



Chulalongkorn University
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นายสรวิศ เริ่มสุกรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Chulalongkorn University
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**LEGAL MEASURES ON PROTECTION FOR
SAFETY, HEALTH AND WORKING ENVIRONMENT OF
HOME WORKER**

Mr.Soravit Roemsukree

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws Program in Laws
Faculty of Law
Chulalongkorn University
Academic Year 2009
Copyright of Chulalongkorn University**



หัวข้อวิทยานิพนธ์

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง ความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน

โดย

นายสรวิศ เร่มสุกรี

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ สุดาศิริ วสวงศ์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ธนิตกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ สุดาศิริ วสวงศ์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล)



สรวิศ เริ่มสุกรี : มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.(LEGAL MEASURES ON PROTECTION FOR SAFETY, HEALTH AND WORKING ENVIRONMENT OF HOME WORKER)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศาสตราจารย์ สุดาศิริ วสวงศ์,155 หน้า.

แม้ปัจจุบันประเทศไทยจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 แต่กฎกระทรวงดังกล่าวก็ไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง เนื่องจาก มีปัญหาหลายประการ เช่น ผู้ว่าจ้างหลีกเลี่ยงโดยทำเป็นสัญญาจ้างทำของแทน ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านต่างไม่ทราบว่า มีกฎกระทรวงซึ่งได้ประกาศใช้แล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจต่อรองกับผู้ว่าจ้าง นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายอย่างเพียงพอ เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ไม่มีบทบัญญัติเพื่อป้องกันการประสบอันตรายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับ สิทธิในการป้องกันตนเองของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจตราดูแล ไม่มีการกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัย ไม่มีการคุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากเพียงพอ ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสภาพ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ยังมีปัญหาด้านความไม่ปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ไม่ดี และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งยังได้รับอันตรายจากการทำงานหลายประการ เช่น โรคที่เกิดจากการทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทำงานไม่ได้มาตรฐาน มีความเสี่ยงจากสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และเมื่อพิจารณาจากอนุสัญญาฉบับที่155 อนุสัญญาฉบับที่177 อนุสัญญาฉบับที่187 และอนุสัญญาอีกหลายฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบกับกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ของประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเวียดนามแล้วพบว่า บทบัญญัติดังกล่าวได้คุ้มครอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุม เช่น ให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการป้องกันตนเองให้มีความปลอดภัยในการทำงาน อำนาจตรวจตราสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านของพนักงานตรวจแรงงาน และ บทกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อเป็นการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรมีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ ตามลักษณะและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะแตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยมากที่สุด

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์..... ลายมือชื่อนิติ.....
ปีการศึกษา.....2552..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....



5086041334 : MAJOR LAWS

KEYWORDS : LEGAL MEASURES ON PROTECTION/ SAFETY/ HOME WORKER.

SORAVIT ROEMSUKREE : LEGAL MEASURES ON PROTECTION FOR SAFETY,
HEALTH AND WORKING ENVIRONMENT OF HOME WORKER.THESIS ADVISOR :
PROF.SUDASIRI WASAWONG,155 pp.

Although Thailand has had the Ministerial regulation of Labour Protection and Welfare Law for work to be done at home since 2004, the Ministerial regulations have not been effective regarding several issues for instance; employers who ignored and avoided by contracting a work piece engagement. Employer or the recipient who work at home did not aware that the Labour Protection and Welfare Law has already been announced. Recipient has no bargaining power with employers. Otherwise they have never been covered by safety security, occupational health and working environment because those laws have no provisions. This law has no provisions to prevent the dangers of having the recipient to do at home, no provisions about rights in the defense of the recipient to do at home, no official monitoring visit, no set way to safety and no protection in the work environment. Moreover, work to be done at home is not covered by occupational health and safety in the workplace environment sufficiently. Hence the research about environment of insecurity problems in the work of the recipient to do at home is needed.

This thesis found that recipients work improperly safety, occupational health was not good, workplace environment and the dangers of diseases caused by work was not appropriate, the working tools has not reached standard, and there are some hazardous chemical risks. After studied the convention no.155, 177 and 187 and several editions of the International Labour Organization’s conventions armed with the protection of security, occupational health and working environment, and the roast protection act to do recipients of the home of England, Japan and Vietnam, this thesis found that such provisions clearly protect the safetiness, occupational health and working environment in the recipient’s work to do at home. For example, the employer and the home worker were responsible to protect for the safety while working, there are human rights to protect oneself of the home worker, the officer has an authority to inspect the workplace and there are the penalties for one who broke the law.

This thesis concluded that even though the conditions and working environment of the home workers are different from general workers, the home workers should have good quality of life and work with the utmost safety. Therefore, the government should be governed by a particular legislation to protect the safety health and working environment of the home workers

Field of Study :Laws..... Student’s Signature.....

Academic Year :2009..... Advisor’s Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของท่าน ศาสตราจารย์สุดาศิริ วสวงศ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยตลอดเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ท่านได้ให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งกรุณาช่วยตรวจทานแก้ไขเนื้อหาวิทยานิพนธ์ ถ้าไม่มีท่าน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่มีทางสำเร็จได้เป็นแน่แท้ ผู้เขียนจึงกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณา รับเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านอาจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งรับเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ ซึ่งทุกท่าน ได้กรุณาให้คำแนะนำรวมทั้งชี้แนะประเด็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีตลอดมา

ผู้เขียนขอกราบระลึกถึงพระคุณของ คุณพ่อกรภัทร์ เริ่มสุกรี(พ่อเล็ก) และ คุณแม่สุมนา เริ่มสุกรี(แม่อุ่น) คุณยายล้วน ภูพันธ์ศรี และนางสาวกวิสรา ศรีตระกูลพันธ์ (น้องลูกหมู) สำหรับความรัก ความหวังดีและกำลังใจที่สำคัญที่สุดให้กับผู้เขียนตลอดมา จนกระทั่งผู้เขียนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนทั้งที่สำนักงานศาลปกครองและที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้กำลังใจผู้เขียนด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆที่ช่วยให้ข้อมูลและให้ความช่วยเหลือผู้เขียนเป็นอย่างดี และ ผู้ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้เขียนทุกๆท่านในการดำเนินการวิจัยภาคสนาม

ท้ายนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและพอจะมีประโยชน์ประการใดแล้ว ผู้เขียนขอกราบเป็นกตเวทิตูล แต่ บิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่าน รวมไปถึงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันอันเป็นที่รักยิ่ง ที่สร้างผู้เขียนให้เติบโตขึ้นมาในทางกฎหมายและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่มีส่วนได้เกื้อกูลเสริมสร้างผู้เขียนให้วันนี้ แต่หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่อง ไม่สมบูรณ์ประการใดแล้วผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ

บทที่

1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
2. อันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	6
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	6
2.1.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจในระบบและเศรษฐกิจนอกระบบ.....	6
2.1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักทวิลักษณ์.....	9
2.1.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกองกำลังสำรอง.....	11

บทที่

หน้า

2.1.2	แรงงานนอกระบบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	12
2.1.2.1	ความหมายของแรงงานนอกระบบ.....	12
2.1.2.2	ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	16
2.1.2.3	ความสัมพันธ์ของแรงงานนอกระบบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	19
2.1.3	สภาพทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	19
2.1.3.1	ลักษณะของกลุ่มประชากร.....	19
2.1.3.2	สภาพการจ้างงาน.....	20
2.1.3.2.1	ค่าตอบแทน.....	20
2.1.3.2.2	ชั่วโมงการทำงาน.....	20
2.1.3.2.3	การทำสัญญาจ้างงาน.....	21
2.1.3.2.4	การจัดเตรียมสัมภาระและเครื่องมือในการทำงาน.....	21
2.1.3.2.5	สถานที่ทำงาน.....	22
2.1.3.2.6	ความปลอดภัยในการทำงาน.....	22
2.1.4	ลักษณะทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	22
2.1.4.1	จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	22
2.1.4.2	ระดับการศึกษาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	23
2.1.4.3	ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	23
2.1.4.4	ประเภทงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	24
2.1.4.4.1	ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ.....	24
2.1.4.4.2	ผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร.....	25
2.1.4.4.3	ผลิตภัณฑ์โลหะ.....	25
2.2	ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	25
2.2.1	ความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	26
2.2.1.1	ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน.....	26
2.2.1.2	ความหมายของอาชีวอนามัยในการทำงาน.....	26

2.2.1.3 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	27
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	28
2.2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน.....	28
2.2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีวอนามัยในการทำงาน.....	30
2.2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	31
2.3 ปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงานและอันตรายที่เกิดจากการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	31
2.3.1 ปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน.....	32
2.3.1.1 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทาง กายภาพ(physical hazards)	32
2.3.1.1.1 เสียงดัง.....	32
2.3.1.1.2 แสงสว่าง.....	33
2.3.1.1.3 ความร้อน.....	34
2.3.1.1.4 ความสั่นสะเทือน.....	35
2.3.1.2 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางเคมี (chemical hazards)	35
2.3.1.2.1 กรดกำมะถัน.....	35
2.3.1.2.2 บอแรกซ์.....	36
2.3.1.2.3 วาณิช.....	36
2.3.1.3 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางชีวภาพ(biological hazards)	37
2.3.1.3.1 การติดเชื้อโรคต่างๆ.....	37
2.3.1.3.2 การเกิดการเป็นพิษหรือเกิดภูมิแพ้จากการทำงาน.....	37
2.3.1.3.3 การติดเชื้อจากสัตว์หรือแมลงที่เป็นพาหะนำโรค.....	37
2.3.1.4 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทาง จิตวิทยาสังคม(psycho-social hazards)	37

2.3.1.4.1 งานที่หนักเกินไป.....	38
2.3.1.4.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	38
2.3.1.5 โรคที่เกิดจากการทำงาน.....	38
2.3.1.5.1 ความหมายของโรคที่เกิดจากการทำงาน.....	38
2.3.1.5.2 สาเหตุของโรคที่เกิดจากการทำงาน.....	39
2.3.1.6 อุบัติเหตุจากการทำงาน.....	40
2.3.1.6.1 ความหมายของอุบัติเหตุจากการทำงาน.....	40
2.3.1.6.2 สาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงาน.....	41
2.3.2 อันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	42
2.3.2.1 อาการเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงาน.....	46
2.3.2.1.1 การเจ็บป่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	46
2.3.2.1.2 การเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัวของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	47
2.3.2.2 อันตรายจากเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน.....	48
2.3.2.3 อันตรายจากการสัมผัสสารพิษและสารเคมี.....	48
2.3.2.4 อันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม.....	49
2.3.2.4.1 อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ.....	49
2.3.2.4.2 อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางด้านชีวภาพ.....	50
2.3.2.5 อันตรายจากสภาพการทำงานไม่มีมาตรฐาน.....	50
2.3.2.6 อันตรายจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม.....	51
2.3.2.7 อันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆที่เกิดจากการทำงาน.....	53
2.3.2.8 มาตรการป้องกันความเจ็บป่วยจากการทำงาน.....	53
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ.....	54
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO).....	54

3.1.1 อนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	55
3.1.1.1 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานทั่วไป.....	56
3.1.1.2 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	60
3.1.1.3 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในงานเฉพาะด้านสารพิษและสารเคมี.....	62
3.1.1.4 การตรวจแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	65
3.1.1.5 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน.....	66
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ.....	67
3.2.1 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศอังกฤษ.....	67
3.2.1.1 หน้าที่ของนายจ้าง.....	68
3.2.1.2 หน้าที่ของลูกจ้าง.....	68
3.2.1.3 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	69
3.2.1.4 คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน.....	69
3.2.1.5 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	70
3.2.1.6 การตรวจแรงงาน.....	70
3.2.1.7 บทกำหนดโทษ.....	71

บทที่	หน้า
3.2.2 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศญี่ปุ่น.....	71
3.2.2.1 หน้าที่ของนายจ้าง.....	72
3.2.2.2 หน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	72
3.2.2.3 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	73
3.2.2.4 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	73
3.2.2.5 การตรวจแรงงาน.....	74
3.2.2.6 เงินทดแทน.....	74
3.2.2.7 บทกำหนดโทษ.....	74
3.2.3 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศเวียดนาม.....	74
3.2.3.1 หน้าที่ของนายจ้าง.....	75
3.2.3.2 หน้าที่ของลูกจ้าง.....	76
3.2.3.3 สิทธิของลูกจ้าง.....	76
3.2.3.4 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	77
3.2.3.5.การตรวจแรงงาน.....	77
4.มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย.....	78
4.1 กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทย.....	78
4.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.....	79

4.1.1.1	สาระสำคัญของบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.....	79
4.1.1.2	ปัญหาการบังคับใช้บทบัญญัติที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.....	80
4.1.2	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.....	81
4.1.2.1	สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	81
4.1.2.2	ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	87
4.1.3	ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515.....	89
4.1.3.1	สาระสำคัญของประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	90
4.1.3.2	ปัญหาการบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	93
4.1.4	กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547.....	94
4.1.4.1	สาระสำคัญของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	95
4.1.4.2	ปัญหาการบังคับใช้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	96

4.1.4.2.1 ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง.....	97
4.1.4.2.2 ปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง.....	98
4.1.4.2.3 ปัญหาที่เกิดจากพนักงานตรวจแรงงาน.....	98
4.2 แนวทางในการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย.....	99
4.2.1 รูปแบบในการตรากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	99
4.2.1.1 การแก้ไข ปรับปรุง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงาน ที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547.....	100
4.2.1.2 การตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.....	101
4.2.2 หลักการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	102
4.2.2.1 กิจการที่ห้ามรับงานไปทำที่บ้าน.....	103
4.2.2.2 หน้าที่ของผู้อุปการะในการดูแลความปลอดภัย.....	104
4.2.2.3 หน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	106
4.2.2.4 สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการได้รับความปลอดภัย.....	107
4.2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....	108
4.2.2.6 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	109
4.2.2.7 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	110
4.2.2.8 อำนาจและหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน.....	111
4.2.2.9 เงินทดแทน.....	112
4.2.2.10 บทกำหนดโทษ.....	113

บทที่	หน้า
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	114
5.1 บทสรุป.....	114
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	119
 รายการอ้างอิง.....	 128
 ภาคผนวก.....	 133
- สรุปผลการศึกษาวิจัยแบบสอบถามปัญหาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน.....	134
- แบบสอบถามปัญหาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ว่าจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน.....	138
- รูปถ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มการทอผ้าไหม การผลิตกระจุคและการแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	151
 ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	 155

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 :	สรุปผลการศึกษาวิจัย ความปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน.....134
ตารางที่ 2 :	สรุปผลการศึกษาวิจัย ความปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับผู้ว่าจ้าง.....135
ตารางที่ 3 :	สรุปผลการศึกษาวิจัย ความปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน.....136

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาประเทศ แรงงานในระบบนั้นได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อยู่แล้ว แต่แรงงานนอกระบบที่มีอยู่จำนวนมากกว่า 2 ใน 3 ของแรงงานทั้งหมดหรือกว่าร้อยละ 70 ที่อยู่นอกระบบการจ้างงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งของแรงงานนอกระบบ ก็ไม่ได้รับความคุ้มครองด้วย เนื่องจาก สภาพการจ้างงาน ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในฐานะของนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ว่าจ้างไม่ได้มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีอำนาจกำหนดวิธีการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีความแน่นอนในเวลาทำงาน วันหยุด เวลาพัก รวมทั้งไม่มีการตกลงเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่ชัดเจน ได้รับค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะไม่มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

แม้ต่อมาจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ฉบับลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2547 เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแล้ว แต่กฎกระทรวงดังกล่าวก็ไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง เนื่องจาก มีปัญหาหลายประการ เช่น นายจ้างหลีกเลี่ยงโดยทำเป็นสัญญาจ้างทำของแทน จึงมิใช่จ้างตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าว ซึ่งใช้ค่านิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากกฎกระทรวงเป็นกฎหมายลำดับรอง บางครั้งนายจ้างได้ให้คนกลางเข้าไปรับช่วงงานแทน ทั้งนายจ้างหรือลูกจ้างต่างไม่ทราบว่ามิกฎกระทรวงฉบับนี้ประกาศใช้แล้ว และ ถึงแม้ว่ากฎกระทรวงดังกล่าวนี้จะได้บัญญัติให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำความตกลงกันได้* แต่ลูกจ้างนั้นไม่สามารถที่จะไปทำการต่อรองหรือตกลง

* ตามข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 บัญญัติว่า “การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน....”

กับนายจ้างได้ เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับมอบงานที่รับไปทำที่บ้านไปทำต่อไป นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎกระทรวงฉบับนี้เพียงพอ เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติเพื่อป้องกันการประสพอันตรายของลูกจ้าง ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับ สิทธิในการป้องกันตนเองของลูกจ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจตราดูแล ไม่มีการกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัย ไม่มีการคุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างมาก ทั้งที่ความเป็นจริงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสในสังคม มีการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ ขาดปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตที่ควรจะได้รับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ดำเนินการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ยังมีปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมในอันดับต้นๆ โดยได้รับอันตรายจากการทำงานหลายประการ ทั้งจากโรคที่เกิดจากการทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ทำงานไม่ได้มาตรฐาน มีความเสี่ยงจากสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่ได้รับการดูแลเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ เป็นต้น

จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นกฎหมายที่สามารถคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา ความหมาย ทฤษฎี และแนวความคิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่สามารถบังคับใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย มีขอบเขตดังนี้ คือ

1. ศึกษาสภาพและปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เฉพาะประเภทกิจการทอผ้าไหม การแปรรูปอาหารทะเล การผลิตเครื่องประดับจากเงินและผลิตภัณฑ์จากกระดูก
2. ศึกษากฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน
3. ศึกษาหลักการ แนวทางของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศเวียดนาม ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

แม้จะมี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ฉบับลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ.2547 แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ยังประสบอันตราย มีอาชีวอนามัยที่ไม่ดี และไม่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีพอ เนื่องจาก ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับ สิทธิในการป้องกันตนเองของลูกจ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจตราดูแล ไม่มีการกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัยและการคุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้เขียนจะทำการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยทางนิติศาสตร์(Legal Research) โดยกำหนดวิธีการศึกษาวิจัยไว้ 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร

1.1 การดำเนินการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์นี้ใช้วิธีการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเอกสารศึกษาวิจัยทางเอกสาร (Document Research) โดยจะศึกษาหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเฉพาะการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ศึกษาเปรียบเทียบ กฎหมายของประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม ที่มีบทบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 ศึกษากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 เอกสารทั่วไป เช่น หนังสือ บทความ เอกสารและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. การวิจัยเชิงสำรวจ

ผู้เขียนได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในพื้นที่ที่ศึกษาคือ ตำบลพุมเรียง อำเภอไชยาและอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยทำแบบสำรวจ สอบถาม/สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย 3 กลุ่ม คือ ผู้ว่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และพนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้

2.1 ผู้ว่าจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทอผ้าไหม แปรรูปอาหารทะเล การผลิตเครื่องประดับจากเงินและผลิตภัณฑ์จากกระชูด ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งหมดจำนวน 20 คน

2.2 ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งประกอบอาชีพทอผ้าไหม แปรรูปอาหารทะเล การผลิตเครื่องประดับจากเงินและผลิตภัณฑ์จากกระชูด ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งหมดจำนวน 100 คน โดยมีแบบสำรวจถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เฉพาะอันตรายที่เกิดจากการทำงาน เช่น โรคที่เกิดจากการทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2.3 พนักงานตรวจแรงงาน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 คน โดยจะสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและทัศนคติเกี่ยวกับการตรวจแรงงานและมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบปัญหาทางกฎหมายในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษากลุ่มอาชีพทอผ้าไหม แปรรูปอาหารทะเล การผลิตเครื่องประดับจากเงินและผลิตภัณฑ์จากกระจูด ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ได้แนวทางในการตรา พระราชบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.... โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับได้จริง และมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้มากที่สุด

บทที่ 2

อันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนาหลายประเทศได้มีวิวัฒนาการในการจ้างแรงงาน ในลักษณะของการทำงานนอกสถานที่ของผู้ว่าจ้างมากยิ่งขึ้น สำหรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของประชากรไทยในปัจจุบันทั้งในเมืองและชนบทต่างก็ต้องดิ้นรนเพื่อการเป็นอยู่ที่ดี ทำให้มีการคาดคะเนได้ว่าประเทศไทยจะมีผู้รับงานไปทำที่บ้านมากยิ่งขึ้น การที่มีจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น อาจไม่มีการดูแลเอาใจขวอนามัยที่ดีและมีอันตรายจากการทำงานในงานที่รับงานที่บ้าน จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมไปถึงสภาพและลักษณะทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงลักษณะของแรงงานประเภทนี้ เพื่อให้การตรวจควบคุมคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในช่วงสองสามทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจนอกระบบ เศรษฐกิจในระบบแรงงานนอกระบบ รูปแบบของแรงงานนอกระบบและนิคสัมพันธระหว่างแรงงานนอกระบบกับผู้ว่าจ้าง ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ นักวิจัยทั้งในส่วนของประเทศที่ยังไม่พัฒนา ประเทศที่พัฒนาแล้ว และองค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างกว้างขวาง โดยการวิเคราะห์ปรากฏการณ์เกี่ยวกับระบบดังกล่าวได้ประยุกต์หลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจนอกระบบและสังคมที่เกี่ยวข้องมาอธิบายไว้ ดังนี้

2.1.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจในระบบและเศรษฐกิจนอกระบบ

ทฤษฎี“เศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ(self-employment)ส่วนเศรษฐกิจในระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มคนรับจ้างคนอื่น

(wage-labour)” ซึ่งการแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างระบบเศรษฐกิจทั้งสอง ในกรณีนี้เห็นว่าเป็น การถือลักษณะการจ้างงานเป็นสำคัญ¹ จึงทำให้มีผู้กล่าวว่า² แนวคิดและหลักทฤษฎีนี้ไม่สามารถ ที่จะแยกความแตกต่างระหว่างคนรับจ้างที่อยู่ในระบบของเศรษฐกิจในระบบและคนที่ทำงาน ส่วนตัวในระบบ ที่มีอยู่จริงในสังคมว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

คนงานดังกล่าวนี้ไม่ได้เป็นคนงานในกลุ่มเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับที่ สก็อตต์(Scott) * เห็นว่าเป็นการยากที่จะแบ่งประเภทของแรงงานออกเพียงสองประเภทตามเงื่อนไข ของการจ้างงานและรูปแบบของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแต่เพียงเท่านั้น แต่สิ่งที่จะต้อง นำมาประกอบการพิจารณาเพื่อให้เห็นถึงคุณลักษณะและความแตกต่างของแรงงานประเภทต่างๆ คือ “ความอิสระ” โดยความอิสระให้ดูถึงโครงสร้างของกิจการว่ามีความเป็นเจ้าของทรัพย์สินของ กิจการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การรับผลกำไรโดยตรง และการตัดสินใจในการควบคุม กระบวนการผลิตมีมากน้อยเพียงใด แม้ว่าการดำเนินกิจการจะถูกจำกัดด้วยกลไกตลาดที่อยู่ เหนืออุปสงค์และอุปทานของสินค้าหรือบริการและปัจจัยการผลิตก็ตาม แต่ภายในความจำกัดนั้นก็ ยังมีอิสระในการกำหนดกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง ในขณะที่แรงงานรับจ้างต้องพึ่งพาผู้อื่น ทั้งที่อยู่ในฐานะผู้ผลิตเช่นกัน เนื่องจากไม่มีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิต ไม่มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในกระบวนการผลิตและการดำเนินการผลิตและการส่งมอบสินค้าภายหลังการผลิตถูก ควบคุมอย่างเข้มงวดแต่ สก็อตต์(Scott)ก็ไม่ได้กำหนดหรือกล่าวไว้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบของ แรงงานควรจะเป็นเช่นไร³

บรอมเลย์และเจอร์รี่ (Ray Bromley and Chris Gerry)** มีความเห็น เช่นเดียวกันว่าในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถที่จะแบ่งแรงงานออกเป็น 2 พวก ได้อย่างชัดเจน⁴ เพราะยังมีแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่อยู่ระหว่างแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำ(stable wage-work)กับเจ้าของกิจการหรืองานอิสระส่วนตัวอย่างแท้จริง (true self-employment) โดย

¹ ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์, “โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบ: กรณีรับจ้างเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป...” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุฏฐบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535). หน้า24-25.

² เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

* ศาสตราจารย์สก็อตต์ เป็นอาจารย์สอนด้านนโยบายสาธารณะและภูมิศาสตร์ที่ University of California - Los Angeles ประเทศ สหรัฐอเมริกา.

³ Alison Maceneen Scott, *Who Are the Self-Employed*(New York: Cambridge press, 1980). PP.105-109 อ้างถึงใน เสนอ อัคราภิบาล, “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไป ทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545).

** เรย์ บรอมเลย์ เป็นศาสตราจารย์ด้านภูมิศาสตร์และแผนการสอน ที่มหาวิทยาลัยอัลบานี ประเทศสหรัฐอเมริกาและ คริส เจอร์รี่ เป็นอาจารย์อาวุโสในทางการเมืองเศรษฐกิจที่มหาวิทยาลัยลอนดอน ประเทศอังกฤษ.

แรงงานกลุ่มนั้น บรอมเลย์และเกอร์รี่เรียกว่า งานนอกระบบหรืองานชั่วคราว(casual work) โดยงานชั่วคราวทั้งในส่วนที่เป็นเจ้าของกิจการเองหรือการทำงานเพื่อคนอื่นทั้งที่ถูกกฎหมาย ทั้งมีและไม่มีประสิทธิภาพ ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าคนงานเหล่านั้นมีการเปลี่ยนงานอยู่เป็นประจำแต่ใน ความหมายที่ว่าพวกเขาเหล่านั้นต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของงาน จนต้องเปลี่ยนงานเพื่อความ อยู่รอด เนื่องจากขาดความมั่นคงในการมีงานทำและขาดความมั่นคงของรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับจากผู้ว่าจ้างในระดับที่พึงมีพึงได้จากการทำงานระยะยาว โดยแรงงานกลุ่มนี้ถูกแบ่ง ออกเป็น 4 กลุ่ม กล่าวคือ

1.1 งานที่จ้างแรงงานระยะสั้น(short-term wage work) เป็น งานที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน สัปดาห์ เดือน หรืองวด หรือจ่ายค่าจ้างตามปริมาณงาน โดยปกติจะมี ปริมาณงานและกำหนดเวลาที่แน่นอน แต่บางครั้งก็ไม่อาจกำหนดระยะเวลาและปริมาณงาน ได้ อย่างชัดเจน อาจทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา และนายจ้างอาจเป็นผู้จัดหาเครื่องมือ วัสดุคืบ และปัจจัยอื่นที่จำเป็นในการผลิตหรือบริการให้แก่ ผู้รับจ้างก็ได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการใดๆ เท่ากับคนงานที่เป็นลูกจ้างที่มีสภาพการทำงานที่มั่นคง กว่า และไม่มีหลักประกันใดๆว่าจะได้รับการจ้างงานต่อหรือไม่ โดยกฎหมายบัญญัติถึง แรงงาน กลุ่มนี้ว่า แรงงานรับจ้าง

1.2 งานที่เป็นงานรับจ้างแฝง(disguised wage work) หมายถึงงานที่ผลผลิตของงานเกิดจากการที่ผู้รับจ้างรับจ้างผลิตจากเครื่องมือเครื่องจักรของผู้รับจ้าง หรือบริการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกิจการที่จ้างโดยตรง แต่ผู้รับจ้าง ไม่ได้เป็นลูกจ้างของกิจการนั้น โดยตรงอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยงานในลักษณะนี้เป็นงานลักษณะของการจ้างเหมาช่วงการ ผลิตหรือการขายสินค้าที่ได้ค่าตอบแทนคิดเป็นร้อยละจากยอดเงินที่ได้ในการขาย(commission) แทนค่าจ้าง

1.3 งานที่พึ่งพา(dependent work) เป็นงานในลักษณะที่ คล้ายกับงานในกลุ่มที่สอง แต่ผู้รับจ้างยังต้องพึ่งพาปัจจัยในการผลิตจากกิจการที่ว่าจ้างไม่ว่าในด้าน สินเชื่อ เครื่องจักรเครื่องมือ วัสดุคืบในการผลิต หรือการรับซื้อสินค้าคืน จากกิจการที่ว่าจ้างซึ่ง แรงงานในกลุ่มนี้จะถูกเอารัดเอาเปรียบและเป็นการผูกขาดจาก กิจการที่ว่าจ้างในกระบวนการ ทำงานอย่างชัดเจน

⁴ Bromley, R.J and Gerry, Chris. *Casual work and Poverty in Third World Cities*(Wiley, Chicheste, Eng:New York, 1979). PP.5-11.

อ้างอิงใน เสนอ อัคราภิบาล, “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2545).

1.4 งานที่เป็นงานส่วนตัวหรืองานอิสระ (true self employment) เป็นงานที่ผู้ทำงานมีอิสระในกระบวนการผลิต การขายสินค้าหรือการบริการ รวมทั้งมีความเป็นเจ้าของในกระบวนการผลิต การขายหรือบริการ โดยอิสระแท้จริง โดยที่รายได้ที่ได้รับไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานและไม่เป็นการรับจ้างในลักษณะของงานในกลุ่มที่งานที่รับจ้างแฝงและกลุ่มงานที่พึ่งพา โดยการผลิตและการบริการขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และอุปสงค์ อุปทานของตลาดในขณะนั้น ไม่ได้ขึ้นต่อกิจการใดๆ

แนวคิดนี้ได้ให้ความสนใจในประเด็นของเศรษฐกิจนอกระบบที่เชื่อมโยงกับแรงงานนอกระบบ โดยพยายามที่จะแยกแยะความแตกต่างของลักษณะของการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ และได้จัดแบ่งงานนอกระบบตามเงื่อนไขของการมีงานทำ รูปแบบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามลักษณะของโครงสร้างของกิจการรวมถึงความมั่นคงของรายได้และสวัสดิการต่างๆ

2.1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักทวิลักษณ์(Dualism)

โดยทฤษฎีนี้มองว่าผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่างๆที่ตั้งอยู่ในแต่ละส่วนของระบบเศรษฐกิจได้รับประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน โดยหน่วยต่างๆเหล่านั้นอาจจะเป็นในส่วนของแรงงานหรือสถานประกอบการก็ได้ ตามแนวคิดนี้เชื่อว่า มีความไม่เท่าเทียมกันระหว่างตลาดแรงงานภายในระบบกับภายนอก ระบบ ภาคเศรษฐกิจปฐมภูมิกับทุติยภูมิหรือระหว่างเศรษฐกิจหลัก (core economy) กับเศรษฐกิจรอง (peripheral economy) ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบได้ว่าเป็นเพียงแรงงานชั่วคราวหรือเป็นแรงงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ทำให้แรงงานเหล่านั้นได้รับค่าตอบแทนไม่เท่ากับมูลค่าที่แท้จริงหรือเท่าที่ควรจะได้รับ และการที่ไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ควรจะเป็นเนื่องจากผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกันตามระบบเศรษฐกิจ มากกว่าที่จะเป็นเพราะระดับทักษะของตน โดยแรงงานในกลุ่มนี้ถูกแบ่งเป็น 2 กลุ่ม⁵ คือ แรงงานภายใน และแรงงานภายนอก

ในกลุ่มแรงงานในระบบ หรือ internal workers เป็นแรงงานที่มีทักษะในการทำงานและมีค่าจ้างค่อนข้างสูงมีแนวปฏิบัติในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างที่ชัดเจน และการพิจารณาความคิดความชอบเพื่อเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง หรือการขึ้นค่าจ้างของแรงงานกลุ่มนี้ เป็นไปโดยอิงกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนโดยนำระยะเวลาในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณา และยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆรวมทั้งสภาพการทำงานค่อนข้างดี และยังมีความมั่นคงใน

⁵ ขนิษฐา กาญจนรังษินันท์, โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบ, หน้า24-25.

การทำงานด้วย แต่กรณีแรงงานนอกระบบ หรือ external workers สถานการณ์จะตรงกันข้าม ยิ่งไปกว่านั้นแรงงานนอกระบบมักจะดำเนินการภายใต้กลไกการแข่งขันในตลาดเสรี ดังนั้น เมื่อเศรษฐกิจเจริญเติบโตความต้องการสำหรับแรงงานกลุ่มนี้จะสูง ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ถูกใช้อย่างแพร่หลาย แต่เมื่อเศรษฐกิจชะลอตัวลงแรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มแรกที่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ชะลอตัว

ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักทวิลักษณ์สามารถอธิบายได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในระบบการผลิตที่เคลื่อนย้ายกระบวนการผลิตและความเสี่ยงต่างๆของความไม่แน่นอนและปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาของกระบวนการผลิตไปยังทุติยภูมิอื่นจะช่วยให้สถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่อยู่รอดได้ในสถานการณ์ดังกล่าว เช่น กรณีของสถานประกอบการกิจการในประเทศฝรั่งเศสและประเทศอิตาลี ที่นำกลยุทธ์การจ้างเหมาช่วงการผลิตมาใช้เนื่องด้วยสาเหตุ 4 ประการ⁶ ดังต่อไปนี้

2.1 เนื่องจากการใช้แรงงานในสถานประกอบการจะเป็นการใช้ด้วยจุดมุ่งหมายทาง เศรษฐกิจเป็นหลัก แต่เมื่อจ้างงานแล้วการจะเลิกจ้าง หรือ ไล่ออกกลับมีข้อจำกัดทางกฎหมายหรือข้อกฎหมายที่จำกัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างและการไล่ออกอย่างมากมายและยังต้องผ่านกระบวนการและเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

2.2 เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิในการรวมตัวกันในสถานประกอบการตามทีกฎหมายกำหนด ทำให้นายจ้างไม่สามารถที่จะจัดการและบริหารแรงงานในสถานประกอบการตามที่นายจ้างกำหนดได้ในทุกเรื่อง

2.3 การที่กฎหมายของประเทศอิตาลีอนุญาตให้สถานประกอบการกิจการที่มีแรงงานน้อยกว่า 16 คนและในกรณีของประเทศฝรั่งเศสน้อยกว่า 50 คน มีตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการนั้น

2.4 ในภาคเศรษฐกิจทุติยภูมิยังมีแรงงานเหลือเพื่อซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในระบบเหมาช่วงการผลิต ได้อย่างเต็มที่ในฐานะแรงงานค่าจ้างต่ำ หรือเป็นแรงงาน “กันชน”

ดังนั้นกล่าวได้ว่าตามแนวความคิดนี้ยังคงแบ่งแรงงานเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยเน้นถึงแรงงานในระบบว่าเป็นแรงงานที่มีความมั่นคงสูงกว่าแรงงานนอกระบบเพราะได้รับสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วนแรงงานนอกระบบมักเป็น

⁶ Suzanne D. Berger and Michael J. Piore. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*(Cambridgeshire, Eng: New York, 1980). PP.56. อ้างถึงใน เสนอ อัคราภิบาล, “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย:ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545).

