

มาตรการเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน Safety and Health Measures for Employees

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์¹

Chindalak Vadhanasindhu

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอมาตรการเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานใน 2 ประเด็นหลัก คือ มาตรการทางกฎหมายและมาตรการทาง การจัดการ มาตรการทางกฎหมายได้พิจารณาพระราชบัญญัติความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ค.ศ. 1970 ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การตรวจสอบสถานที่ทำงาน ความรับผิดชอบ และสิทธิของนายจ้าง การตรวจสอบและบันทึกอุบัติเหตุ และองค์การบริหาร ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับประเทศไทย เนื่องจากไม่มีกฎหมาย เฉพาะในเรื่องนี้ จึงอาศัยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย ทำหน้าที่ดูแลเรื่อง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งการเสนอแนะนโยบาย แผนงาน มาตรการ เพื่อให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง และระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานและหน้าที่ของนายจ้าง

ในส่วนของมาตรการด้านการจัดการ ได้พิจารณามาตรการขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเฉพาะองค์ประกอบหลัก เช่น นโยบาย, การจัดองค์กร และการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการดำเนินการปรับปรุง สำหรับสหรัฐอเมริกาได้เน้นมาตรการจัดการความ

¹ รองศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สถานที่ติดต่อ: 118 ถ.เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ในเรื่องโรคเอดส์ ความรุนแรงในที่ทำงาน การคุ้มครองการตั้งครรภ์, สารเคมีที่เป็นอันตรายและการทดสอบทางพันธุกรรม รวมทั้งการวางแผนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

มาตรการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในประเทศไทย จะพิจารณาจากมาตรฐานระบบจัดการโดยเฉพาะการจัดทำ มอก.18000 ซึ่งประกอบด้วย การสอบทานสถานะเริ่มต้น นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การวางแผนการนำไปใช้และการปฏิบัติตามนโยบาย การจัดให้มีการแพทย์ การดูแลสุขภาพอนามัยและการจัดให้มีการรักษาพยาบาล

คำสำคัญ: ความปลอดภัย สุขภาพ อาชีวอนามัย มาตรการทางกฎหมาย
มาตรการทางการจัดการ

Abstract

This article proposes measures for the safety and health of employees in two major components: legal measures and measures enforced by management. In terms of legal measures, the Occupational Safety and Health Act of 1970 of the United States will be considered. This Act stipulates safety and health standards, as well as provides for workplace inspections, rights and responsibilities of the employer, investigations and recording of accidents, and the establishment of the Occupational Safety and Health Administration. Given that no such specific laws exist in Thailand, reliance is placed on the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), which created the Occupational Safety, Health and Environment Committee, responsible for occupational safety and health matters, along with the duty to propose policies, plans, and measures to the Minister of Labor for

promulgation as Ministerial Regulations and Rules, determination of the roles and duties of Labor Inspectors, and the obligations of employers.

As for the managerial perspective, the measures the International Labor Organization, particularly the major components, including policies, organizational management, determination and implementation of plans, and evaluation and improvements will be examined. In the United States, emphasis is placed on workplace safety management in terms of HIV/AIDS matters, workplace violence, protection of pregnant employees, management of hazardous chemicals and genetic testing, as well as safety and health planning. Occupational safety and health management in Thailand will be considered through the standards of management systems, focusing especially on Thai Industrial Standard (TIS) 18000. This Standard incorporates the investigation into the original status of the workplace, occupational safety and health policies, planning for the implementation of, and compliance with, such policies, access to medical practitioners, as well as health, hygiene, and medical treatment.

Keywords: Safety, Health, Occupational Health, Legal Measures, Managerial Measures

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในสภาพที่ดี กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจะต้องมีสุขภาพดี ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต สถานประกอบกิจการต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้ส่งเสริมและกำหนดให้มีมาตรการทางกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับรวมทั้งกำหนดนโยบายและมาตรการ เพื่อจัดการเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยขึ้น

บทความนี้จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสหรัฐอเมริกาและของประเทศไทย และมาตรการทางด้านการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาตรการด้านการจัดการความปลอดภัยในที่ทำงานของสหรัฐอเมริกา และมาตรการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในประเทศไทย

ความหมายของสุขภาพและความปลอดภัย

อาร์ เวน มันดี (R. Wayne Mondy) อธิบายว่าสุขภาพ (health) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระปลอดพ้นจากการเจ็บป่วยทั้งทางกายและทางจิตใจ ส่วนความปลอดภัย (safety) เกี่ยวข้องกับการป้องกันผู้ปฏิบัติงานให้ปลอดจากอันตราย อันมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุที่เกี่ยวกับการทำงาน (Mondy, 2008)

สำหรับ มาร์กเร็ต ฟุต (Margaret Foot) และคาโรไลน์ ฮุก (Caroline Hook) ได้ให้ความหมายของสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สุขภาพ หมายถึง สุขภาพดี ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่จะทำให้ทำงานได้ดีเยี่ยม ความปลอดภัย หมายถึง การปลอดจากอันตรายและการหลีกเลี่ยงการเจ็บป่วย (Foot and Hook, 2002)

จอห์น เอ็ม อีวานเชวิช (John M Ivancevich) ได้อธิบายถึงอันตรายต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ดังนี้ อันตรายต่อความปลอดภัย (safety hazards) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจก่ออันตรายขึ้นทันทีทันใดและบางครั้งเป็นอันตรายรุนแรงหรือถึงเสียชีวิต ส่วนอันตรายต่อสุขภาพ (health hazards) เป็นอันตรายจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อยเป็นค่อยไป โดยสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม เกิดโรคภัย หรือพิการทุพพลภาพ (Ivancevich, 2007)

ในกฎกระทรวง (แรงงาน) กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อธิบาย “ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสพอันตราย การเจ็บป่วยหรือความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 21 มิถุนายน 2549)

เมื่อพิจารณาโดยสรุป ความปลอดภัย หมายถึง ความปลอดพ้นจากอันตรายทั้งปวงในการทำงาน ส่วนสุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บจากการทำงานรบกวน

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และมีการคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาชีวอนามัย ประเทศต่าง ๆ จึงได้มีการตรากฎหมายขึ้นในที่นี้จะได้พิจารณากฎหมายของสหรัฐอเมริกา และของประเทศไทย

พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสหรัฐอเมริกา

(Occupational Safety and Health Act) (OSHA) (Ivancevich, 2007) (Mondy, 2008)

พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อ ค.ศ. 1970 ได้กำหนดว่าสถานประกอบกิจการที่มีพนักงานตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปต้องถูกบังคับโดยกฎหมายนี้ จุดมุ่งหมายของกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย คือ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าพนักงานทั้งหญิงและชาย ปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและได้รับการคุ้มครอง ซึ่ง OSHA แห่งกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา ได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพขึ้นมาเพื่อ

1. บำรุงขวัญและสร้างกำลังใจให้ทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้มีการลดอันตรายในสภาพที่ทำงาน และปรับปรุงระบบความปลอดภัยในสถานประกอบการ

2. จัดเตรียมการวิจัยเกี่ยวกับด้านอนามัย ความปลอดภัยและสุขภาพ ตลอดจนมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย และสุขภาพ
3. กำหนดความรับผิดชอบให้เป็นสิ่งที่ผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้บรรลุถึงสถานการณ์ในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพ
4. มีการกำหนดการรายงานและมีการเฝ้าตรวจสอบ และคอยระมัดระวังอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน
5. จัดตั้งฝ่ายฝึกอบรมเพื่อเพิ่มจำนวนของเจ้าหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
6. พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขภาพ
7. เตรียมการสำหรับการพัฒนา การวิเคราะห์ การประเมินผล และการอนุมัติโครงการความปลอดภัยและสุขภาพ

การบังคับใช้มาตรฐาน OSHA (Enforcing OSHA Standards)

กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้กำหนดให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบในสถานที่ทำงาน ออกใบรับรองและกำหนดโทษนายจ้าง โดยองค์การบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจะแต่งตั้งผู้แทนไปทำการตรวจสอบ

การตรวจสอบสถานที่ทำงาน (Workplace Inspections)

เมื่อเจ้าหน้าที่ OSHA ที่มีหนังสือแต่งตั้งตนเองไปยื่นต่อเจ้าของกิจการหรือผู้ดำเนินการธุรกิจหรือผู้ทำการแทน แล้วเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจดำเนินการดังต่อไปนี้

- สามารถเข้าไปในโรงงานใดก็ได้ในเวลาอันเหมาะสม
- ตรวจสอบและซักถามในระหว่างชั่วโมงการทำงานปกติและเวลาอื่น

โดยดูตามความเหมาะสม ตลอดจนรวมถึงการดูสถานที่ทำการจ้างและสภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น โครงสร้างของเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน และอาจจะมีการถามกันเป็นการส่วนตัวถึงสภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับนายจ้าง เจ้าของกิจการ

