าต้องการให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือในเรื่องการฉีดวัคซีนป้องกันโรค เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง มีการสืบค้นโรคในสถานประกอบกิจการเพื่อหาสาเหตุของโรคและหาแนวทางการป้องกันโรค ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลฟรีเมื่อเจ็บป่วยจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงานเต็มจำนวน รวมถึงบุคคลในครอบครัวด้วย

4.9.1 สรุปวิเคราะห์

จากตารางแบบสัมภาษณ์ กลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุขและนักวิชาการกระทรวงแรงงาน สรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นเพศชายและเพศหญิง ในอัตราเท่ากัน อายุระหว่าง 20-50 ปี ส่วนใหญ่สมรสมีครอบครัวแล้ว มีลักษณะงานในภาคเอกชนและราชการในอัตราเท่ากัน แม้จะมีการแพร่กระจายของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 แต่ในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่มีอุปกรณ์ฆ่าเชื้อ อุปกรณ์การป้องกันโรคให้กับลูกจ้างใช้ในสถานประกอบกิจการ ส่วนการแจ้งเตือนโรคนั้น ในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่มีการประชาสัมพันธ์ ไม่มีสัญลักษณ์หรือสติ๊กเกอร์แจ้งเตือน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่า ในธุรกิจรถเมล์ได้นำคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขมาปรับใช้ในรถเมล์หรือรถโดยสารมากที่สุด เช่น มีสติ๊กเกอร์ติดแจ้งเตือนโรค มีการประกาศและประชาสัมพันธ์โรคในรถโดยสาร มีการฆ่าเชื้อรถโดยสารก่อนที่จะรับส่งผู้โดยสารทุกวัน เป็นต้น ส่วนการฉีดวัคซีนป้องกันโรค ส่วนใหญ่ไม่มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ให้แก่ลูกจ้างแต่ให้ภาระตกแก่ลูกจ้างไปฉีดวัคซีนตามคลินิกต่างๆ และให้ลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายเอง ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นแก่ลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างไม่กระตือรือร้นในการรับการฉีดวัคซีนด้วย และในด้านการอบรมการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นายจ้างส่วนใหญ่มิได้จัดให้มีการอบรม เพราะจะมีค่าใช้จ่ายสูง การอบรมจะเป็นการบอกต่อในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ประกอบกับไม่ได้รับความร่วมมือกับลูกจ้างในการเข้ารับการฝึกอบรม เพราะเห็นว่าจะทำให้ทำงานให้แก่นายจ้างไม่ทันตามที่ได้รับมอบหมาย

แม้ว่าลูกจ้างจะเจ็บป่วยจากการทำงานในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ก็ไม่มีแพทย์ประจำที่สามารถตรวจสอบลูกจ้างว่าจะมีการติดเชื้อจากโรคระบาดหรือไม่ แต่หากตรวจพบว่าลูกจ้างป่วยหรือสงสัยว่าอาจจะติดเชื้อ ก็มีการแจ้งให้ลูกจ้างเข้ารับการตรวจโรคในโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน และให้ลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายในการตรวจโรคเองอีกด้วย กรณีนี้หากลูกจ้างเข้ารับการตรวจและพบว่ามีการติดเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ลูกจ้างก็ไม่ได้แจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อมีการฆ่าเชื้อและหามาตรการในการป้องกันโรคกรณีฉุกเฉิน เพราะลูกจ้างไม่ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไร ทำให้มีการแพร่กระจายเชื้อโรคในวงกว้างและกระจายสู่ลูกจ้างคนอื่นๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้ง หน่วยงานของรัฐก็ไม่ได้มีการประสานงานกับนายจ้างเพื่อสืบค้นโรค หรือหาสาเหตุของโรคกรณีที่มียุทธจักรป่วยและตายในสถานประกอบกิจการอันเนื่องมาจากการทำงานอีกด้วย

ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการจัดการมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเฉพาะในธุรกิจฟาร์มหมูที่มีการจัดการบางส่วน เช่น จัดให้มีอากาศถ่ายเทได้มาตรฐาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดการที่มีได้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 โดยตรง และกรณีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับโรคระบาด แต่ปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหน้าที่อย่างไรบ้าง ส่งผลให้บทลงโทษไม่มีสภาพบังคับใช้

ในธุรกิจขนส่ง เช่น ในอากาศยาน การขนส่งทางเรือและการขนส่งทางรถโดยสาร นายจ้างส่วนใหญ่ ไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างโดยตรง แต่ให้ความสำคัญในการตรวจโรคกับผู้เดินทาง โดยมีกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานในการตรวจโรคแก่ผู้เดินทางเข้ามาจากต่างประเทศ และมีการใช้ข้อบังคับตามกฎหมายที่ประกาศใช้ระหว่างประเทศซึ่งไม่มีสภาพบังคับ โดยตรงกับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามก็ได้หากไม่มีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อจัดการให้เป็นไปตามกฎดังกล่าว นอกเหนือจากลูกจ้างในกลุ่มดังกล่าว ยังคงมีลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงที่มีโอกาสติดเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ได้ง่ายกว่าลูกจ้างกลุ่มทั่วไป เช่น ลูกจ้างเด็กและลูกจ้างผู้สูงอายุ ที่มีภูมิคุ้มกันทางร่างกายน้อย ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก แต่หากมีการจ้างก็จะให้ทำงานประจำออฟฟิศ รวมถึงมีเด็กฝึกงานที่มีอายุไม่ถึง 20 ปี ปฏิบัติงานร่วมอยู่ด้วย แต่นายจ้างก็ไม่มีการจำกัดการทำงานของเด็กฝึกงานแต่อย่างใด แม้ว่าจะเป็นส่วนน้อย แต่ก็อาจจะกระทบต่อลูกจ้างผู้อื่นในสถานประกอบการได้ และกรณีของลูกจ้างผู้สูงอายุนั้น ผลการสัมภาษณ์เกิดขึ้นในทางกลับกัน กล่าวคือ ในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการจ้างงาน แต่ไม่มีการจำกัดการทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลให้การควบคุมโรคในสถานประกอบการอาจไม่มีประสิทธิภาพเพราะไม่มีการจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