แรงงานชั่วคราวมีปัจจัยเพิ่มลดขนาดตามสภาพความต้องการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีความไม่แน่นอน แต่การวิเคราะห์ตามแนวทฤษฎีเกี่ยวกับหลักทวิลักษณ์ยังได้รับคำวิจารณ์ว่าไม่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในประเทศกำลังพัฒนาได้เพียงพอ โดยมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าในประเทศกำลังพัฒนานั้นมีสาขาเศรษฐกิจนอกระบบมากมายและมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับธุรกิจขนาดใหญ่ในระบบ⁷

2.1.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกองกำลังสำรอง (Reserve army of labour theory)

โดยทฤษฎีนี้มองว่า พัฒนาการของระบบทุนนิยมเป็นบ่อเกิดของเศรษฐกิจนอกระบบเนื่องจากการผลิตแบบระบบทุนนิยมมาใช้ในภาคเกษตรกรรมทำให้ชาวนาสูญเสียที่ดินทำกินและบางรายต้องประสบกับความยากจน จนต้องอพยพย้ายถิ่นที่อยู่เข้ามาสู่เมืองเพื่อหางานทำในภาคอุตสาหกรรมแทนภาคการเกษตรที่ทำอยู่เดิม แต่แรงงานเหล่านั้นบางส่วนกลับเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ประกอบกับในการรับแรงงานเข้าสู่ระบบโรงงานไม่สามารถรับแรงงานเหล่านั้นได้ทั้งหมดทำให้แรงงานเหล่านั้นไม่สามารถหางานทำได้ แต่เพื่อความอยู่รอดจึงต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพ จากรายได้ที่เกิดจากการทำกิจกรรมนอกระบบเป็นการชั่วคราวทำไปพลางก่อนในระหว่างรองานในภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมดังกล่าวจึง เป็นที่มาของเศรษฐกิจนอกระบบและเมื่อเกิดเศรษฐกิจนอกระบบขึ้น ทำให้เกิดแรงงานนอกระบบตามมาด้วยซึ่งแรงงานดังกล่าวเป็นเพียงแรงงานสำรองที่รอการเข้าสู่แรงงานในระบบเท่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าตามแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากระบบทุนนิยม โดยเน้นถึงแรงงานนอกระบบว่าเป็นแรงงานสำรอง แต่ในความเป็นจริงแรงงานนอกระบบเหล่านั้นมิได้เป็นแรงงานที่รอการเข้าสู่แรงงานในระบบแต่เพียงอย่างเดียว ยังมีแรงงานบางส่วนที่เคยทำงานในระบบมาก่อน แต่ไม่ชอบและสมัครใจที่จะประกอบอาชีพโดยอิสระมากกว่าที่จะทำงานในระบบ และมีบางส่วนที่ไม่คิดจะเข้าทำงานในระบบแต่สมัครใจที่จะทำงานนอกระบบมาตั้งแต่แรก ในส่วนของเศรษฐกิจนอกระบบเองก็มีคนอยู่หลายรูปแบบไม่น่าที่จะสรุปได้ว่าเศรษฐกิจนอกระบบเกิดจากแรงงานสำรองที่รอเข้าสู่แรงงานในระบบ และเป็นกองกำลัง

⁷ ระกาวิณ สิษะวานิชพันธ์, นโยบายส่งเสริมและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน [ออนไลน์], 20 กันยายน 2538. แหล่งที่มา

ตำรวจของเศรษฐกิจในระบบทั้งหมดตามที่กล่าวข้างต้นเท่านั้น⁸ โดยทฤษฎีที่ตั้งได้กล่าวไปแล้วนั้น เป็นที่มาของแรงงานนอกระบบซึ่งก็นำไปเปรียบเทียบกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานประเภทหนึ่งของแรงงานนอกระบบ เป็นแรงงานภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เช่นเดียวกัน

2.1.2 แรงงานนอกระบบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

แรงงานนอกระบบเป็นผู้ใช้แรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง แต่มีสถานะในการทำงานที่ไม่มั่นคง มีเวลาการทำงานไม่แน่นอน ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยได้มีการให้ความหมายของแรงงานนอกระบบเอาไว้หลากหลาย ปรากฏดังนี้

2.1.2.1 ความหมายของแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบไว้ ครั้งล่าสุดเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2549 ว่า แรงงานนอกระบบ คือ ผู้มีงานทำ มีค่าตอบแทนหรือรายได้จากการทำงาน ไม่มีสภาพเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

โครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน⁹ ได้สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการเตรียมการขยายความคุ้มครองด้านการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2548 ได้ประมวลความหมายของแรงงานนอกระบบ ดังนี้

“แรงงานนอกระบบ” หมายถึง ผู้ที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม โดยได้จำแนกออกเป็นกลุ่มใหญ่ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ ลูกจ้างภาคเกษตรตามฤดูกาล เป็นต้น

⁸ Davies, Rob . *Informal Sector or Subordinate Mode of Production? A Model*(London, Eng: New York, 1979). PP.94. อ้างถึงใน เสนอ อัคราภิบาล, “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย:ศึกษาเฉพาะกรณี การรับงานไปทำที่บ้าน.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545).

⁹ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, *กฎหมายแรงงานกับเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย* (กรุงเทพมหานคร, 2545).หน้า15.

2. กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีนายจ้าง เช่น คนขับรถรับจ้างทั่วไปทั้งที่เป็นรถของตนเองหรือรถเช่า ผู้ทำการเกษตรทั้งที่เป็นที่ดินของตนเอง หรือเช่า หาบเร่แผงลอย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำหรือร้านขายยา ทนายความ แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น

“แรงงานนอกระบบ” หรือ “เศรษฐกิจนอกระบบ” และคำภาษาอังกฤษว่า “informal sector” หรือ “informal economy” ยังไม่มีคำอธิบายหรือคำจำกัดความที่ถูกต้องเป็นสากลที่เป็นที่ยอมรับ แต่เป็นที่เข้าใจกันทั่วไปว่าเมื่อกล่าวถึงแรงงานนอกระบบจะเกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีสถานะที่ไม่มั่นคงและด้อยโอกาสและมักจะเคลื่อนย้ายเข้า หรือ ออกไปทำงานในภาคกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มักจะไม่ได้รับการรับรองสถานะ ทำให้ถูกมองข้ามไม่ได้รับการคุ้มครองและควบคุมโดยกฎหมาย ทำให้แรงงานทั้งหลายเหล่านี้ไม่มีสิทธิ ไม่มีผู้แทนกลุ่ม และได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่ต่ำและไม่มีความสม่ำเสมอ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จึงยากจนกว่าแรงงานในระบบ¹⁰

นอกจากนี้ เกษมสันต์ วิลาวรรณ¹¹ ยังได้ให้ความหมายไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่องแรงงานนอกระบบไว้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นคำที่มีความหมายได้หลายนัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ทำงานอิสระ ไม่มีใครเป็นนายจ้างหรือเรียกว่า “จ้างตนเอง” มีรายได้จากการทำงานของตนเอง เช่น คนรับจ้างปะชุนเสื้อผ้า คนเก็บขวดพลาสติกจากถังขยะไปขาย คนขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง เป็นต้น
2. ผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่น แต่มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดและอย่างไรก็ได้ รายได้จะเกิดจากการขายหรือการบริการ เช่น ผู้รับสินค้าไปเร่ขาย ช่างตัดผม หมอนวดแผนโบราณประจำร้าน หมอนวดในสถานบริการอาบ อบ นวด เป็นต้น
3. ผู้ทำงานในวิชาชีพและมีลักษณะเป็นผู้รับจ้างทำของตามสัญญาจ้างทำของ เช่น ทนายความ แพทย์ เป็นต้น
4. ผู้ทำงานในครัวเรือน โดยช่วยทำงานในอุตสาหกรรมครัวเรือนในฐานะญาติ โดยมีได้ระบุไว้ชัดเจนแจ้งว่าเป็นลูกจ้างของกิจการอุตสาหกรรมนั้น และมีได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนตัวเงินแน่นอน

¹⁰ เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, โครงการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม(กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2549), หน้า12-1.

¹¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในประเทศไทย” ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ ปาร์ค จังหวัดกรุงเทพมหานคร : สมาคมกฎหมายแรงงาน(ประเทศไทย)ร่วมกับ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท(F.E.S), 2550.

5. ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมและธุรกิจ แต่เจ้าของกิจการปิดกิจการจ้าง เนื่องจากเป็นแรงงานที่เข้าเมืองมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน
6. ผู้ทำงานในอาชีพที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น โสเภณี คนรับจ้างขนสินค้าเพื่อเลี้ยงภริยาอากรในบริเวณชายแดนของประเทศ เป็นต้น
7. ผู้ที่ทำงานและมีรายได้แต่ไม่มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างของกิจการที่ทำงาน เช่น กรรมการบริษัท ที่ปรึกษา เป็นต้น
8. ผู้รับงานจากสถานประกอบกิจการไปทำที่บ้าน(ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) หรือไปทำในชุมชน

ในขณะที่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มเอเชียตะวันออก¹² ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่า การจ้างงานในภาคเศรษฐกิจทุกประเภทที่ไม่เป็นทางการ และไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย หรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ กิจการที่ตั้งขึ้นได้ง่ายเป็นกลุ่มหน่วยการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการขนาดเล็กประกอบด้วยผู้ผลิตอิสระ ใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นธุรกิจขนาดเล็กมีทุนดำเนินกิจการต่ำมากหรือไม่มีเลย ใช้แรงงานที่เข้มข้น หรือใช้เทคโนโลยีและทักษะในระดับต่ำ ใช้ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากประสบการณ์หรือเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน เป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูงและไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของรัฐบาลและมีการจ้างงานที่มั่นคงน้อยมากสำหรับผู้ทำงานด้วย จึงดำเนินกิจกรรมนอกระบบกฎหมาย โดยไม่มีการออกมาตรการใดๆคุ้มครอง หรือเป็นกิจกรรมที่มีกฎหมายรองรับ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถบังคับใช้ได้ และเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติ เพราะ กฎระเบียบไม่เหมาะสม สร้างภาระให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายสูง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จำแนกผู้ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. นายจ้าง (employers) ของกิจการขนาดเล็ก หรือกิจการนอกระบบที่มีลูกจ้างจำนวนน้อย
2. ผู้ประกอบกิจการของตนเอง (self-employer / own account workers) และผู้ใช้แรงงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (unpaid employees)
3. ลูกจ้าง (workers) ในกิจการขนาดเล็ก หรือกิจการนอกระบบ หรือลูกจ้างที่ไม่มีนายจ้างแน่นอน หรือไม่มีสัญญาจ้าง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับจ้างทำของ

¹² สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มเอเชียตะวันออก, งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร, 2546).

จากการศึกษาความหมายดังที่ได้กล่าวไปแล้ว จึงสรุปความหมายของแรงงานนอกระบบได้ว่า หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างแรงงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้มีการถูกควบคุมบังคับบัญชาโดยนายจ้าง ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน ไม่ได้มีเวลาทำงานที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราวโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นครั้งคราวหรือได้ค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบนั้นเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพราะแรงงานนอกระบบไม่ได้เป็นลูกจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยกเว้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมพ.ศ.2547 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 แต่กฎหมายดังกล่าวยังไม่เอื้อให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าถึงสิทธิได้เนื่องจากกฎกระทรวงนี้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ความหมายของ นายจ้างและลูกจ้าง จึงต้องเป็นไปตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว¹³ ซึ่งนายจ้างมักหลีกเลี่ยงไปทำสัญญาในรูปแบบจ้างทำของ จึงมิได้เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมาย หรือ นายจ้างให้คนกลางหรือผู้นำชุมชนทำหน้าที่รับเหมาช่วง เพื่อจะได้ไม่ต้องถูกบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541¹⁴

จึงทำให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่มีหลักประกันในเรื่องสิทธิแรงงานและความมั่นคงในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจะส่งผลกระทบต่อเรื่องไปถึงความมั่นคงและความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อไม่สามารถทำงานได้

อย่างไรก็ดี ปัจจุบันมีแรงงานนอกระบบเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีพ.ศ. 2551 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนในกระบวนการผลิตส่วนหนึ่งและอีกส่วนหนึ่งคือ การที่มีผู้ประกอบการและนายจ้างประสงค์จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย

¹³ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้ากฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร : พิมพ์โดยโครงการบูรณาการแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต, 2550). หน้า22.

¹⁴ นฤมล นิราทร, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550). หน้า34.

ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงงานดังกล่าวยังไม่ได้รับการคุ้มครองในสภาพการทำงานหรือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าการเกิดแรงงานนอกระบบขึ้นมานั้น เป็นการที่นายจ้างตามระบบกฎหมายแรงงาน พยายามที่จะหลบเลี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งนายจ้างไม่มีการฝึกฝนฝีมือแรงงานนอกระบบเพื่อให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นสำหรับตัวแรงงานนอกระบบและสภาพการทำงานโดยรวมเอง ทำให้แรงงานนอกระบบต่างมีปัญหาในการคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะนอกจากจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่างๆและกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ก็ไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ทำให้ต้องมีการแก้ปัญหาโดยการออกกฎหมายโดยอาจจะเป็นรูปพระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อมาคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้ได้

2.1.2.2 ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเลือกเวลาและสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน (home work) ได้ด้วยตนเอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานนอกระบบ (informal sector) รูปแบบหนึ่ง เนื่องจาก การทำงานไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน จึงทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างไม่มีนิติสัมพันธ์ในฐานะของลูกจ้าง และนายจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและการคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำไปดำเนินการผลิตที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดเอง ส่วนค่าตอบแทนจะได้จากผลผลิตที่ส่งคืนให้แก่ผู้ว่าจ้าง¹⁵ ได้มีการให้ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

¹⁵ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณะเศรษฐศาสตร์ และสำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด, แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร, 2542). หน้า13.

อรุณวรรณ เฟ่งวาณิช¹⁶ ให้ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า เป็นผู้ซึ่งทำงานให้ผู้ว่าจ้างโดยรับงานจากผู้ว่าจ้างมาทำที่บ้าน หรือในสถานที่ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง ลักษณะของการจ้างงานการรับงานไปทำที่บ้านเป็นการรับจ้างทำของ โดยผู้ว่าจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้เมื่อทำงานเสร็จแล้ว มิใช่เป็นการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือนอย่างลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน ประเภทของงานนั้นมีทั้งงานที่เป็นการผลิตโดยตรงหรือการประกอบให้เป็นสินค้า ไม่มีการควบคุมเชิงการบังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการทำงาน เวลาการทำงาน การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับแต่อย่างใด

วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ ซึ่งได้ศึกษาด้านการรับงานไปทำที่บ้าน¹⁷ ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมอีกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้ที่ทำงานให้กับผู้ว่าจ้างหรือผู้ติดต่อสั่งทำด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือนหรือกลุ่ม โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งงานที่รับมาทำที่บ้านนั้นเป็นงานที่มีลักษณะเป็นการผลิต การประกอบ หรือทำสิ่งของ และสิ่งของที่ผลิตหรือประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะส่งให้คนกลางหรือผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการเท่านั้น มิใช่เป็นการทำเพื่อขายเอง

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกจำนวนหนึ่ง เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์¹⁸ ได้ให้ความหมายผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า ผู้ที่รับงานจากผู้ว่าจ้างซึ่งอาจเป็นผู้ประกอบการโดยตรงหรือคนกลางก็ได้และกระทรวงมหาดไทย¹⁹ ให้ความหมายผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า หมายถึง บุคคลที่รับงานจากผู้ว่าจ้างหรือคนกลางเพื่อนำงานไปทำที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีสถานประกอบการหรือบ้านของผู้ว่าจ้างหรือของคนกลาง

ชฤทธิ์ มีสิทธิ์²⁰ ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมอีกว่า ผู้รับงานไปที่บ้าน หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือ กลุ่มบุคคล มูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมอาชีพหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านและนำรายได้มาแบ่งปันกัน

¹⁶ อรุณวรรณ เฟ่งวาณิช, กลยุทธ์สำคัญเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติการ, 2542). หน้า6.

¹⁷ วิยุทธ์ จำรัสพันธ์, รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่องการศึกษาการจ้างแรงงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2544). หน้า5.

¹⁸ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ และสำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, แนวทางการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน, หน้า13-14.

¹⁹ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, กองวิชาการและการวางแผน, รายงานสรุปผลการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการและการวางแผน, 2529). หน้า5-6.

²⁰ ชฤทธิ์ มีสิทธิ์, ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, 2545). หน้า4-5.

จากการศึกษาดังกล่าวจึงสรุปความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ว่า เป็นกรณีบุคคล หรือคณะบุคคล ที่รับจ้างการทำงาน จากผู้ว่าจ้างไม่ว่าจะโดยตรงหรือรับมาจากคนกลางก็ได้ ทำงานที่มีลักษณะเป็นการผลิตหรือทำสิ่งของต่างๆ อันมีลักษณะเป็นการจ้างทำของ โดยได้รับค่าจ้างตามผลงาน หรือจำนวนปริมาณงานที่ผู้ว่าจ้างสั่งมาในแต่ละครั้งคราว โดยมีสถานที่ทำงานเป็นบ้านของตนเองหรือสถานที่อื่นใดที่ไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้าง และผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจในการควบคุม หรือสั่งการผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ประการใด เช่น กรณีศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านอาชีพการทอผ้าไหมพุ่มเรียง การแปรรูปอาหารทะเล การทำเครื่องเงิน หรือการทำกระจุย ซึ่งล้วนแต่มีลักษณะเป็นงานที่รับไปทำที่บ้านทั้งสิ้น

เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างไม่มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะของลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้ตาม มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 * ได้บัญญัติให้มีการคุ้มครองแรงงานที่รับไปทำที่บ้านโดยการออกเป็นกฎกระทรวงก็ตาม แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งออกตามความในมาตราดังกล่าวก็มีผลใช้บังคับเฉพาะในงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างที่มีฐานะหรือนิติสัมพันธ์กันในฐานะเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น จึงทำให้กฎกระทรวงดังกล่าวนี้ไม่สามารถนิยามคำว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้แตกต่างไปได้ กฎกระทรวงนี้จึงได้นิยาม “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ว่า “งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างเอง หรือ สถานที่อื่นอันมิใช่สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน” เอาไว้เท่านั้น

ดังนั้นแม้จะมี กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ฉบับลงวันที่ 23 เมษายน 2547 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 แต่ก็มีปัญหาและข้อจำกัดของการคุ้มครองแรงงานอย่างมาก ที่ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังไม่ครอบคลุมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอ อีกทั้งยัง ไม่มีการคุ้มครอง “สิทธิแรงงาน” ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติเพื่อป้องกันการประสบอันตรายของลูกจ้าง ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับ สิทธิในการป้องกันตนเองของลูกจ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจตราดูแล ไม่มีการกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัย ไม่มีการคุ้มครอง

* มาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และในส่วนที่ให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้ โดยอนุโลมนั้นก็ไม่มีบทบัญญัติในส่วนของมาตรา100 ถึงมาตรา107 ที่บัญญัติคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติให้ผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกันเอง จึงทำให้เป็นไปได้ที่จะมีการต่อรองกันเนื่องจากแตกต่างกันเรื่องสถานภาพ

2.1.2.3 ความสัมพันธ์ของแรงงานนอกระบบกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากความหมายของแรงงานนอกระบบ ได้รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ดังนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงเป็นแรงงานนอกระบบอีกกลุ่มหนึ่ง นอกเหนือจากที่มี แรงงานภาคเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ลูกจ้างทำงานบ้าน ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอเช่นเดียวกัน

2.1.3 สภาพทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สภาพทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งหมายถึง สภาพการจ้าง ค่าตอบแทน ลักษณะของกลุ่มประชากร จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และจากการศึกษาวิจัยต่างๆ ปรากฏดังนี้

2.1.3.1 ลักษณะของกลุ่มประชากร

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นหญิงมากกว่าชาย(โดยเป็นหญิงร้อยละ 76.7 และเป็นชายร้อยละ 23.3) ส่วนอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง30-49 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 59.6²¹

สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้วร้อยละ 76.4 เพราะลักษณะของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยืดหยุ่น และเอื้ออำนวยกับผู้ที่ต้องมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานบ้าน ส่วนผู้เป็นโสดมีเพียงร้อยละ 11.6 ผู้เป็นหม้ายหรือหย่าร้างแยกกันอยู่มีร้อยละ 10.7

²¹ สถิติแห่งชาติ,สำนักงาน.สำนักงานนายกรัฐมนตรี กองสถิติสังคม, โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550). หน้า2.

2.1.3.2 สภาพการจ้างงาน

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ได้มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง ดังนั้นผู้ว่าจ้าง จึงไม่มีสถานภาพเป็นนายจ้าง ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 เนื่องจาก ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนมากรับงานจาก ผู้ว่าจ้างโดยตรงหรือรับงานจากคนกลาง การทำสัญญาจ้างส่วนใหญ่เป็นการตกลงกันด้วยวาจา ไม่มีสัญญาจ้าง เนื่องจากผู้ว่าจ้างหรือคนกลางกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่รู้จักคุ้นเคยกันดี เครื่องมือ อุปกรณ์และวัตถุดิบส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดหาให้ การส่งมอบงานนั้นมีสองลักษณะ คือ ใช้วันเวลาเป็นตัวกำหนดและใช้จำนวนผลผลิตเป็นตัวกำหนด ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าจ้างตามงานที่ทำ และสถานที่ทำงานส่วนใหญ่จะเป็นที่บ้านตนเอง²²

จึงได้ศึกษาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน ชั่วโมงทำงาน การทำสัญญาจ้างงาน การจัดเตรียมสัมภาระและเครื่องมือในการทำงาน สถานที่ในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า

2.1.3.2.1 ค่าตอบแทน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ²³ พบว่า รายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่(ร้อยละ65.1) มีรายได้ไม่น้อยคือต่ำกว่า 40,555 บาทต่อปี โดยเมื่อเปรียบเทียบแนวโน้มของรายได้ พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่อคนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆในแต่ละปี โดยรายได้จะแตกต่างกันตามประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน

2.1.3.2.2 ชั่วโมงการทำงาน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ²⁴ พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 72.3 ใช้เวลาทำงานในแต่ละวันอยู่ระหว่าง 5 ถึง 11 ชั่วโมง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 7.7 ชั่วโมง ส่วนแม่บ้านที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน แม้จะมีชั่วโมงทำงาน

²² เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์, โครงการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม, หน้า1-2.

²³ สถิติแห่งชาติ, โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน, หน้า2.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

เฉลี่ยต่อวันเป็นปกติใกล้เคียงกับการทำงานในระบบทั่วไปก็ตาม แต่ช่วงเวลาทำงานนั้นมีความแตกต่างกันไป เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องดูแลครอบครัวของตนเองและยังต้องทำงานบ้านด้วย โดยเอาเวลาที่ควรจะพักผ่อน ไปรับงานมาทำที่บ้านแทน

2.1.3.2.3 การทำสัญญาจ้างงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า²⁵ การรับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.0) ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเป็นการทำความตกลงกันด้วยวาจาระหว่างกันเท่านั้น (ร้อยละ 22.1) และมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร น้อยมาก (ร้อยละ 3.1) เนื่องจากมีความสนิทสนม มีความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน จึงเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ที่ทำสัญญาโดยการตกลงกันด้วยวาจา นั้นจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 เนื่องจากตามข้อ 5 แห่งกฎกระทรวงดังกล่าวนี้ให้นายจ้างจัดทำสัญญาเป็นหนังสือ

2.1.3.2.4 การจัดเตรียมสัมภาระและเครื่องมือในการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า²⁶ การจัดเตรียมสัมภาระและเครื่องมือในงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ถ้าเป็นสัมภาระหรือเครื่องมือที่หาได้ง่ายแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหาเอง แต่ถ้าเป็นเครื่องมือที่มีมาตรฐาน ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดหาให้ และยังมี การสำรวจเพิ่มเติมอีกว่า²⁷ การจัดเตรียมสัมภาระและเครื่องมือในงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.2) ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเป็นผู้จัดหาเอง ส่วนน้อยประมาณร้อยละ 7.0 ที่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดหาให้

²⁵ บริษัทกลุ่มแควคานซ์ รีเสิร์ช, โครงการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546). หน้า 188.

²⁶ เอกพงษ์ คังกรณ, มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย, หน้า 33.

²⁷ บริษัทกลุ่มแควคานซ์ รีเสิร์ช, โครงการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล, หน้า 85.

2.1.3.2.5 สถานที่ทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า²⁸ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานในบ้านหรือบริเวณบ้านของตนเอง ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัยและที่ทำงานด้วย ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายประการ เช่น ปัญหาฝุ่นละออง ปัญหาแสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อนอบอ้าว อากาศไม่บริสุทธิ์ เป็นต้น

2.1.3.2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อสถานที่ทำงานดังกล่าวไปข้างต้นเป็นบ้านของตนเองโดยจะใช้บริเวณห้องโถงหรือใต้ถุนบ้านของตนเอง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า²⁹ การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องนั่งทำงานกับพื้น ทำให้เมื่อนั่งไปนานๆในท่าที่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น ความปวดเมื่อยร่างกาย อาการปวดหลัง ซึ่งจะพบได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีอาการ ปวดหัว ปวดตา เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาโรคที่เกิดจากการทำงาน

2.1.4 ลักษณะทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ลักษณะทั่วไปของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น หมายถึง จำนวนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระดับการศึกษา และประเภทต่างๆของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการสำรวจ พบว่า

2.1.4.1 จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ³⁰ พบว่า มีจำนวน 294,290 คนครัวเรือน และประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่รับงานมาทำที่บ้านมีจำนวนทั้งสิ้น 440,251 คนครัวเรือน ส่วนใหญ่อยู่นอกเขตเทศบาลร้อยละ 73.7 ส่วนในเขตเทศบาลมีร้อยละ 26.3

²⁸ สุกัญญา ชัยนาเวียง, “การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2542,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), หน้า127.

²⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า128.

³⁰ สถิติแห่งชาติ, โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน, หน้า1.

การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศพบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภูมิภาคที่มีผู้รับงานไปทำที่บ้านมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาเป็นภาคกลาง ร้อยละ 26.5 ภาคเหนือ ร้อยละ 23.2 กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 11.8 และภาคใต้น้อยที่สุด ร้อยละ 11.4

จะเห็นได้ว่าจากผลการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในตัวเมือง จึงเป็นผลของความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับในสังคมชนบท ทำให้การจ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นส่วนมากเป็นการตกลงกันด้วยวาจาตั้งแต่กล่าวไปแล้ว ไม่มีลักษณะของสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพราะมีความไว้วางใจกันเป็นสำคัญ

2.1.4.2 ระดับการศึกษาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ³¹ พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษามีจำนวนมากถึง ร้อยละ 80.0 สูงกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จบระดับประถมศึกษาหรือตั้งแต่มัธยมศึกษาขึ้นไปที่มีเพียง ร้อยละ 20.0 เท่านั้น

จะเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ว่าจ้างหรือจากคนกลางได้ง่ายเนื่องจากไม่มีความรู้และไม่มีทางเลือกที่จะไปประกอบอาชีพประเภทอื่นที่ดีกว่ามากนัก

2.1.4.3 ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ³² ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มักมีปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการทำงานมากกว่าปัญหาอื่นๆ คือ เป็นจำนวนร้อยละ 28.5 ซึ่งปัญหาความปลอดภัยจากการทำงาน หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งส่งผลถึงครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วผู้รับงานจะทำงานที่บ้านของตนเอง

³¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

³² เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

โดยปัญหาความไม่ปลอดภัยนี้ สามารถแยกได้เป็น ปัญหาด้านสายตามากที่สุด จำนวนร้อยละ 15.7 รองลงมาเป็นปัญหาฝุ่นละออง จำนวนร้อยละ 4.4 ปัญหาด้านอิริยาบถหรือท่าทางในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการผิดปกติของอวัยวะต่างๆของร่างกาย จำนวน ร้อยละ 4.3 นอกจากนี้ยังมีความไม่ปลอดภัยด้านอื่นๆ ได้แก่ การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ การใช้สารเคมี มลพิษทางเสียง แสง เป็นต้น อีกเป็นจำนวนร้อยละ 2.5

ส่วนปัญหาสำคัญที่รองลงมาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ เรื่องค่าตอบแทน จำนวนร้อยละ 21.5 ได้แก่การได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไป หรือ ได้รับค่าตอบแทนล่าช้า เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหางานขาดความต่อเนื่อง จำนวนร้อยละ 7.5

จะเห็นได้ว่าปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน นั้นเป็นปัญหาที่สำคัญมากที่สุดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ใน 2 ครั้งล่าสุด คือ พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2550 พบว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาพบมากที่สุดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรมีมาตรการป้องกันอันตรายต่างๆที่เกิดจากการทำงานนั้น ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.1.4.4 ประเภทงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ³³ พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการรับงานไปทำที่บ้านมากที่สุด คือสาขาการผลิตคิดเป็น 384,175 คน หรือ ร้อยละ 87.3 รองลงมาเป็นกิจการเสื้อผ้า เครื่องแต่งการและสิ่งทอ ร้อยละ 54.2 ผลิตภัณฑ์จากไม้ และกระดาษ ร้อยละ 8.6 เครื่องประดับเพชรพลอย ร้อยละ 8.1 ดอกไม้ประดิษฐ์ รม ไม้กวาด ฯลฯ ร้อยละ 6.0 กิจการขายส่ง ขายปลีก ร้อยละ 11.3 และอื่นๆ ร้อยละ 1.4

2.1.4.4.1 ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ

การผลิตสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่มีการรับงานไปทำที่บ้านมากมายหลายชนิด และหลายรูปแบบ พบได้ทั้งในเมืองและในหมู่บ้านชนบท ตัวอย่างเช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้แก่ กางเกงยีนส์ เสื้อผ้านักเรียนนักศึกษา ชุดกีฬาและชุดสูท นอกจากนี้ยังมีการถักร้อย การทำผ้าปูโต๊ะ การทอผ้าไหม การทอผ้าฝ้าย การสาวไหม มัดหมี่ การข้อมผ้า การทำแหวน เป็น

³³ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

ต้น การรับงานไปทำที่บ้านในอุตสาหกรรมประเภทนี้โดยเฉพาะการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบเห็นได้แทบทุกจังหวัด โดยส่วนใหญ่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจะเป็นผู้ประกอบการในเมืองและทำการส่งวัตถุดิบ ไปให้ครัวเรือนเป็นผู้ทำการผลิตหรือประกอบ ตัวอย่างเช่น ผู้ว่าจ้างงานในงานที่รับไปทำที่บ้านจะส่งผ้าและรูปแบบให้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเป็นผู้ทอ

2.1.4.4.2 ผลผลิตขั้นแปรรูปอาหาร

การแปรรูปอาหารนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างแปรรูปอาหารหลายประเภท ตัวอย่างเช่น การแกะเนื้อปูบรรจุกระป๋อง การสีข้าวซ้อมมือ การทำปลาร้า การทำผักและผลไม้ดอง การปอกและบรรจุหัวกระเทียม การทำพริกแกง การผลิตและบรรจุชาใบหม่อน การกระเทาะเปลือกเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ การทำขนม การทำเครื่องดืม การทำอาหารสุนัข การทำไข่เค็ม และการแกะเนื้อปูเพื่อส่งโรงงาน เป็นต้น การรับงานไปทำที่บ้านประเภทเหล่านี้พบเห็นมากในพื้นที่ที่มีวัตถุดิบอยู่ในท้องถิ่นนั่นเอง

2.1.4.4.3 ผลผลิตขั้นโลหะ

การทำผลิตภัณฑ์จากโลหะที่สำรวจพบ ตัวอย่างเช่น การหล่อโลหะ การทำชิ้นส่วนและของชำร่วยจากโลหะ เครื่องมือการเกษตรและการตีมีด ผลิตภัณฑ์เครื่องทองเหลืองหรือเครื่องเงิน เป็นต้น

2.2 ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำนิยามและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดการบริหารจัดการ ดูแลในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น³⁴

³⁴ ปรีชวิษฐา แสนวิเศษ, “กฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549). หน้า14.

2.2.1 ความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ได้มีการให้ความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน

สราวุธ สุธรรมมาสา³⁵ ได้ให้ความหมายของ ความปลอดภัย ว่าหมายถึง การควบคุมความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล³⁶ ให้ความหมาย ว่าหมายถึง ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ หรือ ผู้ใช้แรงงานนั้น อาจทำงานในอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรมหรือ อาชีพอื่นๆก็ได้

นอกจากนี้ เฉลิมชัย ชัยกิตติกรรม³⁷ ได้ให้ความหมาย ของความปลอดภัย อีกว่า หมายถึง สถานะการปราศจากภัยหรือการพ้นภัยรวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยหรือการสูญเสีย

จากการศึกษาคำนิยามทั้งหมด จึงสรุปความหมายของ“ความปลอดภัยในการทำงาน” ได้ว่า หมายถึง การทำงานในสภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม อุบัติเหตุหรืออันตรายต่างๆ และต้องมีการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดเหตุอันตรายนั้นขึ้นมาหรือให้มีการพ้นภัยเพื่อป้องกันการสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้

2.2.1..2 ความหมายของอาชีวอนามัยในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* ไม่ได้ให้ความหมายของ อาชีวอนามัย ไว้โดยตรง แต่แยกออกเป็น 2 คำ ดังนี้

“อาชีพ” หมายถึง การเลี้ยงชีพ การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำ เพื่อหาเลี้ยงชีพ

³⁵ สราวุธ สุธรรมมาสา, “แนวคิดในการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพในต่างประเทศ,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ(นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2533). หน้า 2

³⁶ ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล, ความปลอดภัยในการทำงาน(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมกมาเพลส, 2532). หน้า 1-2.

³⁷ เฉลิมชัย ชัยกิตติกรรม, “การบริหารงานความปลอดภัย,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ หน่วยที่ 1(นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2523). หน้า 17.

* พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ภายได้คำว่า “อาชีวอนามัย”

“อนามัย” หมายถึง ความสบาย ความไม่มีโรค

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์³⁸ ได้ให้ความหมายของคำว่า“อาชีวอนามัย” ตรงกับ ภาษาอังกฤษว่า “Occupational Health” โดยมีรากฐานมาจากคำ 2 คำมาผสมผสานกันเช่นกัน คือ

1.อาชีพะ(occupational) หรืออาชีพ หมายถึงบุคคลที่ประกอบอาชีพการงาน

2.อนามัย (health) หรือสุขภาพอนามัย ตามความหมายที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization:WHO) ให้คำจำกัดความไว้หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย (physical health) ทางจิตใจ (mental health) และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ด้วยดี (social well – being) ซึ่งไม่เพียงแต่ความปราศจากโรคหรือมีสุขภาพแข็งแรงเท่านั้น โดยสรุป หมายถึง ศาสตร์ และศิลป์ที่เกี่ยวกับการป้องกัน ส่งเสริมคุ้มครองและธำรงรักษาไว้เพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพทุกอาชีพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

ชิน โอสถ หัสบำเรอ³⁸ ได้ให้ความหมาย อาชีวอนามัย ว่าหมายถึง การดูแล สุขอนามัย และความปลอดภัย ของผู้ประกอบการงาน

จากการศึกษาดังกล่าวจึงสรุปความหมายอาชีวอนามัยได้ว่า งานอาชีวอนามัย เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแล และป้องกัน สุขอนามัยและส่งเสริมให้มีความปลอดภัย ของแรงงาน เพื่อให้มีความสมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ ที่จะสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ด้วยดี อย่างสบายกาย สบายใจ รวมไปถึงความปลอดภัยจากโรค อันตรายและความเสี่ยงต่างๆ

2.2.1.3 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์³⁹ ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่า หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้ที่ปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นอากาศ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงหรืออื่นๆที่จะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

ศรัณยา คงทองและคณะ⁴⁰ ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวคนขณะทำงาน เช่น ผู้ร่วมงาน สัตว์ สิ่งของ เช่น เครื่องจักร สารเคมี ความร้อน ฯลฯ และเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น รายได้ ฯลฯ และสิ่งคุกคามสุขภาพในการ

³⁸ ชิน โอสถ หัสบำเรอ, “ความหมายและความเป็นมาของงานอาชีวอนามัย,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา อาชีวอนามัย หน่วยที่1 (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526). หน้า5.

