

## บทที่ ๒

### แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” คณะผู้วิจัยได้ศึกษาถึง แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค และเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการเข้าถึงบริการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ โดยมีรายละเอียดเป็นลำดับดังนี้

๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการและการทำงานของคนพิการ

๒.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

๒.๓ กรณีตัวอย่างกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของประเทศสวีเดนและประเทศมาเลเซีย

๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการและการทำงานของคนพิการ

##### ๒.๑.๑ ความหมายของคนพิการ

Hammerman และ Maikowski (๑๙๘๑) ได้สรุปความหมายของ “ความพิการ” ไว้ดังนี้ว่า หมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap), ความพิการ (Disability), และความบกพร่อง (Impairment) สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่อง โดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้ หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้ และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้ แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้ สามารถเล่นดนตรี เป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายความพิการว่าคนพิการ หมายถึง เป็นความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่เกิดจากความชำรุด หรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถแสดงบทบาท หรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัย สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้ (กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๐: ๗)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ พุทธศักราช ๒๕๔๑ ให้ความหมาย คนพิการหรือทุพพลภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วยความเสมอภาค ได้รับข้อมูลข่าวสารสื่อต่างๆ ที่เหมาะสมกับความพิการ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำจำกัดความจากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ว่าคนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิต สถานภาพการจ้างงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัด อันเป็นผลจากความบกพร่องร่างกายหรือทางจิตใจ (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๔๙)

ส่วนประเทศไทย ก็ได้มีประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ความหมายของคนพิการไว้ดังนี้ “คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘), ๒๕๕๐: ๒-๔)

จากการศึกษาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า “คนพิการ” หมายถึง ความเสียเปรียบ ความพิการ และความบกพร่อง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ และพิการทางสติปัญญา หรือความบกพร่องอื่นใด ไม่ว่าจะเป็มาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไปโดยได้รับสิทธิ โอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

### ๒.๑.๒ ปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการทำงานในสถานประกอบการ

ในเรื่องของการจำกัดสิทธิของคนพิการนั้น จากการศึกษาด้านกฎหมายของวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, ๒๕๕๖: ๒๒ เรื่อง การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม: ศึกษากรณี กฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ (<http://www.lawreformform.go.th>, ๒๕๕๖) ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดลักษณะของงานหรือกำหนดอาชีพเพื่อให้คนพิการทำ ซึ่งการกำหนดโดยเฉพาะเจาะจงว่าคนพิการสามารถทำงานหรือประกอบอาชีพใดได้บ้างนั้น คนพิการมักถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานนอกเหนือจากที่กำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์ในกฎหมายให้คนพิการสามารถทำงานตามลักษณะของงานหรือในอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดได้ จึงเป็นการขัดต่อหลักความเชื่อในศักยภาพของคนพิการ ที่มีแต่สงเสริมให้คนพิการทำงานที่แปลกใหม่ หรืองานที่ทำทลายความสามารถของคนพิการ นอกจากนี้ก็ยังมีเรื่องของการระบบสวัสดิการจ้างงาน การสงวนอาชีพ เพราะอาชีพที่สงวนมักมีรายได้ค่อนข้างน้อย เช่น อาชีพนวดแผนไทย เป็นต้น

๒) การกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กายพิการ กายทุพพลภาพ ไม่สมประกอบ หุนวก หุนวกเป็นใบซึ่งไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ พิการทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ มีกายหรือจิตไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการ เป็นต้น ซึ่งถ้อยคำดังกล่าวทำให้เกิดการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอย่างชัดเจน

๓) การใช้ดุลพินิจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่กฎหมายเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลพินิจเพื่อพิจารณาคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของบุคคลได้นั้น อาจก่อให้เกิดการกีดกันคนพิการในการประกอบอาชีพได้ เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามไว้ด้วยถ้อยคำดังกล่าวนี้ ต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจโดยแท้ของผู้บังคับใช้กฎหมาย

จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้คนพิการขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาให้สามารถพึ่งพิงตนเองอย่างมีศักยภาพได้ โดยเฉพาะคนพิการที่อาศัยอยู่ในชนบท ที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาตนให้หายจากอาการป่วย และป้องกันไม่ให้เกิดความพิการขึ้นได้นั้น ส่งผลให้ผู้ป่วยเหล่านั้นต้องกลายเป็นคนพิการอย่างถาวร อีกทั้งรัฐไม่สามารถกระจายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้อย่างเพียงพอ คนพิการในชนบทจึงขาดโอกาสในการศึกษาและพัฒนาทางด้านร่างกาย และสติปัญญาได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าหากคนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับคนพิการในเมืองได้ ย่อมส่งผลให้คนพิการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพและพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด รัฐจึงมีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในรูปแบบต่างๆ ให้คนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนมากขึ้น และเพื่อให้คนพิการสามารถดูแลตนเองและอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป ตามลำดับดังนี้

ได้มีการร่างพระราชบัญญัติเพื่อคนพิการฉบับแรกในประเทศไทยขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสาขาต่างๆ ขึ้น ๕ สาขา ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายการฟื้นฟูอาชีพ ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายกฎหมายเกี่ยวกับบริการสำหรับคนพิการ จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นปีคนพิการสากล คณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้อนุมัติแผนการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติระยะยาว พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๓๔ ซึ่งในแผนนั้นได้ระบุให้มีกฎหมายเพื่อช่วยเหลือคุ้มครอง สวัสดิภาพและสิทธิของคนพิการขึ้นโดยเฉพาะ

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้น เพราะคนพิการเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของประเทศ แต่เนื่องจากสภาพของความพิการเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมจึงสมควรสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป และสมควรให้คนพิการได้รับการคุ้มครอง การสงเคราะห์การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษาทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วย สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้แก่ การกำหนดให้มีคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นคณะกรรมการระดับชาติเพื่อรับผิดชอบและควบคุมดูแลให้มีการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ พัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้ การกำหนดให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้เกิดการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการพร้อมกันนั้นรัฐบาลได้สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องในวันคนพิการสากล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สาธารณชนได้มีความเข้าใจในเรื่องของคนพิการมากขึ้น มีการเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างเสมอภาค เพราะถือว่าคนพิการก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นประชากรกลุ่มหนึ่งของสังคมเฉกเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปในสังคมย่อมต้องได้รับสิทธิโอกาส และบริการในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเหมือนกับบุคคลทั่วไปในสังคม หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่ออกโดยกระทรวงมหาดไทย ตามราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๔ แล้ว (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๓๔) (ต่อมาจึงมีพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ฉบับพิเศษ หน้า ๕ เล่ม ๑๐ ตอนที่ ๙๙ ราชกิจจานุเบกษา ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๓๖) ก็ได้มีการออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัตินี้อีกหลายฉบับ

ส่วนตัวอย่างกฎกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๓๗) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ เรื่องกำหนดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจหรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตัวอย่างกฎกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องการจ้างงานคนพิการและการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗, กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๑ เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วนของผู้จ้างสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน และ สถานประกอบการใดที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องจ้างงานคนพิการ ไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบคนพิการเข้าทำงาน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน และกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ในเรื่องของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่เจ้าของจะมีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปเพื่อจัดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายนั้นเกิดขึ้นตามประมวลรัษฎากรตามมาตรา ๑๘ ต้องมีลักษณะตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ โดยมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการและมีสัญลักษณ์สากลตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ด้วย ส่วนลักษณะของอาคารที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ อาคารของสถานสงเคราะห์คนพิการหรือคนชรา สถานศึกษาสำหรับคนพิการ โรงพยาบาล โรงแรมหอประชุม สถานศึกษา สถานี่ขนส่งมวลชน และอาคารในลักษณะอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารกำหนด และลักษณะสถานที่ที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ หรือสถานที่ที่ให้บริการทำนองเดียวกัน รวมถึงลักษณะยานพาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น รถยนต์สาธารณะและรถโดยสารบริการตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ รถที่ใช้ในการขนส่งผู้โดยสารประเภทการขนส่งประจำทางและไม่ประจำทางตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎกระทรวงเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้น (สาวิตรี รัตนชูโชติ, ๒๕๕๒: ๒-๓)

ต่อมาจึงได้ออกพระราชกฤษฎีกา เพื่อแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เล่ม ๑๑๙ ตอนที่ ๑๐๒ ก ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗๐ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ มีการแก้ไขในมาตรา ๒๙ กล่าวคือ

มาตรา ๒๙ ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้แก้คำว่า “กระทรวงมหาดไทย” เป็น “กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ตามเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คนพิการเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของประเทศ แต่เนื่องจากสภาพของความพิการเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิตในการประกอบอาชีพและในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและโดยที่สมควรสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในด้านต่างๆ สามารถดำรงชีวิตประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป ในการนี้สมควรให้คนพิการได้รับการคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์

ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและจัดอุปสรรคต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

จากการที่รัฐออกกฎหมายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการจ้างงานคนพิการ เช่น สัตว์ส่วน การจ้างงานคนพิการที่กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๗) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนร้อยละ ๐.๕ นั้นยังไม่เพียงพอที่จะรองรับจำนวนคนพิการที่ยังว่างงานและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ทั้งนายจ้างยังสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งงานที่จะประกาศรับคนพิการได้เอง ทำให้นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานกำหนดตำแหน่งที่จะประกาศรับให้มีคุณสมบัติสูง ทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาสมัครได้ นอกจากนี้นายจ้างยังสามารถที่จะเลือกส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากมีอัตราไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ยังพบว่าขาดปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน และขาดการสนับสนุนที่ควรเป็น เรื่องของนโยบาย (ปรัชญา ศรีสมัย, ๒๕๔๙)

### ๒.๑.๓ คนพิการกับการมีงานทำ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันคนพิการตระหนักและให้ความสำคัญกับ “งาน” ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดได้ในสังคม ดังนั้นคนพิการเองต้องสร้างหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว โดยการหางานที่มั่นคง เพื่อให้มีรายได้ประจำเลี้ยงครอบครัว ส่งผลให้คนพิการมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพที่ตนมีอยู่ว่าจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมได้ จึงกล่าวได้ว่า “งาน” มีคุณค่าและความสำคัญต่อคนพิการเป็นอย่างมาก และยิ่งกล่าวถึง ความสำคัญของงานกับคนพิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๔๓) ดังนี้

๑) คนพิการและครอบครัวต้องการมีรายได้จากการทำงาน คนพิการกับครอบครัวส่วนมากก็เหมือนกับครอบครัวอื่นๆ ที่มีชีวิตอยู่ไม่ได้หากไม่มีรายได้ประจำ

๒) คุณค่าของคนในสังคมอยู่ที่การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ การทำงานนับเป็นคุณค่าอันสูงส่งของคนทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม ดังนั้น เมื่อคนพิการไม่สามารถทำงานได้ เขาจะถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม

๓) คนพิการมีความต้องการที่มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติ ในสังคมสถานที่ทำงานนับเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและพัฒนาทักษะทางสังคม ถ้าคนพิการขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ก็เท่ากับถูกขัดขวางอย่างรุนแรงในการอยู่ร่วมกับสังคม

๔) คุณค่าของการมีงานทำอยู่บนพื้นฐานความจริงที่ว่า งานทำให้ชีวิตอยู่ในกฎเกณฑ์และเป็นรูปร่างเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การมีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายและหงอยเหงา

### ๒.๑.๔ การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

หากพิจารณาถึงลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ในสถานประกอบการ ที่กล่าวถึงการศึกษาของบาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ประจำองค์การแรงงานระหว่างประเทศชาวอเมริกัน ได้ให้แนวทางในการจ้างงานคนพิการใน ๔ ลักษณะ ได้แก่ การจ้างงานคนพิการในโรงงานอาโรคัย การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน การจ้างงานในระบบเปิด และการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ มี ๒ ลักษณะ (สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, ๒๕๔๔: ๓๗-๓๘) ได้แก่

**๑) การจ้างงานคนพิการในระบบสนับสนุน** การจ้างงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่คนพิการจะมีผู้สอนงาน (Job Coach) ช่วยดูแลหรืออาจจะเป็นในรูปของการทดลองงาน ฝึกงาน (On the Job Training) เหมาะสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หรือ การเรียนรู้ รวมทั้งคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง งานในลักษณะนี้อาจทำในรูปของคณะทำงานซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานต่างๆ ที่สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด ข้อดีของการจ้างงานในลักษณะนี้คือ คนพิการจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานและสามารถที่จะเข้าสู่การจ้างงานในระบบเปิดได้ เนื่องจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนการทำงานในระบบเปิดทุกประการ

**๒) การจ้างงานระบบเปิด** จากการศึกษาของวิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ และคณะ (๒๕๕๖) กล่าวว่า การจ้างงานระบบเปิดมีลักษณะของการคัดเลือกคนพิการที่มีความสามารถ ซึ่งจะได้รับการทำงานจากสถานประกอบการทั่วไป แต่ปัญหาสำคัญในการทำงานของคนพิการคือ เจตคติของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ซึ่งไม่ยอมรับความสามารถของคนพิการ จุดมุ่งหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีบทบาทในสังคมได้เท่าเทียมบุคคลทั่วไปและสามารถประกอบอาชีพมีรายได้ที่มั่นคง ฉะนั้นจึงต้องรณรงค์เพื่อให้สังคมเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการให้ เป็นไปในทางบวก และยอมรับความสามารถของคนพิการ ถือว่าคนพิการเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคมมีส่วนร่วมและบทบาทเช่นบุคคลทั่วไปอย่างมีศักดิ์ศรีและประสิทธิภาพ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ และคณะ, ๒๕๕๖: ๒๐-๒๑)

## ๒.๒ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

การส่งเสริมการจ้างงานให้คนพิการได้มีอาชีพที่เหมาะสม และมีรายได้ที่มั่นคงนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างอิสระ โดยลดการพึ่งพิงผู้อื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดสิทธิและโอกาสของคนพิการไว้ทั้งในบริบทระหว่างประเทศและในประเทศ ดังนี้