ในเรื่องค่าทดแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เพราะเจ็บป่วยและไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกัน 3 วัน ขึ้นไปนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าให้เป็นไปตามกฎหมาย แต่มีลูกจ้างที่ทำงานราชการระบุว่า การลาป่วยเนื่องจากการติดเชื้อจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาและไม่หักวันลาจากลูกจ้างด้วย ถือว่าเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่ลูกจ้างไม่ต้องได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน

จากการสัมภาษณ์ นายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงานได้มีข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว เช่น การตรวจสอบประวัติความเจ็บป่วยก่อนรับลูกจ้างเข้าทำงาน การจำกัดพื้นที่การทำงานของลูกจ้าง

กลุ่มเสี่ยง เพื่อมิให้ลูกจ้างติดเชื้จากการทำงานและมีการแพร่กระจายของเชื้อเพิ่มมากขึ้น มีบทลงโทษหนักขึ้นต่อลูกจ้างที่รู้อยู่แล้วว่าตนเองป่วยแต่ไม่เข้ารับการรักษารวมถึงให้หน่วยงานของรัฐมีบทบาทในการช่วยเหลือนายจ้างในเรื่องทั่วไป เช่น การฉีดวัคซีนและออกค่ารักษาพยาบาลฟรีให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างที่เจ็บป่วย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ลูกจ้างมีจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพของตนเองไม่ให้ได้รับความเจ็บป่วย อีกทั้งควรให้หน่วยงานของรัฐมีการประสานงานกับนายจ้างเพื่อสืบค้นสาเหตุของโรค เพื่อหามาตรการป้องกันโรคในกรณีฉุกเฉิน นอกเหนือจากคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขที่ไม่มีสภาพบังคับใช้กับนายจ้าง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างที่ได้ความเจ็บป่วยจากโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเนื่องมาจากการทำงานของประเทศไทยนั้น ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยตรงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว การนำพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาปรับใช้ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพในการป้องกันโรคในสถานประกอบการ ประกอบกับการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติหรือกระทำมาตรการใดๆ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างย่อมไม่มีความผิดและไม่ต้องรับโทษ ทำให้บริษัทนายจ้างบางแห่งละเลยและเพิกเฉยในการจัดหามาตรการมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง

วิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและแนวคิดของมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการต่างๆ ทั้งมาตรการของต่างประเทศและมาตรการของประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาด และเป็นแนวทางในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่เกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพื่อให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุขและมีต้องกังวลว่าตนเองจะติดเชื้อจากการทำงานหรือไม่

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มิได้กล่าวถึงมาตรการที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในกรณีที่เกิดโรคระบาดไว้เป็นการเฉพาะ แต่ให้อำนาจคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 25 ประกอบกับมาตรา 8 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อออกกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วแต่กรณีได้

ทั้งนี้ ยังมีกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงต่างๆ ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับโรคระบาดโดยตรงแต่มีความจำเป็นจะต้องนำหลักกฎหมายในกฎกระทรวงหรือประกาศกระทรวงนั้นๆ มาปรับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีที่เกิดโรคระบาด โดยคำนึงถึงลักษณะงานในอาชีพของลูกจ้าง รวมถึงข้อเสนอแนะของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดขึ้นเกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในแต่ละกรณีซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในสถานประกอบกิจการได้

5.2 ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เกิดขึ้นในกลุ่มลูกจ้างได้ในหลายอาชีพ เช่น ลูกจ้างในโรงงานหมูหรือฟาร์มเลี้ยงหมู ลูกจ้างในท่าอากาศยานหรือลูกจ้างในธุรกิจขนส่งและลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กและผู้สูงอายุที่ตกอยู่ในกลุ่มเสี่ยง ตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 4 จึงจำเป็นต้องมีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบกิจการและหน่วยงานของรัฐในการประสานงานกับนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อป้องกันและเยียวยาลูกจ้างที่ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเนื่องมาจากการทำงาน และยังช่วยป้องกันบุคคล ครอบครัวลูกจ้าง สังคม และเศรษฐกิจของประเทศมิให้ได้รับผลกระทบจากการเกิดโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเป็นภัยร้ายแรงระดับประเทศ จากการวิเคราะห์ถึงปัญหาในเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหในด้านต่างๆ และการกำหนดมาตรการให้เหมาะสมกับอาชีพของลูกจ้างในการทำงาน ดังนี้

5.2.1 การบัญญัติกฎกระทรวงเกี่ยวกับความคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคระบาด

ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการบัญญัติมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่เกิดโรคระบาด ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอาศัยอำนาจตามมาตรา 25 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในกรณีเกิดโรคระบาดได้

จากการที่ผู้เขียนได้นำเสนอปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องแล้วนั้น เห็นว่ากฎกระทรวงเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในการป้องกันลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงาน ควรจะมีการบัญญัติขึ้นโดยอาศัยคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข กฎหมายของต่างประเทศ และ

ความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงจากปัญหาที่ผู้เขียนได้นำเสนอ มีรายละเอียดดังนี้

1) หน้าที่ของนายจ้าง แบ่งเป็น 2 กรณี

(1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(ก) จัดให้มีเจลแอลกอฮอล์ ล้างมือก่อนเข้าทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันและอุปกรณ์ทำความสะอาดเชื้อโรค มีป้อน้ำยาฆ่าเชื้อโรค มีอุปกรณ์พ่นน้ำยาฆ่าเชื้อแบบเคลื่อนที่ และมีระบบพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อโรคในส่วนที่จำเป็น เช่น บริเวณคอกเลี้ยงสุกร เป็นต้น

(ข) จัดให้มีการตรวจอุณหภูมิร่างกายลูกจ้างทุกคนก่อนเข้าทำงาน หากอุณหภูมิเกิน 38 องศาเซลเซียส ให้ไปพบแพทย์เพื่อตรวจรักษา

