



ภาวะสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานภายใต้กฎหมายต่างประเทศ ตอนที่ ๑ (Chapter 1 : Mental health at workplace under foreign laws perspective)*

อรอร กฤษณะทรัพย์**

บทนำ

ปัญหาสุขภาพจิตนับว่าเป็นปัญหาทางสุขภาพรูปแบบหนึ่งและมักเกิดขึ้นในวัยทำงาน อันเนื่องมาจากความเครียด ความวิตกกังวล สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม การขาดสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ความไม่ลงตัวระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงาน ความกดดันและความคาดหวังของการทำงานจนนำไปสู่ความเจ็บป่วยและเป็นสาเหตุของการเสียชีวิต ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐบาลและนายจ้างจึงควรตระหนักถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจตามมา อันเนื่องมาจากปัญหาทางสุขภาพจิตในสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรของนายจ้างและการสูญเสียความสามารถของประชากรในสังคมโดยรวม

สาระสำคัญ

ปี ค.ศ. ๒๐๒๒ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) รายงานว่า ร้อยละ ๖๐ ของประชากรโลกนั้นเป็นคนทำงาน โดยพวกเขาเหล่านั้นล้วนมีสิทธิที่จะได้รับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขภาพดี การทำงานนั้นสามารถเป็นปัจจัยที่ช่วยปกป้องสุขภาพจิตของบุคคลได้ แต่ก็อาจก่อให้เกิดอันตรายได้เช่นกัน ทั้งนี้ ผู้ทำงาน ครอบครัว องค์กร และเศรษฐกิจทั้งระบบจะได้รับผลกระทบจากภาวะสุขภาพจิต โดยไม่คำนึงว่ามีสาเหตุมาจากการทำงานหรือไม่^๑

การทำงานและภาวะสุขภาพจิตนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและสร้างสุขภาพที่ดีจะช่วยสนับสนุนสุขภาพทางจิต ทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความไม่ปลอดภัยหรือไม่ดีนั้น สามารถทำลายสุขภาพจิตได้ ก่อให้เกิดการรบกวนความสามารถต่อการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

* บทความประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗

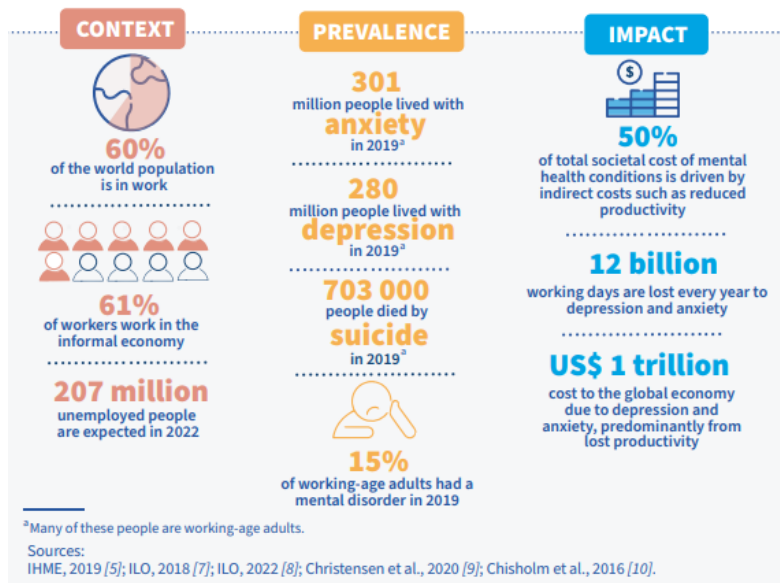
** บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมายฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๑ ILO/WHO, “Mental health at work”, จาก <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗, หน้า ๒.