### ๒.๒.๑ ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ

การส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสกลายเป็นหัวใจหลักของการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในคำประกาศแห่ง พิลาเดลเฟีย ในปี พ.ศ. ๒๔๘๗ ระบุว่า มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ความเชื่อใด หรือเพศใดก็ตามต่างมีสิทธิได้รับความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพัฒนาด้านจิตวิญญาณในสภาวะแวดล้อมที่มีเสรีภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยแนวความคิดระดับสากลมีความเชื่อว่าคนพิการมีศักยภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคคลทั่วไปหากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามสิทธิมนุษยชนเป็นความเชื่อในเรื่องสิทธิและความเสมอภาคของบุคคล

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาและข้อเสนอจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่บาร์บารา เมอร์เรย์ และ โรเบิร์ต เฮอร์อน (๒๕๕๓) ศึกษาไว้ยังสรุปเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการว่าเป็นความเชื่อในศักยภาพ ในด้านการทำงานปรากฏในข้อแนะที่ ๙๙ ซึ่งเป็นข้อแนะนำฉบับแรกที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ ค.ศ. ๑๙๙๕ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเน้นให้คนพิการมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการประกอบอาชีพ และข้อแนะที่ ๑๖๘ (Recommendation ๙๙ and Recommendation ๑๖๘) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

คนพิการทุกคนควรได้รับความเสมอภาคแห่งโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพระหว่างคนงานพิการและคนงานทั่วไป ในขณะที่คนพิการควรได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าถึงการมีงานทำ การรักษาสภาพการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งควรจะสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการเอง รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละคนในการทำงานนั้น ๆ โดยมีประเด็นหลักคือ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่” ของคนพิการในการใช้ชีวิตในสังคมและการพัฒนาและเพื่อ “ความเสมอภาค” ดังนั้นการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคลดังกล่าวเหล่านั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้พวกเขาเข้าสู่สภาพที่ใช้การได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม อาชีพและเศรษฐกิจให้มากที่สุด ตามความสามารถของพวกเขา และเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาและฟื้นฟูความสามารถในการทำงานของคนพิการโดยการรวมบริการต่าง ๆ ทางกายภาพ จิตเวช สังคมการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพและการบรรจุนาน รวมทั้งการติดตามผลให้เป็นกระบวนการที่มีการประสานกันและมีความต่อเนื่องกระบวนการเดียว (บาร์บารา เมอร์เรย์ และ โรเบิร์ต เฮอร์อน, ๒๕๔๓: ๕๑-๘๗)

ส่วนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๕๙ ที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๒๘ (๑๕๙ Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, ๑๙๘๕ (พ.ศ. ๒๕๒๘)) สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๕๙ ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๖ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยประเทศไทยก็ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และมีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๙ นี้ให้ความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการและบุคคลทั่วไปและยังถือว่าเป็นมาตรการที่มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ ๔) นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังได้เน้นหลักการที่มุ่งให้คนพิการมีโอกาสด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานในตลาดแรงงาน (ข้อ ๓) และยังกำหนดไว้ชัดเจนใน ข้อ ๕ ที่ให้องค์กรของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะองค์กรของคนพิการเพื่อให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้มากขึ้น (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และจรูญ ทัฬงษ์, ๒๕๕๔: ๑๖ – ๑๗)

## ๒.๒.๒ สิทธิคนพิการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการทำงานของคนพิการ

พัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านคนพิการอีกประการหนึ่ง คือ องค์การสหประชาชาติ ได้ประกาศ “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ” (Convention on the rights of Persons with Disabilities : CRPD) ซึ่งเริ่มมีการยกร่างตั้งแต่ ค.ศ. ๒๐๐๓ (พ.ศ. ๒๕๔๖) ที่นับว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญและมีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านคนพิการของประเทศไทย ทั้งนี้หากพิจารณาถึงพัฒนาการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เป็นช่วงเวลาเดียวกับแนวคิดที่จะยกร่างพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อใช้ทดแทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔

โดยความเป็นมาของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้ เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) โดยข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชน ได้ขอให้ Prof. Gerard Quinn และ Teresai Degener ศึกษาถึงหลักการขั้นพื้นฐานของสนธิสัญญา จำนวน ๖ ฉบับที่เกี่ยวกับคนพิการ เพื่อศึกษาถึงระบบและการดำเนินงานของสนธิสัญญากับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประเทศเม็กซิโก ได้เสนอให้สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติริเริ่มกระบวนการยกร่างอนุสัญญาขึ้นในเดือนธันวาคม ค.ศ. ๒๐๐๑ (พ.ศ. ๒๕๔๔) โดยได้ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ รับผิดชอบในการตรวจสอบความเหมาะสมของอนุสัญญา และยกร่างบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา และในสมัยประชุมที่ ๘ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) คณะกรรมการ

เฉพาะกิจได้ออมรับบทบัญญัติของอนุสัญญาด้วยคะแนนเสียงเอกฉันท์ ซึ่งได้ส่งต่อไปยังคณะกรรมการยก  
 ร่างเพื่อตรวจสอบรูปแบบและความสอดคล้องกับอนุสัญญาอื่นๆ ต่อมาสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้  
 เห็นชอบร่างอนุสัญญาและพิธีสารตามคำแนะนำของคณะกรรมการยกร่างในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ค.ศ. ๒๐๐๖  
 (พ.ศ. ๒๕๔๙) ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของร่างอนุสัญญานี้คือ การเข้ามามีบทบาทขององค์กรเอกชนซึ่งได้  
 รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการในชื่อ International Disability Caucus (IDC) เพื่อแสดงท่าทีที่มีต่อปัญหา  
 คนพิการอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียว องค์กรเอกชนเหล่านี้ได้เสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ  
 การยกร่างอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ นอกจากนี้ ยังมีองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ  
 สำนักงานเฉพาะกิจที่ทำงานมาตลอดระยะเวลา ๘ สมัยการประชุม สำนักงานฯ นี้ เป็นผู้ที่นำความคิดของ  
 องค์กรเอกชนมาแปลงเป็นบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา สำหรับหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน  
 ระดับประเทศได้ให้ความสนใจอย่างยิ่งในเรื่องสิทธิคนพิการ โดยเฉพาะในขอบเขตการบังคับใช้  
 ภายในประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการได้เปิดให้รัฐต่าง ๆ ลงนามเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ค.ศ. ๒๐๐๗  
 (พ.ศ. ๒๕๕๐) ซึ่งมีรัฐที่ลงนามในอนุสัญญา จำนวน ๘๒ รัฐ และลงนามในพิธีสาร จำนวน ๔๔ รัฐ และให้  
 สัตยาบัน จำนวน ๑ รัฐ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการถือว่าเป็นอนุสัญญาที่มีจำนวนผู้ลงนามในวันแรก  
 สูงสุดในประวัติศาสตร์สหประชาชาติ และเป็นอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของศตวรรษที่ ๒๑  
 ซึ่งเปิดโอกาสให้องค์กรระดับภูมิภาคเข้าร่วมลงนามด้วย อันแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในเรื่องของการ  
 คัดกรองสิทธิคนพิการ อนุสัญญาและพิธีสารนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๐๘ (พ.ศ. ๒๕๕๑)  
 (คณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕: (๖ - ๘))

โดยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้กล่าวถึงหลักการทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องของการสงเสริมอาชีพและ  
 การมีงานทำของคนพิการ ได้แก่ การห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับ  
 การจ้างงาน, การคุ้มครองสิทธิของคนพิการรวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่  
 เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน, การทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนว  
 ทั่วไปบริการจัดหางานและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง, นอกจากนี้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องกำหนด  
 เรื่องของรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม ซึ่งการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับดังกล่าวจะเกิด  
 ผลดีในหลายประการ คือ การคุ้มครองคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความช่วยเหลือในด้านการ  
 ฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการที่ถือปฏิบัติในระดับสากล ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อ ๒๙  
 กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ (สำนักงานสงเสริมและพัฒนา  
 คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ: อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, พิมพ์ในประเทศไทยเมื่อ ๒๕๕๒: ๘๙-๙๕)  
 ตามรายละเอียดในภาคผนวก

**๒.๒.๓ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐** ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการ  
 ทำงาน กล่าวคือ มาตรา ๓๐ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ กล่าวถึงบุคคลย่อมเสมอกันในทางกฎหมาย และ  
 ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น  
 ธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพ  
 ทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม  
 หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ รวมทั้งการมีเสรีภาพใน  
 การประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพตลอดจนการแข่งขันโดยเสรี ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกัน  
 ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน  
 และเมื่อพ้นภาวะการทำงาน



จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้นให้ความสำคัญกับสิทธิ และโอกาสในด้านต่างๆ แก่คนพิการ กล่าวคือ เป็นการส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิด้านต่างๆ เช่นเดียวกับคนอื่นๆ ทั่วไปในสังคม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้แก่มนุษย์พิการสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ในการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการทำงานต่อไปด้วย (ตามรายละเอียดในภาคผนวก)

**๒.๒.๔ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านการจ้างงาน**

จากการที่ประเทศไทย เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการดูแลคุณภาพชีวิตคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ อีกทั้งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งต่อมาจึงมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพราะพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๐: ๗๗) และปัจจุบันเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายที่ว่าด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด ดังนั้นในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจึงมีวิวัฒนาการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ - ปัจจุบัน ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ ๔ ดังนี้

**ตารางที่ ๔ แสดงวิวัฒนาการของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ - ปัจจุบัน**

พ.ศ.	รายละเอียด
๒๔๘๓	- รัฐจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ตั้งกรมฯ อยู่ในพื้นที่วังสราญรมย์ เขตพระนคร - กรมประชาสงเคราะห์ ได้ตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ ในระดับ กลุ่มงาน เป็นงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ - ในระยะเริ่มแรก เน้นการให้บริการ ด้านสวัสดิการสงเคราะห์ ให้แก่คนพิการ
๒๔๙๓	กรมประชาสงเคราะห์ ย้ายมาตั้งที่วังสะพานขาว และคงดำเนินงานสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการ โดยยกระดับงานคนพิการเป็นฝ่ายสงเคราะห์คนพิการในกองสวัสดิการสงเคราะห์
๒๕๒๔	กรมประชาสงเคราะห์ และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเล็งเห็นความสำคัญ ในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ
๒๕๓๔	- รัฐบาลได้ ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ - พ.ร.บ. ดังกล่าวให้จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก.) ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัด กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย - กรมประชาสงเคราะห์ ได้โอนงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์มาวมที่ สพก. โดย สพก. ทำหน้าที่ - เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ - เป็นสำนักทะเบียนกลางสำหรับคนพิการ

พ.ศ.	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ดำเนินการทั้งงานด้านวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>-สนับสนุนหน่วยงานสถาบันที่ให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ</li> </ul>
๒๕๓๖	<p>มีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการเมื่อเดือนกันยายน โดยโอนสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ จากสังกัดกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</p>
๒๕๔๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการปฏิรูป ระบบราชการ โดยปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่</li> <li>- “สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก) ถูกเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.)” สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)</li> <li>- สทก. ทำหน้าที่เช่นเดียวกับ สพก. โดยเน้นงานวิชาการและการจัดทำองค์ความรู้ด้านคนพิการ สำหรับงาน การบริการ และการให้สวัสดิการสงเคราะห์แก่คนพิการ ดำเนินการโดย สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</li> <li>- ย้าย สทก. มาตั้งในบริเวณสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี เขตราชเทวี</li> </ul>
๒๕๕๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๐ มีผลบังคับใช้แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๐</li> <li>- จัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ” ขึ้น เป็นส่วนราชการในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</li> <li>- มีเลขาธิการ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงาน</li> <li>- สาระสำคัญของ พระราชบัญญัติ คือ คนพิการได้รับสิทธิตามกฎหมายมากขึ้น อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม มีการลดหย่อนภาษีให้ผู้ดูแลคนพิการ และให้กระทรวงต่างๆ เข้ามาดูแลคนพิการมากขึ้น ซึ่งประโยชน์ของการยกฐานะสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการเดิมเป็นสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรม ทำให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ดำเนินงานด้านคนพิการทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ คือ <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และมอบหมายให้ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป</li> <li>- ประสานงานและร่วมมือในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>- ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนานวัตกรรม สสำรวจ รวบรวม เก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและ สถานการณ์คนพิการเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>- สนับสนุนให้มีการจัดตั้งการดำเนินงานการสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการเพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานของรัฐจัดงบประมาณ ให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>- ศึกษารูปแบบสิทธิ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อการส่งเสริมศักยภาพ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุนการขับเคลื่อนทางสังคม ในการบูรณาการให้คนพิการเข้าสู่สังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ</li> <li>- เสนอ ปรับปรุง พัฒนากฎหมายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ทันสมัย รวมทั้งให้คำปรึกษาและดำเนินงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา และงานคดีปกครอง รวมถึงงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน</li> <li>- บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</li> <li>- เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย</li> </ul> </li> </ul>