(ค) ต้องแจ้งโรคจากการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบ และจัดทำสถิติประจำปีด้านโรคจากการทำงาน เช่น ในระบบสำนักงานและระบบคอมพิวเตอร์มีการบันทึกรายงานการติดเชื้อ รายละเอียดของลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน ตรวจสอบสาเหตุของการติดเชื้อ เพื่อขยายผลไปสู่การกำจัดเชื้อโรคระบาด

(ง) จัดทำป้ายคำแนะนำประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เช่น ระบุลักษณะอาการของโรคและการป้องกันต้องมีลักษณะไม่กว้างเกินไป ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ มีความเป็นรูปธรรมลูกจ้างสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีหน่วยบริการให้คำแนะนำลูกจ้างที่มีอาการป่วยคล้ายไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพื่อหาแนวทางการรักษาให้ถูกขั้นตอน

(ง) จัดจุดปฐมพยาบาลให้การดูแลรักษาเบื้องต้นแก่ลูกจ้างที่มีอาการป่วยคล้ายไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

(จ) ตรวจสอบลูกจ้างที่ขาดงาน หากพบว่าการขาดงานผิดปกติหรือตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในแผนกเดียวกันและสงสัยว่าป่วย อาจติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จากการทำงาน ให้แจ้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้คำแนะนำหรือสอบสวนและควบคุมโรค

(ฉ) นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ในกรณีที่ตนเพิกเฉยไม่ดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเนื่องมาจากการทำงาน

(ช) จัดอบรมการป้องกันโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ในสถานประกอบกิจการเป็นครั้งคราว เช่น 2 เดือนครั้ง รวมถึงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคให้แก่ลูกจ้างในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดด้วย

(ซ) ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีนายจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสุขภาพลูกจ้างที่มีอาการป่วยหรือลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง และส่งผลการตรวจให้นายจ้างเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลไว้

(ฌ) นายจ้างต้องพิจารณาใช้ความระมัดระวังในการรับลูกจ้างเข้าทำงาน หากลูกจ้างผู้นั้นมีประวัติการติดเชื้อหรือเจ็บป่วยจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงาน

(2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(ก) หากพบสุกรมีอาการป่วย ให้แจ้งปศุสัตว์เพื่อตรวจสอบว่ามีเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 หรือไม่ และแยกสุกรที่ป่วยไว้ต่างหาก รวมถึงมีการตรวจวินิจฉัยโรคที่ทำให้สุกรตาย และมีการทำลายซากสุกรที่เหมาะสม

(ข) หากพบลูกจ้างป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009ให้นายจ้างพิจารณาปิดสถานที่ทำงานดังกล่าว และประสานงานจัดส่งผู้ป่วยรักษาตัวที่โรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

(ค) กรณีที่พบลูกจ้างที่ป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นายจ้างต้องสืบค้นหาสาเหตุของการระบาดของโรค รวมถึงให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการสืบค้นโรค เพื่อดำเนินการกำจัดเชื้อโรค และให้เห็นถึงสถานการณ์ร้ายแรง

(ฎ) นายจ้างต้องห้ามลูกจ้างที่ป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ทำงานจนกว่าลูกจ้างผู้นั้น จะหายจากโรคดังกล่าว

(ง) นายจ้างต้องบันทึกสาเหตุของโรคที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการไว้สามปี

(จ) ห้ามนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ร้องเรียนนายจ้างว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

(ฉ) นายจ้างต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการสืบสวนโรคกรณีมีการแพร่ระบาดในสถานประกอบกิจการหรือในพื้นที่ใกล้เคียง

2) หน้าที่ของลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 กรณี

(1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(ก) ลูกจ้างต้องเข้ารับการอบรมจากนายจ้าง เรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และปฏิบัติตามระเบียบการป้องกันโรคที่นายจ้างกำหนด

(ข) ในช่วงที่เกิดการระบาดของโรค ลูกจ้างต้องได้รับการตรวจโรคโดยแพทย์ที่นายจ้างจัดขึ้น หรือตรวจโดยแพทย์ที่มีมาตรฐานเช่นเดียวกันและส่งผลการตรวจให้แก่นายจ้างทราบ

(ค) ลูกจ้างต้องรับผิดชอบในการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเป็นเหตุให้ลูกจ้างคนอื่นได้รับความเจ็บป่วยจากโรคระบาดในการทำงาน

(ข) ลูกจ้างสามารถร้องเรียนนายจ้างต่อหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

(ง) ลูกจ้างต้องใช้อุปกรณ์ที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้

(จ) ลูกจ้างควรไปรับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

(2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(ก) ลูกจ้างที่ติดเชื้อ ต้องหยุดงานชั่วคราว และเมื่อหายจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 โดยมีใบรับรองแพทย์ สามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการต่อไปได้

(ข) หากสงสัยว่าป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ห้ามลูกจ้างเข้าฟาร์มหรือคอกสัตว์ หรือสัมผัสหมูโดยตรง เพื่อหลีกเลี่ยงการติดเชื้อโรคระบาดได้ง่ายขึ้นเนื่องจากไม่มีภูมิคุ้มกันโรค

(ค) หากสงสัยว่าป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ให้รีบพบแพทย์และสวมหน้ากากอนามัย เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของโรคระบาด

(ง) ลูกจ้าง ที่มีอาการป่วยและสงสัยว่าจะเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเนื่องมาจากการทำงาน มีสิทธิลาป่วยได้ โดยไม่ถือว่าเป็นวันลา

3) มาตรฐานที่เหมาะสมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคระบาด

(1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(ก) มีข้อบังคับด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับจากกระทรวงสาธารณสุข

(ข) มีประกาศแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบถึงการเตรียมการป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

(ค) มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้คำแนะนำลูกจ้างเฉพาะปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย แพทย์ดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีวุฒิการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือเป็นผู้ที่มีใบอนุญาตทางการแพทย์สาขาโรคระบาด