³⁹ เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์, การบริหารงานความปลอดภัย, หน้า17

⁴⁰ ศรัณยา คงทอง,ปรุ่งจิต หมายดี,อรอนงค์ เอี่ยมขำและสุวิชาญ ศิลปรีศรี, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ(นครศรีธรรมราช: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่11, 2548). หน้า4.

ทำงาน⁴¹ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำอันตรายแก่สุขภาพ ทั้งทางกายภาพ ทางเคมี ทางชีวภาพ และทางจิตวิทยาสังคม

จากการศึกษาดังกล่าวจึงสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ ว่าหมายถึงสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวของลูกจ้างขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยของแรงงานได้ถ้ามีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดในการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานด้านแรงงาน ได้มีปรากฏอยู่ในตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแต่ที่สำคัญ ภายใต้ระบบการทำงานของสหประชาชาติมีหน่วยงานระหว่างประเทศที่ทำงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยตรงรวมทั้งการตราอนุสัญญาขึ้นใช้บังคับ คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)⁴² จะดำเนินการคุ้มครองในหลายๆเรื่อง ทั้งทางการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างชายและหญิง ตลอดจนความปลอดภัย การบริการด้านสุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2.2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประกอบการ เพราะการเกิดอุบัติเหตุ หรือ โรคที่เกิดจากการทำงานแต่ละครั้งนั้นจะหมายถึงความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงมีแนวความคิดในการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย⁴³ ดังนี้ คือ

1. แนวคิดในเรื่องคุณค่าของความเป็นมนุษย์

จากเอกสารบันทึกการทำงานในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมพบว่า สภาพการทำงานต่างๆไม่ปลอดภัยต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่งและมีการใช้แรงงานเด็กเป็นจำนวนมาก

⁴¹ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴² จรัญ โฆษณานันท์, สิทธิมนุษยชนไร้พรมแดน ปรัชญา กฎหมาย และความเป็นจริงทางสังคม(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545). หน้า366.

⁴³ ศิริชัย จันทรสิงห์, “มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา นิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539). หน้า36-40.

มาก นักสถิติชาวฝรั่งเศสชื่อ นายหลุยส์ เรนเน่ วิลเลอว์เม่ (Louis Rene Villerme) ได้รายงานเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1840(พ.ศ.2383) ว่าเด็กอายุ 6-10 ปี ต้องยืนทำงานเป็นเวลา 16-17 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีอาหารและชุดทำงานที่ไม่เหมาะสม เด็กเหล่านี้ต้องเดินทางมาทำงานตั้งแต่ เวลา 05.00 น. และเดินกลับบ้านพักในสภาพเหน็ดเหนื่อยมาค้ำคิ่นยิ่งไปกว่านั้นเมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น มีการนำเครื่องจักรที่มีกำลังสูงมาใช้เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดอุบัติเหตุเป็นประจำ จึงทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีคุณค่าความเป็นมนุษย์ (human values) เท่ากัน

2. แนวคิดในเรื่องนายจ้าง ควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง

สืบเนื่องจากได้มีการใช้กฎหมายจารีตประเพณี มาดำเนินการกับนายจ้าง ให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินค่าบาดเจ็บที่เกิดขึ้นให้กับลูกจ้าง มีลูกจ้างเป็นจำนวนมากที่ต้องทุกข์ทรมานไม่ได้รับเงินช่วยเหลือในอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ลูกจ้างจำนวนมากไม่ต้องการมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างด้วยกลัวจะตกงาน จึงไม่ได้เรียกร้องหรือต่อสู้ทางศาล ดังนั้นในช่วงนี้จึงเกิดมีแนวคิดว่านายจ้างในฐานะผู้ว่าจ้าง และได้ผลกำไรจากสินค้าควรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการบาดเจ็บของลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องดูแลลูกจ้างตั้งแต่รับลูกจ้างเข้ามาทำงานเสมือนกับนายจ้างได้เริ่มเปิดเครื่องจักรให้เดินแล้ว เมื่อเครื่องจักรชำรุดบกพร่องเสียหาย นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเครื่องจักรก็ต้องเป็นผู้รับผิดชอบซ่อมแซม ดูแลเครื่องจักร ดังนั้นเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นเครื่องจักรที่มีชีวิตได้รับบาดเจ็บ อันตราย นายจ้างจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบการบาดเจ็บของลูกจ้างตาม “หลักความรับผิดโดยเคร่งครัด และความรับผิดโดยปราศจากความผิด” (Strict Liabilities and Liabilities Without Fault) คือ กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดของบุคคลอาจมีขึ้นได้แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีได้เป็นผู้กระทำความผิดโดยไม่คำนึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดโดยเคร่งครัดและความรับผิดโดยปราศจากความผิดจึงเป็นข้อยกเว้นจากหลักความรับผิด โดยทั่วไปที่ต้องมีสาระสำคัญในเรื่องจงใจหรือประมาท⁴⁴

3. แนวคิดในเรื่องการจ่ายเงินค่าทดแทน

จากความสูญเสียของการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น และการจ่ายเงินค่าทดแทนตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง พบว่าจำนวนเงินที่จ่ายมีค่าน้อยมาก ทำให้จำนวนผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือจากสถาบันการกุศลมีจำนวนเพิ่มขึ้นมาก โดยผู้ที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากอุบัติเหตุการทำงาน คือ ครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานที่พิการหรือตายนั่นเอง

⁴⁴ สุดาศิริ วรวงษ์, ถ้าอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2551), หน้า 260-261.

นอกจากนี้โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งได้มีการเริ่มดำเนินโครงการคุ้มครองความปลอดภัยให้กับลูกจ้างและกรณีที่เกิดการบาดเจ็บ พิการ ก็จะทำให้เงินค่าทดแทนเพิ่มจากที่กฎหมายกำหนด ทำให้พบว่าประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในความสูญเสียจากอุบัติเหตุลดลง

4. แนวคิดในการกำหนดกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพเป็นการเฉพาะโดยตรง

จากการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพในหลายๆประเทศ โดยเฉพาะประเทศในแถบทวีปอเมริกาและทวีปยุโรปตะวันตก พบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้น ยังคงมีลักษณะของปัญหาต่างๆ จึงเกิดแนวความคิดที่ว่า ควรจะมีกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพเป็นการเฉพาะที่มีความครอบคลุมอย่างรอบด้าน(single comprehensive health and safety law) ให้อำนาจที่จะออกกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเพื่อสามารถให้ความคุ้มครองดูแลกิจการต่างๆได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ก็ยังมีแนวความคิดของการกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่ดูแลบังคับใช้กฎหมาย ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนและความสับสนเปลืองในการดำเนินงาน

2.2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีวอนามัยในการทำงาน

อาชีวอนามัย หมายถึง การดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพการงาน งานอาชีวอนามัย เป็นงานสาธารณสุขอย่างหนึ่งซึ่งดำเนินงานหรือให้บริการเพื่อดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เหมืองแร่ ป่าไม้ ประมง ก่อสร้าง หรืออาชีพอื่นใดก็ตามเพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ มีอาชีวอนามัยที่ร่างกาย จิตใจ และสังคม

การดูแลสุขภาพอนามัยจะต้องประกอบไปด้วยการดำเนินงานทางสาธารณสุขต่างๆ ที่ต้องสอดคล้องกับสภาพความเจ็บป่วยของมนุษย์ โดยอาชีวอนามัยของผู้ประกอบอาชีพการงานนั้น อาจเสื่อมโทรมลงไปจนเกิดโรคจากการประกอบอาชีพ(occupational diseases) หรือโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน(work related diseases)ขึ้นได้ ทั้งในขณะที่ทำงานอยู่

หรือความเสื่อมโทรมของอาชีวนามัยนั้นๆ ยังคงมีเหลืออยู่ภายหลังจากการทำงานนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดโรคขึ้นได้ แม้ว่าจะเลิกทำงานนั้นไปนานแล้วก็ตาม⁴⁵

2.2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในขณะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะเกิดอันตรายแก่อาชีวนามัยของคนทำงานหรือไม่ก็ได้ ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ตรงที่มันสามารถทำอันตรายให้เกิดแก่อาชีวนามัยของคนทำงานได้ และความสามารถในการที่จะทำอันตรายแก่อาชีวนามัยได้นั้นเรียกว่า ศักยภาพเชิงอันตรายของสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานชนิดใดที่มีศักยภาพเชิงอันตราย เราจะเรียกสภาพแวดล้อมชนิดนั้นว่าเป็นสิ่งที่เป็อันตรายต่ออาชีวนามัย⁴⁶

จะเห็นได้ว่าการได้ทราบถึงแนวคิดและความหมายของความปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ทำให้ได้ทราบถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ได้มากยิ่งขึ้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของแรงงานทุกประเภท ที่ต่างก็ต้องการทำงานโดยปราศจากอันตราย มีความปลอดภัย มีอาชีวนามัยที่ดี และให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้มีความมั่นใจว่าจะไม่มีอันตรายเกิดขึ้นกับตนเองขณะที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ประสบปัญหาเกี่ยวกับอาชีวนามัย อันส่งผลทั้งต่อตัวผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.3 ปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงานและอันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปัญหาความไม่ปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการทำงานหลายประการ ได้แก่ ความไม่ปลอดภัยทางกายภาพ ชีวภาพ เคมี สังคม อุบัติเหตุจากการทำงานและโรคที่เกิดจากการทำงาน

⁴⁵ ศรีชัย งามอัครพิบูลย์, ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ....ศึกษากรนำมาใช้ในประเทศไทย(กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า, 2547). หน้า10-11.

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าไม่มีมาตรการป้องกันอย่างเพียงพอ

2.3.1 ปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน

ปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน นั้นหมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นอันตรายที่เกิดจากการทำงานในหลายสาเหตุ

อันตรายที่เกิดจากการทำงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกันคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะทำอันตรายต่ออาชีวอนามัยของคนทำงานหรือไม่ก็ได้ แต่สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดอันตรายต่ออาชีวอนามัย เรียกว่า สิ่งคุกคามอาชีวอนามัย (health hazard) สภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพนั้น สามารถแบ่งเป็นหลาย ประเภท⁴⁷ ดังนี้

2.3.1.1 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ (physical hazards)

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ (temperature) ที่สูงหรือต่ำเกินไป หรือความดันบรรยากาศ (pressure) ความสั่นสะเทือน (vibration) เสียงดัง (noise) แสงสว่าง (lighting) รังสี (radiation) นอกจากนี้ยังรวมถึงเครื่องจักรกลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย

2.3.1.1.1 เสียงดัง

เสียงเป็นพลังงานที่เกิดจากการสั่นสะเทือนของโมเลกุลของวัตถุที่ส่งผ่านตัวกลางออกไป การประเมินอันตรายที่เกิดจากเสียงดังสามารถพิจารณาได้จากระดับความดังของเสียง ดังนี้

⁴⁷ เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์, การควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อและโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมในบริบทหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า(ขอนแก่น: สำนักพิมพ์คลังน่านาวิทยา, 2547). หน้า117-62 .

1. เสียงที่รบกวนหรือขัดขวางการสื่อความหมาย (nuisance and speech interference) คือ เสียงที่มีค่าระดับความดังเสียงอยู่ระหว่าง 30 – 80 เดซิเบล (เอ)
2. เสียงที่ทำให้เกิดการสูญเสียการได้ยินจากการประกอบอาชีพ (occupational deafness) เป็นเสียงที่มีค่าระดับความดังเสียงอยู่ระหว่างช่วง 85 – 120 เดซิเบล (เอ)
3. เสียงที่ทำอันตรายต่อร่างกาย (whole body effect) โดยอาจมีผลต่ออวัยวะในการรับฟังเสียงของหูหรือมีผลต่อการทำงานของระบบอวัยวะอื่นๆ ของร่างกาย อาจมีค่าตั้งแต่ 130 เดซิเบล (เอ) ขึ้นไป

ผลกระทบของเสียง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลของเสียงที่เกี่ยวข้องกับการได้ยิน (non – auditory effects of noise) ได้แก่
 - 1.1 รบกวนการสนทนาและการสื่อความหมาย (interference with speech) ทำให้เกิดการสื่อความหมายที่คลาดเคลื่อนและเกิดความผิดปกติในขณะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดอันตรายและไม่ปลอดภัยในการทำงานของบุคคลนั้นและผู้ปฏิบัติงานใกล้เคียง
 - 1.2 ทำให้เกิดความรำคาญ (annoyance หรือ distraction) ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด หงุดหงิด ไม่อยากปฏิบัติงาน มีความสนใจในงานน้อยลง
 - 1.3 ผลต่อสรีระร่างกาย (physiological effects) ผู้ที่ทำงานในที่ที่มีเสียงดังเป็นระยะเวลานานๆ อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้หลายประการด้วยกัน เช่น เกิดความเครียดซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบย่อยอาหาร ทำให้มีอาการท้องอืด น้ำย่อยหลังไม่เป็นเวลา ทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหาร ถ้าระดับเสียงดังมากๆ อาจเกิดอันตรายต่อหูชั้นใน
2. ผลของเสียงที่มีต่อการได้ยิน เกิดการสูญเสียการได้ยิน (hearing loss or hearing impairment) หรือเกิดอันตรายอย่างเฉียบพลันจากเสียง (acoustic trauma) อันเป็นภาวะที่สูญเสียการได้ยินทันที เป็นผลจากการได้รับเสียงที่ดังมากๆ ในระยะเวลาสั้นๆ หรือเพียงครั้งเดียว เช่น เสียงระเบิด เสียงปืน เสียงประทัด เป็นต้น

2.3.1.1.2 แสงสว่าง (lighting)

ในการทำงานแสงสว่างมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย มีความแม่นยำในการทำงาน มองเห็นสิ่งต่างๆ ได้ถนัด ประสิทธิภาพการทำงานสูง ป้องกันความเมื่อยล้าของตา ขวัญกำลังใจของคนงานดี ป้องกัน

อุบัติเหตุที่จะเกิดเนื่องจากการมองเห็นที่ไม่ดีพอ แสงสว่างนับว่ามีผลต่อสุขภาพร่างกายโดยตรง แม้ตาของเราจะสามารถปรับให้เข้ากับแสงมากน้อยได้ก็ตาม แต่ก็ต้องมีขีดจำกัด ถ้าหากระดับความเข้มของแสงสว่างไม่ได้มาตรฐานแล้ว อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อตาเป็นอย่างมาก ลักษณะของแสงสว่างที่มีอันตรายต่อตาของคน มีดังนี้

1. แสงสว่างน้อยเกินไป จะทำให้กล้ามเนื้อตาต้องทำงานมากเกินไป ไปบังคับม่านตาให้เปิดกว้างทำให้ตาเมื่อยล้า เพราะเพ่งตามาก ปวดตา ปวดศีรษะ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ อาจเกิดอันตรายต่อสายตาดังกล่าว บางรายอาจมีกล้ามเนื้อหนังตากระตุก วิงเวียน นอนไม่หลับ การมองเห็นลดลง ตาแดง กลัวแสง บางรายจะมีผลทางจิตใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลง

2. แสงสว่างมากเกินไป ถ้าแสงสว่างเกินความต้องการของตาที่จะใช้มองเห็น เช่น แสงจ้าจะทำให้เกิดความไม่สบายตา เมื่อยล้า ปวดตา เกิดการอักเสบของเยื่อตา กระจกตาอักเสบ การอักเสบของเนื้อเยื่อส่วนรับภาพของตา ซึ่งอาจทำให้เกิดตาบอดได้ หรือถ้าแสงสว่างมีแสงอัลตราไวโอเล็ต หรืออินฟราเรดด้วย จะทำให้เกิดการมองเห็นชั่วคราว ความเข้มของการส่องสว่างนั้นปัจจุบันใช้หน่วยวัดเป็นลักซ์ ซึ่งวัดด้วยเครื่องมือวัดแสงที่เรียกว่า ลักซ์มิเตอร์ หรือ โฟโตเมตริกมิเตอร์

2.3.1.1.3 ความร้อน (heat)

ความร้อนเป็นพลังงานรูปหนึ่งที่มนุษย์รับรู้ได้ทางประสาทสัมผัส ความร้อนเป็นอันตรายด้านกายภาพอย่างหนึ่งในสถานประกอบการ องค์ประกอบที่สำคัญของความร้อนคือ ความชื้นของอากาศ ความเร็วลม การแผ่รังสีความร้อน องค์ประกอบที่มีตัวตน เช่น เสื้อผ้าที่สวมใส่ เพศ การปรับตัวให้เข้ากับความร้อน รวมถึงสภาพการทำงาน เมื่อคนเราได้รับความร้อนในช่วงแรกๆ ที่มีความร้อนไม่มากนัก จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบาย มีอาการระคายเคืองตามบริเวณส่วนต่างๆ ของร่างกาย หงุดหงิด ขาดสมาธิในการทำงาน ทำงานผิดพลาดมากขึ้น ถ้าหากความร้อนสูงมากก็อาจเกิดอาการดังนี้

1. การเป็นลมเนื่องจากความร้อน (heat stroke) เกิดจากร่างกายได้รับความร้อนจนประสาทส่วนที่ควบคุมความร้อนในร่างกายทำหน้าที่เสียไป ทำให้ร่างกายไม่สามารถควบคุมอุณหภูมิในร่างกายได้ โดยจะมีอาการผิวหนังร้อนและแห้ง แดง ผู้ป่วยจะเป็นลม หายใจเร็ว ชีพจรเต้นเร็ว ตัวเขียว

2. การอ่อนเพลียเนื่องจากความร้อน (heat exhaustion) เกิดจากการที่ร่างกายได้รับความร้อนเป็นเวลานานๆ ทำให้ร่างกายเสียน้ำและเกลือแร่ อาการที่เกิดขึ้นคืออ่อนเพลีย เมื่อยล้า ปวดศีรษะ วิงเวียน ผิวหนังเย็นชื้นและชื้น หน้าแดงหรือเขียวคล้ำ

3. การเป็นตะคริวเนื่องจากความร้อน (heat cramps) เนื่องจากร่างกายได้รับความร้อนมาก ทำให้ร่างกายสูญเสียความสมดุลของอิเล็กโทรไลต์ ระบบการไหลเวียนโลหิตเสียไป กล้ามเนื้อบีบตัวจนทำให้เจ็บปวด

4. การเป็นผื่นเนื่องจากความร้อน (heat rash) เกิดจากการที่ร่างกายได้รับความร้อนมากๆ แล้วมีเหงื่อออกมาตามผิวหนัง ทำให้มีตุ่มแดงเล็กๆ มากมาย ทำให้รู้สึกคันและเจ็บ

2.3.1.1.4 ความสั่นสะเทือน (vibration)

เกิดจากการใช้อุปกรณ์และเครื่องจักร ผลของความสั่นสะเทือนที่มีต่ออาชีวอนามัย ขึ้นอยู่กับช่วงความถี่ของคลื่นความสั่นสะเทือน ลักษณะของการสั่นสะเทือนและมักเกิดโดยมีปัจจัยอื่นเสริมด้วย เช่น เสียง ความเย็น และการใช้กำลังมากๆ ขณะทำงาน ผลของการสั่นสะเทือนทั่วร่างกาย มักพบว่ามีผลต่อกระดูกโครงสร้าง รบกวนการหลั่งน้ำย่อยในระบบย่อยอาหาร ทำให้การทรงตัวและการมองเห็นเสียไป ทำให้เกิดอารมณ์ เมื่อยล้า เป็นต้น ส่วนผลของการสั่นสะเทือนเฉพาะส่วนของร่างกายที่เกิดจากการใช้มือหยิบจับอุปกรณ์ มักจะทำให้เกิดอาการกระดูกข้อต่ออักเสบ ทำให้เจ็บเมื่อยไหล่และแขน

2.3.1.2 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางเคมี (chemical hazards)

สภาพแวดล้อมทางเคมี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆ ผลกระทบของสารเคมีขึ้นอยู่กับชนิดและคุณสมบัติของสารเคมีตัวนั้นๆ ในด้านต่างๆ เช่น ด้านกายภาพ ความเป็นพิษ นอกจากนี้วิธีการใช้สารเคมี ระยะเวลาของการสัมผัสสารเคมี วิธีการได้รับ การป้องกันตนเองและความไวของบุคคลในการรับสารเคมี ก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอันตรายจากการใช้สารเคมีในการทำงาน

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่ามีการใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ดังนี้

2.3.1.2.1 กรดกำมะถัน (sulfuric acid)

กรดกำมะถัน ใช้เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา เป็นสารละลายอิเล็กโทรไลต์ เป็นตัวชะล้างถ่านหิน เป็นตัวแลกเปลี่ยนไอออน

อันตรายต่ออาชีวอนามัย (health effect)

1. สัมผัสทางหายใจ กรดกำมะถันมีฤทธิ์กัดกร่อนและก่อให้เกิดการระคายเคืองต่อระบบทางเดินหายใจ ทำให้มีอาการเหมือนน้ำท่วมปอด เจ็บคอ ไอ หายใจติดขัดและหายใจเร็ว การหายใจเอาสารที่มีความเข้มข้นสูง อาจทำให้เสียชีวิตได้
2. สัมผัสทางผิวหนัง การสัมผัสถูกผิวหนัง สารนี้มีฤทธิ์กัดกร่อน ทำให้เป็นแผลไหม้และปวดแสบปวดร้อน กินหรือกลืนเข้าไป ทำให้คลื่นไส้ อาเจียน แต่ไม่มีผลต่อเนื้อเยื่อ สัมผัสถูกตา ทำให้ตาแดง ปวดตา และสายตาสั้น
3. ความผิดปกติอื่นๆ สารนี้มีผลทำลายฟัน ระบบหลอดเลือดเลี้ยงหัวใจ

2.3.1.2.2 บอแรกซ์ (borax)

บอแรกซ์ ใช้เป็นสารฆ่าแมลง ในอุตสาหกรรมเคลือบเงา อีนาเมล สารทำความสะอาดและบัคกรีโลหะ

อันตรายต่ออาชีวอนามัย (health effect)

1. สัมผัสทางหายใจ จะก่อให้เกิดการระคายเคืองต่อเยื่อเมือกและทางเดินหายใจส่วนบน ไอ คลื่นไส้ อาเจียน
2. สัมผัสทางผิวหนัง จะก่อให้เกิดการระคายเคืองต่อผิวหนัง ผื่นแดง ปวดแสบปวดร้อน และอาจเป็นอันตรายเช่นเดียวกับการกลืนหรือกินเข้าไป ถ้าสารนี้ถูกดูดซึมผ่านผิวหนังเข้าสู่ร่างกาย จากการกินหรือกลืนเข้าไป จะทำให้เกิดการคลื่นไส้ อาเจียน ท้องร่วง ปวดท้อง หัวใจเต้นเร็ววิปปกติ ถ้าตัวเขียวคล้ำ เพื่อคลั่ง หมดสติ ชัก
3. สัมผัสถูกตา จะก่อให้เกิดการระคายเคือง ตาแดง เจ็บตา ความผิดปกติอื่นๆ อวัยวะเป้าหมายคือ ตา ระบบทางเดินหายใจ ระบบประสาทส่วนกลาง ไต อัมพาต

2.3.1.2.3 วาณิช (varnish)

วาณิชเป็นสารเคลือบไม้ที่มีความทนทาน ให้อายุการใช้งานที่ยาวนาน ให้ความเงา ใส ทนต่อความร้อน การกระแทก สารละลาย กรด ด่าง ป้องกันการซึมผ่านของน้ำ วาณิชได้จากส่วนผสมของน้ำมันเคลือบไม้และสารทำละลาย สารทำละลายที่นิยมใช้ ได้แก่ น้ำมันสน น้ำมันก๊าด น้ำมันชักแห้ง เป็นต้น

อันตรายต่ออาชีวอนามัย (health effect)

เนื่องจากวาณิชมีส่วนผสมของสารทำละลาย อันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณสมบัติทางกายภาพและเคมีของสารทำละลายนั้น ซึ่งอาจทำให้เกิดพิษทั้งแบบเฉียบพลันและเรื้อรัง โดยมีผลทำให้ผิวหนังแห้ง แดง ระคายเคืองผิวหนังและเนื้อเยื่ออ่อน ทำลาย

ระบบประสาทส่วนกลางและส่วนปลาย บางชนิดอาจทำให้โลหิตจางและบางชนิดเป็นสารก่อมะเร็งได้อีกด้วย

2.3.1.3 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางชีวภาพ (biological hazards)

อันตรายที่เกิดจากการทำงานด้านอาชีวอนามัยทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งคุกคามอาชีวอนามัยของคนที่เกี่ยวข้องกับเชื้อโรค หรือสัตว์ หรือพืชต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสสัมผัส เช่น แบคทีเรีย ไวรัส พาราสิต เป็นต้น อันตรายที่อาจเกิดขึ้นมีดังนี้

2.3.1.3.1 การติดเชื้อโรคต่างๆ

เชื้อโรคต่างๆที่สามารถติดได้จากการทำงานมีหลายชนิด เช่น แบคทีเรีย ไวรัส เชื้อรา ที่ก่อให้เกิดโรคต่างๆ เป็นต้น

2.3.1.3.2 เกิดการเป็นพิษหรือเกิดภูมิแพ้จากการทำงาน

อาการเป็นพิษหรือภูมิแพ้นั้นเกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น ขน เกสรของแมลง มูลสัตว์ เกสรดอกไม้ เป็นต้น

2.3.1.3.3 การติดเชื้อจากสัตว์หรือแมลงที่เป็นพาหะนำโรค

การนั่งทำงานนานๆหรืออาจจะไม่ได้สนใจต่อสิ่งรอบตัวมากนัก อาจทำให้ติดเชื้อจากสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรคได้ เช่น มาลาเรีย โรคบิด สกรับไทฟัส เป็นต้น

2.3.1.4 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตวิทยาสังคม (psycho-social hazards)

อันตรายที่เกิดจากการทำงานด้านอาชีวอนามัยทางจิตวิทยาสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน (occupational stress) ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาเนื่องจากอารมณ์ หรือจิตใจได้รับการบีบคั้นต่างๆ เช่น

2.3.1.4.1 งานที่หนักเกินไป (overload)

ทั้งงานที่หนักในเชิงปริมาณ คือ มีงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป หรือหนักในเชิงคุณภาพ เช่น งานที่เกินความสามารถ

2.3.1.4.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (human interrelationship)

สัมพันธภาพที่ไม่ดี ระหว่างบุคคลต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังมีกรณีความรับผิดชอบในงาน (job responsibility) เกิดจากบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงมักจะมีความเครียดเกิดขึ้นมากกว่าผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีบทบาทของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน (role of the individual in organization) คือมีบทบาทหน้าที่การทำงานที่ไม่แน่ชัด หรือบทบาทหน้าที่ขัดแย้งกัน

โดยผลของความเครียด อันมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาในระยะยาวนานเกินไปจะทำให้เกิดโรคและปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคเกี่ยวกับเส้นเลือดหล่อเลี้ยงหัวใจตีบตัน เป็นต้น⁴⁸

2.3.1.5 โรคที่เกิดจากการทำงาน

การทำงานทุกประเภทต่างก็มีความเสี่ยงจากความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน อาจจะมากหรือน้อยต่างกันไป โดยโรคที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความเครียด แพ้ฝุ่น ปวดเมื่อย หรือโรคที่เกิดจากระบบทางเดินหายใจ และได้มีการให้ความหมายและสาเหตุของโรคที่เกิดจากการทำงานเอาไว้ ปรากฏดังนี้

2.3.1.5.1 ความหมายของโรคที่เกิดจากการทำงาน

โดยทั่วไปการเกิดโรคที่เกิดจากการทำงาน จะเกิดจากการได้รับสารพิษ ซึ่งอาจจะเป็นทางด้านกายภาพ ทางเคมี หรือ ทางด้านชีวภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม จึงทำให้เกิดโรคที่เกิดจากการทำงานได้ สารพิษที่ได้รับที่ปรากฏบ่อย ๆ ได้แก่

⁴⁸ ชิน โอสถ หัสบำเรอ, ความหมายและความเป็นมาของงานอาชีวอนามัย, หน้า29-33.

สารปรอท ที่ทำให้เกิดโรคมินามาตะ แคลเซียมที่ทำให้เกิด โรคอิตาลีไต และฝุ่นฝ้ายที่ทำให้เกิด โรคปอดฝุ่นฝ้ายซึ่งเป็นโรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ

โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ เช่น โรคมินามาตะ โรคอิตาลีไต โรคคอมพิวเตอร์ (Computer Vision Syndrome) หรือ CVS และโรคข้อมืออักเสบในหลอดเลือดดำ (Carpal Tunnel Syndrome) หรือ CTS โรคเหล่านี้เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งดู ๆ แล้วโรคที่เกิดจากการทำงานนี้ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วโรคที่เกิดจากการทำงานนี้ เป็นโรคที่อาจเกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด หรือ ค่อย ๆ เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ ขึ้นอยู่กับว่า ร่างกายได้รับสาเหตุที่ทำให้เกิดโรค ทั้งในด้านปริมาณและความรุนแรง มากน้อยแค่ไหน แต่ถึงอย่างไร โรคที่เกิดจากการทำงาน ก็ถือว่าเป็นอันตรายต่อคนทำงาน แต่ก็สามารถป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานได้ถ้าไม่ประมาท

2.3.1.5.2 สาเหตุของโรคที่เกิดจากการทำงาน

โรคที่เกิดจากการทำงานมักมีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยหลัก ๆ 3 ปัจจัยด้วยกันคือ

1. ตัวผู้ทำงาน(workers) ลักษณะรูปร่างของผู้ทำงาน ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน อาจก่อให้เกิดโรคที่เกิดจากการทำงานเช่น โรคกระดูกและกล้ามเนื้อได้ ตัวผู้ทำงานที่ผิวไวต่อแสงแดดถ้าต้องมาทำงานในสภาพการทำงานกลางแจ้งเป็นประจำอาจเป็นมะเร็งผิวหนังที่เกิดจากการสัมผัสกับแสงแดดได้ พฤติกรรมของผู้ทำงานมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดโรคที่เกิดจากการทำงานได้เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา นอกจากนี้ประสิทธิภาพการทำงานยังส่งผลต่อโอกาสในการสัมผัสกับสิ่งที่คุกคามต่อสุขภาพของผู้ทำงานในที่ทำงานอีกด้วย

2. สภาพของงาน(work conditions) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ การเข้าทำงานเป็นกะ ระบบการทำงาน สวัสดิการในงานที่ทำ ตัวอย่างคือ ระบบการทำงานที่ตั้งปริมาณจำนวนผลผลิตไว้สูง จะมีผลให้ผู้ทำงานทำงานด้วยความเร่งรีบจนเกิดเป็นความประมาททำให้เกิดอันตรายจากงานที่ทำได้ การเข้างานเป็นกะและต้องหมุนเวียนเปลี่ยนกะเป็นประจำจะมีผลกับการปรับตัวของผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจวัตรประจำวัน เช่น เวลากินอาหาร เวลานอน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ทำงาน อาจทำให้เกิดโรคกระเพาะอาหาร ปัญหาด้านการปรับตัวทางสังคมและจิตใจ โรคหัวใจ โรคเครียด เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน(working environments) ได้แก่ เสียงที่ดังจนเกินไป อาจทำให้เกิดภาวะหูเสื่อม แสงที่สว่างจ้าจากการเชื่อม โลหะทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพตา เชื้อโรคต่าง ๆ ในสถานพยาบาลหรือห้องทดลองวิจัย สารเคมี สารตะกั่วพวก โลหะหนักในโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในรูปต่าง ๆ เช่น ฝุ่น คิวบิก หมอก ละออง ที่อาจเข้าสู่ร่างกายได้ทั้งจากการสัมผัสโดยตรง ทางการหายใจ ทางผิวหนัง และสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในการทำงานที่มักทำให้เกิดโรคที่เกิด

จากการทำงานที่ใกล้ตัวซึ่งสามารถพบได้บ่อย ๆ คือ สภาพแวดล้อมด้านกายศาสตร์ (ergonomics) เป็นศาสตร์ที่ใช้การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับผู้ทำงาน ถ้าลักษณะที่ทำงานกับตัวผู้ทำงานไม่เหมาะสมกันก็จะทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดโรคที่เกิดจากการทำงานได้ เช่น คนที่ต้องนั่งทำงานอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์ทั้งวัน จึงต้องจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับตัวผู้ทำงานอันได้แก่ ความสูงของโต๊ะ เก้าอี้ที่นั่งทำงาน ระยะการปรับเอนของพนักพิงเก้าอี้ ระดับการวางมือเพื่อพิมพ์งาน ระยะความห่าง-สูงจากจอคอมพิวเตอร์ถึงระดับสายตา เป็นต้น⁴⁹

การทำงานเป็นอาชีพที่หามาซึ่งรายได้ในการเลี้ยงดูครอบครัว ทุกคนจำเป็นต้องทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ในการใช้จ่ายใช้สอย สภาพของงานและสภาพแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานจะดีหรือไม่ดี ถ้าสภาพของงาน(ตัวงาน)และสภาพแวดล้อมของงานไม่ดีก็จะส่งผลถึงสุขภาพของผู้ทำงานซึ่งอาจร้ายแรงจนถึงกับทำให้เกิดเป็นโรคต่าง ๆ ได้และเนื่องจากงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้(ต้องกิน-ใช้) การทนทำงานอยู่ในสภาพงานที่ไม่ส่งผลดีต่อสุขภาพเป็นเวลานาน จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพของผู้ทำงานทำให้เกิดอาการป่วยแบบเรื้อรัง หากพิจารณาถึงสาเหตุของโรคที่เกิดจากการทำงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากโรคที่เกิดจากการทำงานก็จะลดน้อยลงและส่งผลให้สุขภาพและคุณภาพชีวิตดีขึ้น

2.3.1.6 อุบัติเหตุจากการทำงาน

ในการทำงานนั้น แรงงานย่อมมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ เนื่องจากอุบัติเหตุเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน ซึ่งแรงงานไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า อาจจะได้รับอุบัติเหตุมากหรือน้อยต่างกันไปได้มีการให้ความหมายและสาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงานเอาไว้ หลากหลายดังนี้

2.3.1.6.1 ความหมายของอุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุ หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้คาดไว้ล่วงหน้า ไม่ได้ควบคุมหรือไม่คาดคิดว่ามันจะเกิดขึ้นมาได้ อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่คาดคิด อันเป็นผลมาจากการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

⁴⁹ http://thai-good-health.blogspot.com/2009/01/blog-post_17.html.

อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คาดคิด ในขณะที่กำลังทำงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรม หรือในสถานที่อื่น แต่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้มีผลสืบเนื่องมาจากงานที่ทำ ผลของอุบัติเหตุจากการทำงานนี้อาจทำให้งานหยุดชะงัก อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บพิการ ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ชีวิตได้ และนอกจากนี้ยังอาจทำให้เกิดความเสียหายในรูปทรัพย์สินและเวลา

อุบัติเหตุจากการทำงานจากการสำรวจบุคคลที่ได้รับอันตรายจากการทำงาน ส่วนใหญ่มีสาเหตุความเอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัย จึงก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายและชีวิตของตนเอง เพื่อนร่วมงานและทรัพย์สิน ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักความปลอดภัยโดยเคร่งครัด แล้วเราจะปลอดภัยจากอันตรายหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ

2.3.1.6.2 สาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงาน

สาเหตุโดยทั่วไปของอุบัติเหตุ อาจแบ่งได้ดังนี้

1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ มักเกิดกับบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ ๆ หรือเข้าทำงานกับเครื่องมือหรือ เครื่องจักรใหม่ โดยที่ไม่ได้รับคำอธิบายถึงการปฏิบัติและการทำงานของเครื่องมือ เครื่องจักร โดยละเอียด จึงมักจะทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นบ่อย ๆ ขณะที่การสอนเกี่ยวกับความปลอดภัยยังไม่ดีพอ กฎความปลอดภัยไม่มีผลบังคับใช้ ไม่ได้วางแผนงานความปลอดภัยไว้เป็นส่วนหนึ่งของงาน จุดอันตรายต่าง ๆ ไม่ได้ทำการแก้ไข อุปกรณ์ความปลอดภัยไม่ได้จัดให้ หรือการขาดความรู้หรือไม่ได้ตระหนักในเรื่องความปลอดภัย

2. ความประมาท เกิดจากมีความเชื่อมั่นมากเกินไปเนื่องจากทำงานมานาน หรือ การละเลยไม่เอาใจใส่หรือมีทัศนคติผิด ๆ ในเรื่องความปลอดภัย เครื่องป้องกันอันตรายหรือ เครื่องกันจัดไว้ให้ แต่ไม่ใช้หรือถอดออก ใช้เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ถูกต้องกับลักษณะของงานที่ทำ ถึงแม้ว่าจะมีเครื่องมือที่ถูกต้องให้เลือกใช้ก็ได้เหมาะสมก็ตาม ยกของด้วยวิธีผิด ๆ จนน่าจะเกิดอันตราย อิริยาบถในการเคลื่อนไหวน่าจะเกิดอันตราย เช่น การเดิน การวิ่ง การกระโดด การก้าว การปีนป่าย การหยอกล้อ หรือล้อเล่นในระหว่างการทำงาน

3. สภาพร่างกายของบุคคล เมื่อขี้ล้า เนื่องจากทำงานตลอดเวลาโดยไม่มีวันหยุดพัก อ่อนเพลีย เนื่องจากไม่สบายเป็นไข้แล้วทำงานหนัก หูหนวก สายตาไม่ดี โรคหัวใจ หรือมีสภาพร่างกายไม่เหมาะกับงาน

4. สภาพจิตใจของบุคคล ขาดความความตั้งใจในการทำงาน ขาดความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ในขณะที่ทำงาน ตื่นเต้นง่าย ขวัญอ่อน ตกใจง่าย

5. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร มีข้อบกพร่องอาจเนื่องจากสาเหตุ เช่น ใช้เครื่องมือไม่ถูกขนาด ใช้เครื่องมือที่สึกหรอชำรุด ทื่อ หรือหัก ใช้เครื่องมือที่ปราศจากด้ามหรือที่จับที่เหมาะสม ไม่ใช้เครื่องป้องกันอันตราย หรือ ละเลยต่อการบำรุงรักษา เช่น น้ำมันหล่อลื่นไม่เพียงพอ

6. สภาพของบริเวณปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังมากเกินไป การระบายอากาศที่ไม่เหมาะสม ความสกปรก บริเวณที่คับแคบ มีสารเคมี และเชื้อเพลิง พื้นที่ลื่น เนื่องจากคราบน้ำมัน หรือมีหลุมและสิ่งกีดขวางทางเดิน⁵⁰

จากปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจจะประสบปัญหาด้านความปลอดภัยได้หลายประการ เช่น ปัญหาฝุ่นละออง สภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าว มีปัญหาด้านสุขภาพ คือมีอาการปวดเมื่อยร่างกาย เนื่องมาจากการนั่งทำงานนานเกินไป นอกจากนี้การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นส่วนมากทำงานที่บ้านพักอาศัยของตนเองทำให้สถานที่ในการทำงานไม่มีความเหมาะสม และเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น ปัญหาต่างๆเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.3.2 อันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาวิจัย⁵¹ สภาวะสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านพบว่าปัญหาที่สำคัญของการรับงานไปทำที่บ้าน คือ

1. ค่าตอบแทน ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมาก ค่าจ้างไม่ปรับตัวตามอัตราภาวะเงินเฟ้อ ปัญหาค่าจ้างต่ำพบได้ทั่วไปในเกือบทุกประเทศ

2. ชั่วโมงการทำงาน พบว่าชั่วโมงการทำงานติดต่อกันยาวนานมาก แม้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะสามารถจัดเวลาทำงานได้ตามสะดวก แต่ในทางปฏิบัติกลับทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสับสนระหว่างเวลาส่วนตัวกับการทำงาน เพราะเกิดภาวะกดดันจากการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนหน่วยของงาน

3. ด้อยโอกาสที่จะได้รับประกันสังคม สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ

⁵⁰ ทำไมจึงเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน .วารสาร ชมรม (จบ) ชลบุรี 34,6 (ฉบับที่ 5/2551) .(กันยายน- ตุลาคม 2551): 8-9.

⁵¹ ศรีธนา กงทองและคณะ, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, หน้า8-9.

4. ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อันตรายที่พบบ่อย ได้แก่ จากการทำงานของเครื่องกล เครื่องมือที่แหลมคม ผลเสียจากการทำงานต่อเนื่องกันยาวนานมาก การไม่คำนึงถึงหลักกายศาสตร์ (ergonomics) การได้รับความร้อน ความชื้น เสียงดัง แรงสั่นสะเทือน สารต่างๆ วัตถุระเบิด สารที่ทำให้เกิดประกายไฟ สารเคมี การใช้พลังงานไฟฟ้าจากเครื่องจักร เลื่อย จักรเย็บผ้า สายไฟที่เชื่อมต่ออย่างผิดวิธี ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย สลัม ชุมชนแออัด อันตรายต่อดวงตา ปวดหลังและมือ นอกจากนี้ยังขาดการแนะนำการฝึกอบรม และวิธีป้องกัน อันตรายที่อาจเกิดขึ้น

จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยนั้น พบว่า ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สถานที่ทำงานคับแคบ ความไม่ปลอดภัย จากการทำงาน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับปัญหาสุขภาพ เช่น แพ้สารเคมีที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ปัญหาสภาพการเจ็บปวดข้อเข่า เมื่อยล้า จากการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านจากการสำรวจของศูนย์ ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน⁵² ซึ่งสรุปประเด็นปัญหาได้ดังนี้

1. ปัญหาสภาพของแรงงานที่ไม่ชัดเจน ในปัจจุบันแรงงานนอกระบบ (informal worker) มีการทำงานในลักษณะการจ้างผลิตสินค้า (employment to produce goods) มิใช่ การว่าจ้างแรงงาน (employment for labor) แม้แต่ผู้รับงานมาทำที่บ้านก็ได้มีสภาพเป็นลูกจ้าง ปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะมิได้มีสายงานการบังคับบัญชาหรือมีการควบคุม เหมือนกับลูกจ้างในสถานประกอบการหรือโรงงาน ดังนั้นจึงไม่มีความสัมพันธ์ตามปกติในฐานะ นายจ้างและลูกจ้าง

สาเหตุ เกิดจากยังไม่มีกฎหมายหรือไม่มีระเบียบใดๆ ที่คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้ขาดการตระหนักและการยอมรับสภาพการเป็นลูกจ้างอย่างเป็นทางการจาก นายจ้าง และจากสถาบันแรงงานหรือแม้แต่ลูกจ้างเอง

2. ปัญหาด้านสภาพการทำงานที่ไม่มีเสถียรภาพ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มี งานทำที่ไม่แน่นอน ไม่ต่อเนื่อง การทำงานไม่มีหลักประกันที่มั่นคง

สาเหตุ อาจเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาสภาพของแรงงาน นอกจากนี้ อาจเกิดจากระบบการทำงานที่ไม่มีการตกลงว่าจ้างกันในระยะยาว ทั้งนี้เพราะผู้ว่าจ้างเองก็ไม่มี เสถียรภาพในด้านการผลิตและการจำหน่าย หากผู้ว่าจ้างมีงานมาก งานเร่ง ผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ จะมีงานมากและทำงานหนัก ในทางตรงกันข้าม หากธุรกิจของผู้ว่าจ้างไม่ดี ปริมาณงานก็จะลดลง หรือไม่มีงาน อันมีผลกระทบต่อการทำงานและรายได้ของแรงงาน นอกจากนี้ผู้รับงานเองก็ไม่มี

⁵² ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน, “สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน: แนวทางการสร้างความมั่นคงสู่ปี 2000,” ใน เอกสารประกอบการสัมมนา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2542).

ความสามารถหรือความกล้าพอที่จะรับงานเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากปัญหาการควบคุมแรงงานและการจัดหาวัตถุดิบ ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีเสถียรภาพ

3. ปัญหาการขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาเพื่อยกระดับฝีมือ โดยทั่วไปผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มักจะไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือในเบื้องต้นมาก่อนที่จะรับงานมาทำหรือขาดการฝึกอบรมที่เป็นการยกระดับฝีมือทั้งก่อนและระหว่างการทำงาน จึงทำให้งานที่รับมาทำมีคุณภาพงานที่ต่ำไม่เป็นไปตามที่ต้องการของผู้ว่าจ้างหรือคนกลางที่เอางานมาให้ทำ

สาเหตุ ขาดผู้รับผิดชอบโดยตรงที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานไม่ว่าจะเป็นผู้ว่าจ้าง หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน

4. ปัญหาการได้รับค่าจ้างตอบแทนในการทำงานที่ต่ำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนกลางหรือผู้ว่าจ้าง โดยจะได้รับค่าจ้างต่ำหรือค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรืออัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานในสถานประกอบการ โดยลักษณะงานแล้วผู้รับงานมาทำที่บ้านได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานตามผลงาน และหากการจ่ายงานมายังผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องผ่านคนกลางหลายๆ ขั้นตอนก็จะมีผลทำให้ค่าจ้างที่แรงงานได้รับลดลงเรื่อยๆ

สาเหตุ เกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่

- ทักษะและฝีมือของผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในระดับต่ำ มีผลต่อปริมาณและคุณภาพของงานที่ผลิตได้

- แรงงานมีจำนวนมาก แต่ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อการผลิต ซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเพิ่มอำนาจในการต่อรองค่าจ้างและสวัสดิการ และมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการตลาด

- แรงงานส่วนใหญ่ขาดความรู้และความสามารถในการจัดการ ทำให้ต้นทุนการผลิตและการตลาดสูง ส่วนที่เหลือเป็นค่าตอบแทนแรงงานและกำไรจากการประกอบการจึงต่ำ

- ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงต่างกัน งานบางอย่างมีความยืดหยุ่นมาก อัตราค่าจ้างจึงค่อนข้างต่ำ

- งานไม่มีความแน่นอน ทำให้รายได้จากการทำงานไม่แน่นอน

5. ปัญหาด้านการบริหารหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรง เกี่ยวกับด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การขาดผู้รับผิดชอบโดยตรงที่ชัดเจนในการประสานงานระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้าง รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. ปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

สาเหตุ เกิดจากสถานที่ทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น การทำงานในบริเวณบ้านที่ไม่มีระบบการถ่ายเทอากาศหรือระบบแสงสว่างที่ดีพอ

สถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ ประกอบกับผู้ทำงานมักขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานหรือก่อให้เกิดปัญหาอาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวได้ดังจะได้อธิบายถึงในหัวข้อต่อไป

จะเห็นได้ว่าปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีมากมายหลายประการ ดังเช่น ปัญหาสภาพการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอน ค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้างมีอัตราต่ำ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเห็นได้ว่ามีปัญหาด้านการเจ็บป่วย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะเพียงพอ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยตรงกับผลการสำรวจปัญหาแรงงานนอกระบบและปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านของสำนักงานสถิติแห่งชาติ⁵³ ที่พบว่าปัญหาเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นอยู่ในอันดับต้นๆของปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านเสมอ ทำให้เห็นได้ว่าปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสำคัญมาก

ทั้งนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่สามารถเรียกร้องการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่างๆได้เนื่องจาก ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งที่ปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสำคัญมาก และคงไม่มีผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ต้องการจะเจ็บป่วย แต่เมื่อเจ็บป่วยแล้วไม่มีการคุ้มครองดูแลใดๆทั้งสิ้น จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยภาคสนามในเรื่องอันตรายที่เกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสถานที่ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยได้กำหนดประเภทงานที่รับไปทำที่บ้านไว้หลายประเภท อาทิเช่น อาชีพทอผ้าไหม การแปรรูปอาหารทะเล การผลิตกระชูด การผลิตเครื่องเงิน ซึ่งงานที่รับไปทำที่บ้านดังกล่าวสามารถพบได้ทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังมีลักษณะของการทำงานใกล้เคียงกันไม่ว่าจะทำในจังหวัดใดก็ตาม จึงมีความสะดวกในการทำงานศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาประชากรตัวอย่าง 3 ประเภทด้วยกัน คือ ประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประเภทผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน และ

⁵³ สถิติแห่งชาติ,สำนักงาน.สำนักนายกรัฐมนตรีกองสถิติสังคม, รายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551). หน้า2-3.

พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการตรวจแรงงาน โดยการศึกษานิวทราลิตีความไม่ปลอดภัย และอันตรายที่เกิดจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน* ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 อาการเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงาน

การเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงานนั้นเกิดทั้งกรณีของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเองและครอบครัวของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านที่ต่างได้รับผลกระทบไปด้วย เพราะสถานที่ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั่นเอง จึงทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพ ดังต่อไปนี้

2.3.2.1.1 การเจ็บป่วยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.9) ไม่ได้มีอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน ในขณะที่มีเพียง ร้อยละ 29.4 ที่มีอาการเจ็บป่วยหรือมีอาการผิดปกติ ซึ่งโรคที่พบจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง ปวดศีรษะ เวียนศีรษะ โรคกระเพาะอาหาร ภูมิแพ้ โรคตา อาการเจ็บป่วย หอบหืด ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ หรืออาการชาตามขาและมือ ในขณะที่พนักงานตรวจแรงงาน จำนวนร้อยละ 22.2 พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอาการเจ็บป่วยโดยมีสาเหตุจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

ด้านบุคคล เพศหญิงมักถูกมอบหมายให้ทำงานเบา ละเอียดอ่อน หรืองานที่ต้องใช้ฝีมือ โรคที่เกิดได้บ่อยจึงเป็นโรคกล้ามเนื้อตึงตัวและทำให้มีอาการปวดศีรษะได้⁵⁴ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้สายตามาก

ด้านอายุ ความสมบูรณ์ของร่างกายขึ้นอยู่กับช่วงอายุ ร่างกายที่ไม่สมบูรณ์และการทำงานหนักในผู้สูงอายุ ก็อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลได้⁵⁵ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอายุมาก จะทำให้มีปัญหาปวดศีรษะและเวียนศีรษะ ได้ง่ายกว่า

ความเครียดของบุคคล พบว่า ถ้าบุคคลใดมีความเครียดมากและเป็นอยู่นาน จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เช่น ร่างกายอ่อนแอ ปวดศีรษะ

* ปรากฏตามตารางที่ 1, 2, 3 ในภาคผนวก.

⁵⁴ เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์, การควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อและโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมในบริบทหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า, หน้า 67.

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

ความดันโลหิตสูง เป็นแผลในกระเพาะอาหาร หอบหืด เป็นต้น⁵⁶ ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างบางส่วนบอกว่า มีความเครียด เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอ

จะเห็นได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอาการเจ็บป่วย หรือการผิดปกติในหลายประการ แม้ผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยจะมีจำนวนไม่มากนัก แต่ก็ควรมีมาตรการทางกฎหมาย เพื่อที่จะคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพหรืออาการเจ็บป่วยดังกล่าวอีก โดยที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าการช่วยกันหาทางป้องกัน สามารถที่จะหลีกเลี่ยงจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆจากการทำงานที่อาจจะทำให้เกิดอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยรุนแรงได้

2.3.2.1.2 การเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นการทำงานที่บ้านของตนเอง หรือสถานที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดขึ้น สุขภาพและความปลอดภัยจึงย่อมต้องส่งผลกระทบต่อบุคคลในครอบครัวด้วย จากการศึกษาวิจัยของผู้เขียน พบว่าคนในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 48.9 "ไม่ได้มีความเจ็บป่วยจากการทำงานเช่นเดียวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ คนในครอบครัวร้อยละ 21.1 นั้นมีอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน และจากรายงานวิจัยของศรัณยา คงทอง⁵⁷ พบว่า บุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ไม่ได้มีความเจ็บป่วยจากการทำงานเช่นเดียวกัน แต่รายงานวิจัยดังกล่าว พบว่าบุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นั้นยังมีอาการเจ็บป่วยอยู่เล็กน้อย เช่น โรคความดันโลหิต ร้อยละ 19.5 รองลงมา เป็นโรคภูมิแพ้ ร้อยละ 5.3 นอกจากนั้นก็ยังมีหอบหืด ไมเกรน ไทรอยด์ เป็นต้น จะเห็นได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านย่อมส่งผลกระทบต่ออาการเจ็บป่วยของคนในครอบครัวด้วยไม่มากนักก็น้อย ถ้ามีมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ดีแล้ว ก็เป็นผลให้สามารถคุ้มครองคนในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้านไปได้ด้วย

⁵⁶ ยูวดี กาญจนนัชชิตติ, จิตวิทยาทั่วไป(นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2547). หน้า494.

⁵⁷ ศรัณยา คงทองและคณะ, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, หน้า14.

2.3.2.2 อันตรายจากเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน และ ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.2 และร้อยละ 38.5 ตามลำดับเห็นสอดคล้องกันว่า สภาพการทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัย อาจทำให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้รับอันตรายจากการทำงานได้ ในขณะที่ ผู้ว่าจ้างเพียงจำนวนร้อยละ 25 ที่เห็นเช่นนั้น โดยผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.0 เห็นว่าสภาพการทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์มีความปลอดภัยอยู่แล้ว

นอกจากนั้นจากสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ⁵⁸ พบว่าผู้รับงาน ไปทำที่บ้านมีปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน จากเครื่องจักร เครื่องมือ เป็นจำนวนร้อยละ 1.6 หรือกว่า 7,227 คน นับว่าเป็นจำนวนพอสมควร

เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นสาเหตุ สำคัญที่จะทำให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้รับบาดเจ็บจากการทำงานได้ แม้งานที่รับไปทำที่บ้านส่วนมากไม่ต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เป็นอันตราย ที่จะทำอันตรายร้ายแรงแก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้ แต่ก็ควรมีมาตรการป้องกัน โดยการกำหนดให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงาน ไปทำที่บ้านนั้น มีหน้าที่ต้องจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย สำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อที่จะทำให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านมีความปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดียิ่งกว่าเดิม

2.3.2.3 อันตรายจากการสัมผัสสารพิษและสารเคมี

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ได้รับอันตรายที่เกิดจากการสัมผัสสารพิษ และสารเคมี คิดเป็นร้อยละ 46.1 ไม่ได้รับอันตรายเป็นส่วนน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ 15.4 ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานตรวจแรงงานและผู้ว่าจ้างที่เห็นว่าผู้รับงาน ไปทำที่บ้านนั้น ได้รับอันตรายที่เกิดจากการสัมผัสสารพิษและสารเคมี คิดเป็นร้อยละ 43.3 และร้อยละ 37.5 ในขณะที่เห็นว่าไม่ได้รับอันตรายเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 18.7 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าการทำงานของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านนั้นมีความเสี่ยงจากการได้รับสารพิษ หรือ สารเคมีจากการทำงาน เนื่องจากการทำงานไม่ได้มีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเพียงพอ และไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าว ทำให้การทำงานที่รับไปทำที่บ้านต้องมีความเสี่ยง ไม่ว่าจะป็นอันตรายในขณะที่ทำงาน หรือ เป็นโรคร้ายที่เกิดจากสารเคมีนั้น⁵⁹ จึงเห็นว่า

⁵⁸ สถิติแห่งชาติ,สำนักงาน.สำนักงานรัฐมนตรี กองสถิติสังคม, โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550). หน้า12.

⁵⁹ ศรีธนา ลงทองและคณะ, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, หน้า10

ควรให้มีมาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการต่างๆเพื่อที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมี หรือสารพิษอันตราย เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.3.2.4 อันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเองหรือสถานที่ทำงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนดเอง นั้นเป็นสิ่งจำเป็นมากแม้ว่าในสถานการณ์ในปัจจุบัน การปรับปรุงหรือการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เหมาะสมกับการทำงานนั้นจะยังมีปัญหาอยู่มากก็ตาม เห็นได้ชัดเจนจากแรงงานในระบบที่มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541* ระบุไว้ว่า นายจ้างจะต้องดำเนินการจัดสภาพการทำงานให้กับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย ไม่เกิดอันตรายที่นำไปสู่การตาย การเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บ

2.3.2.4.1 อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ว่าจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ เห็นสอดคล้องกันว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอากาศ ร้อนอบอ้าว หนาวเย็น หรือเสียงดังนั้น มีผลกระทบต่อความรู้สึกไม่สบายในการทำงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 50.0 และร้อยละ 38.5 ตามลำดับ ในขณะที่มีผู้ว่าจ้าง และผู้รับงานไปทำที่บ้านเพียงส่วนน้อยเท่านั้นคิดเป็นร้อยละ 12.5 และร้อยละ 11.5 ที่เห็นว่างานที่รับไปทำที่บ้านมีสภาพแวดล้อมที่ดีอยู่แล้ว

พนักงานตรวจแรงงานคิดเป็นร้อยละ 23.2 เห็นว่าสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อันตรายทางด้านกายภาพเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้เกิดอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้หลายประการ มีรายงานวิจัย⁶⁰ พบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับผลกระทบจากฝุ่นมากที่สุด เป็นจำนวน ร้อยละ 22.3 รองลงมา เป็นผลกระทบ จาก เสียงดังและแสงสว่างไม่

* โดยนายจ้างต้องดำเนินการตาม กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2549.

⁶⁰ ศรีธัญญา คงทองและคณะ, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, หน้า 110

เพียงพอ เป็นจำนวน ร้อยละ 18.9 ความร้อนจากแสงแดด เป็นจำนวน ร้อยละ 10.2 และความเย็นจากการแผ่รังสีในน้ำแข็ง เป็นจำนวน ร้อยละ 8.2

จะเห็นได้ว่าจากผลการศึกษาวิจัย ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับผลกระทบจากอันตรายสภาพแวดล้อมทั้งความร้อน เย็น หรือฝุ่น จึงทำให้ต้องมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อกำหนดหน้าที่ของผู้ว่าจ้างหรือ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการป้องกันอันตรายในส่วนนี้ เช่น ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีผ้าปิดปากปิดจมูกในการป้องกันฝุ่น มีหมวกในการป้องกันแสงแดด ให้ผู้ว่าจ้างจัดหาอุปกรณ์ เช่น ถุงมือเพื่อป้องกันความเย็น เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับ มาตรฐานความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ดียิ่งขึ้น

2.3.2.4.2 อันตรายจากสภาพแวดล้อมทางด้านชีวภาพ

อันตรายจากสิ่งมีชีวิตที่ส่งผลร้ายต่อสุขภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหลายประการ จากรายงานวิจัย⁶¹ พบว่า กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะไม่รู้ถึงผลกระทบโดยตรง เนื่องจากอันตรายที่เกิดจาก เชื้อรา หรือ จากพาหะนำโรค เช่น แมลงวัน จะไม่เกิดขึ้นในทันที

2.3.2.5 อันตรายจากสภาพการทำงานไม่มีมาตรฐาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ จำนวนร้อยละ 69.3 เห็นว่ามีชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป และมีจำนวน ร้อยละ 30.7 ที่เห็นว่ามีชั่วโมงการทำงานพอคืออยู่แล้ว ส่วนกรณีความต้องการความมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่(คิดเป็นร้อยละ 61.5) เห็นว่า สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่มี ความมั่นคงและ ขาดความต่อเนื่อง มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่ามี ความมั่นคงดีแล้ว คิดเป็น ร้อยละ 3.8

ผู้ว่าจ้างจำนวนร้อยละ 25.0 ที่เห็นว่ามีชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป และมีจำนวน ร้อยละ 12.5 ที่เห็นว่ามีชั่วโมงการทำงานพอคืออยู่แล้ว ในขณะที่พนักงานตรวจแรงงาน ส่วนใหญ่(คิดเป็นร้อยละ 45.5) เห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปและ เห็นว่า สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่มี ความมั่นคง และไม่มี ความปลอดภัยมากเพียงพอ คือเป็นจำนวนร้อยละ 37.8

⁶¹ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

นอกจากนี้จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ⁶² พบว่า สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นขาดความต่อเนื่อง จำนวนร้อยละ 17.5 มีชั่วโมงการทำงานมากไป จำนวนร้อยละ 7.3 สถานที่ทำงานมีความคับแคบจำนวนร้อยละ 1.4 จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับบาดเจ็บหรือปวดเมื่อยล้าจากการทำงานได้

ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นเห็นว่าการทำงานนั้นไม่มีเวลาที่แน่นอน งานไม่มีความต่อเนื่อง บางครั้งต้องทำงานในสถานที่คับแคบเป็นเวลานาน หรือ ทำงานนานเกินไป อันเป็นสาเหตุที่สำคัญต่อปัญหาอาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ได้มีความใส่ใจตรงส่วนนี้มากเพียงพอ จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายออกมาให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหน้าที่ดูแลสภาพการทำงานให้มีความมั่นคงแน่นอนขึ้นอีกด้วยเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.3.2.6 อันตรายจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม

เมื่อสอบถามถึงท่าทางในการนั่งทำงานว่ามีผลกระทบต่ออาการปวดข้อ ปวดหลัง พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่ (คิดเป็น ร้อยละ 59.8 และ ร้อยละ 46.1 ตามลำดับ) เห็นสอดคล้องกันว่า ท่าทางการทำงานนั้นมีผลกระทบต่ออาการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยมีผู้รับงานไปทำที่บ้านและพนักงานตรวจแรงงานเพียงส่วนน้อย (คิดเป็น ร้อยละ 26.3 และ ร้อยละ 23.9) ที่เห็นว่าไม่ได้รับผลกระทบจากท่าทางในการทำงาน ในขณะที่ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ (คิดเป็น ร้อยละ 61.3) กลับเห็นเป็นตรงกันข้ามว่า ท่าทางการนั่งทำงานไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงาน มีเพียงร้อยละ 14.2 เท่านั้นที่เห็นว่ามีผลกระทบดังกล่าว

นอกจากนี้ยังมีรายงานวิจัยของศรัณยา คงทอง⁶³ พบว่า ท่าทางการทำงานมีผลกระทบทำให้เกิดอาการเจ็บป่วยกล้ามเนื้อจากการทำงานถึง ร้อยละ 72.5 โดยรายงานวิจัยนี้ได้แยกสาเหตุออกเป็น 2 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ความแตกต่างในด้านเพศ วัย ขนาดและความสมบูรณ์ของร่างกาย จะมีส่วนต่อความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อในการเคลื่อนไหวเพื่อทำกิจกรรมของแต่ละคน⁶⁴

⁶² สถิติแห่งชาติ, โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน, หน้า 2.

⁶³ ศรัณยา คงทองและคณะ, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, หน้า 6.

นอกจากนี้ โกวิน วิวัฒน์พงศ์พันธ์⁶⁵ ได้ศึกษาพบว่า การเสื่อมสภาพของข้อกระดูกสันหลังจะเริ่มตั้งแต่อายุ 35 ปีขึ้นไป ซึ่งจะทำให้คนทำงานในวัยดังกล่าวมีโอกาสเกิดอาการปวดหลัง ปวดคอได้ง่ายและบ่อย จากการศึกษาดังกล่าว พบว่า กลุ่มคนที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป มีถึงร้อยละ 63.7 จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนผู้มีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการทำงานจำนวนมาก

2. ปัจจัยสภาพการทำงาน

ท่าทางการทำงาน จากรายงานวิจัยของศรีธญา คงทอง⁶⁶ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการนั่งทำงาน ทั้งที่เป็นการนั่งพับเพียบกับพื้น การนั่งบนเก้าอี้ที่ระดับความสูงและรูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากก็จะมีการนั่งที่แตกต่างกันไป อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการปวดหลังได้ นอกจากนี้ท่าทางการนั่งที่ไม่เหมาะสม ทำนั่งไม่ถูกต้อง จะมีผลต่อการปวดเมื่อยอวัยวะส่วนต่างๆ ได้ และจากการศึกษาของสราวุธ ธรรมสา⁶⁷ ยังพบว่า แม้จะมีการจัดสภาพทำนั่งที่เหมาะสมแล้วก็ตาม แต่ลักษณะของผู้รับงานไปทำที่บ้านบางชนิด ที่มีผลให้ทำงานต้องนั่งอยู่เป็นเวลานาน เช่นงานประกอบชิ้นส่วนต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อได้

จะเห็นได้ว่าจากผลการศึกษาวิจัยท่าทางในการทำงานนั้นมีผลต่อการเจ็บป่วย เมื่อยล้าของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองตรงส่วนนี้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการให้นายจ้างจัดหาสถานที่ให้มีความเหมาะสมในการทำงานสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านบางประเภทที่ต้องนั่งทำงานนาน หรือถ้าการนั่งทำงานที่บ้านอาจเป็นอันตราย ก็อาจห้ามนำงานประเภทนั้นไปทำที่บ้าน

⁶⁴ สราวุธ ธรรมสา, เออร์گونอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน(นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2534), หน้า 92.

⁶⁵ โกวิน วิวัฒน์พงศ์พันธ์, การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานและครอบครัว(นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2534), หน้า 236-241.

⁶⁶ ศรีธญา คงทองและคณะ, การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, หน้า17-18

⁶⁷ สราวุธ ธรรมสา, เออร์گونอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน, หน้า 191.

2.3.2.7 อันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆที่เกิดจากการทำงาน

เมื่อสอบถามถึงปัญหาการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่(คิดเป็น ร้อยละ 87.6)ไม่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น (คิดเป็น ร้อยละ 12.4) ที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่ เห็นสอดคล้องกันว่า งานที่รับไปทำที่บ้านไม่เป็นอันตรายถึงขนาดมีอุบัติเหตุจากการทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 54.8และร้อยละ 46.8ตามลำดับ ส่วนน้อยร้อยละ 15.0 และร้อยละ 22.7เท่านั้นที่เห็นว่างานที่รับไปทำที่บ้านอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ ถ้างานที่รับไปทำที่บ้านประเภทนั้นมีความเสี่ยง เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องเงินที่อาจถูกของมีคมบาดได้ หรืองานแกะปูนที่อาจโดนก้ามปูบาด

จะเห็นได้ว่าอุบัติเหตุจากการทำงานของงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นนับว่ายังไม่รุนแรงและยังมีจำนวนไม่มาก เนื่องจากลักษณะของงานเป็นงานที่ไม่ต้องเกี่ยวกับเครื่องจักรอันตราย ต้องทำงานในที่สูง หรือ ต้องทำงานในสถานที่ที่เป็นอันตราย แต่ก็ควรมีมาตรการป้องกันไม่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

2.3.2.8 มาตรการป้องกันการเจ็บป่วยจากการทำงาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานตรวจแรงงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.2 และร้อยละ 38.4 เห็นสอดคล้องกันว่าควรนำมาตรการทางกฎหมายมาใช้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างจริงจัง ในขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าจะนำมาใช้หรือไม่ก็ได้ คิดเป็นร้อยละ 42.3 ในขณะที่ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 62.5 เห็นว่าไม่จำเป็นต้องนำมาตรการทางกฎหมายมาใช้ มีเพียงร้อยละ 25.0 เท่านั้นที่เห็นว่าจำเป็น

จะเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นให้ความสำคัญกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยขอให้มีการมาตรการต่างๆที่จะป้องกันการเจ็บป่วยจากการทำงานได้ โดยเห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของผู้ว่าจ้าง แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐก็เห็นควรให้มีมาตรการทางกฎหมายมาใช้คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นกัน

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

เพื่อให้มีการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานอีกประเภทหนึ่งของแรงงานนอกระบบอย่างเหมาะสม จึงได้ศึกษาเปรียบเทียบอนุสัญญา ข้อแนะนำ และกฎหมายของต่างประเทศเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญแก่แรงงานนอกระบบมาเกือบสี่สิบปีแล้ว และได้ถูกกล่าวถึงอย่างชัดเจนในระดับระหว่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2515 โดยปรากฏอยู่ในรายงานที่เรียกว่า Kenya Mission Report ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เพื่อที่จะศึกษาแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น โดยให้ได้รับการคุ้มครองดูแลให้มีสภาพการทำงานที่ดีและคุ้มครองด้านต่างๆ¹ เพื่ออธิบายกิจกรรมของแรงงานนอกระบบซึ่งทำงานหนักแต่หน่วยงานรัฐไม่ได้สนใจตรวจสอบ คุ้มครอง หรือออกกฎระเบียบคุ้มครอง โดยวิธีการที่อธิบายสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ คือ การกล่าวถึงในแง่ของความมั่นคงที่จำเป็น 7 ประการ ซึ่งแรงงานนอกระบบไม่ได้รับ คือ ความมั่นคงของตลาดแรงงาน (โอกาสในการจ้างงานที่เพียงพอโดยมีการจ้างงานที่สูงเนื่องจากนโยบายเศรษฐกิจมหภาค) ความมั่นคงในการจ้างงาน (การคุ้มครองจากการถูกไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม หลักเกณฑ์การจ้างงานและการไล่ออกจากงาน เสถียรภาพการจ้างงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ) ความมั่นคงในงาน (อาชีพ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ โดยการส่งเสริมทักษะความสามารถ)

¹ เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยความขยายการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551). หน้า 4-1.