พ.ศ.	รายละเอียด
๒๕๕๖	<p>พระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่</p> <p>๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ของคนพิการ เพิ่มบทบาทองค์กรด้านคนพิการเพื่อช่วยเหลือคนพิการ กำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อให้ทุกภาคส่วนมาร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดแนวทางการอุดหนุนเงินกองทุนแก่องค์กรคนพิการ กำหนดวิธีการสร้างงานสร้างอาชีพแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการให้มากขึ้นและกำหนดแนวทางการช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรให้เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</p> <p>๒. ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มบทบาทสำนักงานสำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีภารกิจด้านการติดตามตรวจสอบ แนะนำและช่วยเหลือให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและมีฐานะเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีสำนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปรับปรุงกลไกการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพื่อให้มีคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ปรับปรุงวิธีการออกบัตรประจำตัวคนพิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการมากขึ้น ปรับปรุงการบริหารกองทุนโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนกลางสามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการระดับจังหวัดอนุมัติใช้จ่ายเงินกองทุนแทนได้เพื่อให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแก่คนพิการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการช่วยเหลือคนพิการ รวมทั้งให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือคนพิการในทุกระดับ</p> <p>ผลของกฎหมายใหม่ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเรื่องต่างๆ รวม ๑๓ ประเด็น จะส่งผลให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น ดังนี้</p> <p>(๑) คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีภารกิจด้านการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ รับการร้องขอและให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด ทั้งในส่วนที่ดำเนินการโดยเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดไว้ (เพิ่มมาตรา ๑๓/๑)</p> <p>(๒) คนพิการได้รับความสะดวกเกี่ยวกับบริการบัตรประจำตัวคนพิการ เพราะได้กำหนดให้มีตัวเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการได้หลากหลายแทนนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด จะทำให้การทำบัตรประจำตัวคนพิการกระจายไปตามหน่วยงานที่มีความพร้อม รวมทั้งในอนาคตจะใช้ร่วมกับบัตรประชาชนก็ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวคนพิการได้ ซึ่งเดิมคนพิการต้องเดินทางไปจังหวัดหรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชนในเขตกรุงเทพมหานคร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๙ วรรคสาม)</p> <p>(๓) คนพิการไร้สถานะเพราะไม่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่สูงของประเทศ ทำให้ไม่มีสัญชาติไทย อาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถช่วยเหลือคนพิการดังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนได้มีระเบียบรองรับการปฏิบัติที่ชัดเจน (เพิ่มมาตรา ๑๙/๑)</p> <p>(๔) คนพิการมีช่องทางร้องขอให้ขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ดียิ่งขึ้น เพราะได้กำหนดกลไกและแนวทางการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้ชัดเจนทั้งทางด้านการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย และการวินิจฉัย สามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการได้ และอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดได้ ซึ่งกฎหมายเดิมไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน (แก้มาตรา ๑๖ วรรคสาม)</p> <p>(๕) คนพิการมีช่องทางเสนอแนะและร้องขอใช้สิทธิของตนเองได้ โดยกฎหมายกำหนดขั้นตอนและวิธีการให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หากไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ก็ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการแทนได้ และกรณี</p>

พ.ศ.	รายละเอียด
๒๕๕๖	<p>หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควร ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้สำนักงานดำเนินการตามมาตรา ๑๓/๑ ได้ ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้กำหนดสิทธิบุคคลไว้ (เพิ่มมาตรา ๒๐/๑)</p> <p>(๖) องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในหลายเรื่องเพิ่มขึ้นใหม่ ทั้งทางด้านการเสนอแนะ การร้องขอ การช่วยเหลือให้บริการ จัดหางานและสงเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน การให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อสงเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการ โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ การประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ การขอใช้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น และดำเนินการอื่นตามที่สำนักงาน ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้กำหนดไม่ชัดเจน และบางกิจกรรมไม่สามารถกระทำได้ หรือกระทำได้แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ (เพิ่มมาตรา ๒๐/๒)</p> <p>(๗) คนพิการในชุมชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะมากขึ้น โดยกฎหมายกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการตามพื้นที่ต่างๆ กลุ่มเป้าหมาย หรือแก้ไขปัญหาเชิงประเด็นตามประเภทกิจกรรม ซึ่งอาจตั้งโดยสำนักงานสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรด้านคนพิการ โดยมีอำนาจหน้าที่สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม และประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐ ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยศูนย์บริการได้รับการสนับสนุนทางการเงินและอื่นๆจากรัฐ เป็นบทบัญญัติใหม่ที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันพัฒนาให้ดีขึ้น (เพิ่มมาตรา ๒๐/๓ และมาตรา ๒๐/๔)</p> <p>(๘) คนพิการที่อาศัยในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาจากท้องถิ่นมากขึ้น เพราะกฎหมายให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้ การบริหารกองทุน การจัดการกองทุน และการอนุมัติการจ่ายเงิน ราชการส่วนท้องถิ่นอาจนาระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม และจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการได้ ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้กำหนดไว้</p> <p>(๙) คนพิการและเครือข่ายได้รับการจากกองทุนรวดเร็วคล่องตัวขึ้น เพราะคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนสามารถมอบหมายให้คณะอนุกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงิน และรายการค่าใช้จ่ายแทนได้ซึ่งกฎหมายเดิมมีหน้าที่แค่กลั่นกรองแล้วส่งส่วนกลางอนุมัติทุกราย (เพิ่มมาตรา ๒๖ วรรคสอง)</p> <p>(๑๐) องค์กรคนพิการระดับชาติหรือองค์กรคนพิการแต่ละประเภทได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งเดิมสนับสนุนเฉพาะสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยเท่านั้น ทำให้ทั้ง ๗ องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานสำนักงาน ส่งผลให้สามารถมีกำลังสนับสนุนสร้างเสริมเครือข่ายเข้มแข็งได้ทั่วประเทศ (แก้มาตรา ๒๗)</p> <p>(๑๑) องค์กรเอกชนทุกประเภทมีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ได้รับอุดหนุนจากกองทุนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดซึ่งเดิมต้องเสียภาษี เพราะมีเงินบริจาคแบบเอกชน ซึ่งบัญญัติขึ้นมาใหม่ (เพิ่มมาตรา ๒๗/๑)</p> <p>(๑๒) คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้เข้าถึงการจ้างงานตามกฎหมายเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะกรณีที่หน่วยงาน</p>

พ.ศ.	รายละเอียด
	<p>ของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ อาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งกฎหมายเดิมภาครัฐหรือเอกชนไม่สามารถจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษได้ หรือจะจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกหรือจ้างล่ามภาษามือแทนก็ได้สิทธิตามอัตราส่วนจ้างงานคนพิการได้ (แก้มาตรา ๓๕)</p> <p>(๑๓) คนพิการและเครือข่ายมีหุ้นส่วนในการพัฒนา โดยมีหน่วยงานรองรับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกับเครือข่ายที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการและเป็นนิติบุคคล รวมทั้งเพิ่มภารกิจของสำนักงานจากเดิมมีหน้าที่เพียงผลักดัน ขับเคลื่อน ประสานงานและบริการทางวิชาการเป็นหลัก โดยเพิ่มหน้าที่ปฏิบัติการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิเป็นจริงขึ้นมากได้ ผู้บริหารสำนักงานเปลี่ยนจากเลขานุการเป็นผู้อำนวยการ เพราะทำหน้าที่ทั้งการขับเคลื่อนนโยบาย วิชาการและการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒ และเพิ่มมาตรา ๑๓ (๔/๑) มาตรา ๑๓/๑ โดยเพิ่มชื่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมลำดับที่ ๕ (มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนราชการดังนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (๔/๑) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และ (๕) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ)</p> <p>(ดูรายละเอียดได้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)</p>

**ที่มา:** ปรับปรุงจาก “ประวัติหน่วยงาน” สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ สืบค้นเมื่อ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ จาก <http://www.nep.go.th>

### พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติในเรื่องของการจ้างงาน ได้แก่ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐเช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการการมีงานทำ ตลอดจนการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน คนปกติ ๑๐๐ คน ต่อ คนพิการ ๑ คน ส่วนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดก็ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราตามที่กฎหมายกำหนด หรือเลือกการให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ หรือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ ตามมาตรา ๓๔ ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐ หากไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานก็ต้องให้สัมปทาน คือ จัดสถานที่

จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฯแล้ว ยังมีบทบัญญัติตามมาตรา ๓๙ ที่กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจออกประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะอย่างน้อยปีละครั้ง

ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของการมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเพิ่มเติม เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ส่วนในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังได้กล่าวถึงเรื่องสิทธิของคนพิการ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพราะเหตุสภาพทางกายหรือ สุขภาพ รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงบริการต่างๆ ตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๒๑ ส่วนในการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในด้านอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน แล้วนั้นกฎหมายฉบับนี้ได้เพิ่มสิทธิในการดำเนินการกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเงินสมทบ การประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะ และการอภัยโทษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการได้รับการพัฒนาและสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามมาตรา ๓๖ อีกด้วย (ตามรายละเอียดในภาคผนวก)

**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖** ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่

(๑) องค์กรคนพิการมีสิทธิในการดำเนินให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน ที่เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

(๒) ให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ โดยราชการส่วนท้องถิ่นอาจจะจัดตั้งศูนย์นี้โดยใช้งบประมาณของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) มีการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(๔) ให้เพิ่มเติมเรื่องของการจัดให้มีล่ามภาษามือ เข้าไว้ในในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕

สรุปภาพรวมได้ คือ พยายามให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของการรับบริการการจัดหางานจากรัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน อย่างเช่น การให้อำนาจแก่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) สามารถตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแจ้งแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดหากยังไม่ปฏิบัติตาม สำหรับหน่วยงานราชการให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป ส่วนองค์กรเอกชนหรือบุคคล ให้แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อใช้มาตรการการบังคับตามกฎหมาย และดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมีมติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด เพื่อการดำเนินมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและให้คนพิการของประเทศไทยมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (รายละเอียดตามภาคผนวก พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ก วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖)

### ๒.๒.๕ การกำหนดอัตราส่วนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

กระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑ เรื่องการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔ โดยเดิมกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วนของลูกจ้างทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน และ สถานประกอบการใดที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง และกรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องจ้างงานคนพิการ ไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบคนพิการเข้าทำงาน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้าและคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

ต่อมากระทรวงแรงงานได้ออกเป็นกฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี นอกจากนี้ยังให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคนการนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม, ราชการส่วนท้องถิ่น, รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา, และหน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล เป็นต้น (รายละเอียดตามภาคผนวก)

จะเห็นได้ว่าการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทำให้คนพิการสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการทั่วประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการสงเสริมให้เกิดความเสมอภาคและความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการเพื่อเปิดโอกาสการมืงงานทำของคนพิการและสามารถประกอบอาชีพมีรายได้และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนพิการอย่างแท้จริง

### ๒.๒.๖ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

จากการที่คณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้ออกแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการเกี่ยวกับการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งนี้ สารสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับนี้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, พระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙, และคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ จึงเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญในการสร้างสังคมที่บูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม เพื่อที่จะให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท สร้างสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการสร้างพลังอำนาจให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่างๆทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมืงงานทำ กีฬาและการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลังและงบประมาณเพื่อการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพผลและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมในสังคม

โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติในหลักการของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการขับเคลื่อนแผนฯ นี้ไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางและมาตรการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่วิสัยทัศน์ของแผนฯ ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างแท้จริงและสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (คณะกรรมการสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕: ก)

นอกจากการมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการดังกล่าวข้างต้น คนพิการจะสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างเป็นรูปธรรมหลายด้านมากขึ้น เช่น ด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีการจัดให้ตามกระบวนการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการและสื่อสงเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม



พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ สำหรับการจัดการบริการด้านการศึกษา มีการจัดให้ได้รับการศึกษาไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา การจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ในส่วนของบริการด้านอาชีพและการมีงานทำ มีการส่งเสริมอาชีพอิสระสำหรับคนพิการและมาตรการสำหรับสนับสนุนการจ้างงานคนพิการระบบสัดส่วนในสถานประกอบการ จากเดิมพนักงาน ๒๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน เป็นการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน จำนวน ๑๐๐ คน ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน นับว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญของการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยที่ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้นและยังครอบคลุมไปยังหน่วยงานภาครัฐด้วย ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงที่ผ่านมาได้ก้าวข้ามการทำงานบนฐานการสงเคราะห์ที่ฟื้นฟู มุ่งสู่การดำเนินงานบนฐานในเรื่องของสิทธิมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการบนฐานสิทธิดังกล่าวข้างต้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของคนพิการในสังคม (Inclusive Society) และการส่งเสริมสิทธิที่เป็นจริงของคนพิการ (Make the Rights Real) ตามบริบทการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศที่คาดว่าจะเป็โอกาสให้สามารถใช้จ่ายเชิง ซึ่งประกอบด้วยกลไกด้านกฎหมายนโยบายและมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายอย่างเข้มแข็ง ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ในระยะต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิคนพิการได้อย่างเสมอภาคและเป็นรูปธรรมต่อไป นอกจากนี้ คนพิการยังมีสิทธิในการได้รับและดำรงไว้ซึ่งการจ้างงานหรือการเข้าร่วมในงานอาชีพที่มีประโยชน์ต่อผลผลิตทางด้านเศรษฐกิจ โดยได้รับค่าตอบแทน และสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับทั้งหมดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งคนพิการควรมีทางเข้าถึงการแนะแนวอาชีพในตลาดแรงงานแบบทั่วไปอีกด้วย (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๕: ๒ – ๓)

**๒.๓ กรณีตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของคนพิการของประเทศสวีเดน และประเทศมาเลเซีย เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการทำงานมากขึ้น**

**๒.๓.๑ กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของคนพิการของประเทศสวีเดน เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการทำงานมากขึ้น**

จากการศึกษาเรื่อง “The Swedish Disability Movement’s Alternative Report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights” เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๖ (Swedish Disability Federation, ๒๐๐๖: ๑ – ๓๕) เป็นการศึกษาถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการทำงานของคนพิการประเทศสวีเดน โดยในประเทศสวีเดนนั้นมีแนวคิดที่ว่าคนพิการคือคนปกติตั้งนั้นในประเทศสวีเดนจึงไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ แต่หากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับห้ามการเลือก

ปฏิบัติในชีวิตการทำงานของผู้พิการ ค.ศ. ๑๙๙๙ (The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act ๑๙๙๙) โดยมีสาระสำคัญของกฎหมายดังนี้

มาตรา ๒ คนพิการ คือ คนที่มีข้อจำกัดในการทำงานของร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาซึ่งเป็นผลมาจากการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด หรือ เกิดภายหลัง หรือ คาดว่าจะเกิดในภายภาคหน้า

มาตรา ๓ นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการพิจารณาใบสมัครงานลูกจ้าง จากสาเหตุของการพิการของลูกจ้าง