(ง) มีการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมีหน้าที่ในการติดตามและวิเคราะห์โรคที่เกิดจากการทำงานและรายงานให้นายจ้างทราบ รวมถึงเสนอมาตรการที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานให้นายจ้างด้วย ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(จ) มีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น น้ำดื่มต้องผ่านการฆ่าเชื้อตามมาตรฐานขั้นต่ำ ห้องน้ำจะต้องมีการทำความสะอาดสม่ำเสมอวันละ 3 ครั้ง มีการจัดเตรียมการปฐม

พยาบาลอย่างดีและพอเพียง แจกรองเท้าและหมวกในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการสัมผัสกับเชื้อโรคไว้หัวดีใหญ่ ค.ศ. 2009

(จ) มีอุปกรณ์การป้องกันโรค ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากกระทรวงสาธารณสุข

(ค) บริเวณที่เลี้ยงสุกรและที่พักของลูกจ้างบริเวณใกล้เคียง และอุปกรณ์ให้อาหารและน้ำแก่สุกร ต้องหมั่นทำความสะอาดฆ่าเชื้อโรค รวมถึงการจัดให้มีบริเวณดังกล่าวมีอากาศถ่ายเทที่ดี และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมได้มาตรฐาน

(2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(ก) เมื่อเกิดสถานการณ์ร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จะต้องประกาศใช้มาตรการชั่วคราวแบบเร่งด่วน เพื่อแจ้งให้สถานประกอบการปฏิบัติตาม เช่น ให้ลูกจ้างหยุดงานทันที เมื่อเกิดการระบาดของโรคในสถานที่ทำงาน ให้ลูกจ้างใช้หน้ากากอนามัยชนิดคลุมใบหน้า จัดเตรียมห้องพยาบาลให้เพียงพอกับปริมาณลูกจ้างที่ป่วยโดยอ้างอิงจากบันทึกรายงานอัตราผู้ติดเชื้อในสถานประกอบการ รวมถึงการปิดสถานประกอบการชั่วคราว ในพื้นที่ที่มีการระบาดของโรค เป็นต้น

(ข) รัฐมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรี อาจสืบค้นโรค ข้อมูลโรค และสาเหตุของการเสียชีวิต จากนายจ้างหรือลูกจ้างในสถานประกอบการได้ เพื่อประกาศใช้มาตรการชั่วคราวแบบเร่งด่วน ในการป้องกันลูกจ้างมิให้ติดเชื้อระบาดจากการทำงาน

4) อำนาจของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(ก) ประสานงานกับนายจ้างในการพัฒนาการฝึกอบรม ลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(ข) ประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานหรือกระทรวงแรงงาน เพื่อมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด

(ค) เสนอแนะแก้ไขมาตรการที่ไม่เหมาะสม ที่นายจ้างดำเนินการในสถานประกอบการ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(ง) มีหน้าที่ทำการวิจัยและพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อวิจัยวิธีทำงานที่ปลอดภัย วิจัยสาเหตุหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน แนวทางการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงหามาตรการเพื่อควบคุมเชื้อโรคในสถานที่ทำงาน

(2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(ก) มีหน้าที่ในการเสนอแก้ไขกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง

(ข) ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการนายจ้าง เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามกฎหมาย

(ค) มีอำนาจสั่งการนายจ้างให้ดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอนามัยในสถานที่ทำงานได้ เพื่อป้องกันมิให้โรคระบาดแพร่กระจายในวงกว้าง

(ฅ) ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขในการกำหนดแผนการป้องกันโรคหรือข้อกำหนดต่างๆ เพื่อบังคับใช้ในสถานประกอบกิจการชั่วคราว ในระหว่างที่มีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติม

(ง) ติดตามแผนหรือมาตรการที่นายจ้างกำหนด และติดตามผลการดำเนินงานการป้องกันโรคของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

5) การกำหนดโทษ

(1) การลงโทษต้องคำนึงถึงความเสียหายที่นายจ้างอาจได้รับด้วยเนื่องจากมีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้นการลงโทษนายจ้างกรณีฝ่าฝืน อาจเกิดขึ้นเนื่องจากไม่มีค่าใช้จ่ายหรือไม่มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย การบัญญัติโทษควรมีลักษณะผ่อนปรนหรือให้โอกาสแก่ผู้ฝ่าฝืน หากความเสียหายนั้นไม่ได้ร้ายแรง เช่น การกำหนดความผิดของโทษ เป็น 5 ระดับ ซึ่งจะมีตั้งแต่ระดับความผิดเล็กน้อยจนถึงขั้นสูงสุด หากมีบุคคลเสียชีวิตจากการละเว้นหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้ฝ่าฝืนจะต้องรับผิดในขั้นสูงสุดและมีความผิดทางอาญาทั้งโทษจำคุกและโทษปรับด้วย ตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดไว้

(2) กรณีลูกจ้างที่ป่วยติดเชื้อจากโรคระบาด แต่ยังปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจนเป็นเหตุให้เกิดการแพร่ระบาดของโรค ลูกจ้างผู้นั้นต้องรับโทษตามกฎหมายหนักขึ้นถึงหนึ่งของอัตราโทษที่กำหนดไว้ (เหตุการณ์จริง)

5.2.2 การเพิ่มเติมการคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่งและลูกจ้างในกลุ่มเสี่ยง

เนื่องจากการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น อาจได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน เพราะเหตุที่ต่างกันในลักษณะงาน หรือต่างกันเพราะสภาพภูมิคุ้มกันของร่างกาย หรือสภาพแวดล้อมในความเป็นอยู่ของลูกจ้างไม่เหมือนกัน ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะการดำเนินการป้องกันมิให้ลูกจ้างในธุรกิจขนส่งและลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุเจ็บป่วยจากโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นกรณีเฉพาะ ดังนี้

1) ลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง

(1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

- (ก) ก่อนปฏิบัติงาน ควรล้างมือด้วยสบู่และน้ำสะอาดหรือเจลแอลกอฮอล์
- (ข) ก่อนจัดเตรียมอาหาร ควรล้างมือให้สะอาด
- (ค) มีการเตรียมการป้องกันการติดเชื้อ เช่น หน้ากากอนามัย
- (ฅ) ประชาสัมพันธ์ป้องกันโรค มีสติ๊กเกอร์เตือนภัย และมีการทำความสะอาดในบริเวณที่มีผู้โดยสารสัมผัสมาก
- (ง) จัดเตรียมถังขยะ เพื่อบริการผู้โดยสารที่มีอาการไอจามเล็กน้อย โดยจัดวางในจุดที่หยิบใช้ได้สะดวก
- (จ) มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ ในขณะที่สถานการณ์ระบาดหนักจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างละเอียดกับผู้เดินทางและลูกจ้างว่ามีเชื้อระบาดหรือไม่
- (ฉ) มีการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันโรคให้แก่ลูกจ้างทุกตำแหน่ง
- (ช) มีการจัดตั้งศูนย์ หรือหน่วยงานความปลอดภัย เพื่อเป็นศูนย์กลางในเรื่องหรือท่าอากาศยาน เพื่อให้คำอธิบายหรือคำแนะนำแก่ผู้เดินทางที่มีหลายสัญชาติ เพื่อป้องกันตนเองหรือให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบโรคระบาด มิให้แพร่กระจายสู่ลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น
- (ซ) ทำความสะอาดพาหนะด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อโรคทุกวัน ก่อนผู้โดยสารจะขึ้นพาหนะ และจัดให้มีการทำความสะอาดใหญ่สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- (ฌ) หากมีการบินส่งผู้โดยสารในประเทศที่มีการแพร่กระจายของเชื้อระบาดอย่างหนัก ต้องมีการพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อโรคทำความสะอาด หลังจากผู้โดยสารลงจากอากาศยานหมดแล้ว

(ญ) มีแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุขประจำท่าอากาศยาน และมีเครื่องวัดอุณหภูมิติดตั้ง เพื่อตรวจผู้โดยสารที่เดินทางมาจากต่างประเทศซึ่งอาจติดเชื้อจากการเดินทาง

(2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

- (ก) หากพบลูกจ้างมีอาการไข้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างผู้นั้นพบแพทย์เพื่อตรวจสอบว่าเป็นไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 หรือไม่ หากป่วยด้วยโรคดังกล่าวให้ทำการรักษาจนกว่าจะหายเป็นปกติ
- (ข) มีเครื่องตรวจวัดอุณหภูมิในร่างกายหากเกิน 38 องศาเซลเซียส ห้ามมิให้ลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงาน

(ค) หลีกเลี่ยงลูกจ้างที่เป็นเด็กและผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งที่มีการสัมผัสหรือใกล้ชิดกับต้นเหตุที่ก่อให้เกิดการติดเชื้อโดยตรงจากการปฏิบัติงาน

(ฅ) กรณีที่พบผู้โดยสารหรือผู้เดินทางที่อาจติดเชื้อโรคระบาด ให้นำผู้นั้นไปอยู่ในบริเวณที่ปลอดภัย เพื่อจำกัดการแพร่เชื้อของโรคระบาดและระบามายังลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในท่าอากาศยาน จนกว่าจะแน่ใจได้ว่าผู้นั้นไม่ติดเชื้อจากโรคระบาด

(ง) กรณีพบผู้โดยสารหรือลูกจ้างที่มีอาการป่วยในอากาศยาน ให้ประสานงานกับตำรวจตรวจคนเข้าเมือง แพทย์กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรับผู้โดยสารหรือลูกจ้างที่ป่วย เข้ารับการรักษานักบินในท่าอากาศยานภาคพื้นดิน เพื่อหยุดการแพร่กระจายของเชื้อ

(จ) ไม่ให้ผู้โดยสารสัมผัสโดยตรงกับภาชนะที่ใช้ใส่อาหาร และการเสิร์ฟอาหารหรือน้ำ ลูกจ้างต้องใส่ถุงมืออย่างป้องกันเชื้อโรคด้วย รวมถึงหมั่นทำความสะอาดภาชนะใส่อาหารและน้ำดื่มเพื่อบริการผู้โดยสารด้วย

(ฉ) มีวิดีโอ เปิดแจ้งเตือน บอกวิธีป้องกันวิธีสังเกตอาการของผู้ป่วยบนอากาศยานด้วย เพื่อให้ผู้โดยสารผู้อื่นระมัดระวังการติดเชื้อ

2) ลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุ

(1) กรณีก่อนพบการติดเชื้อ

(ก) ลูกจ้างต้องรักษานามัยตามที่นายจ้างกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

(ข) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และสูงกว่า 55 ปี ต้องได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

(ค) นายจ้างต้องแจ้งจำนวนของลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุให้แก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อบันทึกประวัติของลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงที่อาจติดเชื้อจากโรคระบาด

(ฅ) เด็กฝึกงานในสถานประกอบกิจการที่มีอายุไม่ถึง 20 ปี ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับในการป้องกันโรคเสมือนหนึ่งเป็นพนักงานด้วย

(2) กรณีหลังพบการติดเชื้อ

(ก) ลูกจ้างต้องใช้อุปกรณ์ที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ เพื่อป้องกันเชื้อเข้าสู่ร่างกายของตน จากการทำงาน

(ข) ลูกจ้างต้องหลีกเลี่ยงการทำงานในพื้นที่เสี่ยงหรือเคยมีประวัติของพนักงานติดเชื้อโรคระบาดในบริเวณดังกล่าว

(ค) ลูกจ้างต้องปฏิบัติงานในบริเวณที่นายจ้างจัดไว้ เป็นบริเวณที่มีการรักษาอนามัยเป็นพิเศษ

(ฆ) พนักงานตรวจความปลอดภัย ต้องตรวจสอบนายจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการป้องกันโรคระบาดของลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุ

(ง) กรณีที่นายจ้างประสบปัญหาค่าใช้จ่ายเพื่อป้องกันการติดเชื้อโรคระบาดอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบกิจการให้นายจ้างกู้ยืมเงินจากกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อใช้จ่ายในการดำเนินการดังกล่าว