ผู้ดำเนินธุรกิจ ตัวแทนหรือลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ OSHA จะต้องวางระบบการตรวจสอบตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1: ตรวจสอบสถานการณ์ที่เป็นอันตรายอย่างเด่นชัด

ลำดับที่ 2: ชักถามลูกจ้าง 5 คนขึ้นไป เกี่ยวกับอุบัติเหตุการเสียชีวิตหรืออุบัติเหตุที่ทำให้ต้องเข้าโรงพยาบาล

ลำดับที่ 3: ชักถามลูกจ้างเกี่ยวกับการละเมิดมาตรฐานหรือการมีสภาพของการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่ถูกหลักอนามัย

ลำดับที่ 4: เน้นตรวจสอบเป็นพิเศษสำหรับอุตสาหกรรมที่มีอันตรายสูง หรือสารที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจสอบในสถานที่ทำงานโดยมิได้มีการแจ้งล่วงหน้า และขอนัดหมายกับตัวแทนนายจ้าง ในการพบกันผู้ตรวจสอบจะอธิบายถึงจุดประสงค์ของการเข้ามา อธิบายถึงกรรมวิธีของการตรวจสอบ และขอให้นายจ้างให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ความรับผิดชอบและสิทธิของนายจ้างภายใต้ OSHA (Responsibilities and Rights Under OSHA)

นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนทราบถึงข้อกำหนดของ OSHA และติดโปสเตอร์แสดงสิทธิและความรับผิดชอบของมาตรฐาน OSHA นอกจากนี้จะต้องจัดบันทึกรวบรวมและสรุปถึงอัตราการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยจากการทำงานเอาไว้

จากการบันทึกนี้องค์การบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสามารถนำมาคำนวณถึงอัตราการเกิดอุบัติเหตุ ตามจำนวนการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยต่อลูกจ้างเต็มเวลา 100 คน ระหว่างปีที่กำหนด

สูตรมาตรฐานสำหรับคำนวณอัตราการเกิดอุบัติเหตุ แสดงตามสมการ ดังต่อไปนี้

จำนวนคนงาน 200,000 คน เท่ากับจำนวนคนงานเต็มเวลา 100 คน ซึ่งทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ 50 สัปดาห์ต่อปี

$$\text{อัตราการเกิดอุบัติเหตุ} = \frac{\text{จำนวนผู้บาดเจ็บและเจ็บป่วย} \times 200,000}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทุกคนในช่วงเวลานั้น}}$$

สามารถนำสูตรเดียวกันนี้ ไปคำนวณหาจำนวนอัตราการเกิดอุบัติเหตุสำหรับ

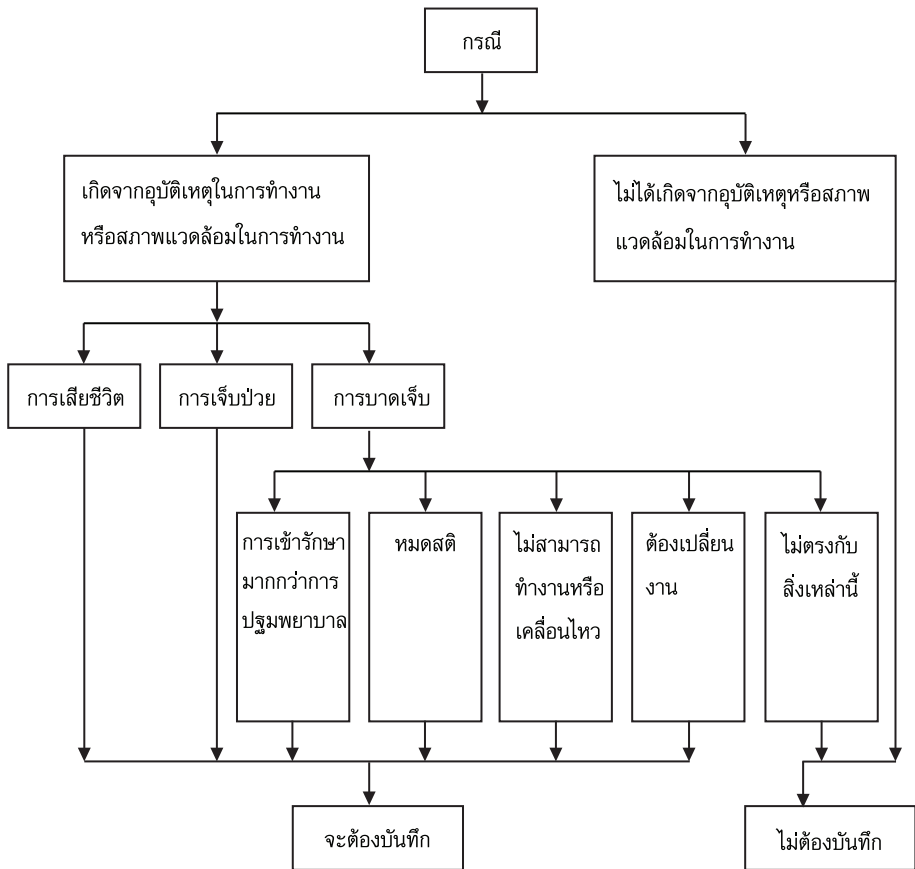
- (1) จำนวนการสูญเสียวันทำงานเนื่องมาจากการบาดเจ็บและเจ็บป่วย
- (2) จำนวนผู้เจ็บป่วยและบาดเจ็บที่ไม่เสียวันทำงาน
- (3) กรณีเฉพาะการบาดเจ็บและเจ็บป่วย

นายจ้างจะต้องให้การอบรมหัวหน้าคนงานและลูกจ้างทุกคนให้รู้ถึงอันตรายที่พวกเขาใช้ และรู้ถึงวิธีการควบคุมอันตราย การที่ลูกจ้างสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเป็นวิธีป้องกันอุบัติเหตุที่ดีที่สุด อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีประโยชน์สำหรับการหาข้อเปรียบเทียบระหว่างแผนกและระหว่างหน่วยงานที่ทำงานเหมือนกันภายในองค์กรเดียวกัน นอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่ทำงานเดียวกัน เช่น สำนักงานสถิติแรงงาน

การตรวจสอบและการบันทึกอุบัติเหตุ (Investigating and Recording Accidents)

ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและสมาชิกของคณะกรรมการด้านความปลอดภัยจะต้องตรวจสอบถึงอุบัติเหตุทุกราย แม้จะเป็นรายที่ไม่สาหัส การตรวจสอบจะต้องดูถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งจะสามารถหาวิธีการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายซ้ำขึ้นได้ด้วย การแก้ไข ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานใหม่ การติดตั้งระบบควบคุมความปลอดภัย ฯลฯ หรืออาจจะให้การอบรมหรือการสนใจเพิ่มเติม

OSHA กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างจำนวน 11 คนขึ้นไป ต้องจดบันทึกถึงการบาดเจ็บและการเสียชีวิตจากการประกอบอาชีพ องค์กรจะต้องบันทึกข้อมูล และสรุปรายละเอียดดังกล่าวลงในแบบฟอร์ม OSHA 200 กรณีที่ต้องบันทึก ได้แก่ การเสียชีวิตจากการประกอบอาชีพ การเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพ (ส่วนการปฐมพยาบาลไม่ต้องการลงในบันทึก) ในแต่ละปีจะต้องทำสรุปข้อมูลและตีพิมพ์ประกาศให้พนักงานได้อ่านเป็นเวลา 1 เดือน



ภาพที่ 1 แสดงถึงข้อชี้แนะในการจดบันทึกกรณีต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

บทบัญญัติของ พ.ร.บ. ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (OSHA's Provisions) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่หลัก 3 ประการดังนี้

1. จัดการให้สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะนายจ้างมีหน้าที่ในการจัดให้สถานที่จ้างงานปลอดภัยจากอันตรายที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตหรือความเจ็บป่วยอย่างรุนแรงตามมาตรฐานที่ถือปฏิบัติกัน และ

รวมทั้งอันตรายขึ้นกับอาชีพเฉพาะบางประเภท

2. จัดดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพสำหรับอาชีพเฉพาะ

3. จัดการเก็บสถิติของการได้รับบาดเจ็บและความเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ: นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 8 คน ขึ้นไป ต้องเก็บประวัติของการได้รับบาดเจ็บ อันมีผลให้เสียชีวิต, ขาดงานหรือเข้ารับการรักษายาบาล และต้องเก็บรายงานนี้ไว้ 5 ปี และต้องติดประกาศจำนวนตัวเลขดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบด้วย

