



International
Labour
Organization



**บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย:
ความเหมาะสมภาคในโอกาสของการมีงานทำงาน
และไม่ถูกละเลยปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม**

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

โดย

ศาสตราจารย์ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์

รองศาสตราจารย์ ดร.จุไร ทัพวงษ์

กรุงเทพฯ พฤษภาคม พ.ศ. 2554

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	3
ความเป็นมา	9
1. สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย	11
1.1 คำนิยามคนพิการ	11
1.2 สถานการณ์ทางการศึกษาของคนพิการ	11
1.3 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการทั้งผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กพิการ	13
2. ระบบกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย	16
2.1 อนุสัญญาระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	16
2.2 ระบบกฎหมายว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย	19
2.2.1 ระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534	21
2.2.2 ระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	25
2.2.2.1 สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการตามร่างกฎกระทรวง	26
2.2.2.2 การคำนวณจำนวนเงินที่จ่ายเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ	33
2.2.2.3 ระบบสัดส่วนการจ้างงานภาครัฐ	36
2.3 การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการในการจ้างงานคนพิการ	36
3. ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการใช้กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำ	38
3.1 ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ	38
3.2 ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยเกี่ยวกับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ	39
3.2.1 การพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย	39
3.2.1.1 ส่งเสริมองค์กรเอกชนจัดหางานให้คนพิการ	40
3.2.2 การพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35	40
3.2.3 นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง	43
4. ผลวิจัย: มุมมองของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและลูกจ้างผู้พิการภายใต้การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย	43
4.1 ผลการสำรวจลูกจ้างคนพิการที่ทำงานสถานประกอบการ	54
5. บทสรุป	59
เอกสารอ้างอิง	64
ภาคผนวก	66

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 โดยมาตรา 17 (2) ของ พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 /2537 ออกตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จ้างงานคนพิการในสัดส่วนคนทั่วไปต่อคนพิการ 200 : 1 หากประสงค์ไม่จ้างหรือ ถือว่าประสงค์ไม่จ้าง ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นจำนวนเงิน เท่ากับ $\frac{1}{2}$ ของค่าแรงขั้นต่ำคูณ 365 คูณ จำนวนคนพิการที่ต้องจ้างในจังหวัดนั้น ๆ

กฎหมายดังกล่าวไม่มีมาตรการบังคับ ด้วยเหตุนี้มียายจ้างจำนวนมาก ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติตามกฎหมายโดยใช้วิธีประหลาดคนพิการเข้าทำงาน ในตำแหน่งงานที่คาดว่าคนพิการทำไม่ได้ เมื่อไม่มีคนพิการมาสมัคร จึงไม่ต้องจ้างคนพิการแต่อย่างใด ทั้งระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐเพราะถือว่าเป็นกฎหมายเอกชน ซึ่งใช้บังคับหน่วยงานของรัฐไม่ได้

เมื่อมีการยกเลิก พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และ ประกาศใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 แทนที่ ได้เพิ่มสภาพบังคับ ให้กับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ด้วยการกำหนดให้การจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี และให้อำนาจเลขาธิการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจออก ทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อชำระหนี้ให้แก่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้ อีกทั้งให้อำนาจโฆษณารายชื่อผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ เช่นในหนังสือพิมพ์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 วรรค 2, มาตรา 36 และ 39 วรรค 1¹ นอกจากนี้ ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการยังใช้บังคับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 33 ในการยกเว้นกฎกระทรวง กำหนดสัดส่วนการจ้างงานบุคคลทั่วไปต่อคนพิการ เพื่อใช้แทนกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 / 2537 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ กำหนดสัดส่วนการจ้างงานบุคคลทั่วไปต่อ คนพิการ 100 : 1 ซึ่งเพิ่มขึ้น จากเดิมอีก 1 เท่าตัว

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ถ้าไม่จ้างคนพิการตามระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการมีสองทางเลือกคือ

1. สร้างงานให้คนพิการตามมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว เช่น ให้สัมปทาน ให้สถานที่แก่คนพิการจำหน่ายสินค้า ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

¹ มาตรา ของกฎหมายที่กล่าวถึงให้เข้าใจว่าเป็นของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 เว้นแต่จะกล่าวไว้เป็นอย่างอื่น

แทนเป็นต้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องขาดรายได้ หรือ เสียค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามมาตรา 35 คิดเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง การสร้างงานตามมาตรา 35 นี้จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อมีการออกประกาศตามข้อ 6 ถึง 8 ของระเบียบ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 หรือ

2. เลือกว่าจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนก็ได้ ตามร่างกฎกระทรวง ว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวนเงิน เท่ากับ ค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ (159 บาท) คูณ 365 คูณจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ทำให้นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดที่มีค่าแรงขั้นต่ำ ค่าสุดของประเทศ ต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว หากรวมกับจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างเพิ่มขึ้นด้วยแล้วจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นถึง 4 เท่า

ถึงแม้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะได้ปฏิบัติตามสัดส่วนการจ้างงานคนพิการแล้วก็ตาม นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการยังมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตามมาตรา 15 ถึง มาตรา 17

อย่างไรก็ตาม กฎหมายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการยังเป็นเรื่องใหม่ ยังขาดรายละเอียดว่าข้อเท็จจริงอย่างไร ที่จะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

ความสำเร็จของการใช้กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำ ขึ้นอยู่กับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ และระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ให้บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ (มาตรา 15 ถึง 17) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้จัดคู่มือเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างไร ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ โดยตรงและโดยอ้อม ในเรื่องนี้ควรได้รับความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้เรื่องนี้ดี เนื่องจาก การห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทั้งทางตรงทางอ้อม ของมาตรา 15 ที่ได้บัญญัติถ้อยคำของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ ทั้งทางตรง และทางอ้อมไว้เพียงกว้าง ๆ

(2) ให้จัดฝึกอบรม หรือสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในคู่มือดังกล่าว

(3) ให้ยกระดับคณะกรรมการการจัดการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

เป็นคณะกรรมการการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการที่เป็นองค์กรอิสระเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานของรัฐเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ

2. ให้มีการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ให้มีการพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย

เมื่อกฎกระทรวงออกตามมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 ไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใช้วิธีประกาศรับคนพิการ และไม่มีคนพิการมาสมัคร ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ การพัฒนาระบบจัดหางานให้แก่คนพิการย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานคนพิการอย่างแท้จริง สามารถจ้างแรงงานคนพิการได้ตามที่ต้องการ

การพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้โรงเรียนเฉพาะความพิการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานวางแผนฝึกงานให้แก่คนพิการ ตามความต้องการของคนพิการและของนายจ้าง แทนการฝึกงานตามที่ โรงเรียนเฉพาะความพิการ หรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องการฝึก ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกงานแก่คนพิการดังกล่าวกลายเป็นการสูญเปล่า

(2) กรมจัดหางานต้องพัฒนาระบบที่ให้บริการแก่คนพิการได้อย่างทั่วถึงในทุกตำบล กล่าวคือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องทำเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คนพิการไปลงทะเบียนสมัครงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(3) กรมจัดหางานจะต้องพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้รองรับเพื่อให้การสมัครงานผ่านระบบ Online ของคนพิการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อ เปิดโอกาสให้คนพิการสมัครงานทาง อินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ด้วยตนเองอีกทางหนึ่ง และเชื่อมโยงข้อมูลที่คนพิการสมัครงานผ่านระบบ Online เข้ามาอยู่ในระบบของกรมจัดหางานได้ด้วย

(4) ให้กรมจัดหางานขยายผลการจัดหางานแบบจับคู่ พร้อมอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ โดยต้องไม่ลืมว่าคนพิการส่วนใหญ่ยากจน การเดินทางไปหานายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อสัมภาษณ์ด้วยตนเองนั้นย่อมมีปัญหาค่าใช้จ่าย และค่าใช้จ่ายจะมากยิ่งขึ้นหากไม่มีขนส่งสาธารณะในท้องถิ่นของตน

(5) ให้กรมจัดหางานจัดให้มีระบบผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) การจัดหางานให้คนพิการบางประเภท เช่น คนตาบอด มีความจำเป็นต้องมีผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) ช่วยเหลือตั้งแต่ฝึกให้คนตาบอดเดินทางไปทำงานและสามารถทำงานในสำนักงานได้ด้วยตนเอง

(6) ให้กรมจัดหางานสนับสนุนอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่คนพิการ เนื่องจากการทำงานของคนพิการอาจต้องใช้อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งโดยทั่วไปมักมีราคาแพง ดังนั้นคนพิการจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(7) ส่งเสริมองค์กรเอกชนจัดหางานให้แก่คนพิการ โดยปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในห้องคัดค้านคนพิการสามารถเป็นหน่วยจัดหางานให้แก่คนพิการได้ และรัฐบาลให้ค่าตอบแทนเป็นรายหัว ซึ่งอาจคิดคำนวณจากค่าใช้จ่ายที่รัฐได้ใช้ไปเพื่อการดังกล่าว เพื่อช่วยให้องค์กรด้านคนพิการสามารถขยายงานได้เพิ่มมากขึ้น การได้รับเงินอุดหนุนเป็นรายหัวให้แก่องค์กรเอกชนนั้น มีทำอยู่แล้วในเรื่องการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ

2.2 กำหนดให้การจ้างงานคนพิการรุนแรง 1 คน มีค่าเท่ากับการจ้างแรงงานคนพิการทั่วไป 2 คน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างแรงงานคนพิการที่มีระดับรุนแรง เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมักเลี่ยงการจ้างคนพิการระดับรุนแรง เลือกจ้างงานคนพิการที่มีระดับความพิการเพียงเล็กน้อย เพราะการจ้างแรงงานคนพิการระดับรุนแรงนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกให้ด้วย

2.3 การพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2552 หากสัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตรา 100 : 1 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 46,362 อัตรา แต่ ณ วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้จ้างงานคนพิการไปเพียง 3,778 อัตรา ยังเหลือตำแหน่งงานว่างถึงจำนวน 43,584 อัตรา แม้จะกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนในทำนองเดียวกับภาคเอกชน และได้พัฒนาระบบการจัดการงานเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่น่าเชื่อว่า คนพิการจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35

การพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้เร่งออกประกาศ เกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าเช่าสถานที่ตั้ง ร่วมกับค่าใช้จ่ายในการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ, เกี่ยวกับเรื่องการขายสินค้าหรือจัดจ้างเหมาบริการที่ได้มาตรฐาน ในกรณีการจัดจ้างเหมาช่วงงาน และเกี่ยวกับอัตราเลี้ยงเบี้ยเลี้ยงคนพิการในฝึกงานตามข้อ 6 ถึงข้อ 8 ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 ทั้งนี้เพื่อให้การสร้างงานแก่คนพิการตามมาตรา 35 สามารถดำเนินการไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

(2) ให้มีการแก้ไขปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 เพื่อให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสูญเสียรายได้หรือต้องออกค่าใช้จ่ายไม่มากกว่าจำนวนเงินที่ ต้องจ่ายให้แก่กองทุนฯ เพื่อไม่ให้เกิดแรงจูงใจจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนการสร้างงานให้แก่คนพิการ ตาม มาตรา 35 เนื่องด้วยระเบียบดังกล่าวคำนึงถึงประโยชน์ที่คนพิการจะได้รับมากกว่าประโยชน์ที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องเสีย ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจเลือกไม่ สร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ก็ได้

ตัวอย่างนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกให้สถานที่แก่คนพิการจำหน่าย สินค้าหรือบริการแทนการจ้างงาน ก็ให้คำนวณค่าเช่าทั้งปีเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำคูณด้วย 365 คูณด้วย จำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ซึ่งมูลค่าสูงย่อมกว่าจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้อง จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ (แม้ยึดตามอัตราที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบที่ใช้สูตร ค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศคูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง) ดังนั้นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ น่าจะเลือกจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ มากกว่า

(3) ให้รัฐบาลมีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ในกรณีไม่อาจจ้างงานคนพิการได้ตามมาตรา 33

ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 นี้ รัฐบาลควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงาน ราชการนำไปปฏิบัติในกรณีที่หน่วยงานราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กฎหมาย กำหนด เพราะกรณีหน่วยงานของรัฐ ไม่เหมือนกับหน่วยงานของเอกชน หากหน่วยงานของรัฐไม่จ้าง งานคนพิการก็ไม่สามารถบังคับให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ดังนั้น หน่วยงานของรัฐจึงต้องให้ ความสำคัญในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 มากกว่าหน่วยงานของเอกชน