มาตรา ๔ นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการพิจารณาใบสมัครงานของลูกจ้างโดยการตั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือวิธีการใด ๆ ที่ดูเหมือนเป็นกลางแต่ในทางปฏิบัติเป็นข้อจำกัดสำหรับคนพิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมนั้น ๆ คนพิการจะมีข้อเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับคนปกติ

### แผนปฏิบัติการสำหรับนโยบายคนพิการ

ในปี ๑๙๙๙ รัฐบาลสวีเดน ได้ออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติ สำหรับคนพิการขึ้น เรียกว่า จากผู้ป่วยสู่พลเมือง (พรบ. ๑๙๙๙/๒๐๐๐: ๗๙) แผนปฏิบัติการแห่งชาตินี้ให้ใช้จนถึงปี ๒๐๑๐ และใช้บังคับกับทุกส่วนของสังคม แผนปฏิบัติการชาติเพื่อคนพิการ มีขึ้นเพื่อกำหนดและจัดอุปสรรคในการดำเนินชีวิตในสังคมของผู้พิการ ป้องกันการเลือกปฏิบัติและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสในการช่วยเหลือตัวเอง และดำเนินชีวิตด้วยตัวเอง ซึ่งแผนปฏิบัติการแห่งชาตินี้มุ่งเน้นใน ๓ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การทำให้มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๒) สร้างโอกาสในการเข้าสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ปรับปรุงแนวความคิดการดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการ

### การทำงานและการจ้างงาน

จากสถิติการจ้างงาน (กระทรวงแรงงานประเทศสวีเดน, ๒๐๐๔) ผู้ทำงาน ๑ ใน ๕ ของประชาชนเป็นผู้พิการและสัดส่วนการทำงานของคนพิการในสังคมได้ลดลงจากร้อยละ ๖๕ เป็นร้อยละ ๖๒ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ไม่พิการมีอัตราการเข้าทำงานร้อยละ ๗๗ ดังนั้น จะเห็นว่าการรับคนพิการเข้าทำงานมีสัดส่วนน้อยกว่าการรับคนไม่พิการเข้าทำงาน และยังมี ความแตกต่างกันในสัดส่วนของผู้พิการเพศชายและผู้พิการเพศหญิง กล่าวคือ ผู้พิการเพศชายมีแนวโน้มได้รับงานทำมากกว่าเพศหญิงร้อยละ ๑๒

### ทัศนคติเชิงลบต่อผู้พิการ

จากการศึกษาในด้านการทำงานของคนพิการของ Temo ในปี ๒๐๐๔ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ๓,๓๘๐ คน พบว่า ทัศนคติของประชาชนทั่วไปที่มีต่อผู้พิการในด้านความสามารถที่จะทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง ที่ตอบว่า ไม่ทราบว่าคุณพิการสามารถทำงานได้หรือไม่ และร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบว่า คนพิการควรทำงานกับหน่วยงานของรัฐ

### นโยบายตลาดแรงงาน

รัฐควรจะทำตัวเป็นนายจ้างและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรในการทำงานของคนพิการ หน่วยงานของรัฐควรจะทบทวนหลักเกณฑ์การจ้างงานและมีข้อเสนอแนะดังนี้

- ๑) ควรสร้างลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้
- ๒) ควรจัดทัศนคติเชิงลบที่มีต่อผู้พิการในการทำงาน โดยออกเป็นกฎหมายและนำมาบังคับใช้ในสังคมอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างความตระหนักว่าพลเมืองต้องสนับสนุนผู้พิการเสมือนหนึ่งเป็นสมาชิกในสังคม

๓) ให้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้พิการให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ  
 ๔) จัดทำระเบียบเพื่อให้หน่วยงานของรัฐยกเลิกนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อผู้พิการในการทำงาน  
 ๕) สร้างเงื่อนไขในการทำงานระเบียบการรับพนักงานให้รองรับต่อผู้พิการในการเข้าสมัครแข่งขัน  
 เพื่อบรรจุงาน ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ

๖) ให้เริ่มกิจกรรมการพัฒนาผู้พิการให้สู่การทำงานโดยแปลงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของผู้  
 พิการและออกเป็นกฎหมายเพื่อสนับสนุน

๗) ให้เพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับกิจกรรม เงินบริจาคหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดให้คนพิการ  
**การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

สิ่งที่เป็นข้อบกพร่องใหญ่ที่สุดในการทำงานของผู้พิการคือ สภาพการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับสิ่ง  
 อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทำให้คนพิการไม่สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย และมีความสะดวก  
 เช่น ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา ไม่ได้รับอนุญาตให้ปรับปรุงวิธีการทำงาน ซึ่งสภาพการทำงาน  
 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ตรงกับความต้องการทางกายและความพิการทางใจ

### บทสรุปเกี่ยวกับประกันสังคมในสวีเดน

สำนักงานประกันสังคมของประเทศสวีเดนตระหนักดีว่า ปัจจุบันสิทธิทางประกันสังคมของ  
 ประเทศสวีเดนที่มีให้คนพิการและครอบครัวยังไม่ดีพอ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีความยากจนในด้าน  
 เศรษฐกิจ จึงทำให้รัฐบาลสวีเดน กำลังพิจารณาข้อตกลงมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๑) รัฐบาลจะผลักดันระเบียบเกี่ยวกับระบบการประกันสังคมของผู้พิการ เพื่อให้สามารถใช้ได้ทั้งผู้  
 พิการและครอบครัวของผู้พิการ

๒) ร่างระเบียบนี้จะครอบคลุมถึง แพทย์เฉพาะทาง และความรับผิดชอบของแพทย์ หากมีการ  
 วินิจฉัยโรคผิด

๓) สามารถได้รับสินไหมทดแทนเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับการดูแลไม่เพียงพอ

๔) สามารถได้รับเบี้ยยังชีพระหว่างฝึกฝนหรือฟื้นฟูร่างกาย

๕) ค่าเบี้ยยังชีพสำหรับความพิการแต่ละประเภทไม่เท่ากัน

ถึงแม้ว่าประเทศสวีเดนจะมีนโยบายระเบียบและข้อปฏิบัติแห่งชาติมาตั้งแต่ปี ๑๙๙๙ ซึ่งรัฐบาล  
 สวีเดนได้ออกกฎหมายนี้เพื่อสงเสริมการทำงานของผู้พิการ โดยที่ผู้พิการต้องจดทะเบียนในกระทรวง  
 แรงงาน และกระทรวงจะประเมินศักยภาพในการทำงานของผู้พิการ และจัดส่งหรือพัฒนา ความสามารถ  
 ให้เหมาะสมกับตลาดแรงงาน โดยใช้เวลาอย่างน้อย ๑๒ เดือน ในการเข้าโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่  
 จากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการของสหภาพยุโรปในปี ๒๐๑๒ กลับพบว่า  
 การจ้างงานคนพิการของประเทศสวีเดนในปี ๒๐๐๐-๒๐๐๘ มีสัดส่วนการทำงานของผู้พิการของประเทศ  
 สวีเดนลดลงจากร้อยละ ๗๓ เหลือร้อยละ ๖๕ รัฐบาลสวีเดนจึงได้จัดทำโครงการ การพัฒนาฝีมือ  
 แรงงานคนพิการเพื่อเข้าสู่สถานประกอบการ แบบ Job Coach ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนกระบวนการเริ่ม  
 ตั้งแต่เริ่มต้น คือ มีระบบจ้างผู้สอนงานให้แก่คนพิการ จนกระทั่งจัดส่งคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน  
 กระบวนการขั้นตอนสนับสนุนนี้ เป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ ผู้พิการที่  
 ต้องการงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคม หรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพ  
 จากการทำโครงการดังกล่าว ทำให้นายจ้างมีความพึงพอใจและมีความกระตือรือร้นในขั้นตอนการพัฒนา  
 ฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก เหตุผลหลักได้แก่ ทักษะคิดในเชิงบวกที่ต้องการสนับสนุนให้คนพิการได้ทำงาน  
 และคนพิการจะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้เป็นระยะเวลาาน ซึ่งขอบเขตการทำงาน เป็นการ

ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ได้งานที่เหมาะสมกับคนพิการในแต่ละประเภทและระดับความพิการ (European Union, ๒๐๑๒: ๑๕๕ - ๑๕๘)

นอกจากนี้ยังพบว่าประเทศสวีเดนยังมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของประเทศสวีเดน เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิในการทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น เนื่องจากประเทศสวีเดนมีลักษณะเป็นรัฐสวัสดิการ จึงมีการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนมีลักษณะเป็น “สากลหรือ ครอบคลุม (Universal)” มีผลทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนพิการอยู่ในระดับที่แตกต่างจากคนปกติ น้อยกว่าสถานการณ์ในประเทศอื่น ๆ โดยในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) รัฐบาลได้อนุมัติแผนปฏิบัติการ ภายใต้ชื่อ “จากผู้ป่วยสู่พลเมือง (From Patient to Citizen)” ซึ่งถือว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญ เพราะเป็นการยกระดับการแก้ปัญหาจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและมิติทางสังคม ไปสู่ “สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย” ของคนพิการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการผลักดันขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับประเด็นคนพิการในปลายศตวรรษที่ ๒๐ ดังนั้นในปัจจุบันการแก้ไขปัญหาของคนพิการซึ่งก้าวพ้นการให้ความช่วยเหลือในระดับการจัดสวัสดิการสังคมมาแล้ว จึงให้ความสำคัญกับนโยบาย ๓ ประการ คือ

- ๑) ระบุและจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมและการสร้างความเท่าเทียมในสังคม
- ๒) ป้องกันและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ
- ๓) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในหมู่เด็กและผู้ใหญ่ที่พิการ

โดยมีกฎหมายสำคัญคือ กฎหมายการห้ามการเลือกปฏิบัติในชีวิตการทำงานของผู้พิการในประเทศสวีเดน ค.ศ. ๑๙๙๙ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นไปตามชื่อของกฎหมาย คือ เพื่อต่อสู้หรือจัดการกับการเลือกปฏิบัติด้านชีวิตการทำงานต่อผู้ที่มีความพิการของกายและจิตอย่างถาวร โดยความพิการนั้นอาจมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นผลหรือคาดว่าจะเป็ผลสืบเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่บังเกิดขึ้นในภายหลัง โดยการห้ามเลือกปฏิบัตินั้น ได้แก่

๑) กฎหมายห้ามทั้งการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติทางอ้อมหมายถึงการกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง และวิธีการขั้นตอนที่แลดูเหมือนกับเป็นกลางและเป็นเหตุเป็นผล แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมต่อคนพิการที่เป็นลูกจ้างหรือผู้สมัครงาน ส่วนการเลือกปฏิบัติทางตรงเป็นการปฏิบัติต่อคนพิการที่เป็นลูกจ้างหรือผู้สมัครงานไม่เท่าเทียมกับการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีความพิการภายใต้สถานการณ์เดียวกัน รวมตลอดจนถึงการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับความพิการทุกกรณี การเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ถือเป็นข้อห้ามตามกฎหมายนี้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติของนายจ้างในขอบเขตต่อไปนี้

(๑) ตัดสินใจในประเด็นการจ้างงาน การเลือกสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน หรือการใช้มาตรการใด ๆ ระหว่างขั้นตอนของการจ้างงาน

(๒) การตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่งหรือคัดเลือกผู้ที่สมควรเข้ารับการอบรม หรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

(๓) การจ่ายค่าตอบแทนหรือเงื่อนไขการจ้างงาน

(๔) การจ่ายหรือจัดการงาน

(๕) การแจ้งการสิ้นสุดการจ้าง การให้ออก การเลิกจ้าง หรือการดำเนินมาตรการใด ๆ กับลูกจ้าง ทั้งนี้ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่งมีสิทธิจะได้รับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการอบรมประสบการณ์ในงานและคุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมหรือเลื่อนตำแหน่งจากนายจ้างนอกจากนั้นลูกจ้างที่ร้องเรียนหรือรายงานนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติจะได้รับการคุ้มครองจากการโต้ตอบจากนายจ้าง

**๒) กฎหมายที่เกี่ยวกับการละเมิดลูกจ้างที่พิการของนายจ้าง** กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่ทราบถึงการที่ลูกจ้างถูกละเมิดคุณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการจ้างงานอื่น ต้องจัดการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดนั้น หากการละเมิดนั้นเป็นจริงก็ต้องดำเนินมาตรการใด ๆ ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดนั้นดำเนินต่อไป

**โดยมีบทบังคับ** คือ สัญญาจ้างใด ๆ หรือส่วนใดของสัญญาที่เข้าข่ายการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ ถือเป็นโมฆะ ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้มีการปรับปรุงส่วนหนึ่งส่วนใดของสัญญาจ้างที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือขอให้ยกเลิกสัญญาจ้างทั้งฉบับได้ ขณะเดียวกันลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้การแจ้งยุติสัญญาจ้างหรือการดำเนินการทางกฎหมายใด ๆ ต่อลูกจ้างที่ถูกเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้เป็นโมฆะได้ หากการเลือกปฏิบัติของนายจ้างเป็นจริง นายจ้างต้องชดเชยค่าเสียหายต่อผู้สมัครงานหรือลูกจ้างที่ถูกเลือกปฏิบัติ หรือความเสียหายอันเกิดจากการปฏิบัติการตอบโต้ของนายจ้างหรือจากการละเลยไม่ทำการสอบสวนและป้องกันการล่วงละเมิดนั้น ๆ

**ผู้รับผิดชอบ** โดยกฎหมายกำหนดให้สำนักผู้ตรวจการด้านความพิการ เป็นผู้รับผิดชอบให้กฎหมายมีผลบังคับใช้

**๓) กฎหมายการห้ามเลือกปฏิบัติในเรื่องของการประกอบอาชีพ** ภายใต้กฎหมายนี้เน้นไปที่การประกอบอาชีพ การซื้อสินค้า การบริการและการใช้สิทธิด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

(๑) การจ้างงานในตลาดแรงงาน ห้ามหน่วยงานจัดหางานของรัฐ และอื่น ๆ เลือกปฏิบัติในการสรรหาและบรรจุงาน หรือการจัดกิจกรรมใด ๆ ตามนโยบายตลาดแรงงาน