จากสถิติทั่วโลก มีผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยทำงานประมาณ ร้อยละ ๑๕ ที่มีความผิดปกติทางจิต โดยความผิดปกติทางจิตและภาวะสุขภาพจิตอื่น ๆ นั้นอาจอยู่ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลที่มีระดับความยากลำบากและความเครียดที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม หากไม่มีโครงสร้างและการสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าผู้ทำงานนั้นจะมีความตั้งใจในการทำงานก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความสนุกสนานในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน การขาดงาน และความสามารถในการหาเงินทำ นอกจากนี้ ผู้ดูแลและสมาชิกในครอบครัวอาจได้รับผลกระทบเช่นกัน การขาดงานและโอกาสที่พลาดจากการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการหารายได้ในระดับบุคคลและครัวเรือน นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อต้นทุนทางสังคมโดยรวมอีกด้วย เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของการว่างงาน เกิดการสูญเสียผลผลิตและแรงงานที่มีทักษะ ตลอดจนรายได้ทางภาษีที่ลดน้อยลง^๒

Mental health at work in numbers



ภาพแสดงสถิติของผู้ทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพทางจิตทั่วโลก

ที่มา : <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>, หน้า ๓.

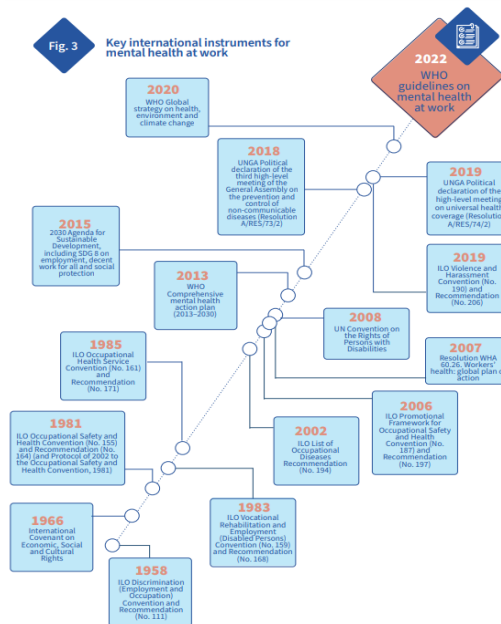
^๒ อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๓.



ในทางกฎหมายระหว่างประเทศ เครื่องมือที่สำคัญในการสร้างหน้าที่หรือพันธกิจสำหรับประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านสุขภาพจิตในที่ทำงาน รวมถึงการสนับสนุนสิทธิของผู้ที่ทำงานในการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน และโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงานและการฟื้นฟูอาชีพ ทั้งนี้ องค์การระหว่างประเทศได้มีการจัดทำอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ

ก. การปกป้องทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของแรงงานและป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ (Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)) และ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. ๒๐๐๖ (The Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)) เพื่อการปกป้องทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของแรงงานและป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน

ทั้งอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ และฉบับที่ ๑๘๗ ร่วมกันกำหนดการจัดตั้งแนวทางระบบการจัดการความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบ หน้าที่ และสิทธิที่สำคัญ โดยเน้นบทบาทของภาครัฐบาล นายจ้าง และผู้ที่ทำงานในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี^๓



ภาพแสดงเครื่องมือทางกฎหมายระหว่างประเทศที่สำคัญต่อสุขภาพทางจิตในสถานที่ทำงาน

ที่มา : <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>, หน้า ๗.

^๓ อ่างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๗.



องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางให้แก่รัฐบาลและนายจ้างได้ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานภายในสถานที่ทำงานให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาทางสุขภาพจิตของบุคคล ดังนี้

ก. **สำหรับภาครัฐบาล** ต้องมีความร่วมมือกับบรรดาองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีการบัญญัติกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๕ ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ (Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)) หรือมีการทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายหรือนโยบายที่มีอยู่ โดยมีข้อกำหนดให้สุขภาพจิตนั้นเท่าเทียมกับสุขภาพกาย เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจว่าค่าจำกัดความของสุขภาพนั้นครอบคลุมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนกำหนดความผิดปกติทางจิตตามรายชื่อโรคจากการประกอบอาชีพ ฉบับแก้ไขปี ๒๐๑๐ (List of occupational diseases (revised 2010)) ที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งนี้ กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดอื่น ๆ อาจกำหนดดังนี้