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (การคุ้มครองการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน การจำกัดช่วงเวลาทำงานและอื่นๆ) ความมั่นคงในการส่งเสริมทักษะ (โอกาสที่จะได้ฝึกฝนทักษะหรือรักษาไว้ซึ่งทักษะที่มีอยู่ด้วยนวัตกรรมแบบใหม่ และการมีโอกาสได้ฝึกงานและฝึกอบรม) ความมั่นคงของรายได้ (การมีรายได้เพียงพอ) และความมั่นคงในการมีผู้แทน (การคุ้มครองการมีสิทธิเจรจาต่อรองในตลาดแรงงานโดยสหภาพแรงงาน องค์การนายจ้าง และสถาบันที่จัดให้มีการเจรจาทางสังคม) จึงเกิดแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมในสังคม โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตรามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไว้ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะที่ตราขึ้นจนถึงปัจจุบันมีจำนวนมากมายคุ้มครองแรงงานในหลายๆด้าน²

ทั้งนี้ เมื่อได้คำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการช่วยเหลือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอาชีพการทอผ้าไหม การแปรรูปอาหารทะเล การผลิตเครื่องประดับจากเงินและผลิตภัณฑ์จากกระจูดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบกับแนวความคิดและทฤษฎีตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว(บทที่ 2) จะเห็นได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าวมีความต้องการและมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลในด้านสภาพการจ้างงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานทุกประเภท

3.1.1 อนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับ ได้กล่าวถึงมาตรฐานแรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิเช่น มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงาน คือ อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพของคนงาน (International Labour Convention No.97 Protection of Worker's Health, 1953) , อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (International Labour Convention No.155 Occupational Safety and Health and the Working Environment , 1984) และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

² ILO:Employment incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya.(1972,Genera)

ในงานก่อสร้าง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 62 ว่าด้วยข้อกำหนดความปลอดภัยในงานก่อสร้าง (International Labour Convention No.62 Safety Provision (Building), 1937) เป็นต้น มาตรฐานแรงงานเหล่านี้ แตกต่างจากมาตรฐานแรงงานหลักตรงที่ มาตรฐานแรงงานหลักเป็นมาตรฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เสนอว่า ทุกประเทศสมาชิกต้องมีการบังคับใช้ ในขณะที่มาตรฐานแรงงานอื่นๆ นั้น แต่ละประเทศจะบังคับใช้หรือไม่และเมื่อใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมและระดับการพัฒนาของแต่ละประเทศ การนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยเฉพาะมาตรฐานการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานมาปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่หรือร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ น่าจะมีประโยชน์ไม่มากนักน้อย เนื่องจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีการคุ้มครองหลากหลายด้าน

3.1.1.1 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป

มาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง เป็นอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นมาเพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ได้แก่

1) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (International Labour Convention No.155 Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1984)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้³ บังคับใช้กับทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่มีการจ้างคนงาน (มาตรา 3) โดยประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งนำมาปฏิบัติและทบทวนเป็นระยะๆ โดยคำนึงถึงแนวปฏิบัติและสภาพแรงงานภายในประเทศ ด้วยการปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการทำงาน โดยลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหลืออยู่น้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ (มาตรา 4)

³ นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525). หน้า198-199.

เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคที่เกิดจากการทำงาน ดังนี้

1.หน้าที่นายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 พิจารณาว่า งานใดมีอันตรายต่อสุขภาพ และกำหนดขั้นตอนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เหมาะสมสำหรับ งานนั้น
- 1.2 ให้ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย และปิดฉลากที่เหมาะสมและคำเตือนลงบนผลิตภัณฑ์ที่เป็นอันตราย โดยเขียนเป็นภาษาที่แรงงานข้ามชาติจะเข้าใจได้
- 1.3 จัดอบรมให้แรงงานและตั้งกฎให้แรงงานต้องปฏิบัติตามขั้นตอนความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- 1.4 ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน

2.หน้าที่ลูกจ้าง

ลูกจ้างมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการระบุความเสี่ยงที่มีต่อการบาดเจ็บและสุขภาพในสถานที่ทำงานและพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมเพื่อรองรับความเสี่ยงนั้น
- 2.2 ปฏิบัติตามขั้นตอนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่กำหนดไว้
- 2.3 รายงานให้นายจ้างทราบเรื่องอันตรายต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายต่อสุขภาพที่พบแรงงานมีสิทธิ์ที่จะสอบถามข้อมูลเรื่องกรณีอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- 2.4 ปฏิเสธไม่ทำงานในสภาพที่เป็นอันตรายต่อชีวิตและความปลอดภัยของตน
- 2.5 แจ้งให้ผู้ตรวจแรงงานทราบ โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อ คำขู่หรือการลงโทษ

3.มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กำหนดให้นายจ้างร่วมมือกับลูกจ้างในการหามาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลและการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ

อนุสัญญาฉบับนี้มีความสำคัญมากในการนำมาปรับใช้กับการตรากฎหมายเพื่อที่จะคุ้มครองความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยเพราะมีทั้งมาตรการในการควบคุม

ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และอนุสัญญาฉบับนี้ยังได้มีมาตรการป้องกันสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดอันตรายที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างได้

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 161 ว่าด้วยการบริการอาชีวอนามัย (International Labour Convention No.161 Occupational Health Services, 1985)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้⁴ มีการกำหนดให้มี “หน่วยบริการด้านอาชีวอนามัย” ซึ่งให้คำแนะนำทางด้านการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกหลักอาชีวอนามัยแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยหน่วยบริการนี้มีหน้าที่กำหนดถึงภาวะอันตรายของสุขภาพในที่ทำงาน

ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ (ซึ่งรวมถึงร้านอาหาร บ้านพักที่นายจ้างจัดให้) แนะนำการวางแผนและการจัดการองค์การของสถานประกอบการ (เช่น การออกแบบการบำรุงรักษาสถานที่ทำงาน) ให้คำแนะนำด้านอาชีวอนามัย การส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เหมาะสมกับคนงาน การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ในเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน

3) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 187 ว่าด้วยการกรอบการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน (International Labour Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้⁵ มีวัตถุประสงค์ให้มีกรอบการป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและให้มีการกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติ⁶ โดยนโยบายแห่งชาตินั้นต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดีและให้มีการส่งเสริมสิทธิของแรงงานในเรื่องดังกล่าวและให้มีการประเมินความเสี่ยงในการประกอบอาชีพหรืออันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้⁷

นอกจากนี้อนุสัญญานี้ยังได้กำหนดให้มีการตรวจสอบด้านความปลอดภัย ให้คำปรึกษาหารือกับตัวแทนของนายจ้าง ลูกจ้างให้มากที่สุด ให้มีระเบียบข้อตกลงร่วมกันตามความ

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า201-202.

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁶ International Labour Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention.Chapter II. Objective. Article2(a), 2006.

⁷ International Labour Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention.Chapter III. National Policy. Article3(a) (b) (c), 2006.

เหมาะสม ให้มีเครื่องมืออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีในการประกอบอาชีพ ให้มีผู้รับผิดชอบต่อการบาดเจ็บหรืออันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน⁸ และให้มีการตรวจสอบวิเคราะห์ถึงสถานการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการประกอบอาชีพ ให้มีการสนับสนุนถึงความเป็นไปได้ในโครงการต่างๆที่สามารถช่วยให้มีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดี ไม่ให้มีการบาดเจ็บและเสียชีวิต ตลอดจนให้มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวให้มากที่สุด⁹

4) ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่97 ว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง (International Labour Recommendation No.97 Protection of Worker's Health, 1953)

สาระสำคัญของข้อเสนอฉบับนี้¹⁰ มีมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดมาตรการในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ต่อการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ เช่น การตรวจทางการแพทย์ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในอาชีพที่เสี่ยงต่อสุขภาพการแจ้งให้ทราบถึงโรคที่เกิดจากการทำงาน การปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาลในกรณีฉุกเฉิน

5) ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่112 ว่าด้วยการจัดบริการด้านอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ (International Labour Recommendation No.112, 1982)

สาระสำคัญของข้อเสนอดังกล่าว¹¹ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรและการทำหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนการจัดวางบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือ นอกจากนี้ ยังวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคคลที่จะทำหน้าที่แพทย์และระบุว่าการจัดตั้งบริการดังกล่าวจะต้องไม่ให้

⁸ International Labour Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. Chapter IV. National System. Article4(a) (b) (c),2006.

⁹ International Labour Convention No.187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. Chapter V. National Programmed. Article5(a) (b) (c),2006.

¹⁰ กระทรวงแรงงาน, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(กรุงเทพมหานคร: กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2549). หน้า20.

¹¹ นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า79.

ลูกจ้างเสียค่าใช้จ่าย ข้อเสนอฉบับนี้ถือเป็นเครื่องมือระหว่างประเทศฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในด้านอาชีวอนามัยในงานอุตสาหกรรม

3.1.1.2 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้ความสนใจกับแรงงานนอกระบบมาตั้งแต่ พ.ศ. 2515 ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมของคนงานที่ต้องทำงานหนักแต่ มักไม่ได้รับการเอาใจใส่และดูแลจากหน่วยงานของรัฐ จึงได้กำหนดกติกาหรือ มาตรการระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในรูปของอนุสัญญา ฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน และ ข้อเสนอฉบับที่ 184 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน¹²

1) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No.177 Home Work, 1996)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้¹³ ให้คำจำกัดความของ การรับงานไปทำที่บ้าน ว่า

1. งานซึ่งบุคคลทำให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยรับงานจากผู้ว่าจ้างมาทำที่บ้านของตนเองหรือสถานที่ที่กำหนดขึ้นเอง

2. ลักษณะการจ้างงานเป็นการรับจ้างทำของ โดยผู้ว่าจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่องานเสร็จและส่งมอบงานเรียบร้อยแล้ว

3. ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบังคับบัญชาต่อกัน ไม่มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานหรือกำหนดเวลาทำงาน

ได้กำหนดให้นำกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัย ไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษ และให้กำหนดเงื่อนไขอันเป็นการ

¹² ชฤทธิ มีสิทธิ์และ พูลทรัพย์ สวนเมือง คูลาพันธ์, ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549). หน้า 11.

¹³ บัณฑิตย์ รัชชัยเศรษฐวุฒิ, เหลียวหลังแลหน้ากฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์โดยโครงการบูรณาการแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต, 2550). หน้า 113-118.

ต้องห้ามของงานบางประเภทและ การใช้สารบางชนิดสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อสุขภาพและความปลอดภัย¹⁴

2) ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 184 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No.184 Home Work, 1996)

สาระสำคัญของข้อเสนอฉบับนี้¹⁵มีสาระสำคัญว่า เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรมีการเผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับข้อบังคับในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการป้องกันที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องปฏิบัติในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้

1.หน้าที่ผู้ว่าจ้าง

ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมีหน้าที่¹⁶ ดังต่อไปนี้

1.1 แจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเกี่ยวกับอันตรายที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านทราบหรือ ควรจะได้ทราบที่เกี่ยวข้องกับงานตามที่ได้มอบให้ทำ วิธีการป้องกันอันตรายและจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่จำเป็นตามความเหมาะสม

1.2 รับประกันว่าเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อื่นๆที่จัดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน และต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าอุปกรณ์เหล่านี้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้อง และ

1.3 จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่จำเป็นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

¹⁴ International Labour Convention No.177 Home Work. Article 4(c), 1996 อ้างถึงในเอกพทศ์ คลังกรณ์, “มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับพิเศษ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า119-127.

¹⁶ International Labour Recommendation No.184 Home Work. Chapter VII. Occupational safety and health. Article20(a), (b), (c), 1996.

2.หน้าที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่¹⁷ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ให้ปฏิบัติตามมาตรการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามที่กำหนด
- 2.2 ดูแลรักษาสุขภาพและอาชีวอนามัยของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งของบุคคลอื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการกระทำหรือ ละเว้นการกระทำของตนในการทำงาน รวมทั้งการใช้วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นๆอย่างถูกต้อง

3.สิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิ¹⁸ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิปฏิเสธที่จะทำงานโดยมีเหตุผลอันสมควรที่เชื่อว่า อาจเกิดหรือคาดว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย ควรได้รับการคุ้มครองจากผลที่อาจเกิดขึ้น โดยยังมาไม่ถึงในลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติ แห่งชาติ ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรรายงานสถานการณ์ต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า
- 3.2 ห้ามการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ในกรณีที่มีอันตรายร้ายแรงและคาดว่าจะเกิดขึ้น ต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ครอบครัว หรือสาธารณะ ตามที่เจ้าหน้าที่ ตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของรัฐได้กำหนดไว้ จนกว่าจะมีมาตรการที่ เหมาะสมมาเยียวยาสถานการณ์นั้น

3.1.1.3 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานใน งานเฉพาะด้านสารพิษและสารเคมี

มาตรฐานในการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง ในงานที่เกี่ยวกับสารพิษและสารเคมี เป็นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นมาเพื่อแนะนำทั้งในส่วนของนายจ้าง และลูกจ้าง ได้แก่

¹⁷ International Labour Recommendation No.184 Home Work,Chapter VII.Occupational safety and health. Article21(a),(b), 1996.

¹⁸ International Labour Recommendation No.184 Home Work, Chapter VII. Occupational safety and health. Article22(1),(2), 1996.

1) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 148 ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อากาศเป็นพิษ เสียง และ การสั่นสะเทือน (International Labour Convention No.148 Protection of Workers Against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution Noise and Vibration, 1977)

สาระสำคัญของอนุสัญญานี้¹⁹ ใช้บังคับกับประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภท โดยให้ประเทศซึ่งให้สัตยาบันมีกฎหมายหรือระเบียบเพื่อควบคุมป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายจากการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษหรือเกิดจากเสียงและความสั่นสะเทือนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อนุสัญญานี้ระบุให้นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายแก่คนทำงาน ให้มีการอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และการตรวจคนงานทางการแพทย์เป็นระยะๆ โดยคนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

นอกจากนี้ให้มีการตรวจสอบการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมเป็นระยะๆ และการวางมาตรการหรือการออกแบบติดตั้งและปลุกต้นไม้ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย ที่สำคัญอนุสัญญานี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องไม่ฝ่าฝืนระเบียบวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และให้ลูกจ้างมีสิทธิเสนอแนะหรือให้ได้รับข้อมูลตลอดจนการอบรม การร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เหมาะสมได้

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 170 ว่าด้วยสารเคมี (International Labour Convention No.170 Chemicals, 1990)

สาระสำคัญของอนุสัญญานี้²⁰ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน หรือลดการกระจายของสารเคมีที่อาจก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยมีหลักการดังนี้

1. ต้องมีการประเมินอันตรายของสารเคมีทุกชนิด
2. ให้มีกลไกที่นายจ้างจะสามารถได้รับข้อมูลจากผู้จำหน่ายสารเคมีที่ใช้ เพื่อนำไปใช้ในโครงการป้องกันอันตรายจากสารเคมี
3. ให้ข้อมูลแก่ลูกจ้างที่ต้องการและมีสิทธิที่รับทราบเรื่องสารเคมีต่างๆ ในสถานที่ทำงานของเขาและมาตรการป้องกันที่สามารถนำไปใช้ได้
4. กำหนดหลักการสำหรับโครงการดังกล่าวเพื่อให้มั่นใจว่ามีการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า194-195.

²⁰ กระทรวงแรงงาน, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า123.

อนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมสารเคมีทุกชนิด สารอันตรายที่มีการจำแนกประเภทการใช้หรือการเกี่ยวข้องกับสารเคมีทุกรูปแบบ คือรวมถึงการผลิต การเคลื่อนย้าย การเก็บรักษา การซ่อม การล้างอุปกรณ์ ตลอดจนงานระบบบรรจุสารเคมี สำหรับสถานประกอบการทุกประเภทที่มีการจ้างงาน รวมงานราชการด้วย

ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีอำนาจในการห้ามหรือจำกัดการใช้สารอันตรายและให้แนวทางในการกำหนดระบบการจำแนกสารเคมีและระดับอันตรายของสารเคมีทุกชนิดต้องมีการปิดฉลากข้อมูลสำคัญไว้ จัดทำเอกสารความปลอดภัยของเคมีภัณฑ์ กำหนดความรับผิดชอบของผู้จำหน่ายในการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรับผิดชอบของนายจ้างเกี่ยวกับการนำสารเคมีมาใช้ และให้นายจ้างเฝ้าระวังและบันทึกการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี มิให้เกินกว่าระดับมาตรฐานที่หน่วยงานรับผิดชอบกำหนดให้นายจ้างคุ้มครองการเสี่ยงของลูกจ้าง โดยมาตรการที่เหมาะสม ให้มีการกำจัดภาชนะบรรจุสารเคมีที่ใช้แล้วโดยวิธีการที่ปลอดภัย

กำหนดให้นายจ้างให้ข้อมูลและฝึกอบรมคนงานในการใช้สารเคมีอย่างปลอดภัย รวมทั้งข้อมูลเรื่องสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างในการให้ความร่วมมือกับนายจ้างและการปฏิบัติตนให้ปลอดภัย ให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีในกรณีที่จะเกิดอันตราย

3) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่139 ว่าด้วยโรคมะเร็งจากการทำงาน (International Labour Convention No.139 Occupational Cancer, 1974)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้²¹ กำหนดการป้องกันและควบคุมอันตรายที่มีสาเหตุจากสารก่อมะเร็งและสารที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินความพยายามที่จะใช้สารที่ไม่ก่อมะเร็ง หรือเกี่ยวข้อง หรือหาสารอื่นมาทดแทน ที่ให้ใช้สารอื่นที่มีอันตรายน้อยกว่า และกำหนดให้ลดระยะเวลาในการทำงาน และลดระดับของสารที่อาจเป็นอันตรายไปสู่จุดขั้นต่ำที่สอดคล้องกับความปลอดภัยเมื่อต้องใช้คนทำงานที่เกี่ยวข้อง

ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองป้องกันลูกจ้างจากสารนี้ และต้องประกันให้มีการจัดทำระบบการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม และดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างที่อาจได้รับอันตรายจากสารนี้ได้รับทราบข้อมูลที่ชี้ถึงอันตรายและจะต้องวางมาตรการที่จะประกันว่าลูกจ้างได้รับการตรวจทางการแพทย์ในระหว่างที่ทำงานหรือหลังจากนั้นเพื่อตรวจสอบว่าได้รับสารนั้นหรือไม่ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้รัฐดำเนินการให้มีการตรวจแรงงานเพื่อจุดมุ่งหมายในการ

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า122.

ชี้แนะและการนำอนุสัญญาไปใช้ รวมทั้งประกันว่ามีระบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมในการใช้บังคับ

3.1.1.4 การตรวจแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรฐานในการป้องกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมและคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัย ส่วนหนึ่งเป็นข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นมาเพื่อแนะนำในเรื่องเกี่ยวกับการตรวจแรงงาน ได้แก่

1) ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 20 ว่าด้วยเรื่องการตรวจแรงงาน (International Labour Recommendation No.20, 1923)

ข้อเสนอฉบับนี้²² ได้กำหนดแนวทางรายละเอียดเรื่องการตรวจแรงงานและการดูแลสุขภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน มอบภารกิจให้กับผู้ตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม

2) ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 31 ว่าด้วยมาตรการในการตรวจแรงงาน (International Labour Recommendation No.31, 1929)

ข้อเสนอฉบับนี้²³ ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการตรวจแรงงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น เช่น กำหนดให้มีการสอบถามถึงสาเหตุและสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่อุบัติเหตุ การเก็บรวมสถิติที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม การพัฒนาการตรวจแรงงาน ความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การแสดงนิทรรศการ การจัดพิมพ์เอกสารเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะการบรรจุเนื้อหาไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน การออกกฎหมายและความร่วมมือระหว่างบริษัทประกันและบริษัททั่วไป เพื่อการป้องกันอุบัติเหตุ

²² นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า110.

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า106.

3.1.1.5 การคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญสำหรับการจ่ายเงินทดแทน หรือการประกันสังคมสำหรับแรงงานทุกประเภท กรณีคนทำงานได้รับบาดเจ็บ หรือประสบอันตรายจากการทำงาน ดังนี้

1) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่17 ว่าด้วยค่าทดแทน (อุบัติเหตุ) (International Labour Convention No.17 Workmen's Compensation(Accident), 1925)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้²⁴ กำหนดให้มีการจ่ายค่าทดแทนแก่คนทำงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายไม่ว่าจะทำงานในภาครัฐหรือเอกชน โดยจ่ายค่าทดแทนเป็นระยะๆ

2) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน(ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) (International Labour Convention No.19 Equity of Treatment(Accident Compensation), 1925)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้²⁵ กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนทำงานทุกประเภทหรือคนในครอบครัวของคนทำงานประเภทนั้นด้วย กรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงาน

3) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม (International Labour Convention No.102 Concerning Social (Minimum Standards), 1952)

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้²⁶ จะต้องให้ความสำคัญอย่างน้อย 3 ประเภท คือ โดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย การประสบอันตรายจากการทำงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร ทูพพลภาพ

²⁴ กระทรวงแรงงาน, มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า29.

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า32.

²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า29.

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในต่างประเทศ

ประเทศอังกฤษ และ ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ในทุกๆด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ นับว่าสำคัญและเป็นประเทศผู้นำของโลกมาอย่างยาวนานและมีระบบกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงได้ทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ และ ประเทศญี่ปุ่น เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากที่สุด

นอกจากนี้ยังได้ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนาม เนื่องจากมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม คล้ายคลึงกับประเทศไทย และอยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับประเทศไทย เพื่อที่จะได้นำมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถนำมาพัฒนาและ ปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยได้เช่นเดียวกัน

3.2.1 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศอังกฤษ

ในอังกฤษผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยทั่วไป หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำงานที่บ้านเท่านั้น²⁷ โดยงานที่รับไปทำที่บ้านมีตั้งแต่งานผลิตหรืองานประดิษฐ์รองเท้า จนกระทั่งถึงการทำส่วนประกอบรถยนต์ สำหรับการคุ้มครองแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ปรากฏว่าประเทศอังกฤษมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ประการใด การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงขึ้นอยู่กับสถานะของประเภทการจ้างงาน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดอยู่ในสถานะ “คนทำงาน” การได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายจะเป็นไปอย่างจำกัดหรือน้อยกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง”²⁸

ในประเทศอังกฤษนั้นคนทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้นจะได้รับการดูแลเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานโดยไม่คำนึงว่าเป็นคนงานประเภทใด²⁹ แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการทำงานนอกสถานที่ของผู้ว่าจ้าง เช่นกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเอง

²⁷ http://www.direct.gov.uk/en/employment/employees/employmentContractsAndConditions/DG_10027910.

²⁸ เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยความขยายการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551), หน้า4-51.

²⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า5-13.

หรือว่าเป็นสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้างก็ตาม นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมอยู่เช่นเดิม

ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ.1974 เช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป³⁰

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ

3.2.1.1 หน้าที่ของนายจ้าง

พระราชบัญญัติได้กำหนดหน้าที่ทั่วไปของนายจ้างไว้³¹ ดังนี้

1. จัดเตรียมและรักษาสถานที่ทำงาน (plant) และระบบการทำงาน (systems of work) ที่มีความปลอดภัยและปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่ออาชีวอนามัยของลูกจ้าง
2. จัดให้มีการขนย้าย การจัดเก็บวัสดุและสารต่างๆ ที่ปลอดภัยและปราศจากปัจจัยเสี่ยงต่ออาชีวอนามัย
3. ให้ข้อมูลข่าวสาร การสอนงาน การฝึกอบรมลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างทุกคน
4. จัดสถานที่ในความรับผิดชอบและสถานที่ให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่ออาชีวอนามัย
5. จัดและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการทำงานตลอดจนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.1.2 หน้าที่ของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดหน้าที่ของลูกจ้างที่สำคัญในมาตรา 7 ด้วยกัน 2 ประการ ดังนี้³²

³⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า4-51.

³¹ Dewis,M. The law on Health and Safety at Work.(London: Macdonald and Evans, 1978). PP.164. อ้างถึงใน สุรพล คล้ายเนตร, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538).

³² I.T Smith and John C. Wood. Industrial Law(London : Butterworth , 1986). PP.544.

1. รับผิดชอบในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่นที่อาจได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานของตนเอง
2. เอาใจใส่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นตามกฎหมายรวมทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการต่างๆของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะในส่วนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด

3.2.1.3 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดเรื่องนโยบายความปลอดภัยไว้ในมาตรา 2(3) ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปจะต้องจัดทำหรือเขียน นโยบายความปลอดภัยในการทำงานขึ้นและแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน นโยบายความปลอดภัยจะต้องระบุถึง จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของนายจ้างที่จะปรับปรุงเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และระบุให้เห็นถึงองค์กร บุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบ และการเตรียมระบบและวิธีการที่จะทำให้บรรลุซึ่งนโยบายกำหนด³³

3.2.1.4 คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (The Health and Safety Commission : HSC) เป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น โดยจะถูกเลือกมาจาก 3 องค์กร คือ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างและองค์กรอื่นๆ เช่น ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการ จำนวนเท่ากันจากแต่ละองค์กร และสมาชิก 1 คนจะถูกคัดเลือกขึ้นเป็นประธาน³⁴ หน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ จะเน้นหนักทางด้านการศึกษาหารือ แต่จะไม่ทำหน้าที่ในการเจรจาหรือทำข้อตกลงใดๆ และในพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติ จำนวนและสัดส่วนของสมาชิกในคณะกรรมการนี้ไว้ แต่ในเอกสารเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยและ

³³ สุรพล คล้ายนคร, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538). หน้า 134.

³⁴ ปรีชวิษฐา แสนวิเศษ, “กฎหมายกับการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545). หน้า 112.

อาชีวอนามัยในการทำงาน เสนอว่าควรประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิศวกร แพทย์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและอาจมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา ทั้งนี้ โดยการพิจารณาร่วมกันของ นายจ้างกับสหภาพแรงงาน หน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานได้แก่การ ตรวจสอบระบบความปลอดภัย การช่วยกำหนดกฎและระบบความปลอดภัยในการทำงาน การ ทบทวน ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมลูกจ้างด้านความปลอดภัยการทบทวน นโยบายความ ปลอดภัย และการเสนอข้อแก้ไขต่างๆ การเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในส่วนของอำนาจหรือสิทธิต่าง ๆ นั้น เนื่องจากไม่มีการกำหนดอำนาจเฉพาะแต่ อย่างไม่ได้คณะกรรมการชุดนี้ จึงอาจทำการตรวจตราการทำงานได้ต่อเมื่อได้รับการยินยอมจาก ผู้บริหารของสถานประกอบการนั้นๆแล้ว

3.2.1.5 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง คือ สำนักงานบริหารสุขภาพและความปลอดภัย: The Health and Safety Executive (HSE) ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายและมีหน้าที่แนะนำให้ คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน: The Health and Safety Commission (HSC) ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายหรือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่างๆที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ทางวิชาการและศึกษาเรื่องความเสี่ยง ผลกระทบของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ สำนักงานบริหารสุขภาพและความปลอดภัย ยังมีหน้าที่ ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานของสถานประกอบการทั้งหลาย รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับโรคหรืออุบัติเหตุที่เกิดจาก การทำงาน³⁵

3.2.1.6 การตรวจแรงงาน

เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจตราการ ทำงานต่างๆตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ จะได้รับเอกสารแต่งตั้ง ระบุอำนาจของเจ้าหน้าที่ตรวจ

³⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 115.

แรงงานและเอกสารดังกล่าวต้องแสดงเมื่อถูกตรวจตราและเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานต้องการ ในส่วน การพิจารณานั้น เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานจะพิจารณาจาก หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้³⁶

1. มาตรฐานในปัจจุบันด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการที่ใช้อยู่
2. ขนาดและความรุนแรงของปัญหาความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดขึ้น โดยพิจารณา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และผลกระทบต่อลูกจ้าง
3. ความสามารถของนายจ้างที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน

เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน สามารถที่จะทำการตรวจสถานประกอบการได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้า ในขณะที่ทำการตรวจนั้น เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานสามารถสัมภาษณ์ หรือจดบันทึกข้อมูลจากผู้หนึ่งผู้ใดที่เกี่ยวข้องก็ได้

3.2.1.7 บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในการออกหนังสือ เตือน หรือแจ้งต่อผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการปรับปรุงหรือหาทางป้องกันอุบัติเหตุ ไว้ 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้³⁷ คือ

1. การเขียนใบเตือนเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในกรณีที่เห็นว่าบุคคลมีความผิดทางกฎหมายหรือเคยทำผิดมาแล้วในอดีตและมีแนวโน้มว่าจะกระทำผิดซ้ำอีก
2. การเขียนใบเตือนเพื่อสั่งห้ามการทำงาน ในกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามี ความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บอย่างรุนแรงต่อลูกจ้าง และความเสี่ยงนั้นอาจมีผลเกิดขึ้นทันที

3.2.2 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศญี่ปุ่น

ในประเทศญี่ปุ่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่จัดว่าเป็น คนทำงาน ตามความหมายของ The Labour Standards Law, 1947 ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม

³⁶ สุรพล คล้ายนคร, ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม, หน้า138-139.

³⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า139-140.

กฎหมายดังกล่าว³⁸ คล้ายกับผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศญี่ปุ่นได้รับการคุ้มครองไว้โดยเฉพาะตาม The Industrial Home Worker Law, 1970

โดยกฎหมายดังกล่าวมีจุดประสงค์ในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับค่าแรงขั้นต่ำและมีการกำหนดมาตรฐานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ โดยให้ถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างที่มีต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน³⁹

The Industrial Home Worker Law, 1970 ได้กำหนดการคุ้มครองเอาไว้ในหลายๆ เรื่อง ทั้ง เรื่องค่าจ้าง เรื่องชั่วโมงการทำงาน เรื่องการเลิกจ้าง และเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

The Industrial Home Worker Law, 1970 ได้ให้คำจำกัดความของ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ว่าหมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานผลิตสินค้าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับค่าตอบแทน ปกติจะทำงานเพียงลำพังปราศจากความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเว้นแต่ บุคคลในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน⁴⁰

3.2.2.1 หน้าที่ของนายจ้าง

พระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่สำคัญ⁴¹ไว้ดังนี้

1. นายจ้างต้องใช้มาตรการที่จำเป็นเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี
2. นายจ้างต้องจัดให้มีการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจากการขีมี โอน หรือใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ หรือ สินค้า

3.2.2.2 หน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงหรืออันตรายที่เกิดจาก เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ หรือ สินค้า ก๊าซ คิวน์ และฝุ่น

³⁸ เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยความชวยการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ, หน้า 4-115.

³⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴⁰ เอกพงษ์ คลังกรณ์, “มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 71.

⁴¹ เสนอ อัคราภิบาล, “ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย : ศึกษาเฉพาะกรณีรับงานไปทำที่บ้าน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), หน้า 72.

2. บทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการลดความเสี่ยงหรือ อันตราย นั้นมีผลบังคับใช้กับผู้ช่วยผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเช่นเดียวกัน⁴²

3.2.2.3 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อนายจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช้มาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือสุขภาพตามที่จำเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานแรงงาน หรือ หัวหน้ากองตรวจแรงงาน มีอำนาจห้ามนายจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวข้องในการมอบหรือรับงานที่รับไปทำที่บ้านที่มีอันตราย และมีอำนาจออกคำสั่งระงับ (โดยเด็ดขาดหรือมีเงื่อนไข) ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุคืบ หรือ สินค้าและมีอำนาจออกคำสั่งให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการเท่าที่จำเป็นได้⁴³

3.2.2.4 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นมี The Japan Industrial Safety and Health Association (JISHA) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน มีโครงสร้างเป็นองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนทางวิชาการ ส่งเสริมการรณรงค์ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ เก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลการสำรวจและวิจัย โดยมีการสำรวจและตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์สารพิษและสารเคมี ให้การศึกษาเรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนโครงการสุขภาพให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสุขภาพโดยรวมที่ดี ส่งเสริมสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดปลอดภัย สะดวกสบาย ด้วยหน่วยงานดังกล่าวนี้จะรณรงค์และสนับสนุนจัดทำสัปดาห์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ ตลอดจรรยาวัตรเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงาน⁴⁴

⁴² เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴³ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴⁴ ปรีชวิษฐา แสนวิเศษ, กฎหมายกับการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, หน้า122-123.

3.2.2.5 การตรวจแรงงาน

การตรวจสอบแรงงานเมื่อปรากฏว่ามีความจำเป็นตามพระราชบัญญัติที่รับไป ทำที่บ้านนี้ ผู้ตรวจสอบแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบธุรกิจของนายจ้าง หรือ สถานที่รับงานไปทำของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อตรวจสอบ เอกสาร สิ้นค้า หรือวัตถุอื่นๆ และมีอำนาจนำ สิ้นค้าหรือ วัตถุดิบที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านไปตรวจสอบ⁴⁵ เพื่อป้องกันอันตรายที่ อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

3.2.2.6 เงินทดแทน

กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงานหรือการ คลอดบุตร ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าข่ายในระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยผู้รับงานไปทำที่ บ้านและรัฐบาลมีหน้าที่ต้องจ่ายสมทบ แต่ทั้งนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะจ่ายน้อยกว่ารัฐบาล นอกจากนี้กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านชราภาพ ทูพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายจะใช้ระบบโครงการ ประกันบำนาญแห่งชาติ โดยใช้กับผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-59 ปี⁴⁶

3.2.2.7 บทลงโทษ

การฝ่าฝืนบทบัญญัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่รับไปทำที่บ้านนี้ มีโทษปรับไม่เกิน 5,000 เยน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ มีโทษปรับไม่เกิน 10,000 เยน และนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อห้ามเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านมีโทษจำคุกไม่ เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 เยน⁴⁷

3.2.3 การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศเวียดนาม

ผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศเวียดนามจะได้รับการคุ้มครองแรงงานเล็กน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับว่ามีการตกลงรูปแบบการว่าจ้างทำงานกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างอย่างไร กล่าวคือ

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

⁴⁶ บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาแนวทางยกระดับมาตรฐานการคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล(กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2546). หน้า 130.

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน สามารถตกลงกับนายจ้างที่จะทำงานที่บ้านแทนการทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้างโดยได้รับสิทธิประโยชน์ เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างได้รับเมื่อทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง⁴⁸

2. ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านของชุมชนชนบทจะไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานตาม กฎหมาย The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของชุมชนตามชนบทจะไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้างสวัสดิการแรงงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย บาดเจ็บจากการทำงาน เป็นต้น⁴⁹

3.2.3.1 หน้าที่ของนายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่⁵⁰ ดังต่อไปนี้

1. นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในวิธีการป้องกันการทำงานของลูกจ้าง โดยต้องให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์อย่างเพียงพอ เพื่อให้มีการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

2. นายจ้างจะต้องตรวจตราเพื่อให้มีความมั่นใจว่า สถานที่ทำงานนั้นมีความปลอดภัยตรงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการระบายอากาศ แสง ฝุ่น ใอน้ำ ก๊าซพิษความร้อน ความชื้น เสียง การสั่นสะเทือนและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เป็นอันตราย ต้องมีมาตรฐานสุขภาพและมีการตรวจสอบวัดผลเป็นระยะๆ

3. นายจ้างต้องสร้างความมั่นใจว่าเครื่องจักร เครื่องมือหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ในการทำงาน นั้น มีการตรวจสอบและซ่อมแซมตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

4. ในกรณีที่มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากเครื่องจักรและอุปกรณ์ นายจ้างต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงหรืออันตรายในการทำงานอย่างทันทั่วทั้งที่ มีการตรวจสภาพการทำงานของเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำหนดกรอบการจัดการความเสี่ยงตามสมควร

5. สถานที่ทำงานที่มีอันตรายหรือมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตราย อันเป็นสาเหตุเกิดจากอุบัติเหตุ นายจ้างจะต้องจัดให้มีวิธีการป้องกันและจัดเตรียมแพทย์ให้พร้อมที่จะช่วยเหลือ

⁴⁸ The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Chapter XI Special Provisions Concerning Young Workers and Other Categories of Workers, Division 6 : Other Categories of Workers, Section 137(1).