(๒) การประกอบอาชีพ การให้การสนับสนุนทางการเงิน การให้อนุญาต การขึ้นทะเบียนหรือการดำเนินอาชีพอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันซึ่งจำเป็นต่อการประกอบธุรกิจ ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ

(๓) การประกอบอาชีพ การกำหนดคุณสมบัติ วิทยฐานะ อำนาจหน้าที่ การขึ้นทะเบียน การอนุญาต หรือการดำเนินการใด ๆ ในลักษณะเดียวกันที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพของบุคคลต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ

(๔) การเป็นสมาชิก ห้ามการเลือกปฏิบัติในการเป็นสมาชิก หรือการมีส่วนร่วมในองค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือ องค์กรวิชาชีพ ตลอดจน การรับประโยชน์จากองค์กรเหล่านี้ยกเว้นการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการรับประโยชน์จากองค์กรซึ่งจัดไว้เพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

(๕) สินค้า บริการ และการเคหะ ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจัดหรือจำหน่ายสินค้าบริการ และการเคหะ ยกเว้นการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม หรือการเคหะที่วัตถุประสงค์หรือวิธีการจัดที่แตกต่างกันนั้นเป็นสิ่งจำเป็นตามกฎหมาย

(๖) บริการสังคมและอื่น ๆ ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจัดสวัสดิการสังคม และการใช้สิทธิในบริการเดินทางของผู้พิการและสิทธิในเงินช่วยเหลือสำหรับการดัดแปลงเคหะ

(๗) ระบบประกันสังคม ห้ามการเลือกปฏิบัติในการให้บริการด้านระบบประกันสังคมและสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม ยกเว้นการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนบางประเภท เช่น บำนาญหญิงหม้าย และอื่น ๆ

(๘) การประกันการว่างงาน ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจัดบริการด้านประกันการว่างงานและความช่วยเหลือแก่นักศึกษาที่จัดโดยรัฐ

**การเป็นโมฆะและความเสียหายแก่ผู้เป็นลูกจ้าง** ผู้ถูกเลือกปฏิบัติมีสิทธิเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาที่นำมาซึ่งการเลือกปฏิบัติ หรือขอให้ข้อกำหนดในสัญญานั้น ๆ เป็นโมฆะ หากข้อกำหนดนั้นเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้าง การเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สัญญานั้นขาดความสมเหตุสมผลที่จะใช้บังคับแล้วการปรับเปลี่ยนสัญญานั้นอาจต้องกระทำในลักษณะอื่น ๆ หรือยกเลิกการใช้สัญญานั้นทั้งฉบับ

หากการยกเลิกสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญานั้นเป็นผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติ บุคคล ที่ถูกเลือกปฏิบัติมีสิทธิเรียกร้องให้เอกสารทางกฎหมายนั้นเป็นโมฆะ สำหรับผู้เลือกปฏิบัติ ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลือกปฏิบัติ นั้น ๆ หากผู้เลือกปฏิบัติเป็นลูกจ้าง ผู้รับผิดชอบขอชดใช้ความเสียหาย ได้แก่ ภาครัฐที่เป็นเจ้าของบริการที่จัดโดยลูกจ้างผู้นั้น ผู้ที่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการปฏิบัติไม่เป็นธรรมนั้น ๆ หากการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมนั้นกระทำโดยลูกจ้าง ภาครัฐซึ่งเป็นเจ้าของบริการที่จัดโดยลูกจ้างผู้นั้นต้องเป็นผู้ชดใช้ค่าเสียหาย มูลค่าความเสียหายที่ต้องชดใช้สามารถปรับลดหรือยกเลิกได้หากมีเหตุผลอันควร (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑)

### ๒.๓.๒ กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของคนพิการของประเทศมาเลเซีย เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิในการประกอบอาชีพและการทำงานมากขึ้น

จากการศึกษาของ Norani Mohd Salleh, Khalid Abdullah, Nor Aishah Buang ที่ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานของคนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษในมาเลเซีย (๒๐๐๑: ๗๗ - ๘๕) พบว่า ควรจะมีการแยกประเภทออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ สายอาชีพ สายกิ่งอาชีพ พนักงานที่มีความชำนาญงาน และพนักงานที่ไม่มีความชำนาญงาน

โดยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคคลทั้ง ๔ ประเภทดังที่กล่าวข้างต้นเหล่านี้ ได้รับการทำงานมากขึ้น ได้แก่ นายจ้าง ควรจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อคนด้อยโอกาสในการจ้างงาน และศูนย์ฝึกอาชีพควรมีมากขึ้น เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้พิการมีทรัพยากรหรือความชำนาญที่ถูกซ่อนเร้นไว้ และต้องการการฝึกอบรมในทางที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้คนพิการเหล่านี้มีความจงรักภักดีและทำงานนาน โดยลักษณะของงานสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

สำหรับผู้พิการทางสายตา ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ทนายความ บรรณาธิการ พนักงานออฟฟิศ พนักงานฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษา พนักงานแปล พนักงานจดชวเลข พนักงานนวด คนขายของ นักดนตรี คนรับโทรศัพท์ พนักงานรักษาความปลอดภัย และงานหัตถกรรม

สำหรับผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างสำรวจ ช่างออกแบบ พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม ช่างตัดเสื้อผ้า ช่างไม้ คนนวด แม่บ้าน และพนักงานรักษาความปลอดภัย

สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างออกแบบ นางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พ่อครัว พนักงานธุรการ ช่างตัดเสื้อ พนักงานเสิร์ฟ เป็นต้น

สำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงงาน ช่างฝีมือหัตถกรรม ช่างตัดเสื้อ ช่างไม้ คนทำความสะอาด คนสวน คนกวาด เป็นต้น

### ส่วนเรื่องข้อลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการในมาเลเซีย ซึ่งเป็นบทบาทของรัฐบาล ได้แก่

(๑) ส่งเสริมโครงการการจัดหางานสำหรับผู้พิการ

(๒) ทำงานควบคู่ไปกับหน่วยงาน โรงงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ

(๓) จัดการสัมมนาโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและกระทรวงแรงงานเพื่อทำแคมเปญการส่งเสริมการจ้างงาน

(๔) เพิ่มค่าลดหย่อนสองเท่าให้แก่ นายจ้างที่จ้างงานคนพิการ

(๕) ให้ค่าเบี้ยยังชีพพิเศษสำหรับคนพิการที่มีงานทำ แต่มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ ๑๒๐๐ ริงกิต

เพื่อให้คนพิการยังคงต้องทำงานในสถานประกอบการ

(๖) เพื่อช่วยคนพิการที่มีความสามารถแต่ขาดเงินทุน ให้เริ่มธุรกิจ

**บทบาทของ NGO (องค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ) ได้แก่**

- (๑) มีกระบวนการจัดหางาน สำหรับคนพิการ ได้แก่ การจัดทักษะความชำนาญที่เหมาะสมต่องาน
- (๒) มีการดูแลและประเมินผลคนพิการ ที่ได้ส่งคนพิการได้เข้าทำงานแล้ว ว่าเขาได้รับงานทำที่ถูกต้องกับทักษะของเขาหรือไม่
- (๓) มีกลยุทธ์ในการฟื้นฟูประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสนับสนุนอย่างถูกต้อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและการบำบัดทางกาย โดยมีข้อเสนอแนะในการเข้าถึงการทำงานของคนพิการ ได้แก่
  - (๑) การปรับปรุง เสริมสร้าง และพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ทุกพื้นที่ที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้
  - (๒) การจัดที่พักในสถานทำงานให้แก่คนพิการ

**ส่วนปัญหาจากองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ**

- (๑) ปัญหาจากคนพิการ ได้แก่ การเดินทาง ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย การขาดข้อมูลในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าปกติ
- (๒) ปัญหาจากหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ การไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ให้สถานประกอบการ ปฏิบัติกฎระเบียบการจ้างงาน
- (๓) การใช้บริการ การช่วยเหลือทางการเงิน มีขั้นตอนยุ่งยาก

**แนวทางในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกตาม พรบ.คนพิการของมาเลเซีย ๒๐๐๘**

- (๑) บังคับให้สถานที่สาธารณะ อาคาร และรถสาธารณะ ต้องบังคับใช้ให้คนพิการสามารถใช้งานได้ อย่างครบถ้วน
- (๒) หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการออกแบบ และตรวจสอบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นได้ มาตรฐานสำหรับคนพิการ

**แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

- (๑) มีโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน
- (๒) มีการสนับสนุนทางการเงิน ให้แก่พนักงาน เช่น อุปกรณ์พิเศษ การศึกษา เทคนิค และเงินกู้
- (๓) เปิดโอกาสให้พนักงานคนพิการจากอุบัติเหตุได้กลับเข้าทำงาน หลังจากออกจากโรงพยาบาล

**กฎหมาย พ.ร.บ. คนพิการของมาเลเซีย ปี ๒๐๐๘**

มาตรา ๒๖ (๑) การเข้าถึงสิทธิบริการสาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่าง ๆ ภายในอาคาร รัฐบาลต้องจัดทำในส่วนที่เป็นบริการสาธารณะทั้งหมด และตรวจสอบให้เอกชนสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการในเอกชน

มาตรา ๒๗ (๑) การเข้าถึงการเดินทางด้วยรถโดยสารสาธารณะ คนพิการมีสิทธิได้รับการบริการ เท่ากับบุคคลอื่นโดยไม่มีอคติ และรัฐบาลจะต้องจัดรถโดยสารสาธารณะ ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม สำหรับคนพิการที่จะใช้บริการ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามการออกแบบสากล (Universal Design)

มาตรา ๒๘ การเข้าถึงสิทธิการศึกษา ผู้พิการ ต้องได้รับสิทธิในการได้รับการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล ประถม มัธยม และอุดมศึกษา บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน กับคนปกติ ทั้งนี้ รวมถึง การได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ รัฐบาล และโรงเรียนเอกชนจะต้องให้บริการการศึกษา ที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน หลักสูตร แก่คนพิการ เช่นเดียวกับคนปกติ

มาตรา ๒๙ การเข้าถึงสิทธิการทำงาน คนพิการจะต้องได้รับสิทธิในการเข้าถึง การทำงานเท่าเทียมกับคนปกติและได้รับการทำงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ได้รับการพิจารณาในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน เช่นคนปกติ คนพิการจะต้องได้รับบริการการจัดหางาน การฝึกอบรมเพื่อการทำงานเช่นเดียวกับคนปกติ (Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘: ๒๒ – ๒๔)

นอกจากนี้ประเทศมาเลเซียยังมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของประเทศมาเลเซีย เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิในการทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (๒๕๕๑) พบว่า ประเทศมาเลเซียมีประชากร ๒๗.๑๗ ล้านคน ในปลายปี ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) มีคนพิการที่จดทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคมของมาเลเซียจำนวน ๑๙๗,๕๑๙ คน จำนวนคนพิการทั้งหมดทั่วประเทศ อาจจะมีมากกว่าตัวเลขดังกล่าว คนพิการขั้นรุนแรงส่วนใหญ่ได้รับการดูแลจากสมาชิกในครอบครัวหรือคนที่ครอบครัวจ้างมาดูแล หรือไม่ก็อยู่ในสถาบันที่ดูแลคนพิการหรือบ้านพักคนชรา สถาบันที่ดูแลคนพิการจำนวนไม่น้อย ทำหน้าที่เป็นศูนย์ฝึกอาชีพควบคู่ไปด้วยเพื่อช่วยให้คนพิการมีหนทางหารายได้เลี้ยงดูตนเอง บ้านพักคนชราของเอกชนตั้งขึ้นเพื่อหากำไร ดังนั้นจะรับเฉพาะคนที่มีเงินจ่ายตามเวลาที่กำหนดได้เท่านั้น การบริหารสถานที่ทั้งสองประเภทดังกล่าวเป็นการบริหารแบบสถาบัน ดังนั้นจึงควบคุมการดำเนินงานประจำวันของคนพิการอย่างเข้มงวด จนคนพิการแทบไม่มีสิทธิที่จะดำรงชีวิตอิสระหรือทำสิ่งที่ต้องการได้ด้วยเหตุนี้ หลายฝ่ายจึงเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินมาตรการรณรงค์เพื่อให้คนพิการในมาเลเซียได้ตัดสินใจชีวิตด้วยตนเอง จนถึงเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๑๙๙๕ (พ.ศ. ๒๕๓๘) คนพิการที่ลงทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคม มี ๕๕,๖๗๓ คน และในปลายปี ค.ศ. ๒๐๐๐ (พ.ศ. ๒๕๔๓) มีจำนวน ๙๘,๔๕๒ คน และจนถึงเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๒๐๐๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕) มีจำนวนประมาณ ๑๐๘,๐๐๐ คน แม้จะมีตัวเลขแสดงจำนวนคนพิการที่จดทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคม แต่ตัวเลขดังกล่าว ไม่ได้สะท้อนจำนวนคนพิการทั้งหมดในประเทศ และดูเหมือนว่าจะไม่ทราบถึงตัวเลขที่แน่นอนเกี่ยวกับคนพิการโดยรวมในมาเลเซีย ทั้งนี้เนื่องจากการขึ้นทะเบียนคนพิการเป็นเรื่องสมัครใจ และคนมาเลย์ที่พิการจำนวนมากไม่ยอมมาลงทะเบียน ตามสถิติขององค์การอนามัยโลก คนพิการในแต่ละประเทศจะมีประมาณ ร้อยละ ๔-๑๐ ของจำนวนประชากรโดยรวม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วอาจประมาณได้ว่า มีคนพิการประมาณร้อยละ ๕ (๑.๓๕ ล้านคน) ของจำนวนประชากรโดยรวม (ประมาณ ๒๗ ล้านคน) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน คนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมสวัสดิการสังคมมีเพียงน้อยกว่าร้อยละ ๑ ของประชากรทั้งประเทศเท่านั้น ภายใต้ระบบประกันสังคม Social Security Organization (SOCSO) ของมาเลเซียคนพิการที่มีงานทำ จะได้รับการคุ้มครองทั้งชั่วคราวหรือตลอดชีพ ในรูปแบบยังชีพเดือนละ ๒๐๐ ริงกิต (๒,๐๐๐ บาท: ๑ ริงกิต เท่ากับประมาณ ๑๐ บาท) สำหรับลูกจ้างพิการที่มีรายได้ต่ำกว่า ๗๕๐ ริงกิตต่อเดือน (คนพิการที่ไม่มีงานทำจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์นี้) ตามคำปราศรัยเรื่องงบประมาณของนายกรัฐมนตรี คนพิการยังได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงานเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