ภายใต้กฎของ พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ลูกจ้างก็มีหน้าที่ในการแจ้งสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดอันตราย, การเจ็บป่วยและบาดเจ็บในที่ทำงานให้นายจ้างทราบด้วย ลูกจ้างยังมีสิทธิเรียกร้องนี้ต่อรัฐบาล ในกรณีที่ลูกจ้างประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน หรือเข้าร่วมเป็นผู้สอบองค์การด้านความปลอดภัยหรือขอข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิภาพของตน โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่านายจ้างจะไม่พอใจ นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องชี้แจงให้ลูกจ้างทราบถึงข้อมูลของสารพิษที่ใช้ในการทำงานด้วยและลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารพิษถ้าลูกจ้างมีเหตุผลเพียงพอที่ทำให้เชื่อว่าสารดังกล่าวอาจทำอันตรายถึงชีวิต หรือก่อให้เกิดการเจ็บป่วย

องค์การบริหารด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (The Occupational Safety and Health Administration)

องค์การบริหารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยมีหน้าที่ในการบังคับใช้ พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งมีผลให้มีการพัฒนาด้านมาตรฐานในการประกอบอาชีพ การผ่อนผันให้นายจ้าง การตรวจสอบที่ทำงาน การใช้หมายศาล และการลงโทษ

• มาตรฐานในการประกอบอาชีพ (Occupational Standards): พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานซึ่งครอบคลุมตั้งแต่อันตรายที่อาจเกิดจากเครื่องมือ เครื่องจักร จนถึงสิ่งที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่าในอากาศ

- การพ่นฝุ่นให้นายจ้าง (Variances): ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐานขององค์การในระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารด้านความปลอดภัยก็อาจพ่นฝุ่นให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานเดิมอย่างถาวร ถ้านายจ้างพิสูจน์ได้ว่าจะไม่มีอันตรายใด ๆ เกิดกับลูกจ้าง

- การตรวจสอบสถานที่ทำงาน (Workplace Inspection): องค์การบริหารด้านความปลอดภัยมีอำนาจในการเข้าตรวจสอบสถานที่ทำงาน ในกรณีที่มีการเรียกร้องให้ตรวจสอบในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

- (1) มีอันตรายที่เกิดขึ้นปัจจุบันทันด่วนในที่ทำงาน

- (2) มีเหตุการณ์ที่มีผลให้ลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปถึงแก่ความตาย หรือเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาล

- (3) มีการร้องเรียนของลูกจ้างที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและไม่ถูกสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน

- (4) อุตุสภกรรมหรืออาชีพที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายสูง เช่น เหมืองแร่ ทำฟาร์ม ก่อสร้างและขนส่ง

- การใช้หมายเรียกและการลงโทษ (Citations and Penalties): ในกรณีที่นายจ้างละเมิดมาตรฐานของ พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยความรุนแรงของบทลงโทษขึ้นอยู่กับเจตนาของนายจ้างในการดำเนินตามกฎหมายของ พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อย่างไรก็ตามประวัติการฝ่าฝืนกฎหมายความรุนแรงของอุบัติเหตุหรือความเสียหาย และขนาดของธุรกิจ บทลงโทษมีตั้งแต่บทลงโทษทางอาญาไปถึงค่าปรับจำนวนมหาศาล

ค่าปรับก็จะตั้งแต่ไม่ปรับสำหรับการฝ่าฝืนเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือค่าปรับที่มีจำนวนมหาศาลในกรณีที่ละเมิดกฎโดยเจตนาซ้ำแล้วซ้ำเล่า

บางบริษัทนอกจากจะเสียค่าปรับในกรณีที่ละเมิดกฎหมายตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแล้ว เมื่อองค์การบริหารด้านความปลอดภัยออกข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ มูลค่าหุ้นของบริษัทดังกล่าวอาจได้รับผลกระทบซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารระดับสูงต้องจัดการแก้ไขให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยตามมาตรฐาน

เพื่อรักษาชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัท

องค์การบริหารด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยยังมีบริการให้คำปรึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแก่ธุรกิจหรือบริษัทที่ต้องการความช่วยเหลือในการแยกแยะว่าในสถานที่ทำงานมีวัตถุใดบ้างที่เป็นอันตรายและขอความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาระบบการบริหารความปลอดภัย บริการนี้จะเป็นประโยชน์กับธุรกิจขนาดเล็ก เมื่อที่ปรึกษาพบสิ่งที่เป็นอันตรายแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานของ พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ขั้นตอนการดำเนินงานในการเข้ารับคำปรึกษามีดังนี้

1. นายจ้างต้องติดต่อกับฝ่ายให้บริการด้านคำปรึกษาขององค์การบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
2. จัดให้มีการประชุมภายในสถานประกอบกิจการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นถึงวิธีการของที่ปรึกษาและหน้าที่ของนายจ้าง
3. นายจ้างและที่ปรึกษาจะร่วมกันตรวจสอบสถานที่ทำงาน ที่ปรึกษาอาจสอบถามพูดคุยกับลูกจ้างว่าจุดใดบ้างที่มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย
4. ที่ปรึกษาจะสรุปผลการตรวจสอบให้กับนายจ้าง ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่นายจ้างได้ปฏิบัติไปถูกต้องแล้ว และมีสิ่งใดที่ต้องแก้ไข
5. หลังจากปิดประชุมแล้ว ที่ปรึกษาจะเขียนรายงานอธิบายสิ่งที่พบและต้องแก้ไขจากนั้นก็วางแผนในการดำเนินการจัดการให้สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อไป

สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศผู้นำในด้านอุตสาหกรรมได้มีกฎหมายเฉพาะเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมาเป็นเวลานาน คือตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 โดยมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย การตรวจความปลอดภัย กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายนี้ ตลอดจนมีการตรวจสอบและการบันทึกอุบัติเหตุ เพื่อเป็นประโยชน์ในการป้องกันมิให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นอีก นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย คือ องค์การบริหารด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (The Occupational Safety and Health Administration)

ซึ่งทำหน้าที่ทั้งรักษาการให้เป็นไปตามกฎหมายและให้คำปรึกษาแก่นายจ้างและสถานประกอบกิจการ ทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายอีกด้วย รวมทั้งทำการศึกษาวิจัย เพื่อปรับปรุงมาตรฐาน และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย

เป็นที่น่าเสียดายที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายนี้โดยเฉพาะทั้ง ๆ ที่มีความพยายามที่จะออกกฎหมายนี้มาโดยกระทรวงแรงงาน แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน บัญญัติไว้ในหมวด 8 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ราชกิจจานุเบกษา 18 สิงหาคม 2541) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 7 คน ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ
2. ให้คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี ในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
3. ให้คณะกรรมการชุดนี้ ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
4. ให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุง

สภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ จัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมภายในเวลาที่กำหนด และสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรอาคารสถานที่หรืออุปกรณ์ที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย ทั้งนี้ โดยได้รับอนุมัติจากอธิบดี (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

6.ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจให้กับพนักงานตรวจแรงงาน

นอกจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ยังมีกฎหมายลูกบท เช่น กฎกระทรวง (แรงงาน) ประกาศกระทรวง (แรงงาน) และประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ในตอนต่อไปจะได้ศึกษาถึงมาตรการจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย

มาตรการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ILO-OSH 2001 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization (ILO)) (ดร.ชัยยุทธ ขวลิตนธิกุล, 2546)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นับตั้งแต่ได้มีการก่อตั้ง เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ได้เพียรพยายามสร้างมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิคนงานในรูปแบบของอนุสัญญาและมาตรการอื่น ๆ สำหรับมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยนั้น ILO ได้ดำเนินการออกแบบมาตรการต่าง ๆ มากมาย ประกอบด้วยอนุสัญญา 19 ฉบับ พิธีสาร 2 ฉบับ ข้อแนะ 26 ฉบับ และแนวปฏิบัติ 37 เรื่อง อย่างไรก็ตาม ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 91 (3-17 มิถุนายน 2546) คณะกรรมการไตรภาคีด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้มีการประชุมเพื่อแสวงหายุทธศาสตร์ที่จะลดปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานที่ประชุมได้มีมติให้ ILO ใช้ “ยุทธศาสตร์โลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย” เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้ภาคีสมาชิก 175 ประเทศ ดำเนินการซึ่งยุทธศาสตร์

โลกดังกล่าวมีเสาหลัก 2 ประการ คือ 1) ให้มีการสร้างและรักษาวัฒนธรรมความปลอดภัยระดับชาติและ 2) ให้มีการจัดให้มีระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Management System (OSH-M))

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตระหนักถึงภารกิจขององค์การในเรื่องของการให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติจากการเกิดอันตรายและโรคจากการทำงาน ซึ่งความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างผลผลิตและความเจริญทางเศรษฐกิจ อันตรายและความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพการทำงาน กระบวนการผลิต เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และแรงกดดันจากการแข่งขันทางการค้า ทำให้ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป สถานประกอบกิจการต้องสร้างยุทธศาสตร์ที่มีวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการตอบสนองต่อปัญหาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างทันทั่วถึง และเกิดความต่อเนื่อง