(4) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คน พิกรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แทนการจ้างงานคนพิการบางส่วนได้ หากหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีข้อเสนอที่จะสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีใด ๆ นอกเหนือจากระเบียบที่ออกตามมาตรา 35 เช่น การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ก็ สามารถทำได้ เพียงแต่คณะอนุกรรมการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ก็ถือเป็นอัน ใช้ได้

(5) พัฒนาระบบการสร้างงานตามมาตรา 35 ให้แก่คนพิการควบคู่ไปกับการพัฒนา ระบบการจัดหางานผ่านระบบ Online ในการพัฒนาระบบจัดหางานผ่านระบบ Online สำหรับคน พิการนั้น ต้องเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถแจ้งความจำนงที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 เช่น แจ้งความจำนงขอฝึกงานในด้านต่าง ๆ หรือต้องการสถานที่ขายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน นอกจากเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะรับสมัครงานแล้ว ยังควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะให้สิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 ในเรื่องต่าง ๆ แทนการจ้างงานและการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ส่วนกรมจัดหางานควรจะทำหน้าที่ประสานงานให้ความต้องการของคนพิการกับหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสอดคล้องกัน และสามารถดำเนินงานจนบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานได้ด้วยในทำนองเดียวกันกับการจ้างงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

2.4 นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจการพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของคนพิการในการยื่นคำขอ และความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของคนพิการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีพื้นที่ไม่กว้างขวางมากนัก ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานจ่ายเบี้ยความพิการอยู่แล้ว หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมารับเบี้ยความพิการด้วยตนเอง การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ย่อมเหมาะสมกว่าเพราะมีความใกล้ชิดกับคนพิการมากกว่า รู้ดีว่าคนพิการคนใดในท้องถิ่นของตนนั้นมีความต้องการ จำเป็นมากน้อยเพียงใดในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ การชำระหนี้เงินกู้ก็สะดวกสำหรับคนพิการ เพราะคนพิการสามารถขอให้หักเบี้ยคนพิการชำระหนี้เงินกู้ของตนได้ ทำให้โอกาสหนี้เงินกู้เป็นหนี้สูญมีน้อยลงกว่าที่เป็นอยู่ การมอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ได้นั้น จำเป็นต้องแก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้อนุกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจที่จะมอบอำนาจดังกล่าวได้

ความเป็นมา

ความสำเร็จของการใช้กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำขึ้นอยู่กับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ และระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จริงอยู่ในหลายประเทศใช้มาตรการการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการเป็นหลักในการสร้างความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน แต่ต้องไม่ลืมว่าสำหรับประเทศไทยนั้น ได้ใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2537 มาตรการการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนพิการเพิ่งประกาศใช้ใน พ.ศ. 2550 และมีการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อให้มาตรการดังกล่าวใช้งานได้จริงก็ในปี พ.ศ. 2553 ดังนั้น ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการยังมีความสำคัญระดับต้น ในการสร้างความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ส่วนการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการในระยะแรกน่าจะทำหน้าที่ได้บ้าง และคงจะเพิ่มบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไปเป็นบทบาทหลักดังที่ปรากฏในอารยประเทศ

ถึงแม้ทุกภาคส่วนจะได้ช่วยกันผลักดันอย่างมากให้มีการออกกฎกระทรวงของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายปัจจุบัน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดได้ทำศึกษาและประเมินความคุ้มค่าในทางเศรษฐกิจและสังคมเกี่ยวกับอัตราการจ้างงานในระบบสัดส่วนอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาใช้สนับสนุนข้อโต้แย้งเกี่ยวกับอัตราส่วนการจ้างงานว่าควรจะเป็นเท่าใด ด้วยเหตุนี้การออกกฎกระทรวงยังเป็นประเด็นที่ได้เถียงอยู่ในชั้นการออกกฎหมายมานานกว่า 2 ปี อย่างไรก็ตาม ในที่สุดกฎกระทรวงนี้ก็ได้ออกบังคับใช้แล้วในปัจจุบัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยภายใต้ความช่วยเหลือของไอริชเอ็ด (Irish Aid-Funded “PEPDEL”) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของรายงานฉบับนี้เพื่อศึกษานโยบายและข้อเท็จจริงในปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และเน้นถึงจุดแข็งและจุดอ่อน พร้อมข้อเสนอแนะบางประการต่อระบบกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ที่สุดเป็นลำดับสองของประเทศไทยและเป็นหนึ่งในสองของมหาวิทยาลัยที่โด่งดังที่สุดในประเทศไทย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2477 ชื่อเดิมคือ “มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ยังให้การศึกษาวชิราวุฒิสถาบันและอุทิศตัวทำงานเพื่อสังคมมาโดยตลอดจนถึง

ปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยที่ว่า “เป็นมหาวิทยาลัยของประชาชน เพื่อประชาชน” มากกว่าร้อยปีแล้วที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทางการเมือง การเรียกร้องให้มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

คณะนิติศาสตร์มีความตั้งใจจะให้นักศึกษาได้ศึกษาวิชาการต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อเป็นหลักประกันว่านักศึกษารุ่นใหม่จะมีความรู้ที่กว้างขวาง โดยเฉพาะเรื่องสิทธิมนุษยชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้เปิดสอนวิชาสัมมนากฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการซึ่งเป็นวิชาเลือกในภาคฤดูร้อนอีกด้วย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบในการยกร่างและทบทวนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การสหประชาชาติที่ช่วยให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง ร่วมกันกำหนดนโยบาย โปรแกรม เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นประโยชน์เหมาะสมกับทุกฝ่าย องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นหน่วยงานเดียวที่รวบรวมความรู้ที่แท้จริงของโลกเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้มีส่วนสนับสนุนหลากหลายประเทศให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมของเด็ก ชาย และหญิงผู้พิการ โดยผ่านการให้คำแนะนำ การวิจัย การฝึกอบรม การแบ่งปันความรู้ และการแก้ต่าง

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นคว้าและวิจัยโดยนักวิชาการ 2 ท่านคือ ศ.ดร. จุไร ทัพวงษ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเศรษฐศาสตร์ และศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ เป็นหัวหน้าผู้วิจัย และยังได้รับความร่วมมือจากนักศึกษากฎหมาย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ผู้รวบรวมข้อมูลและทัศนคติของสถานประกอบการตัวอย่างจำนวน 200 แห่งพร้อมด้วยคนงานผู้พิการในสถานประกอบการนั้น โดยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ผลลัพธ์ทางด้านเทคนิคและร่างผลวิจัยได้รับการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

โครงสร้างของงานวิจัย: งานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 หมวดหมู่และจัดโครงสร้าง ดังนี้

1. สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย
2. ระบบกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย
3. ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัย เกี่ยวกับความสำเร็จของการใช้กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำ
4. ผลวิจัย: มุมมองของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและลูกจ้างผู้พิการภายใต้การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย
5. บทสรุป

1. สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

1.1 คำนิยามคนพิการ

คนพิการจัดเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญกลุ่มหนึ่งของประเทศที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนคนพิการ ประมาณ 1,871,860 คน อย่างไรก็ตามสถิติเกี่ยวกับจำนวนคนพิการในประเทศไทยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน กล่าวคือ ข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประมาณการว่ามีคนพิการประมาณร้อยละ 10 ของประชากรทั่วโลก และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตชนบทของประเทศกำลังพัฒนา และประมาณกว่าร้อยละ 75 ไม่สามารถเข้าถึงหรือเข้าถึงบริการที่จำเป็นได้จำกัดมาก ส่วนรายงานการประชุมสุดยอดว่าด้วยการพัฒนาสังคม (World Summit for Social Development) ปี พ.ศ. 2538 ที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก ระบุว่ามีคนพิการมากกว่า 1 ใน 10 ของประชากรทั้งหมด และคนกลุ่มนี้มักจะตกอยู่ในสภาวะของความยากจน ไม่มีงานทำ และถูกโดดเดี่ยวจากสังคม² ส่วนสถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ได้สุ่มตัวอย่างครัวเรือนโดยใช้การตรวจร่างกาย พบว่ามีคนพิการประมาณร้อยละ 8.1 ของประชากรทั้งหมด³ สถิติจำนวนคนพิการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ประเมินจากจำนวนผู้มาจดทะเบียนคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2539 - 30 กันยายน 2553 มีคนพิการที่ได้จดทะเบียนแล้วจำนวน 906,694 คน⁴ จะเห็นได้ว่าปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลสถิติที่จะทำให้ทราบจำนวนคนพิการที่แน่ชัด เพราะจำนวนคนพิการจะมีมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทำให้คำจำกัดความของคำว่าคนพิการเป็นสำคัญ

1.2 สถานการณ์ทางการศึกษาของคนพิการ

การที่คนพิการไม่มีงานทำและถึงแม้ว่ามีงานทำก็มีรายได้ต่ำมากนั้น สาเหตุหลักมาจากการขาดโอกาสทางการศึกษา จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในกลุ่มประชากรที่พิการอายุตั้งแต่อายุ 5 ขวบขึ้นไป จำนวน 1,865,298 คน ไม่ได้ศึกษาเลยจำนวน 453,130 คน (ร้อยละ 24.3) ได้รับการศึกษาจำนวน 1,411,680 คน (ร้อยละ 75.7)⁵ และสำเร็จการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 1,109,818

² United Nations. (1995) "Report of the World Summit for Social Development", 9.

³ สุวิทย์ ประดับมุข และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องระบบบริการทางการแพทย์และความต้องการของคนพิการตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.

⁴ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, สถิติจำนวนคนพิการ [Online], 1 พฤศจิกายน 2553. แหล่งที่มา <http://www.nep.go.th>

⁵ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 5 ขึ้นไปจำแนกตามขนาดสถานประกอบการขนาดสถานประกอบการระดับการศึกษา ระหว่างพ.ศ. 2544 กับ พ.ศ. 2550 พบว่าแนวโน้มทางด้าน

คน (ร้อยละ 78.6) สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 151,470 คน (ร้อยละ 10.7) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 70,793 คน (ร้อยละ 5.0) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 47,803 คน (ร้อยละ 3.4) สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 0.8) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 1.2) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 0.1) ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าคนพิการส่วนมากได้รับการศึกษาที่ไม่สูงนัก ดูรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1: จำนวนและร้อยละของคนพิการอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
แบ่งตามระดับการศึกษา เพศ และเขตที่วราชอาณาจักร 2550

การศึกษาของคนพิการ	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ยอดรวม	1,865,298	311,574	1,553,724	860,435	1,004,863
รวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ไม่เรียน หรือไม่เคยเรียน	24.3	21.3	24.9	18.4	29.3
ได้รับการศึกษา	75.7	78.7	75.1	81.6	70.6
ระดับการศึกษาที่สำเร็จรวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
- ก่อนประถมศึกษา	78.6	70.9	80.2	71.2	85.9
- ประถมศึกษา	10.7	8.7	11.2	14.2	7.3
- มัธยมศึกษาตอนต้น	5.0	7.7	4.4	7.2	2.9
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.4	6.2	2.8	4.7	2.1
- อนุปริญญา	0.8	1.7	0.6	1.1	0.6
- ปริญญาตรี	1.2	3.8	0.6	1.3	1.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	0.1	0.4	0.0	0.1	0.1
- การศึกษาอื่น ๆ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
- ไม่ทราบระดับการศึกษา	0.1	0.5	0.1	0.1	0.1
- ไม่ทราบ	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากรายงานของสำนักคณะกรรมการอุดมศึกษาแห่งชาติ (2552) พบว่ามีคนพิการที่กำลังศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีจำนวน 1,670 คน ส่วนในระดับอุดมศึกษามีจำนวน 1,953 คนซึ่งจะเห็นว่าการศึกษาของคนพิการในระดับสูง ๆ ยังมีอยู่น้อยมาก แต่ข้อมูลจากการ

การศึกษาของคนพิการดีขึ้น สถิติของคนพิการที่ได้การศึกษาในพ.ศ. 2544 มีเพียงร้อยละ 68.37 แต่ในพ.ศ. 2550 คนพิการได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75.7 อย่างไรก็ตาม ระดับช่วงชั้นระดับการศึกษาที่สำเร็จยังคงมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง

สำรวจความต้องการคนทำงานในตลาดแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551) พบว่าเป็นงานที่อยู่ในความต้องการของสถานประกอบการคือ ผู้ที่มีทักษะในงานพื้นฐาน งานทางเทคนิค งานบริการ และเสมียนหรือเจ้าหน้าที่ทั่วไป โดยมากต้องการผู้ที่จบการศึกษาทางด้านวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา ซึ่งการศึกษาในระดับนี้มีคนพิการศึกษาอยู่น้อยมาก ดังนั้นจึงนำเสนอส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำในกลุ่มงานตามลักษณะเช่นนี้ ไม่ว่าจะโดยส่งเสริมด้านการศึกษาหรือการฝึกอาชีพอย่างมีคุณภาพให้มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ก็น่าจะเป็นหนทางสำหรับสนับสนุนการจ้างงานคนพิการได้ ดูรายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการทักษะ/ฝีมือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่
ประเภทอาชีพ ทัวราชอาณาจักร พ.ศ. 2551

ภาค / ประเภทอาชีพ	ทักษะ/ฝีมือแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่							
	รวม		มาก		ปานกลาง		น้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทัวราชอาณาจักร	66,350	100.0	12,308	18.6	41,807	63.0	12,234	18.4
- ผู้บริหาร/ผู้จัดการ	1,280	100.0	598	46.7	478	37.3	205	16.0
- ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	6,807	100.0	2,035	29.9	4,285	63.0	486	7.1
- ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิค	10,966	100.0	2,415	22.0	7,428	67.7	1,123	10.3
- เสมียน/เจ้าหน้าที่สำนักงาน	7,773	100.0	1,332	17.1	4,838	62.3	1,602	20.6
- พนักงานบริการ/พนักงานขาย	12,094	100.0	1,491	12.3	7,685	63.6	2,917	24.1
- ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	77	100.0	1	1.3	44	57.1	32	41.6
- ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	13,780	100.0	3,284	23.8	8,748	63.5	1,748	12.7
- ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	6,095	100.0	745	12.2	3,749	61.5	1,602	26.3
- พนักงาน/คนงานทั่วไป	7,478	100.0	407	5.4	4,552	60.9	2,519	33.7

หมายเหตุ : สถานประกอบการ 1 แห่ง สามารถตอบประเภทอาชีพที่ต้องการได้มากกว่า 1 ประเภทอาชีพ

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2551

1.3 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการทั้งผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กพิการ

เมื่อพิจารณาถึงการมีงานทำของคนพิการซึ่งเป็นการถามคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และเป็นการสอบถามคนมีงานทำในรอบ 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ พบว่าคนพิการประมาณ 638,994 คน หรือร้อยละ 1.7 เท่านั้นที่มีงานทำ ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับคนทั่ว ๆ ไปซึ่งมีงานทำ

ประมาณ 37,706,845 คน หรือร้อยละ 98.3⁶ โดยที่คนพิการที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีอัตราการมีงานทำมากกว่าคนพิการที่อยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 86.6 และ 13.4 ตามลำดับ) ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไปแล้ว อัตราการมีงานทำของคนพิการต่ำกว่าคนทั่วไปเป็นอย่างมาก การที่มีคนพิการอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลในสัดส่วนที่สูงมากสะท้อนต่อการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างแน่นอน โดยพบว่าคนพิการเกินกว่าครึ่งหนึ่งประกอบอาชีพเกษตรและประมงมากที่สุด (ร้อยละ 55.2) รองลงมาได้แก่ อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย การให้บริการ (ร้อยละ 13.5) ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่น ๆ (ร้อยละ 10.0) พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้า (ร้อยละ 8.9) ส่วนอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการและตลาดมีอัตราส่วนที่น้อยมากเพียงร้อยละ 7.8 เท่านั้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า หากเปรียบเทียบกลุ่มคนพิการเพศชายกับเพศหญิงแล้ว พบว่ามีความแตกต่างในด้านอาชีพค่อนข้างชัดเจนโดยคนพิการเพศหญิงมีอาชีพด้านการบริการและการขายมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 13.1 และร้อยละ 5.6 ตามลำดับ) และมีคนพิการเพศหญิงเพียงร้อยละ 4.9 เท่านั้นที่มีอาชีพรับราชการ ในขณะที่ร้อยละ 10.5 ของคนพิการเพศชายมีอาชีพด้านนี้ ดูรายละเอียด ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ขึ้นไปที่ทำงาน

จำแนกตามขนาดสถานประกอบการอาชีพ

รวมทั้งราชอาณาจักร	คนทั่วไป	คนพิการ ⁷	รวม	เขตการปกครอง		เพศ		
				ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง	
38,345,839	37,706,845	638,994						
รวม	100	98.3	1.7	638,994	85,872	553,122	360,057	278,937
รวมร้อยละ			100.0		13.4	86.6	56.3	43.7
จำแนกอาชีพ			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
- ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง			55.2	23.0	60.2	54.6	56.1	
- พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้า			8.9	25.0	6.4	5.6	13.1	
- ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการและตลาด			7.8	11.7	7.2	10.5	4.9	
- ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่น ๆ			10.0	11.2	9.8	11.0	8.8	
- อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย การให้บริการและผู้ใช้แรงงาน			13.5	17.2	12.9	13.6	13.4	
- อาชีพอื่นๆ			4.6	11.7	3.5	4.7	3.7	
- ผู้ปฏิบัติงานที่จัดจำแนกอาชีพไม่ได้			0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2550

เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานในตารางที่ 4 พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว

⁶ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคนพิการที่มีงานทำ พ.ศ. 2544 พบว่าคนพิการที่มีงานทำร้อยละ 1.0 และคนทั่วไปมีงานทำร้อยละ 99.0 ซึ่งนับว่าสัดส่วนการมีงานทำของคนพิการในพ.ศ. 2544 ต่ำกว่าพ.ศ. 2550

⁷ คนพิการที่ไม่มีมีงานทำมีจำนวน 1,176,636 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ส่วนคนพิการที่มีงานทำจำนวน 638,994 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

โดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 46.6) รองลงมาช่วยธุรกิจของครัวเรือน (ร้อยละ 25.9) ลูกจ้างของภาคเอกชน (20.5) ในขณะที่คนพิการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจมีอยู่เพียงร้อยละ 2.4 และร้อยละ 0.1 เท่านั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ขาดการสนับสนุนจากรัฐในการจ้างงานคนพิการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานประกอบการเพศ พบว่าคนพิการหญิงส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพการทำงานคือ ช่วยธุรกิจของครอบครัวครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างถึงร้อยละ 42.9 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะที่ยังต้องพึ่งพิงคนอื่นในด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงของคนพิการหญิง⁸

ตารางที่ 4 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการสถานภาพการทำงาน เขตการปกครอง และเพศ

สภาพการทำงาน	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ยอดรวม	638,994	85,872	553,122	360,057	278,937
รวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
นายจ้าง	4.3	4.1	4.4	5.9	2.3
ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง	46.6	46.3	46.7	56.3	34.2
ผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือน	25.9	20.6	26.7	12.7	42.9
ลูกจ้างรัฐบาล	2.4	5.5	1.9	2.9	1.7
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	0.1	0.5	0.1	0.2	0.0
ลูกจ้างเอกชน	20.5	22.6	20.2	22.0	18.6
สมาชิกของการรวมกลุ่มผู้ผลิต	0.1	0.3	0.1	0.1	0.2
ผู้ที่ไม่สามารถจำแนกสถานภาพการทำงานได้	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
ไม่ทราบ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2550

นอกจากนี้ผลของการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า คนพิการที่มีงานทำมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 4,000 บาทต่อเดือนมีเกินกว่าครึ่งหนึ่งถึงร้อยละ 64.0 ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ส่วนผู้ที่มีรายได้สูงกว่าเดือนละ 13,000 บาทมีเพียงประมาณร้อยละ 1.63 เท่านั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางเศรษฐกิจของคนพิการที่หนีไม่พ้นความยากจน ดูรายละเอียดตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราร้อยละของประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

⁸ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการขนาดสถานประกอบการอาชีพ และสถานภาพการทำงาน ระหว่างพ.ศ. 2544 กับ พ.ศ. 2550 พบว่าแนวโน้มของอาชีพและสถานภาพการทำงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จำแนกตามขนาดสถานประกอบการรายได้

รายได้ (บาท)	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ชาย	หญิง
ยอดรวม	473,684	68,169	405,516	314,458	159,226
รวมร้อยละ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
ไม่มีรายได้	7.15	2.58	7.92	7.44	6.58
น้อยกว่า 4,000	64.01	50.50	66.28	61.02	69.91
4,001-7,000	15.81	19.81	15.14	16.91	13.64
7,001-10,000	5.56	8.96	4.99	6.28	4.16
10,001-13,000	5.54	12.10	4.43	6.26	4.11
มากกว่า 13,000	1.63	5.61	0.96	1.78	1.33
ไม่ทราบ	0.3	0.45	0.28	0.32	0.27

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจคนพิการ 2550

2. ระบบกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

2.1 อนุสัญญาระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็ก พ.ศ. 2533 (Convention on the Rights of the Child)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2332 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2533 สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 มีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน 2535 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ 23 วรรค 3 ตอนท้ายกำหนดให้มีความสำคัญว่า เด็กพิการจะสามารถที่จะเข้าถึงและได้รับการศึกษา การฝึกอบรม การบริการดูแลสุขภาพ การบริการด้านการฟื้นฟูสภาพการเตรียมสำหรับการจ้างงาน และโอกาสทางด้านสันติภาพ การในลักษณะที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถบรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มที่เท่าที่เป็นไปได้ในการเข้ากับสังคมและการพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้วย ภายใต้บรรยากาศความร่วมมือระหว่างประเทศ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2528 (C159 Vocational Rehabilitation and Employment

(Disabled Persons) Convention, 1985)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2526 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2528 สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2550 มีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2551 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการให้ความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานระหว่างคนพิการและบุคคลทั่วไป และยังถือว่าเป็นมาตรการที่มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ 4) นอกจากนี้ อนุสัญญาดังกล่าว ยังได้เน้นย้ำถึงหลักการที่มุ่งให้คนพิการมีโอกาสด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานในตลาดแรงงาน (ข้อ 3) และยังกำหนดไว้ชัดเจนใน ข้อ 5 ที่ให้อำนาจของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะองค์กรของและเพื่อคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention of the Rights of Persons with Disabilities)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2549 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2551 สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2551 ประเทศไทยมีหน้าที่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ (เอ) และ (บี) ของวรรค 1 ของข้อ 4 ซึ่งกำหนดให้ประเทศภาคีออกมาตรการทางกฎหมาย ทางปกครองและมาตรการอื่น ๆ ที่เหมาะสมทั้งปวง เพื่อให้มีการปฏิบัติตามสิทธิที่รับรองไว้ในอนุสัญญานี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 ห้ามมิให้คนหูหนวกและเป็นใบ้ซึ่งไม่สามารถอ่านและเขียนหนังสือได้ มีสิทธิเลือกตั้งและมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แต่ต่อมาผู้แนบคนพิการได้รณรงค์ให้มีการยกเลิกการจำกัดสิทธิดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2534 ได้มีการยกเลิกข้อห้ามไม่ให้คนหูหนวกและเป็นใบ้ซึ่งไม่สามารถอ่านและเขียนหนังสือได้ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแต่ยังห้ามไม่ให้คนหูหนวกและเป็นใบ้ซึ่งไม่สามารถอ่านและเขียนหนังสือได้ มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การจำกัดสิทธินี้ได้ถูกยกเลิกไปโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ด้วยการรณรงค์ของผู้นำคนพิการ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้เริ่มมีหลักประกันสิทธิของคนพิการไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น

กรรมเพราะเหตุแห่งสภาพทางกายหรือสุขภาพ และกำหนดให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายกำหนด ถึงแม้ปัจจุบันนี้จะมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ประกาศใช้แทน อย่างไรก็ตามหลักการใหญ่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปมีแต่การใช้ถ้อยคำให้ชัดเจนขึ้นโดยเพิ่มคำว่า “ความพิการ” เข้าไปอีก นอกเหนือจากคำว่า “สภาพทางกายหรือสุขภาพ” ในมาตรา 30 วรรค 3 เพื่อให้มั่นใจว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้นจะไม่เน้นเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพเท่านั้น แต่จะให้ความสำคัญอุปสรรคต่าง ๆ ด้วย เพราะความพิการเป็นเรื่องของความบกพร่องบวกกับอุปสรรคต่าง ๆ ของสังคม อีกทั้งเพิ่มเติมเรื่องการให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสวัสดิการเอาไว้ในมาตรา 54 นอกเหนือจากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ

กล่องข้อความที่ 1 : กรณีนายนายศิริมิตร บุญมูล

เมื่อมีกฎหมายที่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ คนพิการสามารถนำเรื่องไปร้องเรียนต่อผู้ตรวจการแผ่นดินได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 244 เมื่อผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่ากฎหมายดังกล่าวขัดต่อมาตรา 30 วรรค 3 ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจนำเรื่องดังกล่าวฟ้องร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 245 ยังมีกฎหมายบางฉบับที่คนพิการเชื่อว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยทางอ้อม เช่น พ.ร.บ. ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 และ พ.ร.บ. ข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521 ซึ่งกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามเป็นผู้พิพากษาและอัยการว่า “ต้องไม่เป็นผู้ที่มิใช่กายหรือจิตไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตุลาการหรืออัยการ” การกำหนดให้กายหรือจิตที่ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการตุลาการหรืออัยการเป็นคุณสมบัติต้องห้ามในการเป็นข้าราชการดังกล่าว ทำให้มีการปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าเป็นข้าราชการตุลาการ นายศิริมิตร บุญมูล ได้นำเรื่องนี้ร้องต่อผู้ตรวจการแผ่นดิน คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ 16/2545 ได้วินิจฉัยว่า ข้อกำหนดในกฎหมายดังกล่าวไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ ด้วยเหตุผลว่า ตำแหน่งผู้พิพากษาเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ โดยปฏิบัติหน้าที่ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษามีใช่เพียงแต่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีในห้องพิจารณาเท่านั้น บางครั้งต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกศาล เช่น เพื่อเดินเผชิญสืบ อย่างไรก็ตาม คนพิการยังเชื่อว่ากฎหมายดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ จึงเป็นกฎหมายที่ยังขัดกับ ข้อ 5 ของอนุสัญญา CRPD และควรมีการแก้ไขต่อไปตามอนุสัญญา CRPD ข้อ 4บี ในกรณีที่กฎหมายลำดับรองหรืออนุบัญญัติขัดต่อรัฐธรรมนูญ เช่น พ.ร.บ. จัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติต้องห้ามในการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจว่า “ต้องไม่เป็นคนพิการ” แต่กฎหมายลำดับรองได้ออกมากำหนดคุณสมบัติต้องห้ามดังกล่าวเอาไว้มีจำนวนถึง 43 รัฐวิสาหกิจ เช่น สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล องค์การเภสัชกรรม

โรงงานยาสูบ ธนาคารออมสิน หรือการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นต้น และมีการกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามที่น่าเชื่อว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทางอ้อมอีกจำนวน 55 รัฐวิสาหกิจ⁹ เช่น ธนาคารอาคารสงเคราะห์ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย หรือการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2.2 ระบบกฎหมายว่าด้วยสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการเป็นระบบที่ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อเป็นหลักประกันการจ้างแรงงานคนพิการในตลาดแรงงานทั่วไป ระบบสัดส่วนเป็นมาตรการที่หลาย ๆ ประเทศนำมาใช้ นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 1 ในระยะแรกจำกัดอยู่เพียงบางประเทศในสหภาพยุโรป และกลุ่มเป้าหมายเพียงแก่ทหารผ่านศึกที่พิการเท่านั้น แต่ต่อมาได้ครอบคลุมไปถึงคนทั่วไปที่พิการด้วย ระบบสัดส่วนมีวัตถุประสงค์หลักคือบูรณาการคนพิการให้เข้ากับตลาดแรงงาน และทำงานร่วมกับคนทั่วไปได้ เนื่องจากระบบสัดส่วนมีแนวความคิดว่า คนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถแข่งขันกับคนทั่วไปในการหางานในตลาดแรงงานได้ด้วยตนเอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2549) ได้จำแนกระบบสัดส่วนออกเป็น 3 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1: ระบบสัดส่วนแบบบังคับ แต่ไม่มีระบบการลงโทษ และ/หรือระบบการบังคับใช้กฎหมาย ดังเช่นกรณีของประเทศไทยในระยะเริ่มแรกที่ใช้ระบบสัดส่วนได้ใช้รูปแบบนี้ โดยที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดใช้ระบบสัดส่วนครั้งแรกในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยมีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2537) กำหนดอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการสำหรับสถานประกอบการเอกชนหากมีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนลูกจ้างทุก 200 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษที่เกิน 100 คน ต้องจ้างคนพิการเพิ่มอีก 1 คน ถ้าหากสถานประกอบการใดไม่รับคนพิการเข้าทำงานมีทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ แต่หากไม่ปฏิบัติตามก็ไม่มีบทลงโทษ

รูปแบบที่ 2: ระบบสัดส่วนแบบบังคับ พร้อมระบบการลงโทษ (แบบบังคับ – ค่าปรับ) รูปแบบที่มีรูปแบบนี้มีระบบกำหนด โควตาสำหรับนายจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่สามารถทำตามโควตาได้จะต้อง

⁹ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องการแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม: ศึกษากรณีกฎหมาย และกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ, น.332.

จ่ายค่าปรับ (fine or levy system) ซึ่งโดยปกติเงินนี้จะถูกส่งเข้าเป็นกองทุนเพื่อใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไป ดังเช่นกรณีของประเทศไทย พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ถูกยกเลิกและปัจจุบันได้ใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ได้มีการกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการมากขึ้นในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ในขณะที่เดียวกันหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มีบทลงโทษ นอกจากนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังกำหนดให้หน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานในระบบสัดส่วนอีกด้วย นอกจากนี้อัตราส่วนของระบบสัดส่วนของประเทศไทยกำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนตามจากร้อยละ 0.5 เป็นร้อยละ 1¹⁰ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในอนาคตอันใกล้นี้ ซึ่งอัตราส่วนนี้ได้ผ่านมติคณะรัฐมนตรีเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2553 และขณะนี้กำลังอยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

รูปแบบที่ 3: ระบบสัดส่วนแบบสมัครใจ โดยรัฐเป็นผู้เสนอแนะ รูปแบบที่มีการแนะนำสัดส่วนแต่ไม่มีการลงโทษ รูปแบบนี้ไม่ได้มีการบังคับสถานประกอบการแต่เป็นเพียงการเสนอแนะให้มีการจ้างคนพิการทำงาน

เป็นที่ทราบกันดีว่าคำนิยามและการจำแนกประเภทของคนพิการในประเทศไทย แต่ละแห่งมีคำนิยามและการแบ่งประเภทความพิการแตกต่างกันไป อาทิ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกคนพิการออกเป็น 6 ประเภท สำนักงานสถิติแห่งชาติจำแนกออกเป็น 9 ประเภท และกระทรวงศึกษาธิการจำแนกออกเป็น 9 ประเภท¹¹ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความพิการมีหลายลักษณะ หลายประเภท และระดับความรุนแรงของความพิการก็แตกต่างกัน จึงคำถามในเชิงนโยบายจึงเกิดขึ้นว่า กลุ่มเป้าหมายหลักกระบวนสัดส่วนของประเทศไทยควรเป็นคนพิการกลุ่มใด กรณีของประเทศเยอรมัน กลุ่มเป้าหมายหลักคือคนพิการที่มีความพิการในระดับรุนแรง ซึ่งคนพิการกลุ่มนี้อาจไม่ได้รับประโยชน์จากกฎหมายห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ เพราะคนพิการกลุ่มนี้อาจไม่สามารถแข่งขันหรือหางานทำได้เมื่อเทียบกับคนพิการในระดับที่ไม่รุนแรง ดังนั้นมาตรการของระบบสัดส่วนแบบเฉพาะเจาะจงจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยเหลือและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเฉพาะกลุ่มได้ ในทางตรงกันข้ามกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนพิการทุกคนมีสิทธิโดยถ้วนหน้า ซึ่งประเทศไทยได้ใช้อยู่ในปัจจุบัน และมีความเป็นไปได้ที่สถานประกอบการจะเลือกคนพิการที่มีความพิการน้อยที่สุดซึ่ง

¹⁰ แต่เดิมประเทศไทยได้กำหนดไว้ว่าสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นต้องจ้างคนพิการ 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.5 ส่วนอัตราส่วนใหม่นี้กำหนดว่านายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการ 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.0

¹¹ ถึงแม้ว่าแบ่งคนพิการออกเป็น 9 ประเภทเหมือนกัน แต่คำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการมีความแตกต่างกัน

คนพิการเหล่านั้นอาจไม่มีปัญหาในการทำงานทำถึงแม้ว่าจะไม่มีระบบสัดส่วนก็ตาม¹² ส่วนคนพิการระดับรุนแรงกว่าก็ยังคงไม่มีงานทำต่อไป¹³

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่ถกเถียงกันในแง่ของเทคนิคว่าระบบสัดส่วนควรจะกำหนดในอัตราคงที่ อัตราคงที่นี้นิยมใช้กันอยู่ในหลาย ๆ ประเทศในปัจจุบันนี้รวมถึงประเทศไทยด้วย หรือควรใช้โควตาโดยกำหนดอัตราแปรผัน ซึ่งกำหนดอัตราแปรผันนี้จะนำไปตามข้อเท็จจริง ตามลักษณะของเศรษฐกิจ ประเภทอุตสาหกรรม และตามพื้นที่และภูมิภาค ทั้งนี้เพราะในแต่ละพื้นที่และแต่ละภูมิภาคมีลักษณะของระบบเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนด โควตาแบบแปรผันอาจมีประสิทธิภาพมากกว่าการกำหนดอัตราคงที่ มีบางประเทศได้นำระบบแปรผันมาใช้ อาทิ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้กำหนดให้ รัฐบาลท้องถิ่น มณฑล เขตปกครองตนเอง และเทศบาล เป็นผู้กำหนดอัตราส่วนตามความเหมาะสมในระบบสัดส่วนนี้ แต่ทั้งนี้ก็ยังอยู่ภายใต้กำกับของรัฐบาลกลาง การที่จะกำหนดสัดส่วนแบบแปรผันนี้หน่วยงานในส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเข้มแข็ง และน่าจะเป็นทิศทางที่ถูกต้องเพราะคนพิการส่วนใหญ่ ดังเช่นกรณีของประเทศไทยคนพิการจะอยู่ในชนบท การเดินทางมาทำงานทำในเมืองนับเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่ง การกำหนด โควตาแบบแปรผันนี้จะเกิดขึ้นได้สิ่งสำคัญอันดับแรก Political Will ต้องมาก่อน ตลอดจนความเข้มแข็งของหน่วยงานในระดับท้องถิ่น ความเข้าใจและร่วมมืออย่างแข็งขันของสถานประกอบการ และความพร้อมของคนพิการในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ถึงแม้ว่าการใช้ระบบสัดส่วนโดยกำหนดอัตราแปรผันนี้ยังไม่สามารถเป็นไปได้สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน แต่ก็ควรจะพิจารณาเป็นทางเลือกของการกำหนดสัดส่วนตามระบบแปรผันนี้ไว้ด้วยเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมอาจพิจารณานำมาใช้ได้ หรืออาจจะทดลองนำร่องในท้องถิ่นที่มีความพร้อม อย่างไรก็ตามการกำหนดสัดส่วนตามระบบคงที่ประเทศไทยใช้อยู่ปัจจุบันถ้าสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ก็จะสามารถช่วยส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการได้เช่นกัน

2.2.1 ระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่นตามกฎหมายไทย เริ่มมีตั้งแต่ครั้งที่มีการร่าง พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แต่รัฐบาลในสมัยนั้นไม่เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของผู้นำคนพิการ ที่ให้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ด้วยเหตุผลว่าการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานด้วย

¹² คนพิการในประเทศไทยต้องจดทะเบียนคนพิการจึงจะได้สิทธิต่าง ๆ พึงจะได้รับตามกฎหมาย

¹³ ควรจะต้องมีมาตรการเสริมของคนพิการกลุ่มนี้ อาทิ กำหนดให้นับอัตราส่วนเกินกว่า 1 คน ดังเช่นในบางประเทศยังได้พิจารณาให้สัดส่วนเพิ่มอีกถ้าหากความพิการมีความรุนแรงมากให้นับสัดส่วนเกินกว่า 1 อัตราได้ เช่นกรณีของประเทศเยอรมัน และฝรั่งเศส เป็นต้น

สิทธิประโยชน์ทางภาษี น่าจะดีกว่าการใช้มาตรการเชิงบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ส่วนผู้นำคนพิการต้องการเห็นการจ้างงานของคนพิการเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จึงยังยืนยันให้ใช้ทั้งมาตรการประโยชน์ทางภาษีควบคู่ไปกับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการด้วยเหตุนี้ในวาระที่ 2 และวาระที่ 3 ของการพิจารณาร่างพ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ผู้นำคนพิการจึงได้ขอความกรุณาจากนายวิชัย โสสุวรรณจินดา สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในขณะนั้น ให้ช่วยแปรญัตติเพื่อเพิ่มระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในมาตรา 17 ในวันพิจารณา วาระที่ 2 และวาระที่ 3 ของร่างกฎหมายดังกล่าว คนพิการจำนวนหลายร้อยคนได้ขอความกรุณาสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ช่วยสนับสนุนการแปรญัตติของนายวิชัย โสสุวรรณจินดา และคนพิการเหล่านั้นก็ขอเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาคำ

หลังจากได้มีการอภิปรายเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง นายวิชัย ฤชุพันธุ์ รองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ซึ่งอยู่ในที่ประชุมด้วยได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า รัฐบาลยินดีให้เพิ่มเติมเรื่องระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการลงในมาตรา 17 ได้ แต่ขอไม่ให้มีมาตรการบังคับ หากแต่ให้ขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเป็นสำคัญ มาตรา 17 จึงได้บัญญัติแต่เพียงว่า

“เพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด (2) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้”

ข้อ 1 วรรค 1 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ออกตามความใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการสามารถทำได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด จำนวนทุก 200 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษของทุก 200 คนถ้าเกิน 100 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน และ วรรค 2 กำหนดว่า ให้กรมประชาสงเคราะห์กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ใน พ.ศ. 2537 คนไทยทั่วไปไม่เชื่อว่าคนพิการมีความสามารถทำงานได้ ถึงแม้คนพิการบางคนมีความสามารถทำงานได้ก็สามารถทำงานได้เฉพาะงานบางประเภทเท่านั้นเอง ด้วยเหตุนี้กฎกระทรวงจึงกำหนดให้จ้างเฉพาะคนพิการที่สามารถทำงานได้ตามลักษณะงานที่กรมประชาสงเคราะห์ประกาศ และกำหนดให้เฉพาะบริษัทขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปเท่านั้น มีหน้าที่ต้องจ้างแรงงานคนพิการตามระบบสัดส่วน เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดกรอบงานของคนพิการว่าสามารถทำงานอะไรได้บ้าง ผู้นำคนพิการจึงได้รณรงค์ให้กรมประชาสงเคราะห์นำทุกงานของทุกสาขาอาชีพมาประกาศว่าเป็นงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยไม่แยกแยะว่างานประเภทไหน คนพิการประเภทไหนทำได้ แต่เป็นการพูดไปโดยภาพรวม ดังนั้น การประกาศลักษณะงานของกรมประชาสงเคราะห์จึงมิได้

เป็นอุปสรรคต่อการสมัครงานของคนพิการแต่อย่างใด ส่วนการกำหนดให้บริษัทขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปต้องจ้างงานคนพิการ เป็นเรื่องที่น่าคนพิการรับได้ ทั้งนี้ เพื่อให้กฎหมายระบบสัดส่วนการจ้างงานสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ผู้นำคนพิการไม่เห็นด้วยกับการกำหนดสัดส่วนโดยยึดจังหวัดเป็นหลัก แต่ต้องการให้ยึดเอานิติบุคคลเป็นหลัก เพราะบริษัท 2 แห่งที่มีลูกจ้าง 1,000 คนเท่ากัน แต่บริษัทหนึ่งมีหลายสาขา แต่ละจังหวัดมีลูกจ้างไม่ถึง 200 คนก็ไม่ต้องจ้างงานคนพิการแม้แต่คนเดียว แต่อีกบริษัทหนึ่งมีลูกจ้าง จังหวัดละ 333 คนต้องจ้างคนพิการจังหวัดละ 2 คน รวมทั้งบริษัทต้องจ้างถึง 6 คน หากใช้นิติบุคคลเป็นฐานคิด ทั้ง 2 บริษัทต้องจ้างงานคนพิการเท่ากัน บริษัทละ 5 คน

ข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงดังกล่าว กำหนดให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

ผู้นำคนพิการต้องการให้ใช้ค่าแรงขั้นต่ำคูณด้วย 365 (วัน) คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ทั้งนี้ เพราะต้องการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างงานคนพิการมากกว่าจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เพราะยิ่งจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ สูงมากเท่าไร ยิ่งมีมูลเหตุชักจูงใจให้จ้างแรงงานคนพิการมากขึ้น ยิ่งให้ผลประโยชน์ในทางภาษีให้หักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ่ายเป็นค่าแรงให้กับคนพิการ ยิ่งสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างคนพิการมากขึ้นอีกทางหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ตัวแทนฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการยังเรียกร้องให้จ่ายครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำของท้องถิ่นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับการคำนวณเงินเข้ากองทุนฯ เป็นจังหวัด ๆ ไป นอกเหนือจาก ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ น้อยลงครึ่งหนึ่ง เนื่องจากกฎหมายตั้งอยู่บนหลักเมตตาธรรม ผู้นำคนพิการจึงยอมรับเพื่อให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการได้เริ่มต้นในประเทศไทย เพราะถึงแม้กฎกระทรวงจะกำหนดให้จ่ายเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำตามที่คนพิการเรียกร้อง แต่ถ้าหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ปฏิบัติก็ยอม ไม่มีผลแต่อย่างใด เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดสภาพบังคับเอาไว้ว่า ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการและไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะถูกลงโทษหรือจะถูกบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายด้วยวิธีใด แม้ผู้นำคนพิการให้ใช้วิธีโฆษณาว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดได้ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหน่วยงานของรัฐยังเกรงใจว่าจะถูกฟ้องข้อหาหมิ่นประมาทได้

ข้อ 1 วรรค 3 แห่งกฎกระทรวงดังกล่าว กำหนดให้ ภายในวันที่ 30 มกราคมของแต่ละปี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ต้องแจ้งให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พ.ก.) ทราบว่าตนยังไม่ได้จ้างคนพิการเข้า

ทำงาน หรือจ้างแล้วแต่ไม่ครบ และประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน โดยต้องกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า 30 วัน ในกรณีดังกล่าว ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายในเวลาที่กำหนด และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ยังไม่ส่งคนมาสมัครภายใน 30 วันนับแต่วันที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้รับแจ้ง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นจะ ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ้างงานคนพิการสำหรับปีนั้น

ในกลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีจำนวนไม่น้อยใช้วิธีประกาศรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งที่เข้าใจว่าคนพิการไม่สามารถทำได้ เพื่อใช้เป็นข้ออ้างว่าไม่มีคนพิการมาสมัครเข้าทำงานและไม่ขอจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ตัวอย่าง ธนาคารบางแห่งประกาศรับสมัครตำแหน่งวิศวกรคอมพิวเตอร์ จบปริญญาโท เพราะรู้ดีว่าไม่มีคนพิการที่จบวิศวกรคอมพิวเตอร์ในระดับปริญญาโทมาสมัครอย่างแน่นอน และบริษัทบางแห่งประกาศรับสมัครคนพิการบางประเภทโดยปฏิเสธคนพิการประเภทอื่น ๆ ซึ่งน่าจะถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการประเภทอื่นได้¹⁴ ในวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ในกรุงเทพมหานคร ยังไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานและประกาศงานตำแหน่งงานว่างจำนวนร้อยละ 10.97 และทั้งประเทศ ยังไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานและประกาศงานตำแหน่งงานว่างจำนวนร้อยละ 6.06¹⁵

ถึงแม้จะมีปัญหาระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการไม่มีสภาพบังคับทางกฎหมาย อีกทั้งปัญหาการประกาศรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งที่คิดว่าคนพิการทำไม่ได้และไม่มีคนพิการมาสมัคร รวมถึง ปัญหาใช้วิธีคำนวณระบบสัดส่วนเป็นจังหวัด ๆ ไป ถึงกระนั้นก็ตาม ในปี พ.ศ. 2550 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างแรงงานคนพิการจำนวน 1,216 คน¹⁶ อีกทั้ง ยินดีจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการถึง 68.32 ล้านบาท กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้นำเงินไปให้คนพิการกู้ยืมไปประกอบอาชีพโดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 - พ.ศ. 2550 จำนวน 53,927 ราย ถึงแม้ว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ไม่ประสบความสำเร็จในการบังคับใช้ดังที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้วในหัวข้อที่ 4 แต่หากวิเคราะห์ในแง่มุมที่ว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการสามารถสร้างงานให้แก่คนพิการทั้งในระบบลูกจ้างและในระบบอาชีพอิสระได้จำนวนมากพอสมควร เมื่อนำเอาความเชื่อของสังคมไทยที่เชื่อว่าคนพิการไม่สามารถทำงานได้และกฎหมายไม่มีสภาพบังคับมาประกอบการพิจารณา ต้องถือว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ก่อนข้างประสบความสำเร็จพอสมควร

¹⁴ คู่มือระเบียบการจ้างงานคนพิการ ฉบับที่ 1 ในภาคผนวก

¹⁵ คู่มือระเบียบการจ้างงานคนพิการ ฉบับที่ 2 ในภาคผนวก

¹⁶ สถาบันส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ 24 ตุลาคม 2551 (ม.ป.ท.: ม.ป.พ.)

2.2.2 ระบบสัดส่วนการจ้างงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.

2550

เพื่อให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สภาคคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยได้เรียกร้องมาโดยตลอดว่า ให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 17 (2) ของ พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมีสภาพบังคับยกเลิกวิธีการให้ประกาศรับคนพิการ ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครถือว่าปฏิบัติตามกฎหมายแล้วไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เพื่อมิให้คนที่ยินยอมปฏิบัติตามกฎหมายถูกเอาเปรียบ รองศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และนายมณฑิเตอร์ บุญตัน ได้ทำงานวิจัยให้แก่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา¹⁷ ในงานวิจัยดังกล่าวได้เสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุงระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้มีสภาพบังคับด้วยการกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามที่กฎหมายกำหนด แต่หากส่งล่าช้าหรือนำส่งไม่ครบถ้วน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนนั้นต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 1 ต่อเดือน หรือเศษของเดือนของเงินที่ต้องส่ง และหากถูกทวงถามจากเจ้าหน้าที่ถึง 3 ครั้งแล้วยังไม่จ่าย ให้เสียค่าปรับไม่เกิน 2 เท่าของจำนวนเงินที่ต้องเสีย ตลอดจนประกาศข้อมูลผู้จ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อสาธารณะ¹⁸ เพื่อให้เกิดสภาพบังคับทางสังคม (Social Sanction)

จากตัวเลขของสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปี พ.ศ. 2544 พบว่า คนพิการอยู่ในวัยทำงานจำนวน 638,994 คนแต่มีงานทำจำนวน 237,272 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ของคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด เพื่อให้คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญในเวลาอันรวดเร็ว ผู้นำคนพิการจึงมีความประสงค์ให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีใด ๆ ก็ได้ เช่น การจ้างงาน การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ด้วยเหตุว่าการสร้างงานให้คนพิการคน 1 นั้นสามารถสร้างงานให้คนไทยถึง 2 คน เนื่องจากโดยปกติแล้วคนพิการที่ไม่มีงานทำนอกจากจะต้องเป็นภาระของครอบครัวแล้ว ยังต้องมีคนในครอบครัวอีก 1 คนคอยดูแลด้วย

มาตรา 33 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานให้อัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออก

¹⁷ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์และคณะ. งานวิจัยเรื่อง การแก้ไขกฎหมายที่กีดกัคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม, น.142.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, น.23.

กฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน”

ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจ้างแรงงานคนพิการตามระบบสัดส่วนด้วย ซึ่งแต่ดั้งเดิม นักกฎหมายให้เหตุผลว่ากฎหมายเอกชนไม่สามารถจะไปบังคับหน่วยงานของรัฐได้ แต่ผู้นำคนพิการให้เหตุผลว่า พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชน หน่วยงานของรัฐต้องอยู่ในบังคับแห่งกฎหมายสิทธิมนุษยชนด้วย นอกจากนี้ ในอารยประเทศ ควรจะ ทำแบบอย่างที่ดีให้เอกชนปฏิบัติตาม ไม่ใช่บังคับให้เอกชนทำแต่หน่วยงานของรัฐไม่ยอมทำ ทั้ง ๆ ที่ รัฐมีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือให้คนพิการมีงานทำ ในเรื่องนี้ ฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการก็ได้ เรียกร้องให้หน่วยงานของรัฐต้องจ้างแรงงานคนพิการด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกัน ส่วนการกำหนด จำนวนที่นายจ้างของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกเป็นกฎกระทรวง

มาตรา 34 วรรค 1 บัญญัติไว้ซึ่งว่า “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 24 (5)” นั้นหมายความว่า ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะอ้างว่าได้มีการประกาศรับคนพิการแล้ว แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครจึงไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ หลักการนี้น่าจะไม่สามารถนำมาใช้ได้ อีกแล้ว เพราะกฎหมายมิได้เปิดโอกาสให้ทำเช่นนั้นได้ ฝ่ายกฎหมายของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติได้มีหนังสือแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้ทราบว่าการประกาศรับคนพิการ ถึงแม้ไม่มีคนพิการมาสมัครก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 วรรค 1

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 มาตรา 44 กำหนดให้ บรรดากฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตาม พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ยังคงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ.นี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตาม พ.ร.บ. นี้ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างทั่วไปต่อคนพิการ 200 คนต่อคนพิการ 1 คน ถ้าเศษของลูกจ้างเกิน 100 คนให้รับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน (ข้อ 1 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534)

2.2.2.1 สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนคนพิการตามร่างกฎกระทรวง

ตามร่างกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 ผู้นำคน

พิจารณาเสนอให้เพิ่มอัตราส่วนจ้างงานคนพิการจาก 200 : 1 เป็น 50 : 1 ด้วยเหตุผลว่าระบบสัดส่วนการจ้างงานนี้ได้เปลี่ยนจุดมุ่งหมายจากการจ้างงานคนพิการโดยตรงเป็นมุ่งสร้างงานให้คนพิการเป็นหลัก หากใช้สัดส่วนลูกจ้างทั่วไปต่อคนพิการ 50 : 1 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องจ้างแรงงานคนพิการมีจำนวน 23,669 แห่ง จะทำให้มีการจ้างงานคนพิการตามระบบระบบสัดส่วนการจ้างงานจำนวน 108,180 คน ด้วยเหตุว่าทุกวันนี้ ตามตัวเลขสถิติในปี พ.ศ. 2550 คนพิการที่อยู่ในวัยทำงานยังว่างงานถึงร้อยละ 64.81 คิดเป็นจำนวน 1,176,636 คน หากตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าร้อยละ 50 ไม่อยู่ในภาวะที่จะทำงานได้ นั่นย่อมหมายความว่าคนพิการว่างงานถึง 588,318 คน ประเทศไทยต้องคิดหาวิธีสร้างงานให้แก่คนพิการให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อเปลี่ยนคนพิการจากภาระไปสู่พลัง สำหรับภาคเอกชน หากระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการยังใช้อัตราส่วน 200 : 1 จะหวังให้คนพิการมีงานทำมากกว่าเดิมอย่าง เป็นสาระสำคัญคงไม่ได้ อย่างมากสามารถเพิ่มงานให้คนพิการทำเพิ่มขึ้นก็หลักพันอัตราเท่านั้น ด้วยการบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายให้มาปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ในภาวะที่คนพิการยังว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้ามาคิดค้นหาวิธีให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันช่วยกันสร้างงานให้แก่คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างเป็นสาระสำคัญ การมีงานทำของคนพิการที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นสาระสำคัญย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยรวมด้วย

ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการอัตราส่วน 200 : 1 นั้นถือว่ามีแต่วิสาหกิจขนาดก่อนข้างใหญ่เท่านั้นที่จะเข้ามารับผิดชอบในการสร้างงานให้แก่คนพิการ ส่วนการกำหนดอัตราส่วน 50 : 1 ก็เป็นการเสนอวิสาหกิจขนาดกลางให้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการสร้างงานให้แก่คนพิการอีกแรงหนึ่ง ส่วนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คนซึ่งถือเป็นวิสาหกิจขนาดเล็กและวิสาหกิจขนาดเล็่มากไม่ได้รับการเสนอให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างงานให้แก่คนพิการตามระบบสัดส่วนแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่ในต่างประเทศ ได้ให้วิสาหกิจขนาดเล็กร่วมสร้างงานให้แก่คนพิการด้วย เช่น โปแลนด์ ฮังการี ออสเตรเลีย รัสเซีย อังกฤษ เป็นต้น ส่วนประเทศในเอเชียหลายประเทศได้กำหนดให้วิสาหกิจขนาดกลางได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจ้างงานคนพิการด้วย เช่น เกาหลีใต้ เวียดนาม ฟิจิ มาเลเซีย เป็นต้น¹⁹ ผู้นำคนพิการยังมีความเห็นว่า วิสาหกิจขนาดใหญ่และขนาดกลางสามารถใช้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่มาสร้างงานให้แก่คนพิการแทนการจ้างงานให้คนพิการได้ เช่น ให้สถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ หรือฝึกงานให้แก่คนพิการ เป็นต้น ซึ่งในกรณีหลังนี้อาจจะไม่เพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการมากนัก จึงกล่าวได้ว่า การเสนอให้วิสาหกิจขนาดกลางเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการสร้างงานให้คนพิการในประเทศไทยน่าจะสมเหตุสมผล

นอกจากนี้ ผู้นำคนพิการยังมีความเห็นว่า หากวิเคราะห์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

¹⁹ แหล่งที่มา : ลงวันที่ รง. 0604/14927 ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2552 สำนักงานประกันสังคม.

แล้ว พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างงานให้แก่คนพิการผ่านระบบ สักส่วนการจ้างงานคนพิการ โดยยึดหลักว่า หากหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่อยู่ในฐานะที่จะจ้างงานคนพิการได้ ก็สามารถเลือกหาวิธีสร้างงานให้แก่คนพิการได้ใน รูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ รวมตลอดไปถึงการฝึกงานให้แก่คนพิการ ด้วย การช่วยเหลือให้คนพิการมีงานทำเป็นการทั่วไปตามมาตรา 35 ต้องถือเป็น โปรแกรมที่เป็น มาตรการเชิงบวก (Affirmative Action Programmes) ตามข้อ 27(เอช) แห่งอนุสัญญาระหว่างประเทศว่า ด้วยสิทธิคนพิการ แต่ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องการทำสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อ ช่วยเหลือคนพิการคนหนึ่งให้ทำงานได้ในสถานประกอบการของตน และขอเอาราคาของสิ่งอำนวยความสะดวก มาคำนวณเพื่อใช้แทนการจ้างงานคนพิการอีกตำแหน่งหนึ่ง ตามหลักเกณฑ์ที่อนุกรรมการ ตามระเบียบที่ออกตามมาตรา 35 กำหนดก็ย่อมสามารถทำได้ตามมาตรา 35 ซึ่งในส่วนนี้ต้องถือเป็นการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแทนการจ้างงานคนพิการ ปัจจุบัน คณะอนุกรรมการชุดดังกล่าวยังมิได้ ออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้แต่อย่างใด

ในการประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งมี ฯพลฯ ท่านนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ครั้งที่ 4/2552 ในวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ที่ประชุม ได้มีมติเห็นชอบกับความเห็นที่ตัวแทนองค์กรคนพิการระดับชาติเสนอ และให้ปลัดกระทรวงแรงงาน นำความเห็นนี้เสนอไปพร้อมกับร่างกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 33 และ 34 วรรค 1 ตามที่มาตรา 6 (2) กำหนดให้ คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ ในการออก กฎกระทรวงตามมาตรา 20 (6) มาตรา 33 มาตรา 34 วรรค 1 และมาตรา 37 วรรค 1

ส่วนฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ยังขอยืนยันที่จะใช้สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนคนพิการ 200 : 1 เช่นเดิม ด้วยเหตุผลว่า มีจำนวนคนพิการที่พร้อมจะทำงานให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้มีจำนวนไม่พออยู่แล้ว จึงไม่มีเหตุผลเพิ่มอัตราส่วนดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ก็ไม่มี คนพิการมาสมัครแต่อย่างใด อีกทั้ง การบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานอาจจะมีผลกระทบอย่างมากต่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ตามร่างกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 นั้น ที่รัฐมนตรี กระทรวงแรงงานได้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ได้นำเสนอสัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการใน อัตราส่วน 200 : 1 เช่นเดิมตามความเห็นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

หากพิจารณาข้อดีข้อเสียแล้ว สักส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตรา 200 : 1 มีข้อดีอยู่

ที่ว่า สามารถทำให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการด้วยกัน ด้วยเหตุ
ว่า อัตรา 200 : 1 ได้มีการถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว เมื่อ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ. 2550 ให้เครื่องมือหลายอย่าง ทั้งมาตรการบังคับด้วยการอาัยศรัทธัยสิน มาตรการบังคับทางสังคม
ด้วยการโฆษณาต่อสาธารณะ และการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ
เพียงแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เครื่องมือที่กฎหมายให้อย่างจริงจังก็พอแล้ว ซึ่งแต่เดิม คนด
มักถูกเอาเปรียบ ส่วนข้อเสีย อัตรา 200 : 1 ใช้มานานกว่า 15 ปีแล้ว หากยังคงสัดส่วนเดิม คงไม่
สามารถสร้างงานให้แก่คนพิการได้อย่างเป็นสาระสำคัญ จะสร้างงานให้คนพิการเพิ่มขึ้นก็ได้เพียงหลัก
พันจากการใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายและจากการสร้างงานเพิ่มขึ้นจากหน่วยงานของรัฐ

ส่วนสัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตรา 50 : 1 มีข้อคืออยู่ที่ว่า สามารถ
สร้างงานให้แก่คนพิการได้อย่างเป็นสาระสำคัญ ต้องไม่ลืมว่าจากการสำรวจจากสำนักงานสถิติ
แห่งชาติในปี พ.ศ. 2544 คนพิการมีงานทำจำนวน 237,272 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 ของคนพิการที่อยู่
ในวัยทำงานทั้งหมด แต่ปี พ.ศ. 2550 คนพิการมีงานทำถึง 638,994 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 จริงอยู่
ตัวเลขคนพิการมีงานทำเพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากวิธีการสำรวจที่ดีขึ้นกว่าเดิม แต่ปฏิเสธ
ไม่ได้ว่า อีกส่วนหนึ่งเกิดจากการศึกษาของคนพิการที่มีมากขึ้น และการกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ เพื่อไป
ประกอบอาชีพโดยไม่เสียดอกเบี้ย ข้อดีอีกประการหนึ่ง สอดรับกับการรณรงค์ของภาคประชาชนหลาย
ส่วนให้มีการปฏิรูปประเทศไทยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมให้กับสังคม โดยเน้นให้
ภาคธุรกิจยอมลดกำไรลง เพื่อเข้ามาช่วยสร้างรายได้หรือสวัสดิการเพิ่มขึ้นให้กับผู้มีรายได้น้อย
ผู้ด้อยโอกาส รวมถึงคนพิการด้วย ส่วนข้อเสีย อัตรา 50 : 1 เป็นการเพิ่มอัตราแบบก้าวกระโดด เพราะ
แต่เดิมมีลูกจ้าง 200 คน ก็เพียงจ้างคนพิการ 1 คนเท่านั้น แต่ตามอัตราใหม่นี้ ต้องจ้างคนพิการเพิ่มขึ้น
เป็น 4 คน หรือ 4 เท่าตัว หากปล่อยให้กฎหมายมีสภาพบังคับได้อย่างไม่ทั่วถึง ก็จะทำให้ นายจ้างหรือ
เจ้าของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหรือเจ้าของสถาน
ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ยิ่งเมื่อเอาสูตรคำนวณการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ มาดูประกอบด้วย
ภาระของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจจะเพิ่มขึ้นถึง 8 เท่าตัว ด้วยเหตุว่า ตามมติ
คณะรัฐมนตรี วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2553 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงิน
สมทบเข้ากองทุนฯ เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ ซึ่งแต่เดิมจ่ายเพียงครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำใน
จังหวัดที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่

คณะผู้วิจัยเห็นด้วยกับมติคณะรัฐมนตรี ที่ให้ใช้สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคน
พิการในอัตราส่วน 100 : 1 ด้วยเหตุผลที่ว่า กลุ่มเป้าหมายที่กฎหมายต้องการใช้บังคับนั้น เป็นกลุ่มคน
พิการทั่วไป ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มคนพิการรุนแรงเท่านั้น อีกทั้งเจตนารมณ์ของมาตรา 33 มาตรา 34 วรรค 1
และมาตรา 35 มีจุดมุ่งหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสร้างงานให้แก่คนพิการให้ได้
อย่างเป็นสาระสำคัญ เพราะถึงแม้ไม่มีคนพิการให้จ้างตามมาตรา 33 และนายจ้างหรือเจ้าของสถาน