- (๑) โควตาจ้างคนพิการเข้าทำงานในภาครัฐจำนวนร้อยละ ๑ ของการจ้างงานภาครัฐโดยรวม
- (๒) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับข้าราชการที่มีบุตรพิการ
- (๓) เงินทุน ๑๐ ล้านริงกิต (๒.๖ ล้านเหรียญสหรัฐ) สำหรับคนพิการที่มีโรคเรื้อรัง
- (๔) ส่วนลดร้อยละ ๒๐ เมื่อซื้อบ้านแบบประหยัด



- (๕) ส่วนลดร้อยละ ๕๐ เมื่อซื้อตัวเดินทางจาก Syarikat Prasarian Negera (ส่วนลดร้อยละ ๕๐ เมื่อซื้อตัวเครื่องบินและรถไฟ ให้อยู่แล้ว รวมทั้งผู้ช่วยเหลือส่วนบุคคลด้วย)
- (๖) ยกเว้นภาษีท้องถิ่นสำหรับมอเตอร์ไซด์ ๑๕๐ ซีซีและต่ำกว่า
- (๗) ยกเว้นภาษีท้องถิ่นหากเป็นเจ้าของยานพาหนะที่ผลิตภายในประเทศ (ส่วนลดภาษีอากรของรัฐ ร้อยละ ๕๐ ให้อยู่เดิมแล้ว)

ส่วนกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการของประเทศมาเลเซีย ได้แก่

(๑) กฎหมายบำนาญและกฎระเบียบเกี่ยวกับบำนาญปี ๑๙๘๐ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Pensions Act ๑๙๘๐, Pensions Regulations ๑๙๘๐ and Employees' Provident Fund) ตามปกติบุตรธิดาที่อายุไม่ถึง ๒๑ ปี และภรรยาหม้ายของข้าราชการ มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งจากบำนาญของบิดาหรือสามีหรือผู้ปกครองที่เสียชีวิตแล้ว แต่สำหรับบุตรธิดาที่พิการก่อนอายุ ๒๑ ปีและไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ให้มีสิทธิรับส่วนแบ่งจากบำนาญดังกล่าวได้โดยไม่จำกัดอายุ สำหรับลูกจ้างเอกชนหากมีความประสงค์ให้เงินสะสมตกเป็นของบุตรธิดาที่พิการ จะต้องระบุชัดเจนว่า ให้บุตรธิดาดังกล่าวเป็นผู้รับสิทธิผลประโยชน์ ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับกับบุคคลที่ไม่ใช่มุสลิมเท่านั้น สำหรับคนมุสลิมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(๒) กฎหมายประกันสังคมปี ๑๙๖๗, Employees Social Security Act ๑๙๖๗ ให้สิทธิประโยชน์กับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติและได้ทำประกันตามกฎหมายนี้ เมื่อได้รับบาดเจ็บจากการทำงานและพิการบางส่วนหรือโดยสิ้นเชิงทั้งชั่วคราวและตลอดชีวิต สิทธิประโยชน์ได้แก่เงินช่วยเหลือ ทั้งที่ทยอยจ่ายหรือจ่ายหมดในคราวเดียว ค่ารักษาพยาบาลและค่าฟื้นฟูกายภาพและอาชีพ หากผู้ทำประกันถึงแก่กรรมก่อนอายุ ๕๕ ปี ผู้อยู่ในความดูแลมีสิทธิได้รับบำนาญหรือสิทธิผลประโยชน์ต่อ บุตรธิดามีสิทธิได้รับสองในห้าส่วนของสิทธิประโยชน์รายวันของผู้ตายหรือบำนาญสำหรับผู้สืบทอด (survivor pension) หากไม่มีผู้รับประโยชน์ในฐานะแม่หม้าย หรือแม่หม้ายแต่งงานใหม่หรือเสียชีวิต บุตรธิดามีสิทธิได้รับสามในห้าส่วนของผลประโยชน์ด้วยเหตุพิการถาวรโดยสิ้นเชิงหรือบำนาญสำหรับผู้สืบทอด ส่วนบำนาญหรือผลประโยชน์สำหรับบุตรที่พิการ ให้จ่ายนานตราบเท่าที่ยังคงไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ แม้อายุเกิน ๒๐ ปีแล้ว

(๓) กฎหมายภาษีรายได้ปี ๑๙๗๖ (ฉบับแก้ไข) Income Tax Act ๑๙๖๗ (as amended) เป็นการสร้างแรงจูงใจในรูปภาษีสำหรับนายจ้าง นายจ้างสามารถหักค่าลดหย่อนได้สองเท่า จากค่าตอบแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างพิการแต่ละคนและค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมคนพิการที่ไม่ใช่ลูกจ้าง ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อช่วยลูกจ้างพิการในการปฏิบัติงาน ก็สามารถนำมาหักออกจากรายได้โดยรวมของบริษัทได้

(๔) กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพปี ๑๙๙๑ Employment Provident fund Act ๑๙๙๑ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เพื่อให้คนพิการที่เป็นสมาชิกเงินกองทุนมีสิทธิในการเบิกเงินเต็มจำนวนที่จ่ายเข้ากองทุนก่อนถึงเกณฑ์อายุ ๕๕ ปี หากไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากกลายเป็นคนไร้ความสามารถหรือไม่สมประกอบทางกายและสมอง ในกรณีนี้ หากมีการเบิกจ่ายก่อนอายุ ๖๐ ปี จะมีสิทธิได้รับเงินสำหรับความพิการด้วย แต่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนระเบียบวิธีที่กำหนดไว้ภายใต้โครงการเบิกจ่ายเนื่องจากพิการ

จะเห็นได้ว่านอกจากการศึกษาถึงการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำของคนพิการ สถานประกอบการหน่วยงานภาครัฐ และที่มีการปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของประเทศไทยว่ามีลำดับของพัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงทั้งสวัสดิการ การประกอบอาชีพและการมีงานทำได้มากขึ้นแล้ว ในการศึกษาครั้งนี้ ยังศึกษาถึงลักษณะการสงเสริมอาชีพและการมี

งานทำของคนพิการตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในต่างประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียและสหภาพยุโรป รวม ๒ ประเทศ ได้แก่ ประเทศสวีเดนและประเทศมาเลเซีย

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าในประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและเป็นรัฐสวัสดิการที่ดีที่สุดในโลก จะให้ความสำคัญและให้มองว่าคนพิการก็เป็นพลเมืองที่มีสิทธิ มีอิสระและมีประชาธิปไตยเท่าเทียมกับพลเมืองที่ปกติ จึงมีกฎหมายที่ชัดเจนและมีลักษณะเฉพาะเพื่อคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ให้แก่คนพิการ เพื่อที่คนพิการจะได้มีโอกาสที่เข้าถึงสวัสดิการของรัฐได้โดยเฉพาะในเรื่องของการเข้าทำงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกันกับพลเมืองปกติทั่วไป แต่ประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจใกล้เคียงกับประเทศไทย ความชัดเจนของการให้ความสำคัญกับคนพิการ โดยเฉพาะเรื่องของการจ้างงานที่ยังมีรายละเอียดในเรื่องของการเข้าถึงสิทธิไม่ค่อยชัดเจน นอกจากนี้การบังคับใช้กฎหมายจากหน่วยงานของรัฐยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนด มีผลทำให้สถานประกอบการหลีกเลี่ยงข้อกฎหมายได้ ซึ่งประเด็นเหล่านี้อาจส่งผลต่อความเข้าใจและการเข้าถึงสิทธิในการจ้างงานของคนพิการ ดังนั้นนอกจากจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในเรื่องนี้ในต่างประเทศแล้ว จะได้แนวทางที่เหมาะสมมาเป็นตัวอย่างในการเสนอแนะแนวทางการสงเสริมอาชีพและการมีงานทำให้แก่คนพิการในประเทศไทยให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามรายละเอียดของผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปและเปรียบเทียบการสงเสริมอาชีพและการทำงานของทั้ง ๓ ประเทศ ซึ่งได้แก่ ประเทศสวีเดน ประเทศมาเลเซียและประเทศไทย ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสงเสริมอาชีพและการจ้างงานของประเทศสวีเดน มาเลเซียและไทย

สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
กฎหมายที่สงเสริมอาชีพและการทำงาน ปี ๑๙๙๙ รัฐบาลสวีเดนได้ออกแผนปฏิบัติการแห่งชาติ สำหรับคนพิการขึ้นเรียกว่า “จากผู้ป่วยสู่ประชาชน” (พรบ. ๑๙๙๙/๒๐๐๐: ๗๙) ซึ่งแผนปฏิบัติการนี้ให้ใช้จนถึงปี ๒๐๑๐ เน้นใน ๓ ข้อ คือ ๑) การทำให้มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ๒) สร้างโอกาสในการเข้าสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส และ ๓) ปรับปรุงแนวความคิดดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการ ไม่มีกฎหมายที่กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ	กฎหมายที่สงเสริมอาชีพและการทำงาน - ประเทศมาเลเซีย มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการที่เรียกว่า “Laws of Malaysia, Act ๖๘๕, Persons With Disabilities Act ๒๐๐๘” ซึ่งเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจ้างงาน คือ มาตราที่ ๒๖, ๒๗, ๒๘, และ ๒๙ -มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล	กฎหมายที่สงเสริมอาชีพและการทำงาน ประเทศไทยให้ความสำคัญกับเรื่องคนพิการมาตั้งแต่ ปี ๒๕๓๔ จึงมี พ.ร.บ. พินทุสมรรถภาพคนพิการขึ้น และมีการออก พ.ร.บ.การสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามมาตรา ๒๐, ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ และฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖) รวมทั้งกฎกระทรวงที่สำคัญอีกหลายฉบับ -มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการลดหย่อนพิเศษสำหรับการจ้างงานผู้พิการซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล
นโยบายตลาดแรงงานของรัฐ ได้แก่ ๑) ควรสร้างลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ ๒) ควรจัดทัศนคติเชิงลบที่มีต่อผู้พิการในการทำงาน โดยออกเป็นกฎหมายและนำมาบังคับใช้ในสังคมอย่างจริงจัง ๓) ให้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้พิการให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ๔) จัดทำระเบียบเพื่อให้หน่วยงานของรัฐยกเลิกนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อผู้พิการในการทำงาน ๕) สร้างระเบียบการรับพนักงาน	นโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงาน แยกตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้ สำหรับผู้พิการทางสายตา ได้แก่ ผู้จัดการ ครู หนายความ บรรณาธิการ พนักงานออฟฟิต พนักงานฝ่ายบุคคล ที่ปรึกษา พนักงานแปล เป็นต้น สำหรับผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ได้แก่ ผู้จัดการ ครู ช่างสำรวจ ช่างออกแบบ พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม เป็นต้น สำหรับคนหูหนวก ได้แก่ ผู้จัดการ ครู	นโยบายในการรับคนพิการเข้าทำงาน -กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมาตรา ๒๐, ๓๓, ๓๔, และ ๓๕ แห่งพ.ร.บ.การสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ -รวมทั้ง พ.ร.บ.การสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖) -กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจำนวนคนพิการต่อคนปกติ เป็นต้น

สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
<p>ให้รองรับต่อผู้พิการในการเข้าสมัครแข่งขัน เพื่อบรรจุนานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ๖) ให้เริ่มกิจกรรมการพัฒนาผู้พิการให้สู่งการทำงานโดยแปลงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของผู้พิการและออกเป็นกฎหมาย และ ๗) ให้เพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับกิจกรรมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดให้คนพิการ</p>	<p>ช่างออกแบบ นางพยาบาล พนักงานเก็บเงิน พ่อครัว เป็นต้น สำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงงาน ช่างฝีมือ หัตถกรรม คนสวน เป็นต้น</p>	
<p><b>ประกันสังคมในสวีเดน</b> ดังนี้ ๑) รัฐบาลผลักดันระเบียบเกี่ยวกับระบบการประกันสังคมของผู้พิการ เพื่อให้ใช้ได้ทั้งผู้พิการและครอบครัวของผู้พิการ ๒) ร่างระเบียบนี้จะครอบคลุมถึงหมอเฉพาะทาง และความรับผิดชอบของแพทย์ หากมีการวินิจฉัยโรคผิด ๓) สามารถได้รับสินไหมทดแทนเพิ่มเติมในกรณีที่ได้รับการดูแลไม่เพียงพอ ๔) สามารถได้รับเบี้ยยังชีพระหว่างฝึกฝนหรือฟื้นฟูร่างกาย และ ๕) ค่าเบี้ยยังชีพสำหรับความพิการแต่ละประเภทไม่เท่ากัน</p>	<p><b>เบี้ยยังชีพ</b> เดือนละ ๒๐๐ ริงกิต (๒,๐๐๐ บาท โดย ๑ ริงกิต เท่ากับประมาณ ๑๐ บาท) เท่ากันทุกความพิการ</p>	<p><b>เบี้ยยังชีพ</b> เท่ากันทุกประเภทความพิการ คือ เดือนละ ๕๐๐ บาท</p>
<p><b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> โดยมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติเพื่อยกระดับการแก้ ปัญหาจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและมิติทางสังคม ไปสู่ “สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย” -ให้ความสำคัญกับนโยบาย ๓ ประการคือ ๑) ระบุและจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมและการสร้างความเท่าเทียมในสังคม ๒) ป้องกันและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ และ ๓) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในหมู่เด็กและผู้ใหญ่ที่พิการ นอกจากนี้ประเทศสวีเดนเลือกวิธีที่จะใช้กฎหมาย ๓ ฉบับ ๑) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านอาชีพ ๒) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติด้านการศึกษา และ ๓) กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติเพื่อคุ้มครองคนพิการจากการถูกเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้กฎหมายของสวีเดนยังมีลักษณะพิเศษ คือ กฎหมายให้เพียงแนว ทางกว้าง ๆ สั้น กระชับ และเข้าใจง่าย</p>	<p><b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> ไม่ได้อุปสรรคของปัญหาหรือไม่ได้สร้างการคุ้มครองขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีกฎหมายของมาเลเซียมีลักษณะการประมวลปัญหาการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ ไว้ในกฎหมายฉบับเดียว จึงมีรายละเอียดมาก และกำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน แต่ก็ยังกำหนดให้ภาครัฐและภาคเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานปีละ ๑% ของการจ้างงาน แต่ประเทศมาเลเซียยังไม่มีกฎหมายเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเป็นกรณีเฉพาะ (ยังเป็นร่างกฎหมาย) แต่มักปล่อยให้การคุ้มครองด้านนี้แทรกอยู่ในกฎหมายอื่น ๆ โดยเฉพาะ กฎหมายทางสังคมด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการสังคม ดังนั้นกฎหมายจึงยังขาดประสิทธิภาพ</p>	<p><b>อุปสรรคในการเลือกปฏิบัติ</b> -โดยมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติในมาตรา ๑๕, ๑๖, และ ๑๗ แห่งพ.ร.บ. การสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ -มีคู่มือการวินิจฉัยการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕</p>
<p><b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</b> ได้แก่ ๑) กระทรวงแรงงาน ๒) สำนักผู้ตรวจการด้านความพิการแห่งสวีเดน ๓) คณะกรรมการสาธารณสุขและสวัสดิการแห่งชาติ ๔) สถาบันความพิการแห่งสวีเดน</p>	<p><b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</b> ได้แก่ ๑) สภาที่ปรึกษาด้านผู้พิการแห่งชาติ ๒) กระทรวงเอกภาพแห่งชาติและพัฒนาสังคม ๓) กระทรวงศึกษา ๔) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ และ ๕) กระทรวงสาธารณสุข</p>	<p><b>หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักๆ</b> ได้แก่ ๑) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒) กระทรวงแรงงาน ๓) กระทรวงมหาดไทย ๔) กระทรวงสาธารณสุข ๕) กระทรวงเทคโนโลยี</p>