เพื่อให้การดำเนินงานในเรื่องระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเกิดขึ้นอย่างมีทิศทางสอดคล้องกับหลักสากลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงได้มีการจัดทำแนวทางการดำเนินงานระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืนทั้งภายในและนอกองค์กร อันเป็นประโยชน์ในการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นหน้าที่ของเจ้าของ/นายจ้าง สถานประกอบกิจการ ซึ่งแนวทางการดำเนินการระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้นายจ้างสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้

วัตถุประสงค์

- เพื่อการคุ้มครองคนงานจากอันตรายและจัดการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย โรค อุบัติเหตุ และการเสียชีวิตจากการทำงาน
- เพื่อใช้ในการจัดทำกรอบงานระดับชาติสำหรับระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งมักจะสนับสนุนโดยกฎหมายของรัฐ

- เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดทำมาตรการโดยสมัครใจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อเป็นข้อแนะนำในการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในองค์กรให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการจัดการโดยรวม
- เพื่อจูงใจสมาชิกทั้งหมดขององค์กร ในการประยุกต์หลักการและวิธีการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เหมาะสม ในการปรับปรุงการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบหลักของมาตรการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

1) นโยบาย (Policy)

1.1) นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Policy)

การกำหนดนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยควรเกิดจากการร่วมพิจารณาจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยลักษณะของนโยบายความปลอดภัยฯ ควรมีลักษณะที่เหมาะสมกับองค์กร ทั้งขนาดขององค์กรและลักษณะกิจกรรมขององค์กร ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีความชัดเจน มีการลงวันที่ และลงนาม หรือประทับตรารับรองโดยนายจ้างหรือผู้รับผิดชอบ องค์กร มีการประกาศให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน และมีไว้ตลอดเวลา มีการทบทวนเพื่อความเหมาะสม เป็นต้น

หลักเกณฑ์สำคัญและวัตถุประสงค์หลักของนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพของสมาชิกทุกคนในองค์กร มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของรัฐบาลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยสมัครใจ สนับสนุนให้มีการมีส่วนร่วมในองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการจ้างเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และมีการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง

การจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ควรสอดคล้องหรือบูรณาการเข้ากับระบบการจัดการอื่น ๆ ขององค์กร

1.2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation)

การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในองค์กร โดยนายจ้างมีการจัดมาตรการในเรื่องของ

- คนงานและผู้แทนคนงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ได้รับการปรึกษาหารือ และรับทราบ รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในทุกเรื่องรวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
- การจัดสรรเวลาและทรัพยากรให้คนงานและผู้แทนคนงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการบริหารการจัดการ การวางแผนและการนำไปปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุงระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การจัดองค์การ (Organization)

2.1) หน้าที่และความรับผิดชอบ (Responsibility and Accountability)

นายจ้างมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพ และแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรมีการจัดสรรอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเพื่อการพัฒนาและการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และควรมีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการ นอกจากนี้ มีการแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลในระดับผู้บริหารอาวุโส มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทั้งในเรื่องของการดำเนินงาน การพัฒนา การทบทวน การประเมิน และการรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน

2.2) ความรู้ความสามารถและการฝึกอบรม (Competence and Training)

นายจ้างควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพียงพอ มีการกำหนดความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อองค์การ และจัดการฝึกอบรมให้กับสมาชิกทุกคนได้ทราบทั่วกัน โดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการประเมินว่าผู้รับการอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีความรู้ และความเข้าใจที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยการฝึกอบรมคนงานจะต้องไม่เสียค่าใช้จ่ายรวมทั้ง การฝึกอบรม ทบทวน พื้นฟู ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและความเหมาะสมกับช่วงเวลา

2.3) การจัดทำเอกสารระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Management System Documentation)

การจัดทำเอกสารระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ขึ้นอยู่กับขนาดและลักษณะขององค์การ โดยเอกสารของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ต้องครอบคลุมถึง

- นโยบาย วัตถุประสงค์ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ อัตราหรือความเสี่ยงที่สำคัญ การดำเนินการป้องกันและควบคุม แก้ไข รวมทั้งมาตรการการดำเนินงาน และวิธีการปฏิบัติ
- มีการเขียนแสดงไว้อย่างชัดเจน ได้รับการทบทวนเป็นระยะ ปรับปรุงตามความจำเป็น และแจ้งให้สมาชิกได้ทราบ
- จัดทำบันทึก จัดการและเก็บรักษาไว้ ณ จุดทำงาน สามารถบ่งชี้และตรวจสอบย้อนหลังได้ โดยมีการกำหนดระยะเวลาการเก็บไว้
- คนงานมีสิทธิในการรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของตน รวมทั้งการเคารพในความลับส่วนบุคคล
- บันทึกความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ควรครอบคลุมในเรื่องการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย โรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อกำหนดทางกฎหมาย บันทึก

การสัมผัสสภาพแวดล้อมการทำงานของคนงานการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของคนงาน มีการบันทึกผลการตรวจติดตามทั้งเชิงรุกและเชิงรับ

2.4) การสื่อสาร (Communication)

มีมาตรการและขั้นตอนการดำเนินงานในการสื่อสารเพื่อการรับทราบข่าวสารการจัดทำเอกสารสื่อสารภายในและภายนอกองค์การที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยมีการสื่อสารข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยระหว่างระดับและหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มีการนำความคิดเห็น ความห่วงใย และข้อเสนอแนะของคนงาน และผู้แทนของคนงาน

3) การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ (Planning and Implementation)

3.1) การทบทวนเบื้องต้น (Initial Review)

ระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและการจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรได้รับการประเมินผลโดยการทบทวนเบื้องต้นตามความเหมาะสมสำหรับองค์การที่ยังไม่มีระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอยู่ก่อนหรือกรณีที่เป็้องค์การตั้งใหม่ ผลการทบทวนเบื้องต้น จะถูกใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดตั้งระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การทบทวนเบื้องต้นควรดำเนินการโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ ซึ่งในการทบทวนเบื้องต้น ควรจะชี้บ่งคาดการณ์ และประเมินอันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมการทำงานและควรตรวจสอบความเพียงพอของการควบคุม ป้องกัน และการวิเคราะห์ข้อมูลการเฝ้าระวังสุขภาพของคนงาน ตลอดจนสามารถชี้บ่งกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ ผลการทบทวนเบื้องต้นควรจัดทำเป็นเอกสารและนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจการนำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยฯ ไปปฏิบัติ รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวัดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

3.2) การวางแผน การพัฒนา และการนำระบบไปปฏิบัติ (System Planning, Development and Implementation)

การวางแผน ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของรัฐ และให้มืองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการจัดการความปลอดภัย และให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานด้านนี้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้มีความเพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสุขภาพคนงาน มาตรการต่าง ๆ ที่ดำเนินการต้องบรรลุวัตถุประสงค์ มีการจัดลำดับความสำคัญ และมีการกำหนดปริมาณที่วัดได้ ในการเตรียมแผนการดำเนินงานและกิจกรรมในแต่ละมาตรการ ต้องกำหนดระยะเวลา ผู้รับผิดชอบและเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งทรัพยากรบุคคลงบประมาณ และการสนับสนุนทางเทคนิคโดยมาตรการในการวางแผนควรครอบคลุมการพัฒนา และการนำไปปฏิบัติในทุกองค์ประกอบของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

3.3 วัตถุประสงค์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Objectives)

ควรกำหนดวัตถุประสงค์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่วัดได้ มีความสอดคล้องกับนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การ และอ้างอิงผลจากการทบทวนเบื้องต้นและทบทวนครั้งต่อ ๆ มา วัตถุประสงค์ความปลอดภัย ควรจะมีความจำเพาะ เหมาะสมกับขนาดและลักษณะกิจกรรมขององค์การ เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ มุ่งมั่นในการคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับคนงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความเป็นจริงและทำได้จัดทำเป็นเอกสารและสื่อสารให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ

3.4) การป้องกันอันตราย (Hazard Prevention)

3.4.1) มาตรการในการป้องกันและควบคุม

อัตราและความเสี่ยงต่อความปลอดภัยและสุขภาพของคนงานควรได้รับการ ชีบ่ง และประเมินอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินมาตรการป้องกัน และการควบคุมตามลำดับความสำคัญ คือ การกำจัด ควบคุม ณ จุดกำเนิด การลดอัตรา/

ความเสี่ยง และจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับคนงานมาตรการป้องกันเหล่านี้ ควรนำมาจัดทำเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน โดยทำการปรับให้เหมาะสมกับอัตราและความเสี่ยงขององค์กรที่เผชิญอยู่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และหลักการปฏิบัติที่ดี และมีการทบทวนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4.2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลากร กระบวนการผลิตใหม่และขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร เช่น การแก้ไขกฎหมาย การรวมองค์กร เทคโนโลยี ความปลอดภัย ฯลฯ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้ ดังนั้น จึงควรมีการประเมินและเตรียมป้องกันก่อนที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลง สำหรับการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงตามการตัดสินใจ ควรมีมาตรการที่ประกันว่าสมาชิกขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจะได้รับทราบและฝึกอบรมอย่างเหมาะสม