ประกอบการไม่ประสงค์จะจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ก็สามารถเลือกวิธีสร้างงานให้แก่คนพิการได้ตาม มาตรา 35 รวมทั้งการฝึกงานให้แก่คนพิการด้วย และคณะกรรมการควรออกหลักเกณฑ์เพิ่มเติมให้ สามารถกำหนดมูลค่าของสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนงานผู้พิการแทนการจ้างงานคนพิการอีก ส่วนหนึ่งก็ได้ หากจะใช้สัดส่วน 200 : 1 เช่นเดิม ต้องกำหนดให้ใช้เฉพาะกับกลุ่มคนพิการรุนแรง เท่านั้น ส่วนคนพิการทั่วไปใช้หลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแทน แต่ถ้ายึดหลักว่าไม่มีคน พิการที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับสมัครจึงไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง สัดส่วนการจ้างงานคนพิการและกลุ่มเป้าหมาย ประเทศไทยก็จะติดกับ ไม่สามารถเพิ่มสัดส่วนการจ้าง งานระหว่างคนทั่วไปกับคนพิการได้ไปตลอด แต่ถ้าจะเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานคนพิการเป็น 50 : 1 ก็จะเป็น การเพิ่มภาระให้กับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมากเกินไป เพราะนายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการจะต้องมีภาระเพิ่มขึ้น ระหว่าง 4-8 เท่า สัดส่วนการจ้างงานคนพิการในอัตรา 100 : 1 ก็น่าจะช่วยให้คนพิการที่ต้องการมีงานทำสามารถทำงานได้มากขึ้น ตัวเลขที่คนพิการสมัครทำงานและ มีงานทำก็น่าจะเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

การใช้สัดส่วน 100 : 1 หากพิจารณาตัวเลขการจ้างงานของคนพิการโดยเฉพาะใน กรุงเทพมหานครพบว่า สถานประกอบการ 352 แห่งซึ่งคิดเป็นร้อยละ 17.66 ของนายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการในกรุงเทพมหานครทั้งหมด มีหน้าที่ต้องจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนเป็น จำนวน 681 คน แต่ได้จ้างถึง 829 คน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการกลุ่มนี้ หากจะจ้างหรือ สร้างงานให้คนพิการเพิ่มให้ครบอัตรา 100 : 1 ก็น่าจะทำได้ไม่ยุ่งยากจนเกินไป เพราะสามารถใช้วิธี จ้างคนพิการเพิ่มหรือสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นก็ได้, นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ อีก 400 กว่าแห่งที่เลือกจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ คิดเป็นร้อยละ 24.64 กลุ่มนี้อาจจะเลือกจ้างหรือสร้างงาน ให้คนพิการเพิ่ม หรือจ่ายเงินเพิ่มอีกก็มีความเป็นไปได้อยู่มาก, กลุ่มที่จะมีภาระมากขึ้น คือ กลุ่มนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 160 แห่งที่จ้างคนพิการเข้าทำงานไม่ครบตามอัตราส่วนและ ประกาศตำแหน่งงานว่าง รับคนพิการเข้าทำงานแล้วจำนวน 383 คน กลุ่มนี้ต้องมีภาระทั้งของเดิมและที่ เพิ่มขึ้นใหม่ แต่เมื่อเปิดโอกาสให้สร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นได้ กลุ่มนี้ก็อาจจะยังมีภาระ มากกว่า 2 กลุ่มแรกไม่มากนัก แต่กลุ่มที่จะมีภาระมากที่สุดคือกลุ่มที่ประกาศรับคนพิการแต่ยังไม่ได้มี การจ้างงานคนพิการแต่อย่างใด และกลุ่มที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งมีทั้งหมด 943 แห่ง คิดเป็นร้อย ละ 47.03 เมื่อพิจารณาถึงภาระของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นก็เพิ่มขึ้นน้อยกว่าใช้ อัตรา 50 : 1 ถึงเท่าตัว เพราะการเพิ่มขึ้นของภาระของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ในกรณีใช้ อัตรา 200 : 1 ก็น่าจะพอยอมรับได้ และต้องไม่ลืมว่า กลุ่มเป้าหมายคนพิการที่อยู่ในบังคับของระบบ สัดส่วนการจ้างงานคนพิการนั้นเป็นคนพิการทั่วไป ไม่ใช่เฉพาะคนพิการรุนแรงเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป สัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการ 100 : 1 น่าจะเป็นอัตราส่วนที่

เหมาะสมที่สุด เพราะสามารถสร้างงานให้คนพิการได้เพิ่มขึ้นอีกประมาณ 2-3 หมื่นอัตรา²⁰ ซึ่งอาจจะเป็นการจ้างงานหรือการสร้างงานประเภทอาชีพอิสระให้แก่คนพิการก็ได้ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมากจนเกินไปนัก เนื่องจากการจ้างงานคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและสิทธิประโยชน์อื่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจจะหันมาฝึกงานให้แก่คนพิการมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้คนพิการตรงตามสายงานของตน กรณีหลังนี้ย่อมเป็นประโยชน์ทั้งแก่คนพิการ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ การสร้างความเข้าใจกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพราะจากแบบสอบถามพบว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ทราบเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการโดยเฉพาะมาตรา 35 มีจำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.54 ของสถานประกอบการ 200 แห่ง (ดูรายละเอียดตารางที่ 5 ในภาคผนวก) เมื่อมาตรการสัดส่วน 100 : 1 ใช้บังคับไปได้สักระยะหนึ่ง ประเทศไทยก็ควรเพิ่มอัตราส่วนเป็น 50 : 1 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถสร้างงานให้แก่คนพิการอย่างเห็นได้อย่างแจ่มชัด ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการมีงานทำของคนพิการเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35 เป็นร้อยละ 40 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด การเพิ่มอัตราส่วนเป็น 50 : 1 นั้น ควรจะกระทำภายใน 3 ปีคือภายในปี 2556 ซึ่งจะเป็นช่วงที่เศรษฐกิจของโลกได้มีการฟื้นตัวอย่างมีเสถียรภาพ²¹ ส่วนอัตรา 100 : 1 ยังคงให้ใช้ได้กับกลุ่มคนพิการรุนแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมาจ้างแรงงานคนพิการระดับรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เมื่อกฎหมายจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการสามารถทำงานได้อย่างดี ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการอาจมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มคนพิการรุนแรงก็ได้

● การสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วนการจ้างงานตามมาตรา 35

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อความเป็นมาว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้สร้างงานให้แก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการไม่ต้องเป็นภาระ แต่กลับมาเป็นพลังให้แก่สังคม ให้คนพิการมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่งคั่งในทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทย ด้วยเหตุนี้จึงกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จำเป็นต้องจ้างงานคนพิการด้วยตนเอง แต่อาจจะมาช่วยฝึกงาน หรือให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ มาตรการตาม

²⁰ ดูรายละเอียดตารางที่ 3 ในภาคผนวก

²¹ คนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงานและมีรายได้ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 237,272 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ของคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานซึ่งมีจำนวน 1,003,359 คน อ้างจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. รายงานการสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544.

มาตรา 35 นี้ถือเป็นโปรแกรมที่เป็นมาตรการเชิงบวก

มาตรา 35 กำหนดให้ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 หรือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัด สถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 ในระเบียบดังกล่าวได้กำหนดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่งซึ่ง ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ 5 ของระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ การให้สัมปทานต้องมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่า 1 ปี เช่น การให้ครอบครองทรัพย์สินของหน่วยงานของตน, การจำหน่ายสินค้าหรือบริการแก่ หน่วยงานของตน, การมอบวัสดุอุปกรณ์ที่หน่วยงานของตนมิได้ใช้ประโยชน์เพื่อให้คนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการ, การจัดสรรคลื่นความถี่หรือเวลาออกอากาศของสถานีวิทยุ หรือสถานีวิทยุโทรทัศน์ หรืออื่น ๆ เป็นต้น

ข้อที่ 6 ของระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ สถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการต้องตั้งให้อยู่ ในสถานที่เห็นได้ง่าย, มีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ได้, สถานที่ต้องมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย, ได้รับการยกเว้นค่าเช่าพื้นที่, มีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อย กว่าหนึ่งปี

ข้อที่ 7 ของระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ การจัดจ้างเหมาช่วงงานให้มีการทำสัญญา เพื่อให้คนพิการได้มีอาชีพและมีระยะเวลาดำเนินงานไม่น้อยกว่าหกเดือน หน่วยงานรัฐให้รวมถึง ส่งซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จากคนพิการโดยวิธีกรณีพิเศษ, ขายสินค้า หรือจัดจ้างเหมาบริการให้คน พิการโดยวิธีกรณีพิเศษ หรือให้วัสดุอุปกรณ์ที่หมดความจำเป็นแก่คนพิการตามความจำเป็น ส่วน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการให้รวมถึงส่งซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จากคนพิการ, ขายสินค้า หรือจัดจ้างเหมาบริการที่ได้มาตรฐาน หรืออนุญาตให้ใช้สิทธิเครื่องหมายการค้า วัสดุอุปกรณ์หรือ ทรัพย์สินทางปัญญา

ข้อที่ 8 ของระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ การฝึกงานแก่คนพิการไม่น้อยกว่าหกเดือน, ต้องมีการถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี กระบวนการผลิต หรือองค์ความรู้ขององค์กร, หลักสูตรในการ ฝึกงานต้องเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด, ต้องรับผิดชอบในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เบี้ยเลี้ยงคนพิการ โดยมีให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ แก่คนพิการ

- **ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติตามมาตรา 33 หรือมาตรา 35**

ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติตามมาตรา 33 ถึง มาตรา 35 น่าจะเป็นเรื่องการจ้างงานคนพิการ ด้วยเหตุผลที่ว่า หากมีการจ้างงานคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีสิทธิหักค่าใช้จ่ายเป็น 2 เท่าของเงินเดือนที่จ่ายจริง (มาตรา 34 วรรค 3 และ มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 499 ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2553) จึงเห็นได้ชัดว่าในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเปิดรับสมัครงานทั่วไป และมีคนพิการไปสมัคร อีกทั้งสามารถผ่านการทดสอบได้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีเหตุผลที่จะรับคนพิการมากที่สุด เพราะจะไม่ถูกร้องเรียนว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และยังมีสิทธิประโยชน์ทางภาษี รวมทั้งไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แต่อย่างใด แต่ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เงินที่จ่ายนั้นก็หักค่าใช้จ่ายได้เพียงเท่าเดียว นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีแต่เสียไม่ได้รับอะไรตอบแทน หากเลือกสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ค่าใช้จ่ายก็หักได้เพียงเท่าเดียว แต่พอจะนำไปประชาสัมพันธ์สร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ได้ อย่่างไรก็ตาม ทั้ง 2 กรณี ยังต้องอยู่ในบังคับการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ

2.2.2.2 การคำนวณจำนวนเงินที่จ่ายเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ผู้นำคนพิการต้องการให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เพิ่มขึ้นเท่ากับสามร้อยหกสิบห้าคุณค่าแรงขั้นต่ำคูณจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ้าง เพื่อสร้างแรงกดดันให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหันมาจ้างงานคนพิการมากกว่าการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ยิ่งจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ สูงมากขึ้นเพียงใด ยิ่งสร้างแรงกดดันให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหันมาจ้างหรือสร้างงานให้แก่คนพิการเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น แต่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการยังยืนกรานเช่นเดิม โดยอ้างว่าเศรษฐกิจอยู่ในภาวะย่ำแย่ เกรงว่าจะกระทบต่อกิจการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้ เพราะนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เพิ่มขึ้นเป็น 8 เท่าของจำนวนที่เคยจ่าย (เพราะต้องจ้างคนพิการเพิ่มขึ้น 4 เท่าจากที่เคยจ้าง และต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีก 2 เท่าจากที่เคยจ่าย)

อย่างไรก็ตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2553 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เป็นรายปีปีละเท่ากับอัตราค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ คูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศอยู่ที่จังหวัดแพร่ ในอัตรา 151 บาทต่อวัน ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำที่กรุงเทพมหานครอยู่ที่ 206 บาทต่อวัน การจ้างงานส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าค่าแรงขั้นต่ำที่คณะรัฐมนตรีกำหนดในกรณีของกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละห้าสิบ (จากเดิม 103 บาทเป็น 151 บาท) จึงไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมาก

จนเกินไป และการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศมาใช้ ทำให้การคิดคำนวณจำนวนคนพิการที่แต่ละนิติบุคคลต้องจ้างไม่ต้องอ้างอิงตามเขตจังหวัดสามารถกระทำได้ ซึ่งได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้วว่าการคำนวณตามเขตจังหวัดอาจไม่เป็นธรรมสำหรับนิติบุคคลที่มีลูกจ้างเท่ากันแต่กระจายอยู่ในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน

กล่องข้อความที่ 2 : การบังคับใช้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

ถ้านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์ที่จะจ้างแรงงานคนพิการ และไม่ประสงค์ที่จะปฏิบัติตามมาตรา 35 ก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว แต่ถ้าไม่จ่ายหรือจ่ายล่าช้าต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี (มาตรา 34 วรรค 2) เมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนฯ หรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อัยการทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการฯ พ.ศ. 2552 ซึ่งออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (มาตรา 36)