สวีเดน	มาเลเซีย	ประเทศไทย
๕) สถาบันการศึกษาพิเศษแห่งสวีเดน ๖) หน่วยงานของรัฐที่รองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านคนพิการ เรียกว่า Handisam ๗) วิสาหกิจของรัฐที่เป็นแหล่งการจ้างงานคนพิการที่ไม่สามารถหางานทำในตลาดแรงงานปกติได้ เรียกว่า Samhall และ ๘) สหพันธ์คนพิการแห่งสวีเดน ประกอบด้วย เทศบาล และสภามือง		สารสนเทศและการสื่อสาร ๖) กระทรวงคมนาคม

**ที่มา:** จากการสรุปผลการศึกษากฎหมายการสงเสริมอาชีพคนพิการของประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย และ กฎหมายการห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการของประเทศสวีเดน

## ๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสงเสริมการจ้างงานคนพิการ

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสงเสริมการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ (Independent Living Concept) และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐ Guidance on Social Responsibility (SR)) ประกอบการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

บาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ และโรเบิร์ต เฮอร์อน (Robert Heron) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการบริหารงานแรงงานองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวว่าในการกำหนดว่าคนพิการจะทำงานใดได้นั้น ควรพิจารณาขอบหมายงานที่เหมาะสมกับสภาพความพิการและตรงกับความต้องการของคนพิการ ควรเลิกคิดว่าคนพิการทำได้แต่่งานง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากต่อการใช้เครื่องมือไม้เครื่องมือหรืองานประจำในแต่ละวัน แต่ควรพิจารณาว่าคนพิการส่วนใหญ่สามารถทำงานได้หลากหลาย นอกจากนั้นงานบางอย่าง ความพิการก็ไม่ใช่อุปสรรคที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เช่น คนพิการที่ใช้เก้าอี้ล้อเข็นก็สามารถทำงานที่อยู่ประจำที่ได้ เช่น เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่การเงิน หรือเจ้าหน้าที่บัญชี หรือคนตาบอดสามารถเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์ หรือคนหูหนวกสามารถทำงานที่ต้องป็นป้ายได้ เป็นต้น (บาร์บารา เมอร์เรย์ และโรเบิร์ต เฮอร์อน, (๒๕๔๓), อ้างถึงใน วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, ๒๕๔๖: ๒๑)

นอกจากนี้ จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (๒๕๔๙) พบว่าระบบโควต้าของการจ้างงานคนพิการ จะเป็นระบบที่รู้จักกันมากที่สุดและเป็นมาตรการที่ประเทศต่าง ๆ ค้นเคย เนื่องจากระบบนี้มีวัตถุประสงค์หลักก็เพื่อการบูรณาการการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน ยังแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้คือ

**กลุ่มแรก เป็นระบบโควต้าแบบบังคับ หรือระบบการลงโทษ (ระบบโควต้า-ค่าปรับ)** ซึ่งระบบแบบนี้ รัฐเป็นผู้กำหนดโควต้าให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยนายจ้างที่ไม่สามารถทำตามโควต้าได้ต้องจ่ายค่าปรับ โดยรัฐจะนำเงินนี้ไปสนับสนุนโครงการจ้างงานคนพิการต่อไป เช่น ในประเทศเยอรมันที่เป็นชาติแรกที่น่ากฎหมายลักษณะนี้มาใช้ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๑๗ โดยกำหนดนายจ้างทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนเริ่มต้นที่ร้อยละ ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด และปัจจุบันกำหนดการจ้างงานคนพิการที่ร้อยละ ๑๐ สำหรับงานกิจการธนาคารและการประกันภัย ร้อยละ ๖ สำหรับการจ้างงานของภาคเอกชน นอกจากนี้ก็ใช้ระบบนี้

ยังได้แก่ประเทศ ฝรั่งเศส โปแลนด์ ออสเตรีย ญี่ปุ่น และประเทศจีน ซึ่งในบางประเทศ หากจ่ายค่าปรับซ้ำ ก็ต้องจ่ายค่าปรับเพิ่มขึ้นอีกด้วย เป็นต้น

**กลุ่มที่สอง เป็นระบบโควต้าแบบบังคับแต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือระบบบังคับใช้กฎหมาย** ระบบนี้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานตามโควต้า ถ้าไม่สามารถทำได้ ก็จ่ายค่าปรับแทนการจ้างงาน แต่ยังไม่มีการลงโทษใด ๆ ซึ่งผลการบังคับใช้ยังไม่ค่อยดีพอ สาเหตุคือการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเงื่อนไขของการลงโทษไว้ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งระบบนี้ก็มีความสมัครใจของนายจ้าง จึงยังไม่ค่อยได้ช่วยให้คนพิการมีโอกาสได้ทำงานมากนัก

และ **กลุ่มที่สาม เป็นระบบโควต้าแบบสมัครใจ โดยรัฐเป็นผู้เสนอแนะ** ระบบนี้นายจ้างไม่ได้มีภาระผูกพันตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามโควต้าแต่อย่างใด เพียงแต่ได้รับการเสนอแนะจากรัฐเท่านั้น ดังนั้นระบบนี้จึงเป็นการสมัครใจของนายจ้างและไม่มีการลงโทษเมื่อนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ได้แก่ ประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๔๙: ๓๕-๕๐)

จากรายงานสรุปข้างต้น พบว่า แม้รูปแบบระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการมีลักษณะที่ใช้รูปแบบโควต้าคล้ายคลึงกัน แต่ก็เห็นได้ถึงความแตกต่างในการดำเนินงาน โดยระบบสนับสนุนจากต่างประเทศจะให้การสนับสนุนให้เกิดโควต้าการจ้างงานคนพิการมากกว่า ด้วยมองว่าคนพิการมีศักยภาพเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมก็จะทำให้คนพิการเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตได้อย่างบุคคลปกติทั่วไป ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความร่วมมือ และมีกฎหมายบังคับใช้เพื่อปฏิบัติโดยทั่วกัน ในขณะที่ระบบการสนับสนุนการจ้างงานในประเทศไทยเป็นลักษณะของการขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดโควต้าการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นเจ้าภาพในการสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ นั้น

## ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามของคพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐” คณะผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้อ้างอิงและเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับงานลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ

จากการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (๒๕๔๗: ๙, ๑๒๙-๑๓๓) ศึกษาเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัทผลิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ๑) เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับคนพิการของพนักงานต่อการจ้างงานคนพิการของบริษัทผลิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ๒) เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานของคนพิการ และ ๓) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานเพื่อจ้างงานคนพิการ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทฯ ที่ทำงานในสำนักงานใหญ่และโรงงานแหลมฉบัง จำนวน ๒๗๙ คน พบว่า ลักษณะงานในหน่วยงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท โดยจำแนกเป็น ๔ ลักษณะ คือ บกพร่องทางการได้ยิน เหมาะสมกับงานคีย์ข้อมูลงานพิมพ์ดีด เพราะไม่ต้องใช้แรงงานมากนัก และงานเช็คสต็อก อะไหล่ ส่วนผู้ที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวมีความเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ งานพัฒนาโปรแกรม (โปรแกรมเมอร์) สำหรับผู้ที่พิการหรือบกพร่องทางการมองเห็นเหมาะสมกับงานตอบรับโทรศัพท์ ส่วนผู้ที่บกพร่องทางสติปัญญา พบว่าไม่มีงานใดที่มีความเหมาะสม ในขณะที่บางส่วนมองว่างานรับส่งเอกสารมีความเหมาะสม แต่ที่ผู้บริหาร

บริษัทมองว่าการรับคนพิการเข้าทำงาน หน่วยงานต้องมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับลักษณะของความสามารถและความถนัดของคนพิการ

นอกจากนี้ยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการ ได้แก่

(๑) การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทั่วไปทราบถึงพระราชบัญญัติหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งสิ่งที่สถานประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมาย

(๒) มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างพนักงานปกติกับพนักงานที่พิการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งทราบถึงความสามารถของคนพิการที่รับเข้ามาทำงาน

(๓) ทดลองเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าฝึกงานร่วมกับพนักงานปกติ

(๔) ควรเริ่มรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนของงานธุรการหรืองานสำนักงาน หรือในตำแหน่งที่เป็นงานกึ่งไร้ฝีมือก่อน เช่น งานคีย์ข้อมูล งานพิมพ์ดีด งานตอบรับโทรศัพท์และงานรับขนส่งเอกสาร เป็นต้น

ส่วนองค์กรภาครัฐ ควรรณรงค์ทางสังคมและจัดทำสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคมและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ควรมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งคนพิการที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีพเข้าฝึกงานตามความถนัดเพิ่มเติม พร้อมสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้หน่วยงานรับคนพิการเข้าทำงาน หรือให้การสนับสนุนสถานประกอบการที่มีความเต็มใจจ้างงานคนพิการ นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี และที่สำคัญ ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน

### ๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการ

ปัจจุบันแม้รัฐจะกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ตามที่กฎกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กระทรวงแรงงานออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ ส่งผลให้คนพิการในวัยทำงานส่วนใหญ่ว่างงาน ซึ่งหากวิเคราะห์ถึงปัญหาของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

#### งานวิจัยเกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติของนายจ้างต่อความพิการของลูกจ้าง

จิราวัลย์ คงถาวร (๒๕๔๗) พบว่า สาเหตุหลักเกิดจากนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ ไม่ยอมรับคนพิการเข้าทำงาน แม้จะมีความรู้ความสามารถของคนพิการจะเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นปัญหาทางทัศนคติ และการประเมินขีดความสามารถในการทำงานของคนพิการ ในการทำงานเมื่อเทียบกับคนทั่วไปของนายจ้าง สืบเนื่องมาจากคนพิการจำนวนมากไม่คิดที่จะแสดงความสามารถของตนออกมาให้สังคมรับรู้ แต่กลับอาศัยความพิการเป็นเครื่องมือต่อรองขอความสงสารและเห็นใจ แต่นายจ้างก็ยังคงมีความเชื่อว่าคนพิการสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานได้ และเห็นว่าคนพิการควรที่จะได้รับการฝึกให้เป็นคนที่พึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด และผลการศึกษาของ สุธา นุ่มพุ่ม (๒๕๔๙) ที่พบว่าคนพิการที่มีความพิการภายหลังจะปรับตัวได้ยากกว่าคนพิการที่มีความพิการมาแต่กำเนิด และมองว่าการที่คนพิการมีเจตคติในทางลบต่อตนเอง อ่อนแอทั้งร่างกายและจิตใจ ขาดทักษะทางสังคม ไม่มีความอดทนในการทำงาน ย่อมเป็นอุปสรรค

ในการทำงานของคนพิการได้ นอกจากนี้ยังพบว่าคนพิการโดยส่วนมากตระหนักในคุณค่าของอาชีพและปรารถนาที่จะมีงานทำ แต่มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความพร้อมที่จะสามารถประกอบอาชีพในสังคมได้

ส่วนผลการศึกษาของสุกัญญา บุญคง (๒๕๕๑) ที่พบว่า คนพิการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานมากนัก มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ในขณะที่คนพิการส่วนใหญ่ขาดวุฒิการศึกษาทางสายสามัญและบางส่วนไม่ได้เรียนหนังสือ ทำให้คุณสมบัติของคนพิการไม่ตรงตามที่นายจ้างกำหนด แม้จะได้รับการฝึกอาชีพแล้ว แต่ก็ทำให้นายจ้างไม่อาจรับคนพิการเข้าทำงานได้ถึงแม้มีความต้องการจะรับและเห็นถึงความสามารถก็ตาม

### ๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการแก่คนพิการ

จากผลการศึกษาของจิราวัลย์ คงถาวร (๒๕๔๗) พบว่าปัญหาเกิดจากการที่สถานประกอบการไม่มีความพร้อมในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านงบประมาณที่จะต้องลงทุนในการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม หากมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม หรือทำการปรับปรุงอุปกรณ์ต่างๆ แล้วเมื่อพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดเตรียมกับการจ้างคนพิการเพียงไม่กี่คน เจ้าของสถานประกอบการมีความรู้สึกถึงความไม่คุ้มค่า และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อสภาพการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ในการทำงานกับคนพิการ นอกจากความเข้าใจในตัวคนพิการของนายจ้างแล้วเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของคนพิการ ในแง่ของความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคนพิการ พบว่า สภาพความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คนพิการสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับคนปกติ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ได้คาดหวังในเรื่องของผลงานมากกว่าเรื่องการช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวของคนพิการ เมื่อพิจารณาถึงสภาพการทำงานของคนพิการ พบว่าขาดแคลนสถานที่และเครื่องใช้ไม้สอย ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ปัญหาการเดินทางและการคมนาคมสถานที่ทำงาน และที่พัก ล้วนเป็นอุปสรรคในการทำงาน

### ๒.๕.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสารของคนพิการในการทำงานในสถานประกอบการ

จากการศึกษาของ กุลวิณี วุฒิกร ที่ศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” (๒๕๕๒) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ และการสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน เนื่องจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไม่เป็น

### ๒.๕.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงานของคนพิการ

จากการศึกษาของปริญญา ศรีสมัย (๒๕๔๙: ๑๐๓-๑๐๕) พบว่า สัดส่วนการจ้างงานคนพิการที่กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๗) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนร้อยละ ๐.๕ นั้นไม่เพียงพอที่จะรองรับจำนวนคนพิการที่ยังว่างงานและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ทั้งนี้ นายจ้างยังสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งงานที่จะประกาศรับคนพิการได้เอง ทำให้นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานกำหนดตำแหน่งที่จะประกาศรับให้มีคุณสมบัติสูง ทำให้ไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาสมัครได้ นอกจากนี้ นายจ้างยังสามารถที่จะเลือกส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากมีอัตราไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ยังพบว่าขาดปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน และขาดการสนับสนุนที่ควรเป็นในเรื่องของนโยบาย การกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างหรือถูกถือว่าไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการสามารถเลือกที่จะส่งเงินสมทบกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดแทนการจ้างงานคนพิการได้ ทำให้สถานประกอบการเป็นจำนวนมากเลือกที่จะส่งเงินสมทบแทนการจ้างงานคนพิการ

ในขณะที่มาตรการทางภาษีที่มีดังกล่าวแม้จะมีผลทางบวกให้แก่การจ้างงานคนพิการ แต่ก็ไม่สามารถจูงใจสถานประกอบการได้เพียงพอ เนื่องจากอัตราการจ้างงานคนพิการยังมีไม่มากนัก อาจเนื่องมาจากกรณีที่ถูกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถนำมาหักประโยชน์ในภาษีได้ตามมาตรา ๑๘ มีเพียงกรณีของค่าจ้างเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันรัฐก็ได้เปลี่ยนอัตราการจ้างคนพิการเป็น ๑๐๐ ต่อ ๑ คน

ส่วนการศึกษาของต่อพงศ์ เสลานนท์ (๒๕๔๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินแนวโน้มความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง)พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการ เรื่องสัดส่วนของผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการส่งเสริมและเรื่องความเป็นตัวแทนของผู้แทนจากกลุ่มต่าง ๆ ในคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เรื่องความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติตามนโยบาย เรื่องความพอเพียงของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติตามนโยบาย เรื่องการมีส่วนร่วมของคนพิการในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรื่องขั้นตอนการจดทะเบียนคนพิการ เรื่องความสามารถให้คำแนะนำด้านอาชีพสำหรับคนพิการ เรื่องการจัดตั้งสถาบันพัฒนาอาชีพคนพิการ ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เรื่องความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในแนวทางตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เรื่องความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่จะดำเนินงานตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เรื่องทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อคนพิการ และเรื่องความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านทรัพยากรที่นำมาใช้ตามนโยบาย ได้แก่ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และเรื่องความพอเพียงของงบประมาณที่นำมาใช้ตามนโยบาย ด้านการสนับสนุนจากสังคม ได้แก่ เรื่องการยอมรับและร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ของนโยบาย เป็นต้น

ส่วนเรื่องของตัวชี้วัดถึงความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัตินี้ เสนอไว้ด้วยกันทั้งหมด ๑๓ ตัวชี้วัด โดย ๕ อันดับแรกที่กลุ่มเป้าหมายเห็นว่าควรจะเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัติ ๕ อันดับแรก ได้แก่ ๑) ระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการ ๒) การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากฝ่ายการเมืองเพิ่มขึ้น ๓) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๔) สังคมให้การสนับสนุนเรื่องการพัฒนาคุณภาพคนพิการมากขึ้น และ ๕) งบประมาณที่ใช้ในงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีความชัดเจน ซึ่งการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตาม(ร่าง) พระราชบัญญัติการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจากตัวชี้วัดที่ได้กำหนดมีกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีแนวโน้มที่จะไม่สำเร็จ เพราะจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าคนพิการจำนวนมากโดยเฉพาะคนพิการที่อยู่ในชนบทยังขาดความรู้ความเข้าใจ และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หลังจากจดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแล้ว และที่สำคัญเรื่องการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของคนพิการซึ่งถือเป็นประเด็นหลักของการศึกษาในครั้งนี้ ยังเป็นปัญหาที่เกิดจากศักยภาพในระดับปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานแล้ว ยังเกิดจากการกระจายบริการที่ไม่เอื้อให้เกิดการเข้าถึงบริการสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ ด้วย จึงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนพิการทั้ง ๔ ด้านตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้เช่นกัน

ดังนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้คือคนพิการยังมีการรับรู้และเข้าใช้สิทธิของตนค่อนข้างน้อย และปัญหาสำคัญจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ทัศนคติของคนพิการ คนพิการบางกลุ่มยังไม่สามารถรับรู้และเข้าใช้บริการบางอย่างได้ ประกอบกับปัญหาการไม่จัดตั้ง



อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ทำให้เข้าไม่ถึงบริการของคนพิการ รวมถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ และด้านสังคมที่รัฐจัดให้กับคนพิการนั้น ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานด้านคนพิการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบายต่อไป (ต่อพงศ์ เสนานนท์, ๒๕๕๙)

## ๒.๕.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้างและแรงจูงใจของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาของเจนจิรา เทศทิม (๒๕๕๖) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษาสถานภาพงานวิจัยด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในประเทศไทย” พบว่า คนพิการที่มีงานทำเป็นคนที่มีความขยัน อดทน และมีความสามารถในการทำงานสูง เนื่องจากคนเหล่านี้ต้องมีความอดทนไม่ใช่ว่าขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ในขณะที่ด้านความชำนาญในการทำงานที่เกิดจากศักยภาพของคนพิการที่สามารถพัฒนาได้

ส่วนการศึกษาของกุลวิณี วุฒิกร (๒๕๕๒) ที่ศึกษาเรื่อง “การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า เหตุผลในการรับคนพิการเข้าทำงานส่วนใหญ่ของสถานประกอบการ มองว่าคนพิการมีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในงาน มีความสนใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีอัธยาศัยไมตรีและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามตำแหน่งงานและไม่ขัดต่อการทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากคนปกติ สิ่งสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการพึงพอใจต่อการทำงานของคนพิการจะเกี่ยวกับความขยันและความอดทนในการทำงาน ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยในการทำงานของคนพิการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจและอุดหนุนสถานประกอบการ

การให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับได้นั้น จากตัวอย่างการศึกษาของพิสมัย นิธิไพบูลย์ (๒๕๕๐) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๑” พบว่า มีแรงจูงใจภายในและภายนอกเป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยแรงจูงใจภายในที่พบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม การร่วมจ่ายเงินสมทบ และการรับรองสิทธิให้ลูกจ้าง เพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์ และด้านความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับความมีเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เบียดเบียนลูกจ้าง ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกจะเป็นในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแต่ละกรณี เงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณีและการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสงเสริมให้นายจ้างที่อยู่ข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม คือ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร

ส่วนในเรื่องของแรงจูงใจและอุดหนุนสถานประกอบการให้เกิดการจ้างงานคนพิการ จากการศึกษาของมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ (๒๕๕๒) พบว่ามาตรการทั้งสองรูปแบบ คือมีแรงจูงใจด้วย๑) มาตรการภาษีที่มีอยู่แล้วที่สามารถยื่นขอลดหย่อนได้โดยง่ายและให้มีการเพิ่มอัตราส่วนให้มากขึ้น ยังมีแรงจูงใจด้วยการสงเสริม๒) ด้านการขอกู้ยืมเงินหรือขอรับการสนับสนุนด้านการลงทุนตามมาตรการของคณะกรรมการสงเสริมการลงทุน (BOI) มีการจูงใจด้วยการยกย่องให้เกียรติเชิดชูผลงานและคุณงามความดี โดยการอุดหนุนเน้นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการปรับสภาพแวดล้อม การจ้างผู้สอนงาน (Job Coach) เพื่อให้การทำงานในสถานประกอบการอุดหนุนค่าจ้างกรณีรับคนพิการระดับรุนแรงเข้าทำงานหรือการจัดหาอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นอกจากการสร้างแรงจูงใจตามกฎหมายในเรื่องให้มีการจ้างงานคนพิการ

เข้าทำแล้ว การรณรงค์ประชาสัมพันธ์แบบอย่างของคนพิการที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติของคนพิการในเชิงบวกได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐในการดำเนินการในเรื่องนี้

ส่วนจากการศึกษาของอสิศรา ตะวังทัน (๒๕๕๔) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ข้อ คือ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้กับคนพิการในสถานประกอบการ เพื่อศึกษาปัญหาของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และเพื่อศึกษาแรงจูงใจของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป และจ้างงานคนพิการจำนวน ๑๔๘ แห่ง พบว่า ลักษณะงานที่สถานประกอบการจัดให้คนพิการในสถานประกอบการ คือ งานในสำนักงาน, งานบริการ, และงานในสายการผลิต ส่วนปัญหาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการมากที่สุด คือ ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ โดยพบว่ามีปัญหาด้านขาดการบังคับใช้ทางกฎหมายที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่อคนพิการที่ไม่ครอบคลุมสถานประกอบการ รองลงมาเป็นปัญหาด้านมุมมองของนายจ้างต่อความพิการของลูกจ้างที่ไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับที่นายจ้างกำหนด นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของการสื่อสารที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประสานงานกับบุคคลอื่น ส่วนเรื่องของสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องน้ำคนพิการ ลิฟท์และทางลาดขึ้น-ลงอาคารตามลำดับ และเรื่องของการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยในการทำงานของลูกจ้างที่พิการ ความรับผิดชอบในการทำงานของลูกจ้างพิการ มีความขยันและอดทน มีคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นเพราะมาตรการทางกฎหมาย การลดหย่อนทางภาษี การประกาศโฆษณา กรณีปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณชน มาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคม และมาตรการทางสังคม เช่น การมอบรางวัลให้นายจ้างหรือสถานประกอบการดีเด่น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ

### ๒.๕.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาของอสิศรา ตะวังทัน (๒๕๕๔) ได้ทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการว่าเป็นเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งพบว่า ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลักๆ อยู่หลายด้าน ซึ่งมีในเรื่องของกฎหมายว่าด้วยเรื่องสิทธิของคนพิการ ที่ได้ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ อนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ ๑๕๙, ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎกระทรวงว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔, และแผนดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การขอความร่วมมือจากสถานประกอบการต่างๆ ที่มีเกณฑ์เข้าข่ายตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน โดยรัฐได้มีมาตรการจูงใจให้เกิดการจ้างงานคนพิการ โดยการลดหย่อนภาษี การให้สัมปทาน ตลอดจนการเชิดชูเกียรติให้แก่สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ ในขณะที่เดียวกันก็ได้ให้ทางเลือกแก่สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการโดยการส่งเงินสมทบ เป็นต้น ซึ่งสถานประกอบการที่หันมาให้การสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการนั้นต่างมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเหล่านั้นเข้าร่วมในการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดก็เนื่องจากความตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ เริ่มตระหนักว่าควรมีการคืนกำไร

ให้กับสังคม ซึ่งการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานก็จัดเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหนึ่งที่สถานประกอบการต่างๆ สามารถปฏิบัติได้เช่นกัน ดังนั้นการจะก่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการได้นั้น นอกจากทัศนคติของนายจ้างจะเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจจ้างหรือไม่จ้างคนพิการแล้ว แรงจูงใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากภาครัฐ และมุมมองของสังคมเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ในขณะเดียวกันลักษณะงานที่คนพิการจะปฏิบัติงานได้มีความเหมาะสมหรือไม่นั้น ยังคงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณา ซึ่งสถานประกอบการต่าง ๆ จะสามารถระบุความต้องการลูกจ้างพิการได้ตามคุณลักษณะทั้งของตัวเนื้องานและผู้พิการเพื่อหาความเหมาะสมตามศักยภาพที่ผู้พิการแต่ละประเภทสามารถทำงานได้ และเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดแนวทางการจ้างงานคนพิการต่อไป

จากการประมวลเอกสารข้างต้นทั้งหมด จะเห็นได้ว่าทั้งในและต่างประเทศต่างให้ความสำคัญกับเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อมุ่งสร้างหลักประกันด้านสิทธิให้กับคนพิการบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ซึ่งแม้ว่าประเทศต่าง ๆ จะได้มีการรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่มุ่งหวังให้คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอื่นในสังคมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามยังพบการเข้าไม่ถึงสิทธิต่าง ๆ ของคนพิการอีกมาก ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติเชิงลบที่มีต่อคนพิการ ข้อจำกัดจากกฎหมาย กฎ ระเบียบ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการจัดบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่คนพิการไม่สามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่คนพิการเข้าถึงไม่ได้ ทำให้โอกาสความเสมอภาคในการได้รับบริการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของคนพิการยังมีข้อจำกัดอยู่อีกมาก ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจและมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

๒.๖ กรอบแนวคิดการศึกษา