3.4.3) การป้องกัน เตรียมพร้อม และตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน

ควรจัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งมาตรการป้องกัน การเตรียมพร้อม และตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน โดยชี้บังกิจกรรมและสถานการณ์ที่มีแนวโน้มในการเกิดอุบัติเหตุและเหตุฉุกเฉินโดยมาตรการทั้งหมดต้องสอดคล้องกับขนาดและลักษณะกิจกรรมขององค์กร

3.4.4) การจัดซื้อ จัดหา

ควรจัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการชี้แจงและการประเมินผลตามข้อกำหนดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรและมีการกำหนดคุณลักษณะในการจัดซื้อ/จัดหา และเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ รวมทั้งมีการเตรียมการให้ปฏิบัติตามถูกต้องตามข้อกำหนดก่อนใช้งาน

3.4.5) การจ้างเหมา

ข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กร ควรถูกนำไปใช้กับผู้รับเหมาและคนงานของผู้รับเหมา สำหรับผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนิน-

การในพื้นที่ขององค์การ ควรจะมีหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการประเมินผลและคัดเลือกผู้รับเหมา มีการสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งในเรื่องอันตราย วิธีการปฏิบัติงาน การป้องกันและการควบคุม และการดำเนินการด้านความปลอดภัยฯ ต่าง ๆ เช่น การรายงานการประสบอันตราย มีการฝึกอบรมตรวจติดตาม และการปฏิบัติตามขั้นตอนด้านความปลอดภัยฯ ขององค์การ

4) การประเมินผล (Evaluation)

4.1) การตรวจติดตามและการวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring and Measurement)

การตรวจติดตาม การวัดและการบันทึกผลการปฏิบัติงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ควรมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ มีการมอบหมาย อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการตรวจติดตามในระดับต่าง ๆ ของโครงสร้างการบริหารจัดการ มีการเลือกดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับขนาดและลักษณะกิจกรรมและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การในการวัดผลการปฏิบัติงานควรใช้ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม การตรวจติดตามควรมีทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ความมากน้อยขึ้นอยู่กับนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการควบคุมความเสี่ยงและมีการบันทึกไว้

4.2) การสอบสวนการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย โรค และอุบัติเหตุจากการทำงานและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Investigation of Work-Related Injuries, Ill Health, Diseases and Incidents, and Their Impact on Safety and Health Performance)

การสอบสวนการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย โรค และอุบัติเหตุจากการทำงานจะสามารถบ่งชี้ความล้มเหลวในส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งการสอบสวนควรดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ และให้คนงานและผู้แทนคนงานมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม แล้วนำเสนอผลการสอบสวนต่อคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมาตรการแก้ไขดังกล่าวก็เพื่อหลีกเลี่ยง

เสี่ยงการเกิดขึ้นซ้ำของการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย โรค และอุบัติเหตุจากการทำงาน และจัดทำรายงานผลการสอบสวน และมาตรการดำเนินการแก้ไข

4.3) การตรวจสอบ (Audit)

จัดให้มีการเตรียมการเพื่อตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบการมีอยู่ ความเพียงพอ และประสิทธิภาพของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และองค์ประกอบของระบบในการคุ้มครองความปลอดภัย และสุขภาพคนงาน ควรมีการจัดทำนโยบายและโครงการตรวจสอบ ที่มีการกำหนดความสามารถผู้ตรวจสอบ ขอบเขตความถี่ วิธีการ และรายงานผลการตรวจสอบ โดยการตรวจสอบต้องประเมินองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งส่วนปลีกย่อยของระบบด้วย และผลการตรวจสอบจะสามารถบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินการระบบการจัดการฯ ได้แล้วควรสื่อสารผลการตรวจสอบไปยังผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไข และการดำเนินการตรวจสอบต้องทำภายใต้การมีส่วนร่วมของพนักงานตามความเหมาะสม

4.4) การทบทวนการจัดการ (Management Review)

ในการทบทวนการจัดการ ควรจะประเมินกลยุทธ์โดยรวมของระบบการจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนที่วางไว้ ควรให้มีการประเมินการบรรลุความต้องการโดยรวมขององค์กรของคนงานและของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และควรประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการความปลอดภัยฯ นโยบายและวัตถุประสงค์ ให้มีการบ่งชี้มาตรการที่จำเป็นในการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างทันการ ควรมีการรับความคิดเห็น รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญเพื่อการวางแผนที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรมีกำหนดความถี่และขอบเขตการทบทวนระบบการจัดการความปลอดภัยฯ ซึ่งการทบทวนการจัดการควรพิจารณาจากผลการสอบสวนการประสบอันตรายจากการทำงาน การติดตามและการวัดผลการปฏิบัติงาน ยิ่งไปกว่านั้นสิ่งที่ค้นพบจากการทบทวนการจัดการควรมีการบันทึกและสื่อสารไปยังผู้รับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ รวมทั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

5) การดำเนินการปรับปรุง (Action for Improvement)

5.1) การป้องกันและการแก้ไข (Preventive and Corrective Action)

ควรจัดให้มีการเตรียมการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่พบจากการตรวจติดตามและวัดผลการปฏิบัติงานของระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับการตรวจสอบระบบและการทบทวนการจัดการควรมีการเตรียมการ ซึ่ง และการวิเคราะห์สาเหตุพื้นฐานของการไม่ปฏิบัติตาม ข้อบังคับความปลอดภัยฯ และการตรวจสอบประสิทธิผลของการแก้ไขและป้องกัน และเมื่อการประเมินผลระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยพบความไม่เพียงพอของมาตรการป้องกัน ควรได้มีการเพิ่มมาตรการต่าง ๆ ให้ทันการ

5.2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement)

ควรจัดทำและคงไว้ซึ่งมาตรการในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์ประกอบในระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และของระบบโดยรวม โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ผลการชี้แจงและประเมินอันตรายและความเสี่ยง ผลการตรวจติดตามและวัดผลการปฏิบัติการสอบสวนสาเหตุ การประสบอันตรายจากการทำงาน การปรับปรุงแก้ไข ผลการทบทวนการจัดการ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายข้อบังคับข่าวสารใหม่ ๆ ผลการดำเนินงานคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพ และเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

มาตรการจัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของสหรัฐอเมริกา (Workplace Safety) (Ivancevich, 2007)

จากสถิติแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาในเรื่องการเกิดอุบัติเหตุ หรือการได้รับบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในปีหนึ่ง มีจำนวนที่สูง และมีจำนวนไม่น้อยที่เสียชีวิต คิดเป็นมูลค่าความเสียหายหลายร้อยล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา

จากปัญหาดังกล่าวทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ผ่านกฎหมายเกี่ยวกับการออกกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดนโยบาย เน้นในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ดังนี้

โรคเอดส์ (AIDs)

มีรายงานว่าจำนวนผู้ติดเชื้อ HIV ในสหรัฐอเมริกามีมากขึ้น และ HIV เป็นสาเหตุหลักของการเสียชีวิตของประชากรที่อยู่ในวัยแรกเริ่มทำงาน (25-44 ปี) ทำให้องค์การต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาและทั่วโลกหันมาให้ความสำคัญกับปัญหาโรคเอดส์ในที่ทำงาน

ถึงแม้ว่าบางบริษัทจะมีนโยบายให้การรักษาลูกจ้างที่ป่วยเป็นโรคเอดส์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม แต่บางบริษัทก็ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือบริษัทส่วนใหญ่ในสหรัฐอเมริกายังไม่ให้ความสำคัญในการติดเชื้อ HIV ในที่ทำงาน

บางบริษัทไม่สมัครใจที่จะนำประเด็นเรื่องโรคเอดส์มาเป็นนโยบายของบริษัท เนื่องจากกลัวว่าจะเป็นภาระกระตุ้นก่อให้เกิดความกลัวและกังวลแก่ลูกจ้าง ความล้มเหลวในการสร้างความเตรียมพร้อมรับมือตั้งแต่เนิ่น ๆ ก่อนที่เหตุการณ์จะลุกลามออกไปส่งผลให้โรคเอดส์ทำความสูญเสียทางอ้อมในรูปของความแตกแยกในที่ทำงาน เช่น ในปี 1992 ร้าน Toys'R' Us ใน Atlanta มีลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากโรคเอดส์เนื่องจากขาดการสื่อสารที่ดีในองค์กร