⁴⁹ The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Chapter XI Special Provisions Concerning Young Workers and Other Categories of Workers, Division 6 : Other Categories of Workers, Section 137(2).

⁵⁰ The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Chapter IX. Occupational Safety and Health, Section 95-108.

โดยจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม เพื่อให้ความมั่นใจในการช่วยเหลือกรณีมีเหตุฉุกเฉินหรือมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

3.2.3.2 หน้าที่ของลูกจ้าง

ลูกจ้างมีหน้าที่⁵¹ ดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างต้องสังเกตระเบียบความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ให้มีความสอดคล้องกับการทำงานภายในสถานประกอบการ ทุกหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานและการผลิตจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการป้องกันความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ลูกจ้างที่มีปัญหาในการทำงานจะต้องรายงานนายจ้างทันที โดยนายจ้างรับทราบแล้วจะต้องไม่ให้ลูกจ้างกลับไปทำงานในสถานที่ที่มีปัญหาอันตรายดังกล่าวอีก หากอันตรายนั้นยังไม่มีการปรับปรุง ให้ดีขึ้น
3. ลูกจ้างต้องหมั่น สอดส่องดูแล อันตรายจากการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการป้องกันตัวเองสำหรับลูกจ้าง ทั้งเสื้อผ้าและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน

3.2.3.3 สิทธิของลูกจ้าง

ลูกจ้างมีสิทธิ⁵² ดังต่อไปนี้

1. สิทธิในการปฏิเสธที่จะทำงาน หรือ การไปทำงานในสถานที่ที่มีภัยร้ายแรงที่เป็นอันตรายต่อชีวิต สามารถเห็นชัดเจน หรือ จะกระทบต่อสุขภาพของตนเอง
2. ลูกจ้างที่ทำงานภายใต้อันตรายนั้นควรจะได้รับสิทธิพิเศษเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานและเวลาการพักผ่อนตามกฎหมาย
3. ลูกจ้างที่ตกเป็นเหยื่อทางอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน จะต้องได้รับแจ้งเหตุฉุกเฉินตั้งแต่แรก เพื่อรับการรักษา โดยนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานนั้น กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายผิด

⁵¹ The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Chapter IX. Occupational Safety and Health, Section 95-108.

⁵² The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Chapter IX. Occupational Safety and Health, Section 95-108.

3.2.3.4 มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁵³ มีดังต่อไปนี้

1. เมื่อมีการสรรหาลูกจ้าง นายจ้างจะต้องใช้มาตรฐานสุขภาพที่มีการกำหนดไว้สำหรับแรงงานแต่ละประเภท และต้องให้แรงงานงานมีการฝึกอบรม เพื่อให้มีแนวทางที่ถูกต้องและให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ มาตรการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงานของแรงงานแต่ละประเภท

2. นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า ลูกจ้างที่ออกไปยังสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยง มีของมีคมและมีการติดเชืหรือไม่ หลังจากทำงานต้องมีมาตรการป้องกัน มีการฆ่าเชื้อโรคและมีมาตรการในเรื่องสุขภาพเป็นรายบุคคล

3. อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานหมายความว่าอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความตายหรือการบาดเจ็บ ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตามไปยังลูกจ้าง ที่เกิดขึ้นในการจ้างงานและที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างหรืองานที่กำหนดขึ้น

4. โรคที่เกิดจากการทำงาน หรือ จากผลกระทบของอันตรายจากสภาพของการทำงาน จะถูกกำหนดขึ้น โดยกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน หลังจากที่มีการรับฟังความเห็นของสหพันธ์แรงงานและตัวแทนของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างตกเป็นเหยื่อของโรคที่เกิดจากการทำงานจะได้รับการรักษาจากแพทย์

5. ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บ โดยอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานหรือมีโรคที่เกิดจากการทำงาน แพทย์จะต้องทำการพิจารณา เพื่อทำการประเมินผลเกี่ยวกับอาการบาดเจ็บและความสามารถในการทำงานของลูกจ้างเพื่อที่จะได้รับการรักษาการบาดเจ็บ

3.2.3.5 การตรวจแรงงาน

กฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของผู้ตรวจแรงงาน ที่จะมีการสั่งระงับการใช้เครื่องจักรเป็นการชั่วคราว หรือ มีอำนาจสั่งให้ระงับ การใช้ อุปกรณ์และสั่งห้ามทำงานในสถานที่ทำงานอันอาจเป็นอันตราย ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้หรืออาจก่อให้เกิดมลพิษอย่างร้ายแรงในสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน⁵⁴

⁵³ The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Chapter IX, Occupational Safety and Health, Section 95-108.

⁵⁴ The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam. Division 1: State labour inspection, Section 187.

บทที่ 4

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

4.1 กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎหมายไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของไทยคือพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ได้บัญญัติเกี่ยวกับ การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานไว้ โดยกำหนด ให้จัดแสงสว่างให้เพียงพอแก่การทำงาน มีเครื่องปฐมพยาบาลและสวัสดิการอื่นๆ¹ ต่อมาได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ซึ่งถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 โดยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในข้อ 2(7)²

แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวจะคุ้มครองเฉพาะแรงงานในระบบไม่ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ.2541 ได้มีการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 โดยการประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้วางหลักสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถบังคับใช้เพื่อการคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยรวมถึงงานที่รับไปทำที่บ้านด้วย

ต่อมาได้ประกาศใช้ กฎกระทรวง(ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2541 กำหนดห้าม “มิให้” ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บังคับกับกรณีสานที่รับไปทำที่บ้าน จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ในปัจจุบันนี้ได้มีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ให้ยกเลิกความตามข้อ(2) ของกฎกระทรวง(ฉบับที่ 9)พ.ศ. 2541 ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ

¹ นิคม จันทรวินุฑ, กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530).

หน้า 140.

² เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

ทำงานโดยตรง ซึ่งได้บัญญัติไว้ใน ข้อ8 และข้อ9 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใน งานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 นี้ แต่ปรากฏว่ายังมีปัญหาหลายประการดังจะได้อธิบายต่อไป

4.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ได้บัญญัติให้ประชาชน มีสิทธิ เสรีภาพไว้หลาย ประการ รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งนับได้ว่ามากที่สุดกว่ารัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันจะมีบทบัญญัติคุ้มครองเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานเอาไว้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาในการบังคับใช้หลายประการ โดยจะได้กล่าวถึง สาระสำคัญและปัญหาการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่เกี่ยวกับความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

4.1.1.1 สาระสำคัญของบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 44 บัญญัติว่า บุคคล ย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพ ในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันใน การดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

จะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญได้กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะได้รับ หลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน ทั้งหลักประกันในการดำรงชีพ ในระหว่าง การทำงานและเมื่อพ้นจากช่วงเวลาทำงานไปแล้ว สิทธิที่จะได้รับหลักประกันความปลอดภัยและ สวัสดิภาพในการทำงานนี้ เป็นสิทธิที่เพิ่มขึ้นใหม่ตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน³

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง บัญญัติ ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และผู้ ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

และมาตรา 51 วรรคสาม บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกัน และขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐอย่างเหมาะสมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและทันต่อเหตุการณ์

³ คณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ, สาระสำคัญของร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่พร้อมตารางเปรียบเทียบกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ฉบับปรับปรุงความคิดเห็น(กรุงเทพมหานคร, 2550). หน้า25.

สิทธิที่จะได้รับการป้องกันตนเองตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ได้กำหนดให้หลักประกันแก่ประชาชนในการเข้าถึงระบบสาธารณสุขเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชนในการได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ⁴

4.1.1.2 ปัญหาการบังคับใช้บทบัญญัติ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

แม้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้จะมีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมากที่สุด แต่ก็ยังมีปัญหาอยู่บางประการ เป็นต้นว่า

1. การที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน บัญญัติรับรองสิทธิและเสรีภาพไว้ แต่มักจะบัญญัติว่ารายละเอียดให้เป็นไป “ตามที่กฎหมายบัญญัติ” โดยในทางปฏิบัตินั้น ไม่ได้มีการตรากฎหมายขึ้นตามรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด นักกฎหมายส่วนใหญ่จึงยังตีความว่า ตราใดที่ยังไม่มีการบัญญัติกฎหมาย บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่รับรองสิทธิเสรีภาพไว้ก็ยังไม่สามารถบังคับใช้ได้ และทำให้เห็นได้ว่า สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญยังไม่ได้เกิดขึ้นทันที

2. การที่รัฐธรรมนูญฉบับนี้รับรองสิทธิและเสรีภาพไว้ แต่การใช้สิทธิและเสรีภาพดังกล่าวเป็นไปได้ยากหรือมีความสลับซับซ้อนเกินไป⁵

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถใช้สิทธิป้องกันตนเองให้มีความปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดีจากการทำงานได้ แม้จะมีรัฐธรรมนูญบัญญัติให้สิทธิไว้ก็ตาม แต่เป็นสิทธิที่จะมีได้ ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 44 ทั้งนี้เมื่อกฎหมายที่มีอยู่ เช่น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านพ.ศ. 2547^{*} ก็ยังไม่สามารถที่จะคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเพียงพอ⁶

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 130.

⁵ สมคิด เลิศไพฑูรย์, “ความเป็นมาและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550,” ใน *KPI YEARBOOK 4 พิธีรัฐธรรมนูญ* (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2551). หน้า 17.

^{*} โปรดดูหัวข้อปัญหาการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านพ.ศ. 2547.

⁶ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, *เหลียวหลังแลหน้ากฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน* (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์โดยโครงการบูรณาการแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต, 2550). หน้า 31-32.

4.1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ รวมไปถึงการใช้แรงงานและการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้าง มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายมีอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนี้

4.1.2.1 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดีและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ดังนี้

1.คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกฎหมายฉบับนี้โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ในมาตรา 100 ว่า

“ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรมผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ”

และ มาตรา 101 ได้บัญญัติว่า

“คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย”

จะเห็นได้ว่าทั้งสองมาตรานี้⁷ กำหนดให้ดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยให้มี “คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี เป็นผู้เสนอความคิดเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รวมทั้งใน มาตรา 102 ได้บัญญัติว่า

“ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม”

หมายความว่า ให้นำบทบัญญัติในส่วนของคณะกรรมการค่าจ้างมาใช้โดยอนุโลมทั้งในส่วนของวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2.หน้าที่นายจ้าง

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในมาตรา 103 ว่า

“ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียน ไม่เกินอัตราที่พระราชบัญญัตินี้และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้”

⁷ สุชาติ วิศวกรรม, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2551). หน้า250.

รัฐมนตรีว่าการมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนหลักเกณฑ์ ในการจัดทำรายงาน การรับรองหรือการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁸ โดยการออกกฎกระทรวงซึ่งในปัจจุบัน ได้มี กฎกระทรวงออกมามากมายฉบับแล้ว⁹ ดังต่อไปนี้

1. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในที่อัฒอากาศ พ.ศ.2547
2. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อไอออน พ.ศ.2547
3. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ พ.ศ.2548
4. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ.2549
5. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549

ทำให้นายจ้างต้องดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

3.อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน

สำหรับอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มาตรา 104 ว่า

“ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรือ อุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสม ภายในระยะเวลาที่กำหนด”

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า1251.

⁹ วิจิตร(ทุ่งลัดดา) วิเชียรรม, ข้อหลักกฎหมายแรงงาน(พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน)(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2551). หน้า449-508.

หมายความว่า¹⁰ ถ้าพนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้ปฏิบัติ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องหรือเหมาะสม โดยการกำหนดระยะเวลาตามสมควรเพื่อให้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้

ดังนั้น นายจ้างต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่และต้องจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดและ

และในมาตรา 105 ได้บัญญัติว่า

“ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว”

หมายความว่า¹¹ ถ้าในการตรวจสอบพนักงานตรวจแรงงานมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรืออาคาร สถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวมาในข้อหนึ่ง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักร หรือ อุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ แต่จะต้องได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเสียก่อนจึงจะมีคำสั่งเช่นนี้ได้ แต่ในระหว่างการหยุดใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามคำสั่งนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องหยุดทำงานอันเนื่องมาจากคำสั่งดังกล่าวจนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเรียบร้อยแล้ว

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 252.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 252-253.

ดังนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่จะก่อให้เกิดความปลอดภัยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่กำหนด

รวมทั้งในมาตรา 106 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ไว้ว่า

“คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือมาตรา 105 ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น”

ดังนั้น ผู้ที่ได้รับคำสั่ง¹² สามารถที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายในกำหนดระยะเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด แต่การอุทธรณ์จะไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

อีกทั้ง มาตรา 107 ยังได้บัญญัติว่า

“ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

หมายความว่า¹³ เพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบกิจการประเภทต่างๆและการทำงานในลักษณะต่างๆจึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำ และต้องส่งผลการตรวจให้พนักงานตรวจแรงงานด้วย ดังนั้น นายจ้างจึงต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดและส่งผลการตรวจนั้นแก่พนักงานตรวจแรงงานด้วย

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน¹⁴ กฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 253.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 254.

¹⁴ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2551). หน้า 114.

และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นเป็นองค์กรไตรภาคีมีทั้งหมด 3 ฝ่าย ฝ่ายละ 7 คน ดังที่กำหนดไว้ตามมาตรา 100 มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมในการออก กฎกระทรวงที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 101(2) คณะกรรมการดังกล่าว จึงมีหน้าที่สำคัญที่จะทำให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจพิเศษของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจตราดูแล ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎกระทรวงดังกล่าวข้างต้น¹⁵ เช่น

1.ถ้ากรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการที่จะออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ปฏิบัติงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎกระทรวง หรือให้เหมาะสมกับการทำงานของลูกจ้างภายในระยะเวลาที่พนักงานตรวจแรงงานกำหนด (มาตรา104)

2.ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ดี อาคาร สถานที่ก็ดี เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้ในการทำงานก็ดี จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานข้างต้น พนักงานตรวจแรงงานก็มีอำนาจพิเศษตามกฎหมายที่จะสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ (มาตรา105วรรค1)

3.ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างก็ไม่ได้ทำงาน กฎหมายจึงกำหนดว่า นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์เท่ากับค่าจ้างในวันที่ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดงานนั้นด้วย แต่คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่ใช่ที่สุด เนื่องจาก นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ภายใน 30วันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง(มาตรา105วรรค2)

4.นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงานด้วย(มาตรา107)

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า116-117.

โดยอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว นับว่ามีความสำคัญมากต่อการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของลูกจ้าง เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ แม้จะได้บัญญัติถึงสิทธิของลูกจ้าง หน้าที่ของลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเอาไว้ หรือบัญญัติหน้าที่ของนายจ้างในการป้องกันลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงานเอาไว้ก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาในการบังคับใช้* ส่วนกรณีที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจสุขภาพ หรือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือปรับปรุงเครื่องมือ แต่ทั้งนี้ ก็ยังต้องขึ้นอยู่กับกรณีการวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงานอยู่

4.1.2.2 ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต่างก็ประสบปัญหาด้านความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยไม่ดีพอ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม โดยได้รับอันตรายในหลายประการดังกล่าวไปแล้วในบทที่ 2 โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการดูแลในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเหมือนแรงงานในระบบ แม้ว่าการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับด้วยความพยายามยกร่างกฎหมายขึ้นมา อย่างเช่น มีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ก็ตาม แต่ความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะบัญญัติเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ จึงยังไม่สามารถแก้ไขปัญหา ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากเท่าที่ควร

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะของลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่อย่างใด แม้มตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้มีการคุ้มครองงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยออกเป็นกฎกระทรวง แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ซึ่งออกตามความในมาตราดังกล่าว ก็มีผลใช้บังคับเฉพาะในงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างมีฐานะ หรือมีนิติสัมพันธ์กันในฐานะเป็น

* โปรดดูปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อต่อไป.

ลูกจ้างและนายจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้นผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ เนื่องจาก บัญญัติมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เพียง 2 ข้อ เท่านั้น คือ ข้อ 8 และข้อ 9* ซึ่ง ไม่ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ตาม ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงฉบับเดียวกัน** ก็ไม่ได้บัญญัติให้นำเอา มาตรา 100 ถึง มาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับด้วยแต่อย่างใด***

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มุ่งให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานที่มีสัญญาจ้างแรงงานกล่าวคือ เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่ายโดยฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่านายจ้าง อีกทั้งยังเป็นสัญญาต่างตอบแทน คือคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหนี้ชำระตอบแทนต่อกัน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่มีแบบ กฎหมายเองก็มีได้ กำหนดสัญญาไว้จึงไม่ต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด

ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้ จึงเห็นได้ว่าจากสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ไม่ได้มีลักษณะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ประการใด เนื่องจาก ไม่มีการควบคุม บังคับบัญชาจากผู้ว่าจ้าง ไม่ได้ทำงานที่สถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง หรือ ได้รับค่าจ้างตามผลของงานที่ทำที่บ้าน เป็นต้น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงไม่ได้รับความคุ้มครองด้านความ

* ข้อ 8 ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

(1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุ งานทำดอกไม้เพลิง

(2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็ง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ

(3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ นายจ้างจัดหรือกำหนดตามวรรคหนึ่ง.

** ข้อ 2 การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 21 มาตรา 44 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 123 มาตรา 124 มาตรา 125 มาตรา 134 มาตรา 135 มาตรา 136 มาตรา 139 มาตรา 140 มาตรา 141 มาตรา 142 และมาตรา 143 ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

*** รายละเอียดโปรดดูหัวข้อปัญหาการบังคับใช้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.

ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา100 ถึงมาตรา107)

จากการศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างอาชีพทอผ้าไหม การแปรรูปอาหารทะเล การทำ เครื่องเงินหรือกระชูดในจังหวัดสุราษฎร์ธานีของผู้เขียนพบว่า แม้ผู้ว่าจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานด้วยการตกลงด้วยวาจา ซึ่งตามปกติน่าจะถือได้ว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้ว่าจ้างเหล่านั้น มิได้มีนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างแต่อย่างใด เนื่องจาก ผู้ว่าจ้าง ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ผู้รับงานไปทำที่บ้านกลุ่มอาชีพดังกล่าว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็น ผู้ทำงานในระบบการจัดการของบุคคลอื่นแต่มีอิสระที่จะทำงานเมื่อใดก็ได้ เนื่องจากมีรายได้ที่เกิดจากคุณภาพของงาน เช่น ผ้าไหม หรือปริมาณงาน เช่น เนื้อปู เครื่องเงิน กระชูด เป็นต้นจึงเห็นได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าว นั้น มิได้อยู่ในความคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้างไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะของลูกจ้างและนายจ้างตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจากกฎหมายฉบับดังกล่าวแต่อย่างใด*

4.1.3 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอาชีวอนามัยและความปลอดภัยซึ่งได้กำหนดไว้ในข้อ 2(7) ความว่า “ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน คือ สวัสดิการเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง”

ตามข้อ 2(7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 นี้คุ้มครองเฉพาะ“ลูกจ้าง” และตามข้อ 14 ได้กำหนดว่า ประกาศของคณะปฏิวัตินี้จะไม่ใช้บังคับทั้งหมดหรือบางส่วนแก่ส่วนราชการ หรือกิจการใดให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฉบับลงวันที่16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 1 กำหนดว่า ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง (2) ราชการส่วนภูมิภาค (3) ราชการส่วนท้องถิ่น (4) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด จาก (1)-(3)

* รายละเอียดโปรดดูปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.

หมายความว่า ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 นี้ ไม่ใช่บังคับแก่ข้าราชการประเภทต่างๆ และลูกจ้างทุกประเภทในส่วนราชการสำหรับใน(4) ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ประกาศยกเว้นกิจการที่จะไม่ใช่บังคับเอาไว้ด้วย¹⁶

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ลูกจ้าง ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับนี้ จึงหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม ซึ่งใกล้เคียงกับ ความหมายของคำว่า ลูกจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

4.1.3.1 สารสำคัญของประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน คือ การป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เพื่อขจัดปัญหาหรือสาเหตุที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุอันตราย ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย โดยความคิดในการป้องกันโรคและอุบัติเหตุจากการทำงานเริ่มเมื่อปี พ.ศ.2507 จากความพิการ เนื่องจากพิษแมงกานีสของโรงงานถ่านไฟฉาย และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นแม่บทสำคัญในการออกกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกระทรวงมหาดไทย ฉบับแรกเมื่อ พ.ศ.2519 ที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน 3 เรื่อง คือ

- 1.ความปลอดภัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. วิธีการทำงานที่ปลอดภัย
3. การบริหารความปลอดภัย ซึ่งต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบไตรภาคี คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และนักวิชาการ

จากการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังมิได้ออกกฎกระทรวง* ตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 นายจ้างจึงต้องปฏิบัติตาม ประกาศ

¹⁶ สุรพล คล้ายเนตร, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538). หน้า160-161.

* ขณะนี้ได้ออกประกาศมาแล้วจำนวน2 เรื่อง ซึ่งเป็นประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับส่วนของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ้น คือ

กระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และยังคงใช้บังคับเป็นกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลตามมาตรา166 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ มีการประกาศกระทรวงมหาดไทยหลายฉบับซึ่งยังบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน¹⁷ ดังต่อไปนี้

1.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

2.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

3.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2519

4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ ภาวะแวดล้อม(ความร้อน แสง เสียง) ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519

5.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม(สารเคมี) ลงวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2520

6.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2522

7.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม(ประดาน้ำ) ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523

8.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524

9.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยนั่งร้าน ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2525

10.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง ลงวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2528

11.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2530

12.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2532

1. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามนายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน

2. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐาน และหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในงานที่รับไปทำที่บ้าน.

¹⁷ http://law.siamhrm.com/name = law_safety.

13.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ ลงวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2533

14.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2534

15.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2534

16.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534

17.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2534

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานหลายฉบับดังกล่าว มีหลักการสำคัญสรุปได้ 2 ประการ¹⁸ ดังต่อไปนี้

1. ความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ ได้กำหนดให้นายจ้างจัดเตรียม เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ทำงานของลูกจ้างให้มีสภาพที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย เช่น ให้จัดทำฝารอบส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมือ จัดให้มีสภาพ ความร้อน แสงสว่าง เสียง ในที่ทำงานไม่ให้เกินค่ามาตรฐานความปลอดภัย จัดให้มีการตรวจสอบ อุปกรณ์ไฟฟ้าที่ชำรุดในโรงงานเพื่อป้องกันอันตรายจากไฟฟ้าดูด จัดให้มีการระบายอากาศหรือลด ความเข้มข้นของสารเคมี ฝุ่นละอองในบรรยากาศการทำงาน จัดให้มีระบบป้องกันและระงับ อัคคีภัยในสถานประกอบการ เช่น ให้มีถังดับเพลิง อุปกรณ์ฉีดน้ำดับเพลิงระบบน้ำสำรอง ทางหนีไฟ บันไดหนีไฟ เป็นต้น

2. ความปลอดภัยเกี่ยวกับตัวลูกจ้าง กำหนด ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานให้ลูกจ้างสวมใส่ตลอดเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงาน เช่น จัดให้ลูกจ้าง ใช้ปลั๊กอุดเสียง ที่ปิดปากจมูกกันสารเคมี ถุงมือป้องกันวัตถุกระแทกมือ หมวกแข็งป้องกันวัตถุ หล่นใส่ศีรษะ แว่นตากันเศษวัสดุกระเด็นร่อนเข้ากันวัสดุหล่นทับหรือกันสารเคมี เป็นต้น และยัง บังคับให้ลูกจ้างต้องใช้อุปกรณ์ดังกล่าวที่นายจ้างจัดให้ตามความจำเป็นของลักษณะและสภาพของ งานแต่ละชนิด โดยเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานที่จะทำ

¹⁸ ศิริชัย จันทรวงศ์, “มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538). หน้า 51-52.

สำหรับประกาศกระทรวงแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้น มีหลักการสำคัญ คือ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ในสถานประกอบกิจการ ต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประกอบด้วยกรรมการที่คัดเลือกมาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมาประชุมร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการของตนเองที่เรียกว่า ระบบทวิภาคี ทั้งนี้เพื่อร่วมกันพิจารณาแก้ปัญหาและปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน ในหลายฉบับดังกล่าวแล้ว และบันทึกมติหรือผลการประชุมไว้เป็นหลักฐานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปตรวจสอบเอกสารดังกล่าวได้ตลอดเวลา

4.1.3.2 ปัญหาการบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ใช้บังคับเป็นกฎหมายตามบทเฉพาะกาลมาตรา 166 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ในข้อ 2(7) คุ้มครองเฉพาะ “ลูกจ้าง” ตามความหมายของ ลูกจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งทำให้ประกาศกระทรวงคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายฉบับที่ออกมาตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ไม่สามารถบังคับใช้ได้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ไม่ได้มีสถานภาพเป็น ลูกจ้างตามกฎหมายนี้ ด้วยแต่อย่างใด เนื่องจาก เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นไม่มีความชัดเจน ว่ากรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นจะมีสถานะเป็นลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ เนื่องจากในลักษณะการจ้างงานสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งผู้ว่าจ้างจะพิจารณาจ่ายค่าจ้างตามผลสำเร็จของงานที่รับไปทำที่บ้าน และนายจ้างก็ไม่มีอำนาจที่จะควบคุมบังคับบัญชาสั่งการให้ลูกจ้างทำงานเมื่อไร อย่างไร จึงทำให้ไม่สามารถใช้ประกาศกระทรวงต่างๆที่คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานที่ออกมาตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้

4.1.4 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547

เดิมที่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากมีกฎกระทรวงฉบับที่ 9 พ.ศ. 2541 ได้กำหนดว่า ห้ามมิให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับกับกรณีแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบ จึงทำให้แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีต่างๆ ซึ่งต่อมา กระทรวงแรงงานก็ได้ดำเนินการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 โดยอาศัยอำนาจ ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2547 กฎกระทรวงดังกล่าวนี้ได้ยกเลิกความตามข้อ(2) ของกฎกระทรวงฉบับที่ 9 พ.ศ. 2541 และให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกประกาศกระทรวงเพื่อการคุ้มครองในบางเรื่องซึ่งเป็นประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ฉบับ คือ

- 1.ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามนายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน
- 2.ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐาน และหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในงานที่รับไปทำที่บ้าน

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547* การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บางมาตรา แต่อย่างไรก็ตามไม่กำหนดถึงบทบัญญัติในมาตรา100 ถึง มาตรา107 ด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในส่วน of ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ประการใด

* ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547บัญญัติว่า “การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติ มาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 21 มาตรา 44 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 123 มาตรา 124 มาตรา 125 มาตรา 134 มาตรา 135 มาตรา 136 มาตรา 139 มาตรา 140 มาตรา 141 มาตรา 142 และมาตรา 143 ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”.

4.1.4.1 สารสำคัญของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกฎกระทรวงฉบับนี้ได้บัญญัติ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ใน ข้อ8และข้อ9 ดังนี้

1. ห้ามนายจ้างส่งมอบงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เช่น งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุ ดอกไม้เพลิง งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็ง หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตราย หรือวัตถุติดไฟเป็นส่วนประกอบ

2. ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด ให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้ด้วย นอกจากนี้กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนให้ลูกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานในกรณีของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547และมีหน่วยงานเข้าไปกำกับดูแลการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และมีสุขภาพที่ดีในการทำงานตลอดไป อย่างไรก็ตามกฎกระทรวงดังกล่าวนี้ก็ยังมิได้บัญญัติ ถึงมาตรการที่จะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้อย่างแท้จริง เช่น ประเภทของงานที่ห้ามรับไปทำที่บ้าน มิได้รวมถึงลักษณะงานทุกประเภท ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับ สิทธิในการป้องกันตนเองของลูกจ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจตราดูแล ไม่มีการกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัย และไม่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าต้องมีการจัดสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพงานนั้น หรือการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามข้อ8และข้อ9 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ

4.1.4.2 ปัญหาการบังคับใช้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547ซึ่งออกตามความในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับเฉพาะในงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างที่มีฐานะ หรือมีนิติสัมพันธ์กันในฐานะเป็นลูกจ้างและนายจ้างกัน ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองหรือ เป็นกรณีที่กฎกระทรวงดังกล่าวนี้¹⁹ บัญญัติให้ลูกจ้าง(ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)และนายจ้าง(ผู้ว่าจ้าง)ตกลงกัน แต่จากสภาพความเป็นจริงผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีอำนาจที่จะไปต่อรองผู้ว่าจ้างได้แต่อย่างใดเนื่องจากฐานะทางสังคมนั้นมีความแตกต่างกันมากผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่สามารถจะไปตกลงถึงปัญหาต่างๆได้ เพราะกลัวที่จะไม่ได้รับงานจากผู้ว่าจ้าง โดยผู้ว่าจ้างที่มีอำนาจต่อรองมากกว่าก็สามารถที่จะข่มขู่ผู้รับงานไปทำที่บ้านว่าจะไม่ให้งานไปทำ ทำให้การตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างกับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตาม ข้อ 2 ของกฎกระทรวงนี้ไม่สามารถปฏิบัติได้ในความเป็นจริง

นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎกระทรวง ข้อ 2 ยังไม่ได้ นำ มาตรา100 ถึงมาตรา107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาบังคับใช้ด้วยแต่ประการใด จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่แม้จะเข้าลักษณะเป็นลูกจ้างตามกฎกระทรวงนี้ แต่ก็ไม่ได้รับการคุ้มครองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตราดังกล่าว นอกจากนี้ยังปรากฏว่ามีผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนหนึ่ง ไม่ทราบว่ามีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ใช้บังคับอยู่²⁰

ปัญหาที่สำคัญอีกประการ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ได้บัญญัติเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ไม่ครอบคลุมเพียงพอ คือ บัญญัติไว้เพียง 2 ข้อ เท่านั้น คือ ในข้อ 8 และข้อ 9 ซึ่งไม่ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมากอย่างเพียงพอ ดังนี้

¹⁹ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, เหยี่ยวหลังแลหน้ากฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน, หน้า22.

²⁰ เอ็กเซลเลนท์ บิสิเนส แมเนจเม้นท์, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยความขยายการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ(กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551). หน้า 7-18.

ประการแรก ตามข้อ8(3) แห่งกฎกระทรวงฉบับนี้รัฐมนตรียังไม่ได้ประกาศ กำหนดว่างานประเภทอื่นคืองานอะไร

ประการที่สอง ตามข้อ9 วรรค 2 ที่ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และต้อง ปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้มีหรือตามที่รัฐมนตรีประกาศ กำหนด ตามข้อ 9 วรรค 2 นั้นเป็นเช่นไร

ประการที่สาม กฎกระทรวงดังกล่าวยังไม่ได้กล่าวถึงลักษณะหรือสภาพของ สถานที่ในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมปลอดภัย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงยังไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายอย่างเพียงพอ นอกจากนั้น สิทธิป้องกันตนเองให้มีความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ไม่มีบัญญัติไว้แต่อย่างใด จากหลายสาเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีลักษณะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการ คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและได้รับการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานจากนายจ้าง อย่างแท้จริง นอกจากนี้ตั้งแต่การบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับ ไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547เป็นต้นมา ก็ยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ²¹และยังบัญญัติ ถึงการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มากเพียงพอ²² ดังนี้

4.1.4.2.1 ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

1. นายจ้างมักหลบเลี่ยงในการทำสัญญาว่าจ้าง เช่นการใช้คนกลาง หรือมีการใช้ผู้นำชุมชนเข้าไปรับช่วงงานแทนโดยใช้ข้อตกลงด้วยวาจา

2. นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ามิกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ใช้บังคับแล้ว

3. นายจ้างที่ทราบว่ามิกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานใน งานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 เห็นว่า กฎหมายฉบับนี้เป็นการสร้างความผูกพันให้ตนเองมากขึ้น

²¹ ชฤทธิ์ มีสิทธิ์และพุทธทรัพย์ สวนเมือง คูลาพันธ์, ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและการรณรงค์นโยบาย (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549). หน้า24-25.

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า24-25.

เช่น ต้องจัดทำเอกสารแจ้งพนักงานตรวจแรงงาน หรือต้องมีการทำสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

4.1.4.2.2 ปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง

1. ลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในเรื่องการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังไม่ต้องการผูกพันตามสัญญา เพราะเข้าใจว่าอาจนำมาสู่การฟ้องร้องได้ถ้าผิดสัญญา รวมถึงกังวลในการต้องเสียภาษีตามกฎหมาย
2. ลูกจ้างไม่ทราบว่ามิถุนกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ใช้บังคับแล้ว
3. ลูกจ้างไม่ทราบข้อมูลว่านายจ้างเป็นใคร อาศัยอยู่ที่ไหน ทำให้ไม่รู้จะร้องเรียนต่อใคร หรือ อย่างไร

4.1.4.2.3 ปัญหาที่เกิดจากพนักงานตรวจแรงงาน

1. จากกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างอยู่คนละพื้นที่ หากลูกจ้างมายื่นคำร้อง พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ใดจะมีอำนาจในการพิจารณาออกคำสั่งรวมถึงการดำเนินคดี
2. อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานของลูกจ้างมีหรือไม่ เนื่องจากบ้านพักและสถานที่ทำงานของลูกจ้างนั้นเป็นที่เดียวกัน
3. พนักงานตรวจแรงงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับไปทำที่บ้านประกอบกับแนวปฏิบัติยังไม่ชัดเจน เช่น กรณีถ้ามีคนกลาง หรือคนรับช่วงงาน* จะเป็นนายจ้างของลูกจ้างตามกฎหมายหรือไม่
4. สถานที่ทำงานของลูกจ้างนั้นอยู่ห่างไกลและอยู่กระจายทั่วไป เวลาการทำงานของลูกจ้างไม่แน่นอน ทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

จากปัญหาในหลายประการข้างต้นผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาในการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 นั้นมาจากปัญหา

* คนรับช่วงงานคือผู้ที่ได้รับมอบหมายงานที่จะต้องผลิตมาจากผู้ว่าจ้าง แต่ได้มอบหมายงานดังกล่าวต่อไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกทอดหนึ่ง.