5.2.3 การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายการคุ้มครองลูกจ้างเรื่องเงินทดแทน

กรณีการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 นั้น ควรให้เพิ่มเติมในกฎกระทรวงที่จะบัญญัติขึ้น โดยการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจากการขาดรายได้ เนื่องจากไม่สามารถทำงานติดต่อกันเกินสามวัน โดยนำคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การป้องกันการแพร่เชื้อไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 ระหว่างคนและสัตว์เลี้ยง ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2552 มาปรับใช้ กล่าวคือ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา เนื่องจากได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งจะเป็นการช่วยเยียวยาลูกจ้างและครอบครัว เพื่อแบ่งเบาภาระในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานหาเงินเลี้ยงชีพได้ ทั้งนี้ อาจให้ลูกจ้างส่งหลักฐานการลาเนื่องจากป่วยเป็นโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จากการทำงาน เพื่อให้นายจ้างใช้เป็นหลักฐานในการลาโดยไม่หักวันลาป่วยของลูกจ้างและมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในวันที่ได้ลาได้ และการบัญญัติการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองเรื่องเงินทดแทนดังเช่นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อมิให้เกิดการลักลั่นกันของกฎหมายทั้งสองฉบับในการคุ้มครองลูกจ้างเรื่องดังกล่าว

5.2.4 การกำหนดให้โรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เป็นวาระแห่งชาติ

เนื่องจากโรคระบาดดังกล่าวนี้ มีความร้ายแรงที่จะคร่าชีวิตของคนในประชากร โลก รวมทั้งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทยและประเทศต่างๆ และยังกระทบต่อสถาบันครอบครัวและการศึกษาด้วย จะเห็นได้จากจำนวนผู้ติดเชื้อของไทยในปัจจุบันนี้มีจำนวนหลักล้านคนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่วนหนึ่งมาจากการที่รัฐบาลไม่มีนโยบายที่ชัดเจนว่า จะออกมาตรการป้องกันควบคุมโรคแบบไข้หวัดใหญ่ธรรมดาหรือจะมีนโยบายเป็นวาระแห่งชาติ ดังเช่นประเทศสหรัฐอเมริกา ประธานาธิบดีโอบามาประกาศให้ไข้หวัด ค.ศ. 2009 เป็นวาระฉุกเฉินแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้หน่วยงานสาธารณสุขสามารถรับมือกับปริมาณจำนวนของผู้ที่ติดเชื้อไวรัสที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปัจจุบันได้แพร่ระบาดไปยัง 46 มลรัฐ จากทั้งหมด 50 มลรัฐ อีกทั้ง จะลดเงื่อนไขในการรับการรักษาพยาบาล รวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งสถานพยาบาลนอกพื้นที่ด้วย

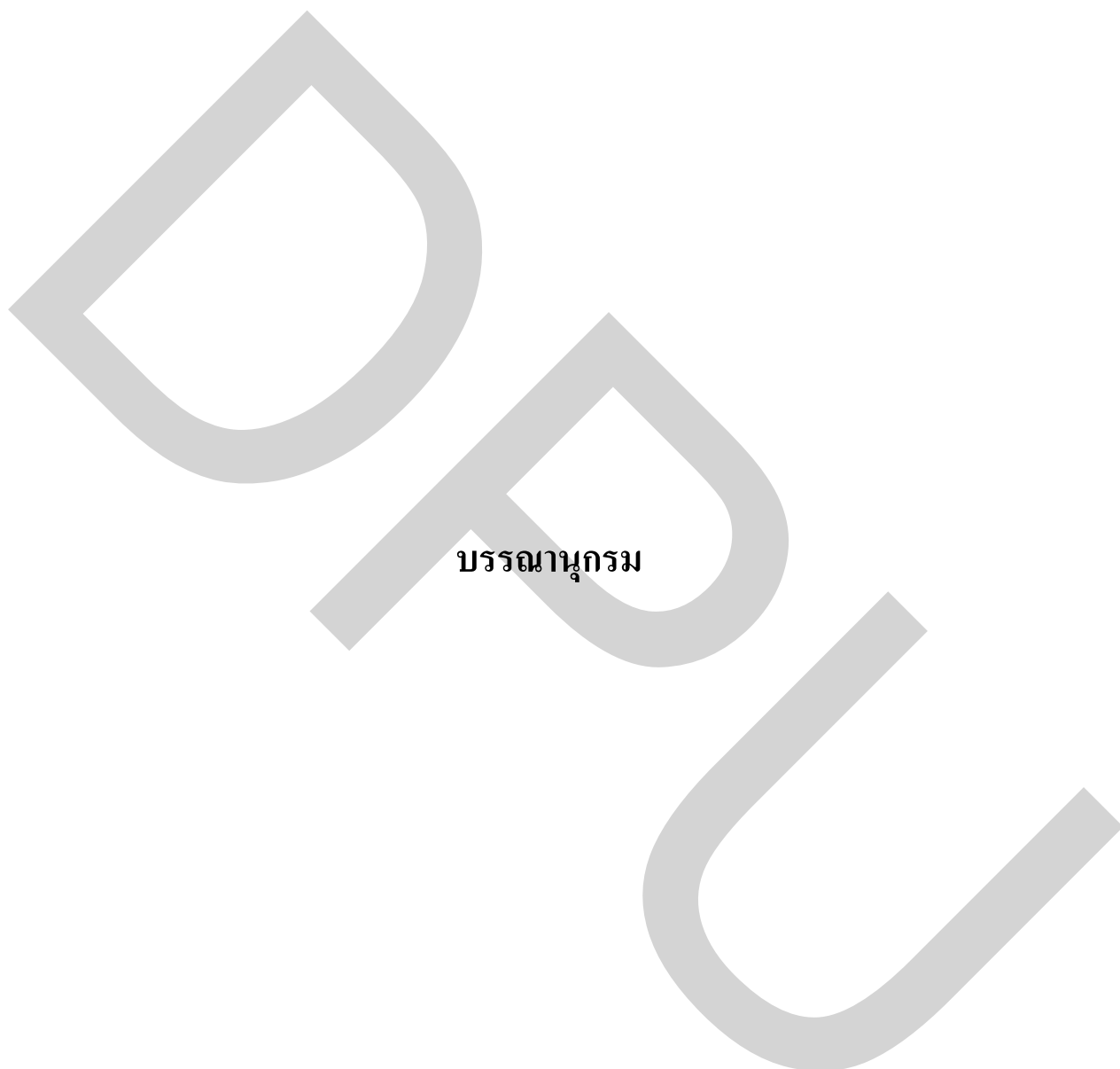
ดังนั้น รัฐบาลควรกำหนดให้ไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เป็นวาระแห่งชาติ ในลักษณะเดียวกับที่เคยดำเนินการ ในเรื่องของโรคซาร์สและไข้หวัดนก รัฐบาลต้องกำหนดมาตรการรักษาทำอย่างทันทีทันใด ภายใต้มาตรฐานทางวิชาการ เช่น การให้ยาด้านไวรัส ถ้าให้จะมีหลักเกณฑ์อย่างไร จะต้องแจ้งแก่ประชาชนรับทราบด้วย เป็นต้น