ลูกจ้างปฏิเสธที่จะใช้ตู้ติมน้ำหรือห้องน้ำร่วมกับผู้ติดเชื้อ HIV ขวัญและกำลังใจของลูกจ้างเลือนอย่างรุนแรง ความกลัวทำให้ลูกจ้างบางคนปฏิเสธที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ติดเชื้อ HIV ถึงแม้ว่ากฎหมายจะไม่คุ้มครองลูกจ้างจากการปฏิเสธที่จะทำงานด้วยเหตุผลนี้ และยังมีผลทางวินัยของบริษัทด้วย แต่ลูกจ้างบางคนก็ยังยืนยันที่จะไม่ทำงานด้วยเหตุผลดังกล่าว

พ.ร.บ. ความปลอดภัยกำหนดให้ลูกจ้างที่ต้องสัมผัสกับของเหลวในร่างกายที่ติดเชื้อ HIV เช่น ผู้ที่ทำงานในห้องฉุกเฉินของโรงพยาบาล เป็นต้น ได้รับความรู้และการอบรมเกี่ยวกับการลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ HIV การเตรียมพร้อมรับมือนี้

จะช่วยให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงลดลงและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างด้วย

ความรุนแรงในที่ทำงาน (Violence in the Workplace)

สถิติการฆาตกรรมในที่ทำงานมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น กล้องวิดีโอวงจรปิดของหน่วยรักษาความปลอดภัย ถึงแม้ว่าตัวเลขการฆาตกรรมจะลดลง แต่การฆาตกรรมเป็นสาเหตุการตายในที่ทำงานเป็น อันดับ 2

ความรุนแรงในที่ทำงานมีหลายรูปแบบ เช่น การก่อวินาศกรรม, ทุบ, ทำร้ายร่างกาย และการก่อวินาศกรรม ผลการศึกษาล่าสุดพบว่า 60% ของผู้ได้รับความเสียหายของความรุนแรงในที่ทำงาน ไม่รู้จักผู้ก่อเหตุมาก่อนและน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของผู้เคราะห์ร้ายจะเข้าแจ้งความต่อตำรวจ

ตัวเลขทางสถิติเกี่ยวกับอาชญากรรมที่เสี่ยงต่อความรุนแรงอันดับที่ 1 ได้แก่ ตำรวจ รองลงมาคือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนตัว (บอดีการ์ด) ตามด้วยคนขับรถแท็กซี่ นอกจากนี้ยังมีอาชีพผู้คุมขัง, บาร์เทนเดอร์, ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้ป่วยทางจิต, เด็กประจำสถานีน่านมและเจ้าหน้าที่ประจำร้านค้า อาชีพครูไม่ว่าจะระดับไหนก็ติด 1 ใน 15 อาชีพที่มีความเสี่ยงต่อความรุนแรง

การคุ้มครองการตั้งครรภ์ (Pregnancy Protection)

ระหว่างปี 1970-1980 สหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับนโยบายการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ จากการสัมพัสดสารเคมีที่เป็นอันตราย ซึ่งเป็นอันตรายต่อทารกในครรภ์ นโยบายที่ก่อให้เกิดการโต้แย้งเพราะดูเหมือนว่าจะมีการกีดกันไม่ให้ผู้หญิงทำงานที่ได้ค่าตอบแทนสูง ตัวอย่าง เมื่อปี 1978 ผู้หญิงที่ทำงานให้บริษัท American Cyanamid ยอมเสี่ยงที่จะเป็นหมันดีกว่าเสียโอกาสที่จะทำงานที่ได้ค่าตอบแทนสูง

ความขัดแย้งเรื่องการคุ้มครองการตั้งครรภ์กลายเป็นปัญหาระดับประเทศในปี ค.ศ. 1982 เมื่อบริษัท Johnson Controls เป็นบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ ห้ามผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ทำงานส่วนที่ต้องสัมผัส สารตะกั่ว สหภาพแรงงานฟ้องบริษัท Johnson Controls ว่ามีนโยบายกีดกันทางเพศ เพราะบริษัทห้ามเฉพาะผู้หญิงไม่ทำงานในส่วนนี้ ศาลสูงสุดตัดสินว่าบริษัทมีความผิด ฐานมีความลำเอียงเรื่องเพศ ผลการตัดสินนี้ส่งผลกระทบต่อบริษัท General Motor, Dupont, Olin, Monsanto และบริษัทอื่น ๆ ที่มีนโยบายคุ้มครองการตั้งครรภ์ บริษัทเหล่านี้ได้แย้งว่าถ้าบริษัทต้องเปลี่ยนสารประกอบที่ใช้ในการผลิตก็จะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งสร้างความลำบากให้กับธุรกิจ แต่อีกฝ่ายโต้กลับมาว่าบริษัทเหล่านี้ควรปกป้องคุ้มครองลูกจ้างทุกคน ไม่ใช่ย้ายลูกจ้างออกจากที่ทำงาน

สารเคมีที่เป็นอันตราย (Hazardous Chemicals)

มีรายงานว่าอุบัติเหตุ และการได้รับบาดเจ็บในที่ทำงานหลายพันรายเกิดจากการได้รับสารเคมีที่เป็นพิษในอดีตคนงานได้รับมอบหมายให้ทำงานกับสารเคมี โดยไม่มีการบอกรายละเอียดเกี่ยวกับสารที่เป็นอันตรายที่อยู่ในสารเคมีนั้น พ.ร.บ. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกำหนดไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะได้รับรู้เกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายในที่ทำงาน และมาตรฐานปัจจุบันกำหนดให้ผู้ผลิตและผู้ใช้สารเคมีอันตรายต้องรู้จักสารเคมี และให้ข้อมูลเกี่ยวกับสารเคมีดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้ และฝึกอบรมลูกจ้างให้รู้จักวิธีการรับมือกับอันตรายในสารเคมีนั้น ๆ

การทดสอบทางพันธุกรรม (Genetic Testing)

เครื่องมือชนิดใหม่และเป็นที่ถกเถียงกัน ใช้วัดความไวของร่างกายต่อการรับรู้ต่อสารบางชนิดในที่ทำงานหรือที่เรียกว่าการทดสอบทางพันธุกรรม ซึ่งใช้จำแนกลูกจ้างซึ่งมีความรู้สึกไว (อาการแพ้) ต่อสารบางอย่างในงานที่ทำ จุดมุ่งหมายของเครื่องมือนี้คือ พยายามหลีกเลี่ยงที่จะให้ลูกจ้างที่มีความเสี่ยงทำงานที่เป็นอันตราย มีบริษัทจำนวนน้อยที่ใช้วิธีนี้ในการคัดสรรคนเข้าทำงาน มีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความสามารถในการคัดสรรคนเข้าทำงานโดยใช้เครื่องมือทดสอบทางสายพันธุกรรมทั้งทางด้านกฎหมายและจริยธรรมว่าเป็นการเลือกที่รักมักที่ชัง

ผู้จัดการมีหน้าที่ที่จะคอยรายงาน และช่วยแผนกทรัพยากรบุคคลในการพัฒนา นโยบาย เพื่อสร้างสมดุลระหว่างสิทธิของลูกจ้างและความต้องการขององค์กร ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายต่าง ๆ ให้กับลูกจ้างด้วยความชัดเจนและถูกต้องและถูกเวลา ยิ่งกว่านั้นผู้จัดการควรทำให้แน่ใจว่าลูกจ้างเข้าใจถึงความเสี่ยงในการทำงานกับวัตถุที่เป็นอันตราย และใช้ความระมัดระวังที่เหมาะสม ผู้จัดการควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิ ความรับผิดชอบ ทางเลือก วิธีการจัดการกับแต่ละสถานการณ์ด้วยความยุติธรรมด้วย

การวางแผนความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health Programs) (Mondy, 2008)

นอกจากอันตรายด้านร่างกายในที่ทำงานแล้ว ยังมีอันตรายด้านอื่นที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง เช่น ความเครียด, พฤติกรรมที่เป็นอันตรายและสุขภาพที่ไม่แข็งแรง การรับมือกับอันตรายทั้ง 2 ด้าน บริษัทจะต้องมีแผนงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ง่ายต่อความเข้าใจ

1. แผนความปลอดภัย (Safety Programs)

การที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยนั้น จะต้องมีการพัฒนาแผนเรื่องความปลอดภัยที่ดี โดยใช้แผนความปลอดภัย การคำนึงถึงความสำคัญเรื่องความปลอดภัยจะต้องเริ่มจากผู้ที่มีความรู้สูงสุดในองค์กรตามด้วยผู้จัดการ หัวหน้างานทุกระดับ มีการสาธิตในเรื่องการรับรู้ข่าวสารเรื่องความปลอดภัย มีหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย และได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อสามารถทำให้ที่ทำงานมีความปลอดภัยโดยทั่วไปแล้วผู้อำนวยการด้านความปลอดภัยและแผนความปลอดภัยนั้น เป็นส่วนหนึ่งของงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ออกแบบและดำเนินการแผนความปลอดภัยเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้างาน และผู้จัดการในเรื่องการปฏิบัติตามกฎ และนโยบายความปลอดภัยในที่ทำงาน