หลายกรณี ทั้งกรณีตามกฎหมายกระทรวงเองที่เป็นเพียงกฎหมายลำดับรอง ซึ่งต้องออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงทำให้ไม่ตรงกับสภาพการทำงานที่แท้จริงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานของรัฐว่า มีกฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับแล้ว ตลอดจนถึงขั้นตอนการตรากฎกระทรวงที่ยังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านมากเพียงพอ เนื่องจาก เป็นการตราโดยรัฐมนตรีประจำกระทรวงนั้นและผ่านเพียงความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเท่านั้น

จึงจำเป็นต้องหามาตรการหรือรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อที่จะป้องกันคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการบังคับใช้กฎหมายที่สามารถใช้ได้จริง ครอบคลุมถึงสิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านและมีมาตรการที่จะบังคับลงโทษผู้ว่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 แนวทางในการกำหนด มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

จากการพิจารณาลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ายังไม่มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างครอบคลุมมากเพียงพอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อที่จะคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เพียงพอ

4.2.1 รูปแบบในการตรากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รูปแบบทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการให้ความคุ้มครอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย อาจจะอยู่ในรูปของการแก้ไข ปรับปรุงกฎกระทรวง* หรือการตราเป็นพระราชบัญญัติ²³ ดังนี้

* ในที่นี้คือกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547.

²³ บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล(กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2549). หน้า138-139.

4.2.1.1 การแก้ไข ปรับปรุง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547

ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติให้สามารถออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้ จึงเป็นผลให้ต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 แต่กฎกระทรวงฉบับนี้ก็ยังไม่สามารถคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเพียงพอจากเหตุผลที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ดังนั้นหากจะมีการแก้ไข ปรับปรุงกฎกระทรวง ก็จำเป็นที่จะต้องพิจารณาเหตุผล ดังต่อไปนี้

1. การแก้ไข ปรับปรุงกฎกระทรวงสามารถทำได้รวดเร็ว ทำให้เมื่อมีปัญหาสามารถที่จะแก้ไข ปรับปรุงได้ง่ายกว่าพระราชบัญญัติ เนื่องจากไม่ต้องผ่านรัฐสภา แต่การแก้ไขกฎกระทรวงที่เป็นกฎหมายลำดับรอง ก็ไม่สามารถแก้ไข ปรับปรุงให้มากกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทได้ จึงทำให้ไม่สามารถใช้บังคับกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้จริง เนื่องจากขัดต่อสภาพความเป็นจริงในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างจริง ทำให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกรณีนี้บังคับใช้ไม่ได้ผล

2. การบังคับใช้กฎกระทรวงนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับความมั่นคงในการคุ้มครองอย่างแท้จริง เนื่องจาก กฎกระทรวงสามารถถูกแก้ไข หรือ ยกเลิกได้ตลอดเวลา ซึ่งในบางครั้งอาจมีการพิจารณายกเลิกกฎกระทรวงฉบับเดิมโดยออกกฎกระทรวงฉบับใหม่มาใช้แทนทั้งฉบับได้

3. การแก้ไข ปรับปรุงกฎกระทรวงนั้น อาจขาดความรอบคอบ เนื่องจากมีขั้นตอนกระบวนการแก้ไข ปรับปรุง กลั่นกรองน้อยกว่าพระราชบัญญัติ จึงทำให้ไม่ครอบคลุมถึงสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างแท้จริง

4. การออกกฎกระทรวงนั้น รัฐบาลเป็นผู้นำเสนอเข้าคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นการออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ กฎหมายจึงออกได้เฉพาะภายในขอบเขตที่พระราชบัญญัติให้อำนาจไว้เท่านั้น

4.2.1.2 การตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ....

การตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะนั้น จะต้องตระหนักว่าการตรากฎหมาย ในรูปพระราชบัญญัตินั้น

1. ต้องผ่านการพิจารณาในรัฐสภาโดยผ่านการกลั่นกรองทั้งจากคณะกรรมการกฤษฎีกา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและจากวุฒิสภาทำให้การตรากฎหมายมีความรอบคอบผ่านการตรวจสอบมาเป็นอย่างดีมากกว่าการตรากฎหมายในรูปกฎกระทรวง
2. สามารถตอบสนองความต้องการของทั้งผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้จริงเนื่องจากสามารถส่งตัวแทนเข้าไปชี้แจงถึงความต้องการและความจำเป็นได้เอง
3. พระราชบัญญัติมีความมั่นคงเพราะการแก้ไข ยกเลิกทำได้ยากกว่ากฎกระทรวง เนื่องจากต้องมีการตราเป็นพระราชบัญญัติ หรือ มีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญให้ยกเลิกได้เท่านั้น จึงสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากกว่า
4. เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะจึงสามารถที่จะกำหนดโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งของผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างแท้จริง

แต่การตราในรูปพระราชบัญญัติก็อาจจะ

1. ใช้เวลาในการดำเนินการนานมากและซับซ้อน อาจทำให้การคุ้มครองสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านช้าเกินควร
2. หลังจากพระราชบัญญัติมีการบังคับใช้แล้ว ต่อมาถ้าหากต้องการแก้ไข ปรับปรุงจะทำได้ค่อนข้างยาก ทำให้เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ถูกระทบสิทธิไม่สามารถแก้ไข ปรับปรุงได้โดยง่าย

จะเห็นได้ว่าการตราในรูปพระราชบัญญัติสามารถที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากกว่าและมีกระบวนการตราหลายขั้นตอนที่รัดกุมมากกว่า ถึงแม้ว่ากระบวนการจะเนิ่นช้า แต่ก็สามารถคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากมีการนำเสนอ มีความเห็นถกเถียง อภิปราย กันหลายฝ่าย หลายภาคส่วน ผ่านการกลั่นกรองมากเป็นอย่างดี จึงเป็นรูปแบบกฎหมายที่เหมาะสมมากที่สุด และยังมีการศึกษาวิจัย²⁴ ที่สนับสนุนว่าควรตราเป็นพระราชบัญญัติ

²⁴ เอกพงษ์ ศัลยกรรม, มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย, หน้า 116.

คุ้มครองผู้รับงาน ไปทำที่บ้านมากกว่า เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีความมั่นคงเพราะมีการไต่ตรองมากกว่า

นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตว่า จากสภาพและลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านมีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานในงานทั่วไปหลายประการ เป็นต้นว่า เรื่องของบุคคลที่เป็นผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย หรือเรื่องของการควบคุมบังคับบัญชา เมื่อบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่เหมือนกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านจะทำให้เกิดปัญหาการบังคับใช้ จึงเห็นว่าการตราพระราชบัญญัติขึ้นใหม่ให้เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ แยกต่างหากจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดหลักการและสาระให้ชัดเจนเป็นอิสระจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานน่าจะเป็นรูปแบบของกฎหมายที่มีความเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้การบังคับใช้มีผล ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการให้มีกฎหมายนี้

เนื่องจากพระราชบัญญัติเป็นกฎหมายแม่บท สามารถที่จะบัญญัติคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรืองานที่รับไปทำที่บ้านได้โดยตรงและตรงกับสภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มากที่สุด และสามารถที่จะออกกฎหมายลำดับรองมาเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในภายหลังได้อีก

4.2.2 หลักการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยถึงสภาพและปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังมีปัญหาความปลอดภัยในหลายประการ เช่น อันตรายจากเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน โรคที่เกิดจากการทำงาน รวมไปถึงอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานทั้งในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเองและคนในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านยังเห็นว่า* ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้มีสิทธิในการป้องกันตนเองอย่างเพียงพอ อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานยังไม่มีมาตรฐาน ผู้ว่าจ้างไม่ได้เข้ามาดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไรจึงจะปลอดภัย จึงควรมีมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังต่อไปนี้

* ปรากฏตามตารางที่ 1 ในภาคผนวก.

4.2.2.1 กิจการที่ห้ามรับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษากฎหมายในต่างประเทศมีการห้ามมิให้จ้างงานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังที่กำหนดไว้ใน อนุสัญญาโรคมะเร็งจากการทำงาน ฉบับที่ 139 (International Labour Convention No.139 Occupational Cancer, 1974) อนุสัญญาฉบับที่ 170 ว่าด้วยสารเคมี (International Labour Convention No. 170 Chemicals ,1990) และ อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work, 1996) ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยงานที่ห้ามผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น พิจารณาได้ ดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย
2. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
3. งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย
4. งานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม

สำหรับประเทศไทยแม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547* ห้ามผู้ว่าจ้างส่งมอบงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ก็มีปัญหาการบังคับใช้ดังที่กล่าวไปแล้ว** ดังนั้นการห้ามงานบางประเภทที่ไม่เหมาะสมแก่การส่งมอบให้รับงานไปทำที่บ้านเนื่องจากอาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการยากแก่การควบคุมมิให้เกิดอันตรายต่อสาธารณชน²⁵ จึงเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ห้ามผู้ว่าจ้างส่งมอบงาน งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี สารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุระเบิด งานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย งานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทางชุมชนอย่างร้ายแรง งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด เย็นจัด นอกจากนี้ก็ยังมีงานอื่นที่สามารถกำหนดเป็นกฎกระทรวงเพิ่มเติมมาในภายหลังได้อีก

* ตามข้อ 8 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547.

** โปรดดูปัญหาการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547.

²⁵ สุกัญญา ชัยนาเวียง, “การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544). หน้า108.

4.2.2.2 หน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการดูแลความปลอดภัย

จากการศึกษาวิจัย* พบว่า ปัญหาความไม่ปลอดภัยต่างๆ เกิดขึ้นจากทั้ง เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ไม่มีมาตรฐาน²⁶ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายมาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยมาตรการสำคัญประการหนึ่ง คือการให้ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่การป้องกันอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งจากการศึกษา ข้อเสนอฉบับที่184 ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No.184 Home Work, 1996) กฎหมายของประเทศอังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law, 1970 และ กฎหมายของประเทศเวียดนาม The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam พบว่า ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องตรวจตราเพื่อให้มีความมั่นใจว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น มีความปลอดภัยตรงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ส่วนกรณีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อันตรายจากเครื่องจักร และอุปกรณ์ ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงหรืออันตรายในการทำงานอย่างทันทีทันใด

นอกจากนี้ จากการศึกษาค้นคว้าข้อเสนอฉบับที่184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work, 1996) พบว่า มีการห้ามผู้ว่าจ้างจัดหาหรือส่งมอบวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสภาพแวดล้อมใกล้เคียง และผู้ว่าจ้างต้องแจ้งผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย อุปกรณ์และสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการในการป้องกัน แก้ไขอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาความไม่ปลอดภัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว²⁷ จึงจำเป็นที่จะต้อง มีมาตรการห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างส่งมอบงานที่เป็นอันตราย และให้ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการจัดสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้มี

* ปรากฏตามตารางที่ 1 ในภาคผนวก.

²⁶ โปรดดูจากสรุปผลการศึกษาวิจัย อันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้เขียนหน้า54-61.

²⁷ โปรดดูจากสรุปผลการศึกษาวิจัย อันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้เขียน.

การถ่ายเทอากาศที่ดี ปราศจากกลิ่น ฝุ่นละออง และมีแสงสว่างที่เหมาะสม

นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย* ก็มีการกำหนดให้ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานเอาไว้เช่นกัน ดังที่ อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (International Labour Convention No. 155 Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1984) กฎหมายของประเทศไทย อังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 และกฎหมายของประเทศเวียดนาม The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam พบว่า มีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ว่าจ้างที่จะต้องจัดและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการทำงานตลอดจนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้ว่าจ้างต้องตรวจตราสถานที่ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้มีความมั่นใจว่า สถานที่ทำงานนั้นมีความปลอดภัยตรงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

ส่วนการจัดการเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ควรกำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้จัดหา ทั้งนี้เนื่องจากกรณีกำหนดให้ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาอาจเป็นการเพิ่มภาระต่อผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านมากยิ่งขึ้นในการจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เนื่องจาก ผู้ว่าจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ได้มีอำนาจในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาผู้รับงานไปทำที่บ้าน และไม่ได้กำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่อย่างใด ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นต้องการเพียงผลสำเร็จของงานที่ทำเท่านั้น แต่หากกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน อาจเป็นการตัดโอกาสผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานอาจไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ดังที่กำหนดไว้ใน อนุสัญญาฉบับที่ 177 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Convention No. 177 Home Work, 1996)²⁸

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า มาตรการหลายประการดังกล่าวเป็นมาตรการสำคัญที่รัฐต้องเข้ามาควบคุม ดูแล ให้ผู้ว่าจ้างปฏิบัติตาม เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัย และมีอาชีวอนามัยที่ดี อันจะส่งผลต่อคุณภาพงานที่รับไปทำที่บ้านและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยรวม

* สรุปจากประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานที่ออกตามความประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

²⁸ เอกพงษ์ ศัลยกรรม, มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย, หน้า 124-125.

4.2.2.3 หน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อนาามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีหน้าที่ต้องดูแลรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองและคนในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเหมาะสม เนื่องจากอาจได้รับผลกระทบจากความไม่ปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านได้ ดังที่ อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (International Labour Convention No. 155 Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1984) ข้อแนะฉบับที่ 184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No. 184 Home Work, 1996) กฎหมายของประเทศไทย The Health and Safety at Work Act 1974 กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law, 1970 และกฎหมายของประเทศเวียดนาม The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam กำหนดให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากการทำงาน อาทิเช่น การใช้วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นๆอย่างถูกต้อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของผู้ว่าจ้าง รวมทั้งเอาใจใส่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการหรือของผู้ว่าจ้าง ซึ่งถูกกำหนดขึ้นตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้การให้ความร่วมมือกับผู้ว่าจ้างในการดำเนินการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะในส่วนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องนับเป็นสิ่งที่สำคัญ

สำหรับประเทศไทย มีการกำหนด* ให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้ด้วยเช่นกัน จึงสามารถนำมาปรับใช้เพื่อประโยชน์ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ดังนั้น การให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ใส่ใจในการดูแลตนเอง ป้องกันตนเองในเบื้องต้นจากปัญหาความไม่ปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

* ข้อ 9 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ที่บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดตามวรรคหนึ่ง”.

4.2.2.4 สิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการได้รับความปลอดภัย

“สิทธิ” ที่จะป้องกันตนเองจากอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน เป็นมาตรการที่จำเป็นต่อการป้องกันความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดีและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยสิทธิดังกล่าวนี้สามารถทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นปราศจากอันตรายต่างๆ และมีอาชีวอนามัยที่ดีจากการทำงานได้ จากการศึกษา อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน (International Labour Convention No. 148 Protection of Workers Against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution Noise and Vibration, 1977) อนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน (International Labour Convention No. 187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006) กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law, 1970 และ กฎหมายของประเทศเวียดนาม The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam ที่บัญญัติให้

1. ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเลือกที่จะไม่รับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพตนเองได้ สามารถปฏิเสธการทำงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งมีภัยร้ายแรงที่อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทำงานภายใต้สถานที่ที่อันตรายนั้นควรจะได้รับการสิทธิพิเศษเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานและเวลาการพักผ่อนตามกฎหมาย
2. ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิให้ผู้ว่าจ้างจัดหาสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้
3. ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการรวมตัวกัน ในการที่จะใช้สิทธิเรียกร้องมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้
4. ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิเสนอแนะหรือได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสามารถร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

ดังนั้นถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย มีสิทธิตามกฎหมายที่จะป้องกันตนเองให้มีความปลอดภัย ก็จะเป็นผลให้คุณภาพชีวิตของผู้รับงานไปทำที่บ้านดียิ่งขึ้น รวมทั้งยังส่งผลให้การผลิตงานที่รับไปทำที่บ้านมีผลผลิตที่ดีอีกด้วย

4.2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการศึกษา อนุสัญญาฉบับที่ 148 ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจากอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อากาศเป็นพิษ เสียง และการสั่นสะเทือน (International Labour Convention No. 148 Protection of Workers Against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution Noise and Vibration, 1977) อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (International Labour Convention No. 155 Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1984) อนุสัญญาฉบับที่ 161 ว่าด้วยการบริการอาชีวอนามัย (International Labour Convention No. 161 Occupational Health Services, 1985) และอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน (International Labour Convention No. 187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006) กฎหมายของประเทศอังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 และ กฎหมายของประเทศเวียดนาม The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam พบว่า มีการกำหนดให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดเตรียมและรักษาสถานที่ทำงาน และระบบการทำงาน ให้มีความปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อ อาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมไปถึงการกำหนดให้ สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องได้มาตรฐาน จัดสถานที่ในความรับผิดชอบ และสถานที่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่ออาชีวอนามัย รวมไปถึงการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการทำงานตลอดจนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

สำหรับประเทศไทยก็มีการกำหนด* มาตรการเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยเอาไว้เช่นกัน โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ และให้นายจ้างจัดเตรียม เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง มีสภาพที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย²⁹ อันสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความปลอดภัยที่ดียิ่งขึ้นได้

* มาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁹ สรุปหลักการประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานที่ออกตามความประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่ปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ไม่ดีในการทำงาน* ทั้งนี้การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกหลักอาชีวอนามัยนั้นสามารถที่จะช่วยลดความไม่ปลอดภัยหรืออันตรายที่จะเกิดจากการทำงานได้

4.2.2.6 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษากฎหมายของประเทศอังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 พบว่า มีการกำหนดคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่าคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน หน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้จะเน้นหนักทางด้านการศึกษาหารือ แต่จะไม่ทำหน้าที่ในด้านการเจรจาหรือทำข้อตกลงใดๆ โดยหน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การตรวจสอบระบบความปลอดภัย การช่วยกำหนดกฎ ระเบียบและระบบความปลอดภัยในการทำงาน การทบทวนในประสิทธิผลของการฝึกอบรมลูกจ้างด้านความปลอดภัยการทบทวนนโยบายความปลอดภัย

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยแม้จะมีบทบัญญัติให้มี คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่เป็นผู้เสนอความคิดเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ โดยการกำหนด ให้มีคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรการในการ ส่งเสริม ป้องกันไม่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับอันตรายและให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดีในการทำงาน นั้นเป็นสิ่งจำเป็น ดังนี้

1. คณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านมีอำนาจหน้าที่ ในการเสนอรัฐมนตรีในเรื่องนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ การมีมาตรการ ให้มีการ

* ปรากฏตามตารางที่ 1 ในภาคผนวก.

** มาตรา 100-101 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

ส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ชัดเจน สามารถทำให้หลักประกันมีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

2. มีอำนาจเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3. ให้เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้

4. ส่งเสริมผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อให้บทบาทของคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นไปอย่างรอบด้าน เพื่อที่จะให้การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4.2.2.7 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษากฎหมายของประเทศอังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 และ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law, 1970 พบว่าหน่วยงานในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทั้งสองประเทศดังกล่าวนี้ มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนทางวิชาการ ส่งเสริม หนุนจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ เก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลการสำรวจและวิจัย โดยมีการสำรวจและตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์สารพิษและสารเคมี นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการในงานที่รับไปทำที่บ้าน ให้การศึกษาเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ จะมีเพียงไม่กี่หน่วยงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้กระทรวงหลักเพียงกระทรวงเดียว ทำให้ไม่เกิดการซ้ำซ้อนกัน ถ้ากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศไทย มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่

บ้านและทำหน้าที่ประสานกับผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ก็จะส่งผลที่ดีต่อการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน

ดังนั้นถ้ากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง ก็จะเป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีอาชีวอนามัยที่ดีและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งยังส่งผลให้การผลิตงานที่รับไปทำที่บ้านมีผลผลิตที่ดีอีกด้วย

4.2.2.8 อำนาจและหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานเป็นมาตรการควบคุมการใช้แรงงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจตราดูแลและสั่งการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย³⁰ พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังที่กำหนดไว้ใน ข้อแนะนำฉบับที่ 20 ว่าด้วยเรื่องการตรวจแรงงาน(International Labour Recommendation No.20, 1923) ข้อแนะนำฉบับที่ 31 ว่าด้วยมาตรการในการตรวจแรงงาน (International Labour Recommendation No.31, 1929) ข้อแนะนำฉบับที่184 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน (International Labour Recommendation No.184 Home Work, 1996) กฎหมายของประเทศอังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 และกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law, 1970

นอกจากนี้จากการศึกษากฎหมายของประเทศเวียดนาม The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam พบว่า พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งระงับการใช้เครื่องจักรเป็นการชั่วคราว มีอำนาจสั่งให้ระงับ การใช้อุปกรณ์และสั่งห้ามทำงานในสถานที่ทำงานอันอาจเป็นอันตรายที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้หรืออาจก่อให้เกิดมลพิษอย่างร้ายแรงในสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อาจจะสามารถช่วยลดอันตรายที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

³⁰ สุกัญญา ชัยนาเวียง, การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, หน้า113.

สำหรับประเทศไทยนั้น มีมาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจที่จะออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องหรือเหมาะสม โดยการกำหนดระยะเวลาตามสมควรเพื่อให้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้ ซึ่งเป็นมาตรการทางกฎหมายที่สามารถนำมาบังคับใช้ได้อยู่แล้ว

ดังนั้นจากการศึกษากฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้หากนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

4.2.2.9 เงินทดแทน

เงินทดแทน เป็นเงินที่จ่ายให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นประสบอันตราย เจ็บป่วย เกิดโรคจากการทำงาน หรือ ถึงแก่ความตายจากการทำงาน³¹ จากการศึกษา อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 17 ว่าด้วยค่าทดแทน (อุบัติเหตุ) (International Labour Convention No.17 Workmen's Compensation(Accident), 1925) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) (International Labour Convention No.19 Equity of Treatment (Accident Compensation), 1925) และ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law, 1970 พบว่า มีการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่คนทำงานทุกประเภทหรือคนในครอบครัวของคนทำงานประเภทนั้นด้วย กรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงาน และมีการจ่ายค่าทดแทนแก่คนทำงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายไม่ว่าจะทำงานในภาครัฐหรือเอกชน นอกจากนี้กรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านเกิดอุบัติเหตุ มีการเจ็บป่วยจากการทำงาน ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าข่ายในระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ ก็จะได้รับเงินทดแทน

ดังนั้นจากการศึกษากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าเงินทดแทนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นอย่างยิ่งอัน

³¹ วิจิตร (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม, ข้อหลักกฎหมายแรงงาน (พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน), หน้า 118.

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อเกิดอาการบาดเจ็บหรือประสบอันตรายจากการทำงานก็มีผู้มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

4.2.2.10 บทกำหนดโทษ

บทกำหนดโทษเป็นมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้กฎหมายมีสภาพบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กฎหมายได้วางเอาไว้ ผู้ฝ่าฝืนย่อมได้รับผลร้าย³² การกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต้องเป็นไปตามสมควร มีการแบ่งแยกบทกำหนดโทษทั้งในส่วนของผู้ว่าจ้าง และ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษากฎหมายของประเทศญี่ปุ่น The Industrial Home Worker Law,1970 และกฎหมายของประเทศอังกฤษ The Health and Safety at Work Act 1974 พบว่ามีการกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งกรณีผู้ว่าจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติในส่วนความปลอดภัยในการทำงาน และการจ้างเด็กหรือหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกิน100,000บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนั้นกรณีผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านขัดขวางหรือไม่ให้ความร่วมมือกับการดำเนินการตามกฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานหรือคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกิน 200,000บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ รวมไปถึงกรณี ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้ถูกต้องต้องระวางโทษไม่เกิน20,000บาท

³² ศุภัญญา ชัยนาเวียง, การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, หน้า117.

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัย สภาพและปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านจากกลุ่มตัวอย่าง อาชีพทอผ้าไหม แปรรูปอาหารทะเล การผลิตเครื่องประดับจากเงิน และ ผลิตภัณฑ์จากกระจูดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบกับการศึกษาจากอนุสัญญา ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านของประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม แล้วพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีปัญหาความปลอดภัยหลายประการ ทั้ง อุบัติเหตุจากการทำงาน อันตรายที่เกิดจาก เครื่องมือ เครื่องจักรในการทำงาน อาการเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงาน ตลอดจนอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.1.1 อันตรายที่เกิดจากการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า มีการเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากการทำงาน หรือ อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนี้

5.1.1.1 อาการเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงาน

การเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงานจะเกิดทั้งกับตัวผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ต้องได้รับผลกระทบไปด้วย เพราะสถานที่ทำงานใน งานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีปัญหาอาการเจ็บป่วย หรือ อาการผิดปกติหลายประการ ทั้ง จากโรคที่เกิดจากระบบทางเดินหายใจ ความเครียดจากการทำงาน เป็นโรคกระเพาะอาหารเนื่องจากเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านไม่แน่นอน ปวดศีรษะ ปวดตา ปวดกล้ามเนื้อ เป็นต้น ดังนั้นการมี

มาตรการทางกฎหมาย ในการคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งรวมไปถึงคนในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อที่จะได้ไม่ต้องก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพหรืออาการเจ็บป่วยดังกล่าวอีก

5.1.1.2 อันตรายจากเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า สภาพการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ที่ต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัย อาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายจากการทำงานได้ แม้ลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนมากไม่ต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เป็นอันตรายมากนัก ก็ยังพบอาการบาดเจ็บเล็กน้อย เช่น มีคบาด หรือ เศษเหล็กบาด เป็นต้น

5.1.1.3 อันตรายจากความเสี่ยงในการสัมผัสสารพิษและสารเคมี

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมาก มีความเสี่ยงในการได้รับสารพิษ หรือสารเคมีจากการทำงาน เนื่องจาก ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าว จึงเป็นผลให้ การทำงานต้องมีความเสี่ยง ไม่ว่าจะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือ ป่วยด้วยโรคที่เกิดจากสารเคมี หรือ การสัมผัสสารเคมีที่อันตราย เช่น กรดกำมะถัน น้ำประสานทอง ไอระเหยของน้ำมัน กาวยาง ลาเท็กซ์ วาณิช สีย้อมไหม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า จากการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องสูดดมสารพิษ หรือสารเคมีต่างๆเหล่านี้เข้าไป ย่อมเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นอย่างมาก ทำให้ต้องมีมาตรการทางกฎหมาย เพื่อที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีหรือสารพิษอันตรายต่างๆ

5.1.1.4 อันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับผลกระทบจากอันตรายที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายประการ ทั้งอันตรายจากฝุ่น ความร้อน ความเย็น รวมไปถึงอันตรายที่เกิดจาก เชื้อรา หรือ พาหะนำโรค เช่น แมลงวัน จึงทำให้ต้องมี

มาตรการทางกฎหมาย เพื่อกำหนดหน้าที่ของผู้ว่าจ้างหรือ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ยังพบว่าสถานที่ทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมาก ยังไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานได้อย่างปลอดภัย จากข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน เช่น ข้อจำกัดทางด้านการจัดการบริหารภายในสถานที่ทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านเอง รวมทั้งการตระหนักถึงปัญหาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อีกทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็มีลักษณะของการจ้างงานที่ไม่ชัดเจน โดยผู้ว่าจ้างต้องการต้นทุนการผลิตที่ต่ำ จึงจ้างแรงงานในราคาถูกเพื่อให้ได้ผลกำไรสูงสุด ลักษณะเช่นนี้ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านถูกมองข้ามไป ทำให้ต้องมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อที่จะป้องกัน ให้ผู้ว่าจ้างจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างเหมาะสมและตรงกับสภาพของงานที่รับไปทำที่บ้านแต่ละประเภทนั้น

5.1.1.5 อันตรายจากสภาพการทำงานที่ไม่มีมาตรฐาน

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า สภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น ขาดความต่อเนื่อง มีชั่วโมงการทำงานมากเกินไป หรือ สถานที่ทำงานมีความคับแคบ จึงอาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับบาดเจ็บหรือปวดเมื่อยจากการทำงานได้

ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมีสภาพการทำงานที่ไม่มีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนว่าจะต้องทำงานกี่ชั่วโมงต่อวัน งานไม่มีความต่อเนื่อง กลัวจะไม่ได้ทำงานไปจนตลอด นอกจากนี้บางครั้งยังต้องทำงานในสถานที่คับแคบเป็นเวลานาน อันเป็นสาเหตุสำคัญต่อปัญหาความไม่ปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เช่น โรคทางสายตา อาการเมื่อยล้า อันเกิดจากอิริยาบถในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ได้มีความใส่ใจตรงส่วนนี้มากเพียงพอ

5.1.1.6 อันตรายจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ท่าทางในการทำงานนั้น มีผลต่อการเจ็บป่วยเมื่อยล้า เช่น การเสื่อมสภาพของข้อกระดูกสันหลัง อาการปวดหลัง ปวดคอ ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่จะต้องเป็นการนั่งทำงานที่ต้องใช้

เวลานานหลายชั่วโมง อาทิเช่น การนั่งทอผ้าไหม การนั่งแกะปู การนั่งทำกระจูด การยืนทำเครื่องเงิน เป็นต้น

5.1.1.7 อันตรายจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า อุบัติเหตุจากการทำงานในส่วนของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นนับว่ายังไม่รุนแรงมากนัก เนื่องจากลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรอันตราย โดยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในงานที่รับงานไปทำที่บ้านจะมีลักษณะไม่เป็นอันตราย ต้องทำงานในที่สูง หรือ ต้องทำงานในสถานที่ที่เป็นอันตราย ดังนั้นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านก็จะเล็กน้อย เช่น งานที่รับไปทำที่บ้านเกี่ยวกับเครื่องเงินที่อาจถูกของมีคมบาด เหล็กบาด งานแกะปูที่อาจโดนก้ามปูบาดได้ หรืองานทอผ้าไหมที่อาจโดนสารเคมีจากการฟอกย้อมกระเด็นเข้าตา

5.1.1.8 มาตรการป้องกันการเจ็บป่วยจากการทำงาน

การเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นส่งผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือ ต้องหยุดการทำงานไปชั่วระยะเวลาหนึ่งทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดรายได้ในการเลี้ยงตนเองและครอบครัว จึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการป้องกันต่างๆ ที่สามารถป้องกันการเจ็บป่วยจากการทำงานได้ เช่น ให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการป้องกันตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

นอกจากนี้เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายจากการทำงาน ก็ควรมีเงินทดแทนหรือเงินประกันสังคมให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย ดังนั้นการมีมาตรการทางกฎหมายในการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านในส่วนนี้ไว้จึงเป็นเรื่องสำคัญ รวมไปถึงการที่ประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง แม้จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงจัดกระจายอยู่ภายใต้หลายกระทรวงที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสามารถทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านและพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่ามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม สามารถทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้การที่จะให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัยจากการทำงานและให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอาชีพอนามัยที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีบทกำหนดโทษ สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเอาไว้ ตามสมควร

5.1.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในต่างประเทศ

จากการศึกษาการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานใน ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม มีการกำหนดให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างทั่วไป กล่าวคือ คนทำงานทุกคนที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างจะได้รับการดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และที่สำคัญ คือคนที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องทำงานที่ว่าจ้างมา ในบ้านพักอาศัยของตนเอง หรือ สถานที่อื่นใดที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการของผู้ว่าจ้าง ก็ได้รับความคุ้มครองเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกัน

ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเวียดนาม มีมาตรการกำหนดให้ ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีการฝึกอบรมการใช้งานวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานด้วย กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างไม่หลุดพ้นหน้าที่ในการดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในทุกสภาพการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า มีมาตรการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เอาไว้อย่างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งในส่วนของผู้ว่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือ พนักงานตรวจแรงงาน เอาไว้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีบทกำหนดโทษ กรณีที่บุคคลดังกล่าวฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรนำมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในต่างประเทศ ที่พิจารณาว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ สามารถนำมาปรับใช้เพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

5.1.3 ปัญหาการบังคับใช้ กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย

ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 แม้จะมีบทบัญญัติคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเอาไว้ก็ตาม แต่มักจะบัญญัติว่ารายละเอียดให้เป็นไป “ตามที่กฎหมายบัญญัติ” โดยในทางปฏิบัตินั้น ไม่ได้มีการตรากฎหมายขึ้นตามรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด ดังนั้น การที่รัฐธรรมนูญ รับรองสิทธิเสรีภาพไว้ก็ยังไม่สามารถใช้บังคับได้จริง

ส่วนกรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มีปัญหาการบังคับใช้ที่ตรงกัน คือ การมีผลใช้บังคับเฉพาะในงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ว่าจ้างที่มีฐานะ หรือมีนิติสัมพันธ์กันในฐานะเป็นลูกจ้างและนายจ้างกัน ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น ดังนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายทั้งสามฉบับดังกล่าว เนื่องจาก ไม่มีการถูกควบคุม บังคับบัญชาจากผู้ว่าจ้าง ไม่ได้ทำงานที่สถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง หรือ ได้รับค่าจ้างตามผลของงานที่ทำที่บ้าน นอกจากนี้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 ยังได้บัญญัติเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ไม่ครบถ้วนเพียงพอ โดยไม่มีการกำหนดในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีพนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจตราดูแล ไม่มีการบัญญัติถึงสิทธิในการป้องกันตนเองของลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับที่สามารถคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมากที่สุด คือกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 นั้น ก็ยังไม่สามารถที่จะคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการตราหรือปรับปรุงกฎหมายเพื่อที่จะคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้มีความปลอดภัยในการทำงานให้มากที่สุด

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาความไม่ปลอดภัยและอันตรายต่างๆที่เกิดจากการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านหลายประการดังที่กล่าวไปแล้วนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในประเทศไทยนั้น

จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสามารถบังคับใช้ได้เพื่อที่จะคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้งผู้ว่าจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือ พนักงานตรวจแรงงานสามารถที่จะปฏิบัติตามได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีดังนี้

5.2.1 รูปแบบของกฎหมายที่ให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนมากกว่าสองในสามของแรงงานทั้งหมดในประเทศ และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆในปัจจุบัน ทางรัฐจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างรวดเร็วทันทั่วถึงมากที่สุด ดังนั้นทางรัฐจึงควรตรากฎหมายขึ้นในรูปพระราชบัญญัติในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีความมั่นคง มีการผ่านกระบวนการในการตรากฎหมายอย่างรอบคอบหลายขั้นตอน และยังเป็นกฎหมายแม่บทที่จะสามารถออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ผู้เขียนจึงเห็นควรที่จะให้มีการตรากฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นรูปพระราชบัญญัติ และนำเสนอมาตรการทางกฎหมายที่ควรมีเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

5.2.1.1 มาตรการป้องกันอาการเจ็บป่วยและโรคที่เกิดจากการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดห้ามผู้ว่าจ้างส่งมอบงานที่มีอันตรายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในทางชุมชนอย่างร้ายแรง งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือ ความเย็นจัด ซึ่งอาจเป็นผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยและ โรคจากการทำงานได้ นอกจากนี้ยังควรกำหนดให้ผู้ว่าจ้าง และ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิในการป้องกันตนเอง มีพนักงานทำหน้าที่ตรวจตรา แนะนำทั้งในส่วนของผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นและเพื่อความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2.1.2 มาตรการป้องกันอันตรายจากเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ ตรวจสอบสภาพเครื่องจักรและวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ มีหน้าที่ชี้แนะ มีการอบรมการใช้ อุปกรณ์ เครื่องมือก่อนการใช้งาน นอกจากนี้ผู้ว่าจ้างควรมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจากการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ส่วนกรณีอันตรายจากการใช้เครื่องมือ วัสดุ หรืออุปกรณ์ในการทำงาน ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงหรืออันตรายในการทำงานอย่างทันทั่วถึง การห้ามผู้ว่าจ้างจัดหา หรือส่งมอบวัตถุอันตราย หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมไปถึงชุมชน สภาพแวดล้อมใกล้เคียง นอกจากนี้ยังควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ใช้เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างถูกต้อง