5.2.5 การสนับสนุนจากภาครัฐ

1) รัฐบาลควรกำหนดมาตรการป้องกันเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ก่อนที่การระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 จะรุนแรงจนถึงขั้นต้องปิดประเทศ เช่น การกำหนดพื้นที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ โดยนายจ้าง หรือเจ้าของกิจการซึ่งเป็นเจ้าของพื้นที่ ดูแล ทำความสะอาด และบุคคลที่จะเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงนี้ ต้องใช้ผ้าปิดจมูกและปากทุกคน รวมทั้งให้มีการทำความสะอาดมือก่อนที่จะเข้าพื้นที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างด้วย

2) ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เช่น ผู้ที่มีโรคประจำตัวเกี่ยวกับปอด หัวใจ ไต เบาหวาน ภูมิแพ้ อ้วน เด็กและคนชรา เมื่อฉีดวัคซีนโรคไข้หวัดใหญ่ (ประจำปี) แล้ว นายจ้างควรขอหลักฐานของลูกจ้างเก็บไว้ หลังจากฉีดวัคซีนแล้ว 2 สัปดาห์ จะมีผลในการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ทั่วไป (แต่ไม่เกี่ยวกับไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009) และส่งผลดังกล่าวให้หน่วยงานของรัฐที่ดูแล เพื่อประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิดและหามาตรการบังคับใช้โดยแจ้งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้สั่งการโดยเร่งด่วนให้มีผลบังคับใช้กับนายจ้าง ลูกจ้างเป็นการชั่วคราวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3) เฉพาะในช่วงที่มีการแพร่ระบาดอย่างรุนแรง รัฐบาลควรแจกผ้าปิดปากและจมูกให้ลูกจ้างและควรออกเงินให้สำหรับค่าตรวจว่าเป็นไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 รวมทั้งค่ายาในการรักษาไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้าง ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการป้องกัน โดยประกาศให้สถานพยาบาลที่อยู่ในเขตของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง ควรให้สิทธิลูกจ้างดำเนินดังกล่าว โดยการณรงค์ให้ลูกจ้างรวมทั้งประชาชน ร่วมมือกับรัฐบาลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการควบคุมโรคอย่างสูงสุด



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2540). *ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน*.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐวัตร มนต์เทวีญ. (2538). *กฎหมายแรงงานเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพ*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิทยา อยู่สุข. (2549). *อาชีวอนามัย และความปลอดภัย*.

กรุงเทพฯ: ภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชรา กาญจนารักษ์. (2541). *อาชีวอนามัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ญาดา ประภาพันธุ์. (2550). *การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2550). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัย*

ในโรงงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วิทยานิพนธ์

ปริญญญา แสนวิเศษ. (2545). *กฎหมายกับการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม*

ในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล คล้ายเนตร. (2538). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงาน*

อุตสาหกรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารอื่นๆ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2547). *การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน*. เอกสารประกอบการสัมมนา

วันที่ 17 มีนาคม ณ โรงแรมเซนจูรี พาร์ค กรุงเทพมหานคร.

กระทรวงแรงงาน. (2551). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ. (2008).

แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิกเจนีวา

สำนักแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรค

ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) 2009. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

_____. (2554). การเฝ้าระวังโรคไข้หวัดใหญ่. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

_____. (2552). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) กรณีเกิดโรคในสถานศึกษา ลงวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2552.

_____. (2552). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การป้องกันไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ(เอช1 เอ็น1) ในรถโดยสารสาธารณะ ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2552.

_____. (2552). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การป้องกันการแพร่เชื้อไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ใหม่ 2009 ระหว่างคนและสัตว์เลี้ยง ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2552.

_____. (2552). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง คำแนะนำสำหรับพนักงานสายการบิน ภาคพื้นดิน ลงวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2552.

_____. (2552). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ผู้ควบคุมยานพาหนะและลูกเรือ ลงวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2552.

_____. (2553). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (เอช1เอ็น1) 2009 ฉบับที่ 10 ลงวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2553.

_____. (2554). คำแนะนำกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางการป้องกันควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ ในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน ลงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2554.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2553). มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบ ทางสังคมของธุรกิจไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). กสร. กระตุ้นนายจ้าง-ลูกจ้าง รับมือการแพร่ระบาดของ ไข้หวัดสายพันธุ์ 2009 ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2523). การบริหารงานความปลอดภัย (เอกสารการสอนชุดวิชาเกี่ยวกับ ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ หน่วยที่ 1).

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2533). ประวัติความเป็นมางานอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ในต่างประเทศ (เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย หน่วยที่ 1).