การที่บริษัทมีแผนความปลอดภัยที่ดีและสามารถปฏิบัติตามได้ ก็จะส่งผลให้มีการเกิดเหตุน้อยลง มีการฟ้องร้องหรือการเรียกร้องค่าชดเชยลดลงด้วย

2. โครงการช่วยเหลือลูกจ้าง (Employee Assistance Programs) EAPs

โครงการช่วยเหลือลูกจ้าง คือ โครงการที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่มีผลการทำงานที่ไม่ดีเนื่องจากได้รับความทรมานจากปัญหาด้านร่างกาย จิตใจและปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบเขตของโครงการนี้มีตั้งแต่ปัญหาเสพติด จนถึงปัญหาชีวิตสมรส

หลายหน่วยงานมีโครงการช่วยเหลือลูกจ้างเพราะเป็นหน้าที่ทางจริยธรรม และกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่เพียงแต่ด้านร่างกาย สุขภาพจิตก็ควรได้รับการดูแลด้วย

3. โครงการคุณภาพชีวิตที่ดี (Wellness Programs)

เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบริษัทพุ่งขึ้นสูงมากใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา บริษัทจึงหันมาให้ความสนใจโครงการคุณภาพชีวิตที่ดี โครงการนี้เป็นโครงการที่เน้นเรื่องการป้องกันเพราะเล็งเห็นว่าบริษัทสามารถเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมและรูปแบบการใช้ชีวิตหลังเลิกงานของลูกจ้างได้โดยพยายามรณรงค์ให้ลูกจ้างใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพของบริษัทลดลง โครงการช่วยเหลือลูกจ้าง EAPs จะเน้นการเฝ้าระวังรักษาลูกจ้างที่มีปัญหา แต่โครงการคุณภาพชีวิตที่ดีจะเน้นเรื่องการป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพ

โครงการคุณภาพชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

- ช่วยลูกจ้างแยกแยะว่ากิจกรรมใดที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยใช้วิธีการเลือกสรรและทดสอบ
- ให้ความรู้ลูกจ้างเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น ความดันโลหิตสูง, บุหรี่ และการบริโภคที่ไม่ถูกหลักโภชนาการ รวมถึงความเครียด
- รณรงค์ให้ลูกจ้างเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิต โดยหันมาออกกำลังกาย บริโภคอาหารที่มีประโยชน์ และดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

มาตรการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในประเทศไทย (ชัยยุทธ ขวลิตนิกุล, 2546)

ปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบกิจการของประเทศไทยเป็นปัญหาที่มีความรุนแรง และก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล กระทรวงแรงงานได้มีความพยายามตลอดมาที่จะหามาตรการดำเนินการ เพื่อให้สถานประกอบกิจการดำเนินการลดการประสบอันตรายให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากมาตรการส่งเสริมและรณรงค์อย่างต่อเนื่องมานับสิบปี กระทรวงแรงงานยังได้ผลักดันให้มีกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานออกมาใช้บังคับรวมทั้งสิ้น 17 ฉบับ ซึ่งจากประสบการณ์ของกระทรวงแรงงานและประสบการณ์ของประเทศอื่น ๆ ได้ชี้ชัดว่า ถ้าตราบไคสถานประกอบกิจการไม่มีการจัดการความปลอดภัยที่เป็นรูปธรรม ก็คงจะหวังได้ยากที่จะมีการดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นในช่วงปี 2538-2540 กระทรวงแรงงานจึงได้พยายามผลักดันให้มีกลไกการบริหารจัดการและการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนการสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานขึ้นโดยการออกและปรับปรุงกฎระเบียบสองฉบับ คือ ประกาศกระทรวงแรงงานฯ เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน และประกาศกระทรวงแรงงานฯ เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นข้อบังคับที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการ ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ คือ ระดับวิชาชีพ ระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงานของกระทรวงแรงงานทั้ง 17 ฉบับ แม้จะครอบคลุมความปลอดภัยและสุขภาพเกือบทุกเรื่อง แต่ก็ยังขาดความสมบูรณ์ตามกรอบของระบบการจัดการความปลอดภัย

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้พยายามอย่างต่อเนื่องที่จะลดปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานในส่วนหน่วยงานของรัฐจะช่วยดำเนินการได้ซึ่งจะเห็นได้จากการที่คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบและให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งถือปฏิบัติ ตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร.0250/7877 ลงวันที่ 28

มิถุนายน 2543 เรื่องมาตรการการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของรัฐ โดยกำหนดให้ผู้รับเหมาก่อสร้างของรัฐ ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับ “ระบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างเพื่อป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

ในปี 2546 กระทรวงแรงงานได้ประกาศกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) เรื่อง(ข้อกำหนด) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เพื่อพัฒนาให้ผู้ประกอบการส่งออกของไทยได้ดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดย มรท.8001 จะครอบคลุมถึงเรื่องระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง สวัสดิการและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม มาตรฐาน มรท.8001 นี้ เป็นเพียงมาตรฐานสมัครใจ ดังนั้น การนำไปปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับแต่ละสถานประกอบการ กระทรวงแรงงานไม่สามารถบังคับได้

มาตรฐานระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย

มาตรฐานระบบที่กำหนดให้ประเทศผู้ผลิตสินค้าส่งออกปฏิบัติทุกระบบพบว่า มีส่วนของการควบคุมคุณภาพในส่วนของชีวิตของแรงงาน คือ การดำเนินงานอย่างปลอดภัยภายใต้การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ หน่วยงานต้องปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และไม่เป็นโรคจากการทำงาน

แนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของนานาประเทศที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการพัฒนาการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน of สถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าสู่มาตรฐานระบบต่าง ๆ ที่มีขึ้น

สำหรับประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรมได้มีการดำเนินการตามมาตรฐานอุตสาหกรรม ในหลาย ๆ มาตรฐาน อาทิเช่น ISO 9000 ISO 14000 SA 8000 HACCP และ GMP เป็นต้น ซึ่งทุกมาตรฐานที่ได้ดำเนินการส่งผลเกิดขึ้นประการ

หนึ่ง คือ ในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน หากแต่ไม่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในเรื่องนี้อย่างเด่นชัดมากนัก อย่างไรก็ตาม ได้มีมาตรฐานการจัดการที่มุ่งเน้นการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยเฉพาะสำหรับใช้ในประเทศขึ้นแล้ว คือ มาตรฐานระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18000: ประเทศไทย สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งมาตรฐานระดับการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ มอก.18000 เป็นมาตรฐานระบบหนึ่งที่ได้ถูกกำหนดขึ้น โดยได้พัฒนาจากแนวทางของ BS 8800: Guide to Occupational Health and Safety Management System (OHS-MS) และหลักการของระบบการจัดการของอนุกรมมาตรฐาน มอก./ISO 9000 และมอก./ISO14000 ทั้งนี้ เพื่อให้อนุกรมมาตรฐาน มอก.18000 สามารถเข้ากับระบบการจัดการอื่น ๆ ได้

อนุกรมมาตรฐาน มอก.18000 ที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กร และใช้เป็นข้อกำหนดในการตรวจประเมินองค์กรเพื่อการได้รับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเป็นการดำเนินโดยความสมัครใจของสถานประกอบกิจการที่ต้องการมาตรฐานนี้

สาระสำคัญและขั้นตอนในการจัดทำ มอก. 18000 ประกอบด้วย

1. การสอบทวนสถานะเริ่มต้น

องค์กรต้องพิจารณาทบทวนการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่เพื่อทราบสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดขอบเขตการนำระบบการจัดการมาใช้และวัดผลความก้าวหน้าขององค์กร

2. นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องกำหนดนโยบายและจัดเป็นลายลักษณ์พร้อมลงนามเพื่อแสดงเจตจำนงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร และได้มีการมอบหมายให้มีการดำเนินการตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ รวมทั้งต้องให้พนักงานทุกระดับเข้าใจ

นโยบายพร้อมการจัดการฝึกอบรมตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน

3. การวางแผน

มีการตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานหรือมีการชี้บ่งอันตรายและประเมินความเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ ภายในองค์กร เปรียบเทียบกับกฎหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อวางแผนการควบคุมความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น อันเป็นการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม โดยต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. การนำไปใช้และการปฏิบัติตามนโยบาย

องค์กรต้องนำแผนงานที่กำหนดขึ้นมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ การให้มีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีการจัดทำเอกสารและควบคุมให้มีความทันสมัย มีการประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีความตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันให้ความสำคัญและร่วมมือกันนำไปปฏิบัติด้วยความมั่นใจ สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการเตรียมพร้อมในกรณีที่เกิดภาวะฉุกเฉิน

5. การจัดให้มีแพทย์

6. การดูแลสุขภาพอนามัย การดักเตือนด้านความปลอดภัย และการรักษาสภาพการทำงานที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม

7. การจัดให้มีการรักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉินและกรณีปกติ

องค์กรขนาดใหญ่สามารถจัดให้มีโครงการสุขภาพที่ดีได้ และมีข้อน่าสังเกตว่ากำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศต่าง ๆ ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก อย่างไรก็ตามเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาถึงสาเหตุการเจ็บป่วยของคนทำงานที่สืบเนื่องจากการทำงานและที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการหยุดงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลด้วย

สืบเนื่องจากแนวความคิดในการดูแลสุขภาพสุขภาพคนทำงานในโรงงาน จึงทำให้องค์กรขนาดใหญ่ในต่างประเทศมีผู้ประสานงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ซึ่งมีความรู้ทางการป้องกัน ช่วยชี้จุดอันตรายที่ชัดเจนและเริ่มมีเค้า นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้เฉพาะทางชีววิทยา จิตวิทยา การวิเคราะห์อากาศ และรังสีเกี่ยวกับสุขภาพ ในทางอุตสาหกรรมด้วย บุคคลผู้นี้จึงมีบทบาทมากในการวิเคราะห์และป้องกันภัยต่อสุขภาพและอุบัติเหตุของคนทำงาน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จะเห็นว่าประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ เช่น สหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีกฎหมายเฉพาะในเรื่องนี้คือ พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมาตั้งแต่ ค.ศ. 1970 กฎหมายดังกล่าวถือเป็นมาตรการสำคัญในการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการตรวจสอบสถานที่ทำงานว่ามีความเหมาะสมในด้านความปลอดภัยหรือไม่ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ นอกจากนั้นยังมีการตรวจสอบการบันทึกอุบัติเหตุ การสอบสวนเมื่อมีอุบัติเหตุ รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องดูแลให้มีการดำเนินการทุกอย่างตามกฎหมายนี้คือ องค์การบริหารด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อย่างไรก็ตามมาตรการทางกฎหมายของสหรัฐอเมริกาได้ประสบปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายในระยะแรก ๆ เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะนายจ้าง เห็นว่า กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยไว้สูงเกินไป ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้ง การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ สูงเกินไป จึงเกิดกรณีพิพาท และคดีความเป็นจำนวนมาก แต่ในปัจจุบันส่วนใหญ่เห็นประโยชน์ของกฎหมายนี้ จึงให้ความร่วมมือ ทำให้มาตรการทางกฎหมายมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับประเทศไทย เป็นที่น่าเสียดายที่ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะในเรื่องนี้ จึงต้องอาศัยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายลูกบท เป็นมาตรการดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในอนาคตคาดหวังว่า จะมีกฎหมายในเรื่องนี้มาบังคับใช้โดยเฉพาะ เพื่อเป็นหลักประกัน

และให้ความคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง และเต็มรูปแบบ

ในส่วนมาตรการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จะพบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความสนใจในเรื่องนี้มาก โดยวางมาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ในรูปของอนุสัญญาพิธีสาร ข้อแนะและแนวปฏิบัติ โดยเฉพาะได้กำหนดองค์ประกอบหลักของมาตรการจัดการความปลอดภัย ตั้งแต่นโยบาย การจัดการ การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการดำเนินการปรับปรุง ข้อจำกัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็คือไม่สามารถบังคับให้ทุกประเทศดำเนินการตามมาตรการได้ จะทำได้เฉพาะประเทศสมาชิกที่เห็นประโยชน์ในเรื่องนี้และให้สัตยาบันอนุสัญญาและพิธีสารต่าง ๆ มาตรการต่าง ๆ จึงจะเกิดผลจริงจัง มาตรการด้านการจัดการความปลอดภัย ในสถานที่ทำงานของสหรัฐอเมริกา จะเน้นเรื่องที่เป็นปัญหามาก ๆ เช่น โรคเอดส์ ความรุนแรงในที่ทำงาน การคุ้มครองการตั้งครรภ์ สารเคมีที่เป็นอันตรายและการทดสอบทางพันธุกรรม เป็นต้น นอกจากนั้น ยังดำเนินมาตรการเกี่ยวกับแผนความปลอดภัยและสุขภาพ เช่น โครงการช่วยเหลือลูกจ้างและโครงการคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย จะเห็นว่าสหรัฐอเมริกา มีมาตรการที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมายและการจัดการ เพื่อให้ทุกอย่างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับนโยบายในการบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานและของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สำหรับประเทศไทย ได้พยายามแก้ปัญหาเนื่องจากการประสบอันตรายจากการทำงานยังมีความรุนแรง ได้มีการรณรงค์เรื่องการลดอุบัติเหตุ และป้องกันโรคอันมีที่มาจากการทำงาน โดยมีมาตรการที่สำคัญ เช่น การกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) เรื่อง ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มาตรฐานระบบจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หลายมาตรฐาน เช่น ISO 9000 ISO 14000 SA8000 HACCP และ GMP เป็นต้น และได้จัดทำมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของประเทศไทยขึ้นโดยเฉพาะ คือ อนุกรมมาตรฐาน มอก.18000 ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานของไทยให้ทัดเทียมนานาชาติ

นอกจากมาตรการทางกฎหมายและมาตรการทางการจัดการที่ได้นำเสนอมาแล้ว ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์และช่วยส่งเสริมให้มาตรการได้ผลดียิ่งขึ้น คือ

1. การพัฒนาระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการทุกขนาด ถึงแม้ว่าหลายประเทศจะมีมาตรการทั้ง 2 ด้าน ดีเพียงใดก็ตามมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์ ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการแข่งขันในเวทีการค้าโลก ซึ่งเน้นให้การประกอบกิจการต่าง ๆ ดำเนินถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. การป้องกันและคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดีสถานประกอบกิจการทุกขนาดนอกจากต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานแล้ว จะต้องมีการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากอันตรายต่อสุขภาพอนามัยอีกด้วย เพราะปัญหาที่บั่นทอนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลิตภาพของสถานประกอบกิจการ

3. การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งเรื่องนี้มีผลสำคัญทั้งระดับสถานประกอบกิจการและระดับประเทศ ในสถานประกอบกิจการนั้น จะต้องมีการรณรงค์ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตลอดเวลาจนเกิดการปฏิบัติที่เป็นปกติและสม่ำเสมอ สำหรับการสร้างและรักษาวัฒนธรรมความปลอดภัย และอาชีวอนามัยระดับประเทศนั้น ควรดำเนินการเพื่อให้มีการยอมรับว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบกิจการ นายจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน ควรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

4. การจัดระบบสารสนเทศความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่ากระทรวงแรงงานก็ดี สถานประกอบกิจการก็ดี ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการประสบอันตรายที่ทันสมัยและมีระบบสารสนเทศความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายไม่ว่า นายจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน (ลูกจ้าง) เจ้าหน้าที่

ความปลอดภัย นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ซึ่งจะให้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบกิจการและของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ประโยชน์ต่อการค้นคว้าวิจัยอีกด้วย

5. การเฝ้าระวังความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การมีกลไกในการเฝ้าระวังความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกเรื่องหนึ่งกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาให้มีกลไกการเฝ้าระวังความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบกิจการและในภาคส่วนอื่น (นอกสถานประกอบกิจการ) อย่างสม่ำเสมอ โดยทำการศึกษาวิจัยสำรวจและวิเคราะห์เชิงลึกจากข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มและสถานการณ์ความปลอดภัย ภาวะเสี่ยงอันตรายของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานลูกจ้างหรือคนทำงานในแต่ละอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนามาตรการป้องกันได้อย่างเหมาะสม ปัจจุบันมาตรการเฝ้าระวังความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีการนำไปปฏิบัติ แต่ยังไม่เกิดความชัดเจนและไม่สมบูรณ์ มีเพียงบางสถานประกอบกิจการที่มีนโยบายและความเข้าใจที่ชัดเจนและมีกำลังพอที่จะดำเนินการ ยังมีสถานประกอบกิจการอีกจำนวนมากที่มีการเฝ้าระวังยังไม่ถูกต้องเหมาะสม และบางแห่งยังไม่มี การดำเนินงานใด ๆ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยควรเข้ามาเร่งรัดบังคับส่งเสริมการเฝ้าระวังความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างจริงจัง แทนการแก้ไขที่ปลายเหตุ เช่น การจ่ายเงินชดเชย หรือให้การรักษาเมื่อเกิดเหตุขึ้นแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง (แรงงาน) กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้าน
ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.
ราชกิจจานุเบกษา. 21 มิถุนายน 2549.
- ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล. (2546). *โครงการศึกษาวิจัยการจัดการด้านความปลอดภัยใน
การทำงานของสถานประกอบกิจการ*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา. 18 สิงหาคม 2541.
- Foot, Margaret and Hook, Caroline. (2002). *Introducing Human Resource
Management*. Harlow, Essex: Pearson Education.
- Ivancevich, John M.(2007). *Human Resource Management*. New York:
Mc Graw Hill.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management*. Upper Saddle,
New Jersey: Pearson Education.