รวมทั้งควรกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งระงับการใช้ เครื่องมือ วัสดุ หรืออุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตรายอันสามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

อนึ่ง กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ควรบัญญัติให้ผู้ว่าจ้าง หรือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ควรบัญญัติในเรื่องหน้าที่ว่า

ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ดูแลและระมัดระวัง ในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าว รวมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องส่งมอบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ ดังกล่าวคืนให้แก่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้ว เนื่องจากจะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตกลงว่าผู้ใดจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

5.2.1.3 มาตรการป้องกันอันตรายจากความเสียหายในการสัมผัสสารพิษและสารเคมี

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้มีการส่งเสริมให้ ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลรับผิดชอบในการป้องกันความเสี่ยงอันตรายจาก สารพิษหรือ สารเคมี ที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างเหมาะสม โดยผู้ว่าจ้างควรมี มาตรการป้องกันการสัมผัส สารพิษหรือสารเคมี เช่น จัดเตรียมถุงมือเพื่อป้องกันการสัมผัสสารพิษ สารเคมี เตรียมผ้าปิดปาก ปิดจมูกเพื่อป้องกันการสูดดมสารพิษ สารเคมี จัดเตรียมแว่นตาสำหรับ

การป้องกันสารเคมี กระจกเงาเข้าตาจากการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติตามกฎระเบียบมาตรการป้องกันความปลอดภัยของผู้ว่าจ้างอย่างเคร่งครัด รวมทั้งผู้รับงานไปทำที่บ้านควรร่วมมือกับผู้ว่าจ้างในการระบุความเสี่ยงที่มีต่อการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน

5.2.1.4 มาตรการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่

เหมาะสม

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดว่า แม้สถานที่ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ จะเป็นภายในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง ก็ควรกำหนดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ถูกหลักอาชีวอนามัย เพื่อที่จะลดความเสี่ยงหรือให้ปราศจากอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน โดยให้ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่ตรวจตราสภาพแวดล้อมในการทำงาน(สถานที่ในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน) เพื่อให้มีความมั่นใจว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความปลอดภัย รวมทั้งยังควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะต้องจัดและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการทำงาน โดยหน้าที่ปรับปรุง จัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน ควรเป็นหน้าที่ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจาก สถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านส่วนใหญ่คือภายในบ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นอกจากนี้หากเป็นกรณีต้องทำงานที่รับไปทำที่บ้านนอกบ้านพักอาศัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็ควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิที่จะให้ผู้ว่าจ้างจัดหาสถานที่ทำงานให้เหมาะสม โดยให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้ และหากสถานที่ทำงานที่ผู้ว่าจ้างจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ สามารถให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิปฏิเสธได้ การไปทำงานในสถานที่ ที่มีอาจมีอันตรายต่อชีวิต ที่สามารถเห็นได้ชัดเจน รวมไปถึงให้ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีวิธีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ผู้ว่าจ้างมีแพทย์ประจำที่เตรียมพร้อมช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง และให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งห้ามผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายอันจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มี การถ่ายเทอากาศ ปราศจากกลิ่น ฝุ่นละออง และแสงสว่างที่ดี เช่น มีคำแนะนำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานในตำแหน่งที่สามารถใช้ประโยชน์จากแสงธรรมชาติได้อย่างเต็มที่ หรือในตำแหน่งที่มีการถ่ายเทอากาศที่ดี สามารถทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสุขภาพที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

5.2.1.5 มาตรการป้องกันอันตรายจากสภาพการทำงานที่ไม่มีมาตรฐาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้าน มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น ให้ผู้ว่าจ้างกำหนดเวลาการทำงานให้มีความแน่นอนมากยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้มีความสะอาดและจัดสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้มีความปลอดภัย เหมาะสมในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะลดความเสี่ยงหรือให้ปราศจากอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดเตรียมรักษาสถานที่ทำงาน และระบบการทำงาน ให้มีความปลอดภัย หนึ่ง การจัดสถานที่ทำงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงานนั้นก็เพื่อประโยชน์ในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

นอกจากนี้ควรกำหนดให้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบสภาพการทำงานและสถานที่ในการทำงานของงานที่รับไปทำที่บ้าน รวมทั้งควรให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นมีหน้าที่ต้องตรวจสอบตราสถานที่ทำงาน สำหรับการทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านเพื่อให้มีความมั่นใจว่า สถานที่ทำงานนั้นมีความปลอดภัยตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

5.2.1.6 มาตรการป้องกันอันตรายจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จัดสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้านให้มีความเหมาะสมในการทำงานสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้านบางประเภทที่ต้องนั่งทำงานเป็นระยะเวลานาน โดยผู้ว่าจ้างควรมีหน้าที่จัดหาอุปกรณ์ที่ช่วยทำให้การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีลักษณะการนั่งทำงานที่ถูกต้อง เช่น มีเก้าอี้ที่ถูกสุขลักษณะในการนั่งทำงาน มีพนักพิงหรือเบาะรองในการนั่งทำงาน เพื่อป้องกันอาการปวดเมื่อยจากการทำงานนอกจากนี้ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรทำหน้าที่กำหนดมาตรการส่งเสริม ป้องกันไม่ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอันตรายและให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดีในการทำงาน เช่น การออกกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานที่รับไปทำที่บ้านตามสภาพการทำงานในแต่ละประเภท รวมไปถึงการส่งเสริมผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2.1.7 มาตรการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้ พนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเข้าไปตรวจตราสถานที่ในการทำงานของงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยให้มีอำนาจสั่งระงับการทำงานที่เป็นอันตรายอันอาจเกิดขึ้นในการทำงานของงานที่รับไปทำที่บ้าน หรือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถปรึกษา ปัญหาอันตรายจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานกับพนักงานตรวจแรงงานหรือผู้ว่าจ้างได้ รวมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจสั่งให้ระงับ การใช้อุปกรณ์และสั่งห้ามทำงานในสถานที่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายอันอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดีในการทำงานมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงหรืออันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงานอย่างทันท่วงที เช่น จัดเตรียมถุงมือเพื่อป้องกันความเย็น มีหมวกในการป้องกันแสงแดด เพื่อป้องกันการสัมผัสสารพิษ สารเคมีโดยตรง รวมถึงผู้ว่าจ้างต้องจัดให้มีวิธีการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น เช่น แพทย์ที่เตรียมพร้อม และ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะได้ป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

5.2.1.8 ค่าทดแทนกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายจากการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้ผู้ว่าจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ที่ผู้ว่าจ้างส่งมอบให้ หรือผู้ว่าจ้างไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ยกเว้นเพียงกรณีผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

นอกจากนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านควรได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางประกันสังคม โดยมีการขยายบทบัญญัติต่างๆว่าด้วยประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตราย หรือการ

เจ็บป่วยจากงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้รับการจ่ายค่าทดแทนอย่างเสมอภาคกับแรงงานในระบบที่ ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายอยู่แล้ว

5.2.1.9 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้มีหน่วยงาน ขึ้นมาหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่ ส่งเสริม หนุนเสริม หนุนเสริม หนุนเสริม ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีส่วนร่วมในการป้องกัน อันตรายหรืออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ยังควรให้มีหน้าที่เก็บรวบรวม เผยแพร่ ข้อมูลการสำรวจ วิจัยถึงความไม่ปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการทำงาน โดยมีการสำรวจและ ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำการวิเคราะห์สารพิษหรือสารเคมีที่อาจส่งผลกระทบต่อ ความไม่ปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานที่รับไปทำที่บ้านทุกประเภท และให้การศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

อนึ่ง การจะให้งานที่รับไปทำที่บ้านมีความปลอดภัยจากการทำงานและ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสุขภาพที่ดี พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านควรกำหนดให้มี บทกำหนดโทษ สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามสมควร โดยควร เป็นบทลงโทษทั้ง ผู้ว่าจ้าง และ ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย ทั้งการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ให้มีบทลงโทษ กรณีที่ผู้ว่าจ้างและผู้รับ งานไปทำที่บ้านไม่ปฏิบัติตามข้อห้ามเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่รับไปทำที่บ้านหรือไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้ดำเนินการปรับปรุงหรือหาทางป้องกันอุบัติเหตุ โดยให้มี ทั้งโทษปรับหรือจำคุกตามความผิดในแต่ละกรณี เช่น ควรมีบทกำหนดโทษผู้ว่าจ้างที่ไม่จัดเตรียม สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2.1.10 มาตรการอื่นๆที่ให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นนอกจากจะมีมาตรการคุ้มครองตามกฎหมายดังที่กล่าวไปแล้ว

จำเป็นต้องมีมาตรการอื่นๆเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความปลอดภัยสูงสุดด้วย โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พัฒนาคู่มือการปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีสาระสำคัญ ดังนี้

(ก) ความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานกับเครื่องจักรและอุปกรณ์

1. มีการติดตั้งฝากรอบที่เหมาะสมกับส่วนที่เคลื่อนไหว จุดหนีบ ส่วนที่มีความแหลมคมของเครื่องจักร เช่น สายพาน เพลลา โซ่ ใบพัดของพัดลมที่อาจเกิดอันตราย
2. มีการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยหรือสัญญาณป้องกันภัยต่างๆ ที่สามารถหยุดการทำงานของเครื่องจักร ขณะที่อวัยวะของผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าไปอยู่ในส่วนที่เป็นอันตราย
3. ใช้อุปกรณ์ผลัดกัน ตักหรือโกยชิ้นงานเข้าเครื่องจักรเพื่อหลีกเลี่ยงอันตราย และเพิ่มผลผลิต
4. มีการตรวจเช็คและบำรุงรักษาอุปกรณ์ และซ่อมแซมชิ้นส่วนที่ชำรุดเป็นประจำ
5. มีการเขียนคำแนะนำหรือขั้นตอนในการใช้เครื่องจักรอย่างถูกต้อง ติดไว้ใกล้ๆ จุดปฏิบัติงาน

(ข) สภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงาน

1. รู้ถึงวิธีการใช้ วิธีการจัดเก็บ และการป้องกันอันตรายจากสารเคมีที่ใช้อยู่
2. มีการใช้สารเคมีที่มีอันตรายน้อยแทนสารเคมีที่มีอันตรายมาก เช่น ใช้สบู่ล้างมือแทนน้ำมัน หรือสารอื่นๆ
3. มีการเก็บสี กาว และสารเคมีอันตราย เช่น ทินเนอร์ เบนซิน ยาฆ่าแมลง เป็นต้น ไว้ในภาชนะที่ปิดมิดชิด เก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก
4. จัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นพิษ การป้องกันอันตรายจากสารเคมีพร้อมกับวิธีการปฐมพยาบาล สำหรับผู้ที่ใช้และเกี่ยวข้องกับสารเคมี
5. มีการเขียนชื่อสารเคมีติดที่ขวดหรือภาชนะบรรจุ
6. คนทำงานต้องสัมผัสกับสารเคมีอันตรายต่างๆ ได้ล้างมือ ฟอกสบู่ก่อนรับประทานอาหาร หรือ ดื่มน้ำตลอดจนอาบน้ำและเปลี่ยนเสื้อผ้าหลังเสร็จงานทุกครั้ง
7. จัดให้มีเสื้อผ้าชุดทำงาน โดยเฉพาะสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องทำงานสัมผัสกับสารเคมีอันตรายและมีการแยกซักจากเสื้อผ้าอื่นๆ
8. จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น แวนตานิรภัย กระบังหน้า หน้ากาก ป้องกันสารพิษ รองเท้าบูท และ ถุงมือ เป็นต้น

9. รู้ถึงวิธีการใช้และบำรุง รักษาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของผู้รับงาน
ไปทำที่บ้านอย่างถูกต้องวิธี

10. มีการตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นประจำ

11. มีการใช้แสงสว่างจากธรรมชาติอย่างเต็มที่

(ค) การสร้างเสริมสุขภาพในการทำงาน

1. จัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีช่วงเวลาพักระหว่างการทำงาน
และมีวิธีการเปลี่ยนอิริยาบถ เพื่อลดความเมื่อยล้า

2. จัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดในที่ทำงานอย่างเพียงพอ

3. ให้จัดให้มีระบบห้องน้ำที่สะอาด

4. มีอาสาสมัครประจำบ้าน อุปกรณ์ปฐมพยาบาล และมีการฝึกหัดการปฐม
พยาบาลเบื้องต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบัน
ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอยู่จำนวนมากและมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยมาตรการทั้งหลายดังกล่าวมา
นี้สามารถทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านและบุคคลในครอบครัวของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปราศจาก
การเจ็บป่วยจากการทำงาน อันตรายอันเกิดจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน หรือ โรคที่เกิดจาก
การทำงาน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอย่างมีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยที่ดี และมี
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นของผู้รับงานไปทำที่
บ้านในประเทศไทย อันจะส่งผลดีต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยที่ยังต้องพึ่งพาผู้รับ
งานไปทำที่บ้านอันเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

แรงงาน, กระทรวง. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.

กรุงเทพมหานคร: กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2549.

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน,

2551.

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในประเทศไทย.

ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ. 15 มีนาคม 2550. ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ ปาร์ค
จังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2550.

เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์. การควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อและโรคจากการประกอบอาชีพและ

สิ่งแวดล้อมในบริบทหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์คลัง

น่านาวิทยา, 2547.

ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์. โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบ:กรณีรับจ้างเหมา

เสื้อผ้าสำเร็จรูป. ปริญญาานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

ชมภูศักดิ์ พูลเกษ และอุดม เอกตาแสง. กฎหมายเกี่ยวกับงานอาชีวนามัยและความปลอดภัย.

ใน เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีวนามัย, หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา, 2528.

- ชฤทธิ์ มีสิทธิ์และ พูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์ . ผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย: สิทธิและ
การรณรงค์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549.
- นฤมล นิราทร. แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์โดย
บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้(ประเทศไทย) จำกัด, 2550.
- นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- นิคม จันทรวิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. พิมพ์ครั้งที่1.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- นิคม จันทรวิฑูร. วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในต่างประเทศ. ใน เอกสารการ
สอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ, หน่วยที่1.
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.
- บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. โครงการศึกษาแนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครอง
ผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน, 2546.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. เหลียวหลังแลหน้ากฎหมายคุ้มครองสิทธิผู้รับงานไปทำที่บ้าน.
กรุงเทพมหานคร: พิมพ์โดยโครงการบูรณาการแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต, 2550.
- ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ปรียวิชญา แสนวิเศษ. กฎหมายกับการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- วิจิตรา(ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน(พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน). พิมพ์
ครั้งที่23. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2551.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. สำนักงานนายกรัฐมนตรี กองสถิติสังคม. โครงการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. สำนักงานนายกรัฐมนตรี กองสถิติสังคม. รายงานการสำรวจแรงงานนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551.

สราวุธ สุธรรมอาสา. แนวคิดในการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพในต่างประเทศ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ, หน่วยที่ 1. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.

สหภาพ เชาวลิต. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2549.

ลัก กอแสงเรือง. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548.

เสนอ อัคราภิบาล. ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย : ศึกษาเฉพาะกรณีการรับงานไปทำที่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

สุกัญญา ชัยนาเวียง. การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สุดาศิริ วดวงศ์. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2551.

สุรพล คล้ายเนตร. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.

สุทัศน์ ยิ้มแย้ม. การประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2545.

ศรัณยา คงทอง, ปรุณจิต หมายดี, อรอนงค์ เอี่ยมจำและ สุวิชาญ ศิลปรัศมี. การศึกษาสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ. นครศรีธรรมราช: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11, 2548.

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน. สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน: แนวทางการสร้างความมั่นคงสู่ปี 2000. ใน เอกสารประกอบการสัมมนา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม จังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2547.

เอกพงษ์ คลังกรณ์. มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์. โครงการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2549.

เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์. โครงการศึกษาวิจัยขยายการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน, 2551.

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547.

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.

ภาษาต่างประเทศ

ILO:Employment incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya.(1972,Genera).

International Labour Convention No.139 Occupational Cancer, 1974.

International Labour Convention No. 148 Protection of Workers Against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution Noise and Vibration, 1977.

International Labour Convention No.155 Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1984.

International Labour Convention No.161 Occupational Health Services, 1985.

International Labour Convention No.170 Chemicals, 1990.

International Labour Convention No.177 Home Work, 1996.

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

International Labour Recommendation No.97 Protection of Worker's Health, 1953.

International Labour Recommendation No.184 Home Work, 1996.

The Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam.

The Industrial Home Worker Law, 1970.

The Health and Safety at Work Act 1974.

ภาคผนวก

ตารางที่ 1

สรุปผลการศึกษาวิจัย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สภาพการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าวหรือหนาวเย็น รู้สึกไม่สบายในการทำงาน	15.4	23.1	50.0	11.5	-
2. สภาพการทำงาน เต็มไปด้วยฝุ่นละออง สารเคมี ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพละออง สารเคมี ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	-	26.9	19.2	38.5	15.4
3. สภาพการทำงาน ต้องใช้เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ที่ทำให้ไม่ปลอดภัย	3.8	30.8	15.4	15.4	34.6
4. ต้องการมาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้รู้สึกว่ามีความปลอดภัย	7.7	50.0	38.5	3.8	-
5. การจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงต่อการป้องกันอันตรายหรือความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน อาทิเช่น อุปกรณ์ดังเพลิง หน้ากากป้องกันฝุ่นถุงมือ อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง	-	38.5	34.6	19.2	7.7
6. ต้องการ ให้มีการจัดฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เสมอ	7.7	26.9	53.8	7.7	3.8
7. ทำางการทำงานมีความเหมาะสม	19.2	30.6	-	14.5	26.3
8. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานว่าจะสามารถทำงานนั้นได้ตลอดไป	3.8	26.9	46.2	15.4	7.7
9. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในอาชีพ และรายได้ที่มากขึ้น	26.9	34.6	34.6	3.8	-

10. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ท่านต้องการไม่มากเกินไป	30.8	38.5	30.8	-	-
11. การนำมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมาบังคับใช้อย่างจริงจัง	19.2	19.2	42.3	15.4	3.8
12. มีการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน(ของตนเอง)	-	29.4	19.7	24.6	26.3
13. มีการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน(คนในครอบครัว)	-	21.1	30.0	14.2	34.7
14. ได้รับอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	-	12.4	-	64.2	23.4

*ตัวเลขเป็นจำนวนร้อยละ

ตารางที่ 2

สรุปผลการศึกษาวิจัย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับผู้ว่าจ้าง

สภาพการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น สภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าวหรือหนาวเย็น รู้สึกไม่สบายในการทำงาน	-	50.0	37.5	-	12.5
2. สภาพสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เต็มไปด้วยฝุ่นละออง สารเคมี ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	-	12.5	25.0	37.5	25.0
3. สภาพสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่ต้องใช้เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ที่ทำให้ไม่ปลอดภัย	12.5	12.5	25.0	12.5	37.5
4. มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่	12.5	12.5	50.0	12.5	12.5

บ้านรู้สึกว่ามีความปลอดภัย					
5. มีการจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงต่อการป้องกันภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง หน้ากากป้องกันฝุ่น ถุงมือป้องกันความร้อน อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง ฯลฯ	12.5	12.5	12.5	50.0	12.5
6. มีการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกว่ามีความปลอดภัย		50.0	12.5	25.0	12.5
7. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานว่าจะสามารถทำงานนั้นได้ตลอดไป		25.0	37.5	25.0	12.5
8. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ให้พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่มากเกินไปจากงานที่รับไปทำที่บ้าน	-	25.0	62.5	-	12.5
9. การนำมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมาบังคับใช้อย่างจริงจัง	-	25.0	12.5	50.0	12.5
10. การให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานแก่พนักงานตรวจแรงงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	12.5	50.0	25.0	12.5	-
11. ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	24.6	30.2	11.8	18.4	15.0

*ตัวเลขเป็นจำนวนร้อยละ

ตารางที่ 3

สรุปผลการศึกษาวิจัย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับผู้ตรวจแรงงาน

สภาพการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ประกอบการ เช่น สภาพอากาศ	-	23.2	34.0	30.5	

ที่ร้อนอบอ้าวหรือหนาวเย็น รู้สึกไม่สบายในการทำงาน					12.2
2.สภาพสถานที่ประกอบการทำงานที่เต็มไปด้วยฝุ่นละออง สารเคมี ที่อาจทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	20.0	23.3	-	18.1	6.9
3. สภาพสถานที่ประกอบการทำงานที่ต้องใช้เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ซึ่งจะต้องมีความปลอดภัย	24.0	22.2	14.3	31.4	12.1
4. การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านรู้สึกว่ามีความปลอดภัย	28.2	26.0	20.0	13.7	12.1
5. การจัดหาให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงต่อการป้องกันภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบกร เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง หน้ากากป้องกันฝุ่น ถุงมือ อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง เป็นต้น	-	46.2	26.4	18.1	9.3
6.จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ให้พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่มากเกินไป	22.2	23.3	14.7	13.3	27.0
7.ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุจากงานที่รับไปทำที่บ้าน	10.0	36.8	-	22.7	-
8.ผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนในครอบครัวมีความเจ็บป่วยซึ่งมีสาเหตุจากงานที่รับไปทำที่บ้าน	-	22.2	-	54.8	23.0
9.ทำางในการทำงานมีความเหมาะสมแล้ว(มีผลกระทบต่ออาการปวดข้อ ปวดหลังหรือไม่)	14.7	31.4	30.0	15.5	8.4

*ตัวเลขเป็นจำนวนร้อยละ

แบบสอบถามสำหรับการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
(สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ท่านทำเครื่องหมาย / หน้าเครื่องหมาย () และเติมข้อความในช่องว่างที่
ให้ไว้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษาสูงสุด

() ระดับชั้นประถมศึกษา () ระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตอนต้น

() ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย () ระดับประกาศนียบัตร

วิชาชีพ (ปวช.)

() ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) () ระดับอนุปริญญา

() ระดับปริญญาตรี () ระดับปริญญาโท

() ระดับปริญญาเอก

4. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส

() หม้าย () หย่าร้าง

5. ภูมิลำเนาหรือสถานที่อยู่ของท่านในปัจจุบัน อำเภอ.....

จังหวัด.....

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

1. สถานประกอบการที่ท่านรับงานไปทำอยู่ในปัจจุบันเป็นกิจการประเภท

() การทอผ้าไหม () การแปรรูปอาหาร

() การผลิตภัณฑ์เครื่องประดับเงิน () ผลิตภัณฑ์จากกระดูก

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ

- () การผลิต () การขาย
 () การตลาด () การประชาสัมพันธ์
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ท่านทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้มาแล้วปี.....เดือน

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน บาท

ส่วนที่ 2 รูปแบบและลักษณะการรับงานไปทำที่บ้าน

1. สถานประกอบการที่ท่านรับงานไปทำที่บ้านในปัจจุบัน เป็นสถานที่ทำงานแห่งที่เท่าใดของท่าน
 - เป็นสถานที่ทำงานแห่งที่..... (โปรดระบุ)

2. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงอาชีพงานใหม่หรือไม่ในอนาคต

- () คิด () ไม่เคยคิด

3. ท่านมั่นใจหรือไม่ว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงอาชีพงานใหม่อีก ถ้าอาชีพงานเดิมที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
 ได้รับความคุ้มครอง

จากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

- () มั่นใจและเชื่อว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงอาชีพงานใหม่อีก
 () ไม่มั่นใจ และอาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพงานใหม่

4. สถานประกอบการที่ท่านทำครั้งแรกเป็นกิจการประเภทใด

- () การทอผ้าไหม () การแปรรูปอาหาร
 () ผลิตภัณฑ์เครื่องประดับเงิน () ผลิตภัณฑ์จากกระดูก
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ที่ผ่านมา ท่านได้มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพงานประเภทใดบ้าง

- () ยังไม่เคยเปลี่ยนแปลงอาชีพงานใดเลย

() เคยเปลี่ยนแปลงอาชีพงาน คือ จากเดิม.....เปลี่ยนแปลง
เป็น.....

6. สภาพที่ทำงานที่บ้านท่าน มีลักษณะเป็นสังคมแบบใด

- () สังคมเมือง
() สังคมชนบท
() สังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท
() ที่ทำงานเก่าตั้งอยู่ในเขตชนบท แต่ที่ทำงานแห่งใหม่อยู่ในเขตเมือง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยส่งผลต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รับไปทำที่
บ้านของท่าน

ปัจจัยส่งผลต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รับไปทำที่
บ้านของ

(โปรดตอบทุกข้อ โดยพิจารณาเลือกตามความเป็นจริงที่ท่านรู้สึก ข้อละ 1 คำตอบ)

สภาพการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ประกอบการ เช่น สภาพ อากาศ ที่ร้อนอบอ้าวหรือหนาวเย็น รู้สึกไม่สบายใน การทำงาน					
2. สภาพสถานที่ประกอบการทำงานที่เต็มไปด้วยฝุ่น ละออง สารเคมี ที่อาจทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3. สภาพการประกอบที่ต้องใช้เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ซึ่งจะต้องมีความปลอดภัย					
4. การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านความ ปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงาน หรือผู้รับงาน ไปทำที่บ้านรู้สึกว่ามีความปลอดภัย					
5. การจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงต่อ การป้องกันภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการ					

<p>ประกอบการ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง หน้ากากป้องกันฝุ่น ถุงมือ อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง ฯลฯ</p>					
<p>6. การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับพนักงาน หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกว่ามี ความ ปลอดภัย</p>					
<p>7. ทำางการทำงานมีความเหมาะสม</p>					
<p>8. การมีหลักประกันความมั่นใจว่าจะได้รับการปรับ ค่าจ้าง เงินเดือนประจำทุกปี</p>					
<p>9. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานว่าจะสามารถทำงานนั้นได้ ตลอดไป</p>					
<p>10. ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานมากกว่าการทำงาน ที่สำนักงานหรือสถานประกอบการ</p>					
<p>11. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในอาชีพ และ รายได้ที่มากขึ้น</p>					
<p>12. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ท่านต้องการไม่มาก เกินไป</p>					
<p>13. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในอาชีพ และ รายได้มากกว่างานเก่า</p>					
<p>14. การนำมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาบังคับใช้อย่างจริงจัง</p>					
<p>15. มีการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน(ของตนเอง)</p>					
<p>16. มีการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน(คนในครอบครัว)</p>					
<p>17. อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน</p>					

ส่วนที่ 4 ทักษะและข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

1. ผู้ประกอบการควรดำเนินการเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

ค่าจ้าง

.....

ค่าตอบแทนพิเศษ

.....

สวัสดิการ

.....

ชั่วโมงการทำงาน

.....

โอกาสความก้าวหน้า

.....

2. ผู้ประกอบการควรดำเนินการเรื่องสภาพการทำงาน ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อย่างไร

สภาพแวดล้อมการทำงาน

.....

ความปลอดภัยในการทำงาน

.....

ความมั่นคงในงาน

.....

สิ่งจูงใจในความก้าวหน้าในอาชีพ

.....

3. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามสำหรับการทำงานวิถยานิพนธ์
เรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
(สำหรับผู้ว่าจ้าง)

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ท่านทำเครื่องหมาย / หน้าเครื่องหมาย () และเติมข้อความในช่องว่างที่
ให้ไว้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษาสูงสุด

() ระดับชั้นประถมศึกษา () ระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตอนต้น

() ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย () ระดับประกาศนียบัตร

วิชาชีพ (ปวช.)

() ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) () ระดับอนุปริญญา

() ระดับปริญญาตรี () ระดับปริญญาโท

() ระดับปริญญาเอก

4. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส

() หม้าย () หย่าร้าง

5. ภูมิลำเนาหรือสถานที่อยู่ของท่านในปัจจุบัน อำเภอ.....

จังหวัด.....

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบการ

1. สถานประกอบการของท่านในปัจจุบันเป็นกิจการประเภท

() การทอผ้าไหม () การแปรรูปอาหาร

- () การผลิตภัณฑ์เครื่องประดับเงิน () ผลิตภัณฑ์จากกระดูก
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบดูแล

- () การผลิต () การขาย
 () การตลาด () การประชาสัมพันธ์
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ท่านได้มีการประกอบกิจการตามข้อ 1 มาแล้วปี.....เดือน

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ท่านได้จากการประกอบกิจการในปัจจุบัน

..... บาท

ส่วนที่ 2 รูปแบบและลักษณะของสถานที่ประกอบการของผู้ประกอบการ

1. สถานที่ประกอบการของท่านในปัจจุบัน เป็นสถานที่ประกอบการแห่งที่เท่าใดของท่าน
 - เป็นสถานที่ประกอบการแห่งที่..... (โปรดระบุ)
2. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงกิจการใหม่หรือไม่ในอนาคต
 () คิด () ไม่เคยคิด
3. ท่านมั่นใจหรือไม่ว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงกิจการใหม่อีก ถ้าหากกิจการเดิมที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้รับความคุ้มครอง
 จากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง
 () มั่นใจและเชื่อว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงอาชีพงานใหม่อีก
 () ไม่มั่นใจ และอาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพงานใหม่
4. สถานที่ประกอบการที่ท่านทำครั้งแรกเป็นกิจการประเภทใด
 () การทอผ้าไหม () การแปรรูปอาหาร
 () ผลิตภัณฑ์เครื่องประดับเงิน () ผลิตภัณฑ์จากกระดูก
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอาชีพการประกอบการประเภทใดบ้าง

() ยังไม่เคยเปลี่ยนแปลงอาชีพการประกอบการใดเลย

() เคยเปลี่ยนแปลงอาชีพการประกอบการ คือ จากเดิม.....เปลี่ยนแปลง
เป็น

.....

6. สภาพของสถานที่ประกอบการของท่านในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นสังคมแบบใด

- () สังคมเมือง
() สังคมชนบท
() สังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท

ส่วนที่ 3 บั้จจัยส่งผลต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รับไปทำที่
บ้านของ

บั้จจัยส่งผลต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รับไปทำที่
บ้านของ

(โปรดตอบทุกข้อ โดยพิจารณาเลือกตามความเป็นจริงที่ท่านรู้สึก ข้อละ 1 คำตอบ)

สภาพการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ประกอบการ เช่น สภาพอากาศ ที่ร้อนอบอ้าวหรือหนาวเย็น รู้สึกไม่สบายในการทำงาน					
2. สภาพสถานที่ประกอบการทำงานที่เต็มไปด้วยฝุ่นละออง สารเคมี ที่อาจทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3. สภาพการสถานที่ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ที่ต้องใช้เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ที่ทำให้ไม่ปลอดภัย					
4. มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัย					

5. มีการจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงต่อการป้องกันภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง หน้ากากป้องกันฝุ่น ถุงมือป้องกันความร้อน อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง ฯลฯ					
6. มีการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกว่ามีความปลอดภัย					
7. การมีหลักประกันความมั่นใจในการจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน					
8. การมีหลักประกันความมั่นใจว่าจะได้รับการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำทุกปี					
9. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานว่าจะสามารถทำงานนั้นได้ตลอดไป					
10. ความมั่นคงด้านสถานะเงินทุนในการประกอบการ					
11. การให้ความอิสระในการทำงานแก่พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน					
12. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ให้พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่มากเกินไป					
13. การนำมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมาบังคับใช้อย่างจริงจัง					
14. การให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานแก่พนักงานตรวจแรงงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
15. ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ทักษะและข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกอบการ

1. ผู้ว่าจ้าง ควรมีมาตรการเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

ค่าจ้าง

ค่าตอบแทนพิเศษ

สวัสดิการ

ชั่วโมงการทำงาน

โอกาสความก้าวหน้า

2. ผู้ประกอบการควรมีมาตรการเรื่องสภาพการทำงาน ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อย่างไร

สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงในงาน

สิ่งจูงใจในความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ

.....
.
.....
.
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามสำหรับการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
(สำหรับพนักงานตรวจแรงงาน)

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ท่านทำเครื่องหมาย / หน้าเครื่องหมาย () และเติมข้อความในช่องว่างที่
ให้ไว้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษาสูงสุด

() ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา () ระดับอนุปริญญา

() ระดับปริญญาตรี () ระดับปริญญาโท

() ระดับปริญญาเอก

4. การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

() ระดับหัวหน้าส่วนราชการ () ระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน

() ระดับหัวหน้างาน () ระดับผู้ปฏิบัติ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงานของท่านจนถึงปัจจุบัน.....ปี

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่มีการรับงานไปทำที่บ้าน

1. ลักษณะของการประกอบการที่ท่านรับผิดชอบในการตรวจแรงงานในปัจจุบันเป็น
กิจการประเภท

() การทอผ้าไหม () การแปรรูปอาหาร

() การผลิตภัณฑ์เครื่องประดับเงิน () ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่มีการรับงาน

ไปทำที่บ้าน

() ด้านสภาพภูมิทัศน์ของสถานประกอบการ () ด้านความปลอดภัย

จากการทำงาน

() ด้านมลภาวะแวดล้อมของการประกอบการ

() ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการและผู้รับงาน

ไปทำที่บ้าน

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่มีการรับงานไปทำที่บ้าน

สภาพการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ประกอบการ เช่น สภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าวหรือหนาวเย็น รู้สึกไม่สบายในการทำงาน					
2. สภาพสถานที่ประกอบการทำงานที่เต็มไปด้วยฝุ่นละออง สารเคมี ที่อาจทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3. สภาพการประกอบการที่ต้องใช้เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องยนต์ ซึ่งจะต้องมีความปลอดภัย					
4. การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านรู้สึกว่ามีความปลอดภัย					
5. การจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงต่อการป้องกันภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบการ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง หน้ากากป้องกันฝุ่น ถุงมือ อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง ฯลฯ					
6. การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับพนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกว่ามีความปลอดภัย					
7. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ให้พนักงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่มากเกินไป					

8.ผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนในครอบครัวได้รับอุบัติเหตุ จากงานที่รับไปทำที่บ้าน					
9.ผู้รับงานไปทำที่บ้านและคนในครอบครัวมีความเจ็บป่วย ซึ่งมีสาเหตุจากงานที่รับไปทำที่บ้าน					
10.ผู้ประกอบการนำมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการ คุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาบังคับใช้อย่างจริงจัง					

ข้อมูลส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความ
ปลอดภัย

อาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

รูปถ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มการทอผ้าไหม การผลิตกระดาษ
และการแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การทอผ้าไหม

การผลิตกระดาษ

การแปรรูปอาหารทะเล

การแปรรูปอาหารทะเล

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายสรวิศ เริ่มสุกรี

- เกิดวันศุกร์ที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ.2525 ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติการศึกษา

- จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสุราษฎร์ธานี
- ปีการศึกษา2546 เข้าศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปีการศึกษา2549 จบนิติศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รุ่นที่46
- ปีการศึกษา2550 เข้าศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รุ่นที่39
- ปี พ.ศ.2553 ผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้น รุ่นที่15 ที่จัดขึ้นโดยสำนักงานศาลปกครอง

ประวัติการทำงาน

- รับราชการตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง ที่สำนักงานศาลปกครอง