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนะสันติ ทำพันธ์. (2554). *แนวทางการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในโครงการก่อสร้าง: บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. วิชาการค้นคว้าอิสระ คณะพัฒนา สังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. ฌัฐริกา ชื้อมาก, รตน หิริญ, และประภาพร แก้วสุกใส. (2549). *ชุดการเรียนรู้วิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิและมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. (2554). *สาระสำคัญพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.*

ปิติ พูนไชยศรี. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาระบบสุขภาพและวิทยาการระบาด ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.*

สุเวช พิมน้ำเย็น. (2553). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. เอกสาร ประกอบการบรรยายวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. เชียงราย: วิทยาลัยเชียงราย.*

สราวุธ สุธรรมมาสา. (2533) *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของ ผู้ประกอบอาชีพ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.*

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงสาธารณสุข. (2552, 18 มิถุนายน). *ยอดติดหวัด 2009 ในไทยพุ่ง 518 ราย.* สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2553, จาก <http://www.dailynews.co.th/>

เดลินิวส์. (2552, 26 พฤศจิกายน). *ไข้หวัดใหญ่ 2009 หวัดสายพันธุ์ใหม่ที่ระบาดทั่วโลก.* สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.sefety.rtaf.mi.th>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. *อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555, จาก http://www.bot.or.th/Thai/Pages/BOTDefault.aspx*

ประชาไท. (2552, 26 ตุลาคม). *สหรับรัฐประกาศภาวะฉุกเฉิน ไข้หวัด 2009 หลังวัคซีนเริ่มไม่ เพียงพอ. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก http://www.prachatai.com/journal/2009/10/26345*

ผู้จัดการออนไลน์. (2009, 3 พฤศจิกายน). *เกาหลีได้เพิ่มการเตือนภัยหวัด 2009 เป็นระดับสูงสุด.* สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก <http://www.manager.co.th>

แฟรงค์. (2552, กรกฎาคม 14). *ไข้หวัด 2009 กระทบเศรษฐกิจญี่ปุ่นเร่งพัฒนาสารเคลือบหน้ากากอนามัย. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก http://www.musicradio.in.th/station/thread-1158-1-1.html*

มติคณะรัฐมนตรี. (2550, 6 มิถุนายน). กฎอนามัยระหว่างประเทศ ค.ศ. 2005. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2553, จาก <http://www.ryt9.com/s/cabt/94921>

สำนักข่าวต่างประเทศ. (2554, 29 มีนาคม). อนามัยโลกระบุไข้หวัด H1N1 คร่าชีวิตคนทั่วโลกแล้ว 18,500 ราย. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2554, จาก <http://www.chaoprayanews.com/tag/อนามัยโลก/>

สุจิตรา สีนทวิงส์. (2552, 21 กรกฎาคม). อังกฤษรับสภาพไข้หวัด 2009 ระบาดทั่วประเทศแล้ว. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2553, จาก http://www.moneychannel.co.th/Menu6/HardTopics/tabid/109/newsid569_93633/Default.aspx

สำนักความปลอดภัยแรงงาน. ความเป็นมาเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2554, จาก <http://www.oshthai.org>

กฎหมาย

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541).

กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล พ.ศ. 2554

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงและเรื้อรัง พ.ศ. 2549

พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

C. Richard Anderson. (1975). *OSHA and Accident Control Through Training*.

New York: Industrial Press.

Dewis, M. (1978). *The law on Health and Safety at Work*. London: Macdonald and Evans.

ELECTRONIC SOURCES

Check, Hayden Erica. (2009, May 5). The Turbulent History of the A(H1N1) Virus (Fee Required). Retrieved 6 March 2010, From <http://www.nature.com/news/2009/090505/full/459014a/box/1.html>

United States Department of Labor. (2005, December 19). Occupational Safety and Health Act of 1970. Retrieved 11 May 2010, From <http://www.osha-slc.gov/2548>

LAWS

Convention No.155 Concerning Occupational Safety and Health Convention 1981

Convention No.161 Occupational Health Services 1985

Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health 2006

Health and Safety at Work etc. act 1974

Industrial Safety and Health Act 1972

Occupational Safety and Health Act of 1970

Occupational Safety and Health Act 1990

Recommendation No.164 Concerning Occupational Safety and Health 1981

Recommendation No.197 Concerning Promotional Framework for Occupational Safety and Health 2006

๑๒๕

ภาคผนวก

**แบบสัมภาษณ์ โครงการวิจัย เรื่อง มาตรการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีเกิดโรคระบาด
(ศึกษาเฉพาะโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009)**

แบบสำรวจที่ใช้สัมภาษณ์เจาะลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Indept-Interview)

โปรดกาเครื่องหมายถูก ☒ ในข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้อง

- | | | | |
|-----------|------------------------------------|---------------------------------------|--|
| เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | |
| อายุ | ☐ 15-20 ปี | ☐ 41-60 ปี | ☐ 60-70 ปี |
| สถานะ | ☐ โสด | ☐ สมรสแล้ว | |
| ลักษณะงาน | ☐ ข้าราชการ | ☐ พนักงานประจำ | ☐ พนักงานชั่วคราว |
| | ☐ ภาคเอกชน | ☐ นายจ้าง | |
| | | ☐ ลูกจ้างประจำ | ☐ ลูกจ้างชั่วคราว |

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้าง ในการดำเนินการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันและดำเนินการในสถานประกอบกิจการ เพื่อมิให้ตนเองได้รับความเจ็บป่วยจากโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 เนื่องจากการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการอย่างไร เมื่อเกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการอย่างไร เมื่อเกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษ ของผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อย่างไร เมื่อเกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในธุรกิจขนส่ง เมื่อเกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษสำหรับลูกจ้างในกลุ่มเสี่ยง คือ ลูกจ้างเด็กและผู้สูงอายุ เมื่อเกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเรื่องเงินทดแทน เนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วันขึ้นไป ในอัตราร้อยละหกสิบของอัตรากำลังรายวันคุณด้วยวิธีสิบหกอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านมีความเห็นว่าควรมีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการอย่างไร เมื่อเกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ค.ศ. 2009 นอกเหนือจากคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายอภิภู สอนนำ

วัน เดือน ปีเกิด

3 ตุลาคม 2525

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2546

เนติบัณฑิตไทย ปีการศึกษา 2549

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นิติกร

บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)