- สร้างความมั่นใจว่างานนั้นสามารถปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมต่อความสามารถทางกายและจิตใจของผู้ที่ทำงาน หรือเพื่อให้แน่ใจว่ามีการย้ายไปทำงานในทางเลือกอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยปราศจากการสูญเสียค่าจ้างหรือลำดับอาวุโส
- เน้นย้ำความจำเป็นต่อการดำเนินการใช้มาตรการเชิงรุก (มากกว่ามาตรการเชิงรับ เช่น การชดเชย)
- สร้างแนวทางเกี่ยวกับการประเมินและการจัดการความเสี่ยงทางจิต ความรุนแรง การกลั่นแกล้ง และการเลือกปฏิบัติ
- สร้างการปกป้องการจ้างงานและรายได้ของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากภาวะสุขภาพจิตในทุกกรณีที่เป็นไปได้
- สร้างความมั่นใจว่าผู้ที่ทำงานและตัวแทนของพวกเขามีส่วนร่วมต่อการระบุอันตรายทางจิตสังคม (Psychosocial) และได้รับการปรึกษาในการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง (เช่นเดียวกับอันตรายและความเสี่ยงอื่น ๆ ในที่ทำงาน)

รัฐบาลมีบทบาทในการจัดการการประเมินความเสี่ยงด้านจิตสังคม (Psychosocial risk management) ผ่านศูนย์บริการสุขภาพในการป้องกัน ติดตาม และเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่ออันตรายที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยงด้านจิตสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนนายจ้างที่มีทรัพยากรน้อยอย่างวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small- and medium-sized enterprises :SMEs)^๔

^๔ อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๘.



ข. สำหรับนายจ้าง การบรรเทาความเสี่ยงด้านจิตสังคม สามารถทำได้เช่นเดียวกับการบรรลุเรื่องสุขภาพทางจิตเข้าไปในระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (OSH management system : OSH) ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่เสริมเข้ามา แต่เป็นสาระสำคัญที่จำเป็นต่อการบูรณาการให้ครอบคลุมทุกส่วนของการจัดการ อันได้แก่ นโยบาย การจัดการองค์กร การวางแผนและการดำเนินการ การประเมิน ตลอดจนการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง

กิจกรรมเพื่อการปรับปรุงสุขภาพจิตที่ทำงานนั้น ควรให้ความสำคัญกับมาตรการที่มีการร่วมมือระหว่างกันและควรอ้างอิงภายใต้กระบวนการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยมีส่วนร่วมจากผู้ที่ทำงานและตัวแทนของผู้ที่ทำงานในการระบุอันตรายทางจิตสังคม (Psychosocial hazards) ภายในสถานที่ทำงาน ซึ่งควรได้รับการแจ้งข้อมูลและการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรการที่นำมาใช้เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดความเสี่ยงนั้น ยกตัวอย่างเช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดสรรบุคลากร กระบวนการ วิธีการทำงาน หรือเรื่องที่สำคัญอื่น ๆ ในที่ทำงานซึ่งควรได้รับการจัดการในลักษณะที่ป้องกันหรือลดความเสี่ยงด้านจิตสังคม (Psychosocial risks)

เหนือสิ่งอื่นใด การมีกรอบกฎหมายที่แข็งแกร่งที่มุ่งหมายต่อการป้องกันความเสี่ยงด้านจิตสังคม (Psychosocial risks) และปกป้องสุขภาพจิตในที่ทำงานนั้นจะไม่เพียงพอได้ หากปราศจากการสนับสนุนกลไกการปฏิบัติที่เพียงพอ รวมถึงการให้คำแนะนำ การสอบสวน และการบังคับใช้กฎหมายที่ดำเนินการโดยผู้ตรวจแรงงานที่มีความสามารถและได้รับการฝึกอบรม^๕

บทสรุป

องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงาน โดยกำหนดแนวทางต่าง ๆ ให้ภาคีรัฐบาลหรือนายจ้างได้นำไปปรับใช้เพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรหรือประเทศของตน เพื่อคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงานของแรงงานอันมีผลต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้ กฎหมายเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างแนวทางที่เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยทางจิตให้แก่ผู้ทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ตลอดจนเป็นการรับรองว่านายจ้างจักต้องปฏิบัติตามกฎหมาย โดยตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศที่มีการบัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้ ผู้เขียนจะนำเสนอในบทความตอนที่ ๒ ต่อไป

^๕ อ้างแล้วเชิงอรรถที่ ๑, หน้า ๘.