ในทางปฏิบัติการอายัดทรัพย์สินจะนิยมอายัดเงินในบัญชีในธนาคาร นอกจากนั้นยังสั่งให้ธนาคารโอนเงินที่อายัดมาไว้ที่กองทุนฯ ได้ การอายัดเงินในบัญชีธนาคาร นอกจากจะทำให้กองทุนฯ ได้เงินแล้ว ยังเป็นการ discredit นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ทำให้มีประวัติว่าเคยถูกหน่วยงานราชการอายัดทรัพย์สิน ส่งผลเสียหายต่อภาพลักษณ์ของธุรกิจ ซึ่งมีความเสียหายมากกว่าตัวเงินที่จ่ายเข้ากองทุนฯ

ใน พ.ศ. 2553 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติได้มีหนังสือแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ผลปรากฏว่าเพียงเดือนสิงหาคม มีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ จำนวน 110.84 ล้านบาท ทั้ง ๆ ที่ยังไม่ครบปี ซึ่งก่อนนี้ใน พ.ศ. 2549 มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แค่จำนวน 66.01 ล้านบาท²² เพียงแค่มีหนังสือทวงถามให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตาม

²² ดูรายละเอียด ตารางที่ 4 ในภาคผนวก

กฎหมาย ก็มีรายได้เข้ากองทุนฯ ในพ.ศ. 2553 ประมาณ 2 เท่าของรายได้เข้ากองทุนฯ ในพ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นปีก่อน พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ ต้องไม่ลืมว่า ยังมีได้มีการใช้มาตรการอายุขัยทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการตามมาตรา 36 และยังมีได้โฆษณา ข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งตามมาตรา 39 วรรค 1

การโฆษณาต่อสาธารณะเป็นมาตรการบังคับทางสังคม ประเทศญี่ปุ่นนำมาตรการดังกล่าวมาใช้และได้ผลเป็นอย่างดี เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ก็ให้องค์กรด้านคนพิการณรงก์ไม่ให้ประชาชนซื้อสินค้าจากบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หากได้มีการดำเนินการตามทั้งสองมาตรการที่ได้กล่าวมาข้างต้น น่าเชื่อได้ว่า จะมีการจ้างงาน สร้างงานตามมาตรา 35 หรือมีการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ อีกเป็นจำนวนมาก เพราะปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2553 ยังมีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 2,952 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.84 ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัติแต่ยังไม่ครบตามกฎหมาย และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 366 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.06 ที่ยังไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานและได้ประกาศงานตำแหน่งงานว่างเท่านั้น²³

เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเข้ากองทุนฯ นั้น ได้นำไปให้คนพิการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ นับตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2538 ถึง 31 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้มีการอนุมัติให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพจำนวน 70,106 ราย เป็นเงิน 1,597 ล้านบาทเศษ จึงน่าจะเชื่อได้ว่า การกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพของคนพิการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันน่าจะทำให้แก่คนพิการมีงานทำได้หลายหมื่นคน นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังได้อนุมัติเงินอุดหนุนให้กับโครงการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เช่น คนตาบอดได้รับการสนับสนุนนวดแผนไทย หรือเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

การนำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินเพื่อไปประกอบอาชีพยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีการตั้งวงเงินกู้ให้คนพิการกู้เงินไปประกอบอาชีพเป็นจำนวนเงิน 190 ล้านบาท แต่มีการอนุมัติเงินกู้ให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพเพียง 139.7 ล้านบาท ในขณะที่คนพิการที่ต้องการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพยังรอคอยการอนุมัติเงินกู้จำนวนมาก ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจาก การยื่นคำขอกู้ยืมเงินต้องยื่นที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด คนพิการที่อยู่ในชนบทห่างไกลจะมีปัญหาในการเดินทางเพื่อมายื่นคำร้องและทำสัญญาเงินกู้ ส่วนเจ้าหน้าที่ก็มีปัญหาในการเดินทางเพื่อไปประเมินความพร้อมของคนพิการในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ ประกอบกับหลายจังหวัด อนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดจัดประชุมอนุมัติเงินกู้เพียงปีละ 1-2 ครั้ง ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสที่จะเข้าถึงแหล่งเงินกู้เพื่อเอาไปประกอบอาชีพ

²³ ดูรายละเอียด ตารางที่ 2 ในภาคผนวก

2.2.2.3 ระบบสัดส่วนการจ้างงานภาครัฐ

เมื่อกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 33 และ 34 วรรค 1 ประกาศใช้บังคับเมื่อใด หน่วยงานของรัฐก็มีหน้าที่ต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนเดียวกันกับภาคเอกชนด้วย หากหน่วยงานราชการไม่จ้างงาน ปัญหาอยู่ที่ว่าคนพิการจะร้องต่อศาลปกครองขอให้สั่งหน่วยงานราชการนั้นรับคนพิการเข้าทำงานได้หรือไม่ หากไม่ได้ บทบัญญัติกฎหมายนี้ย่อมไม่มีสภาพบังคับ เพราะหน่วยงานของรัฐไม่รับคนพิการตามระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ คนพิการไม่อาจเพื่อให้หน่วยงานของราชการจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้นำคนพิการเรียกร้องให้รัฐบาลจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการในกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานของรัฐอื่นที่ต้องการจ้างงานคนพิการ แต่ยังไม่มียกตำแหน่งที่จะจ้าง โดยเริ่มต้นด้วยจำนวน 5,000 ตำแหน่ง คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้มีมติให้สำรวจคนพิการที่ทำงานในตำแหน่งจ้างเหมาซึ่งเป็นการจ้างชั่วคราว ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีการเพิ่มเงินเดือน เพื่อขอเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่า และมีการเพิ่มเงินเดือนทุกปี นอกจากนี้ให้คำนวณดูว่าหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยต้องการจ้างงานคนพิการจำนวนเท่าใด หากหน่วยงานราชการติดขัดเรื่องการจ้างงานคนพิการเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานว่างและไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งให้ใหม่ ผู้นำคนพิการขอให้หน่วยงานของรัฐนั้นได้ปฏิบัติตาม มาตรา 35 ด้วย

2.3 การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการในการจ้างงานคนพิการ

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ยังมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติตามการห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ผู้นำคนพิการได้มีส่วนร่วมสำคัญในการแก้ไขกฎหมายที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ ได้แก่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการการเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550, พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2550 และ พ.ร.บ. การประกอบโรคศิลป์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ทั้งยังมีส่วนร่วมสำคัญในการยกเลิกถ้อยคำที่น่าเชื่อว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อคนพิการโดยทางอ้อม เช่น การกำหนดคุณสมบัติว่า “ต้องไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้” ออกจากกฎหมาย ได้แก่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 วางหลักการของระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ในขณะที่ยังคงยังวางหลักในการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ ซึ่งห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เว้นแต่มีเหตุผลทางวิชาการ จารีตประเพณี หรือประโยชน์สาธารณะ จึงจะกระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี

(มาตรา 15) โดยคนพิการที่ได้รับความเสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิร้องขอต่อ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำ หรือห้ามมิให้ การกระทำนั้นได้ ทั้งยังมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายต่อศาล หากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคน พิการนั้นเป็นการกระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลอาจกำหนดค่าเสียหายในเชิง ลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกิน 4 เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้ (มาตรา 16) ในการฟ้องร้องคดี ของคนพิการให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม และคนพิการจะมอบหมายให้ผู้ดูแลหรือองค์กรด้านคน พิการฟ้องคดีแทนก็ได้

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้จัดตั้งคณะอนุกรรมการจัดการ เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้มีหน้าที่ ใกล้เคียงกรณีพิพาท และรวบรวมข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการกระทำซึ่งมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ แล้วเสนอต่อ คณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยและมีคำสั่งชี้ขาดในกรณีพิพาทนั้น รวมทั้งเสนอแนะนโยบาย แนวทางและ มาตรการเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติ (ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอและการวินิจฉัย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 ข้อ 1-4) ปัจจุบัน มีลูกจ้างพิการที่ทำประกันสังคมได้ร้องขอต่อคณะกรรมการว่าถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรม เนื่องจากการสิทธิประโยชน์ในเรื่องกายอุปกรณ์และเครื่องช่วยความพิการตามกฎหมาย ประกันสังคมนั้นน้อยกว่าคนพิการที่มีได้ทำประกันสังคม แต่ยังมีได้มีการร้องเรียนในเรื่องอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกฎหมายเรื่องห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ เป็นเรื่องใหม่ เพิ่งมีผลใช้บังคับและไม่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในหมู่คนพิการ

จากการสำรวจคนพิการที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ พบว่า คนพิการผู้ตอบ แบบสอบถามจำนวน 9 รายจากจำนวน 29 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 31.03 รู้สึกว่าคนพิการถูกเลือก ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในหลายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนที่ต่ำ กว่าลูกจ้างทั่วไป ด้านทัศนคติที่มีต่อคนพิการ และด้านเพศ²⁴ นอกจากนี้ มีคนพิการจำนวน 3 รายจาก ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.34 ต้องการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการสำหรับคนพิการ²⁵

ปัญหาเกิดขึ้นว่า เมื่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับคนพิการเข้าทำงานหรือ จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ตามระบบสัดส่วนแล้ว หากมีคนพิการมาสมัครทำงานในตำแหน่งใหม่ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถปฏิเสธไม่รับคนพิการ เพราะเหตุแห่งความพิการนั้นได้หรือไม่ กรณีเช่นนี้ ดังที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้วว่า มาตรการการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุ

²⁴ ดูรายละเอียดตารางที่ 25

²⁵ ดูรายละเอียดตารางที่ 27

แห่งความพิการเป็นการสร้างความสะดวกในการจ้างงานระหว่างคนพิการกับคนทั่วไป ส่วนเรื่อง สักส่วนการจ้างงานเป็นการส่งเสริมให้จ้างงานกลุ่มคนพิการรุนแรงซึ่งไม่สามารถแข่งขันกับบุคคลทั่วไปในตลาดแรงงานได้ ดังนั้นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานและจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ตามระบบสัดส่วนแล้ว ก็ไม่มีสิทธิปฏิเสธไม่รับคนพิการเพราะเหตุแห่งความพิการแต่อย่างใด มิฉะนั้นจะถือเป็นการกระทำที่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

อนึ่ง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทั่วไปไม่ถึง 100 คน มิได้หมายความว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นมีสิทธิปฏิเสธไม่จ้างงานคนพิการได้ หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 100 คนประกาศรับบุคคลเข้าทำงานด้านคอมพิวเตอร์หรือด้านอื่น เมื่อมีคนพิการไปสมัครทำงานดังกล่าว นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะปฏิเสธไม่รับคนพิการเพราะเหตุแห่งความพิการไม่ได้ ต้องถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการโดยตรง หรือกำหนดคุณสมบัติว่าต้องมีใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ ทั้ง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง เพียงแต่ต้องการกีดกันคนพิการให้ขาดคุณสมบัติ เช่นนี้ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการโดยทางอ้อม การกระทำเช่นนี้ต้องห้ามตามมาตรา 15 ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน ยังมีหน้าที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานเหมือนกับบุคคลทั่วไป

3. ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการใช้กฎหมาย ว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำ

3.1 ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัย เกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ

ด้วยการขาดรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอของคำว่าเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ คณะผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการทำคู่มือให้ทราบว่าข้อเท็จจริงอย่างไร ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการโดยตรงและโดยอ้อม ในเรื่องนี้ควรได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้เรื่องนี้เป็นอย่างดี จากนั้นต้องขยายผลเพื่อให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้ทราบด้วยการจัดอบรม หรือด้วยการสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ และสุดท้ายควรมีคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมที่เป็นองค์กรอิสระ เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่คนพิการได้ โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานของรัฐเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ

3.2 ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยเกี่ยวกับระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

คณะผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วมีความเห็นว่า ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยเป็นระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการ ซึ่งอาจจะเป็นการจ้างงานหรือสร้างงานให้คนพิการทำในรูปแบบอื่นใดก็ได้

ส่วนความสำเร็จของระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 เงื่อนไขคือ

(1) พัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย

(2) สร้างความเข้าใจให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 และ

(3) นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง

3.2.1 การพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย

ปัจจุบัน กรมจัดหางานให้บริการหางานแก่คนพิการโดยให้คนพิการเดินทางไป ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อยื่นบัตรแสดงตน และหลักฐานสมัครงาน พร้อมทั้งกรอกแบบขึ้นทะเบียนคนหางาน เพื่อบันทึกข้อมูลขึ้นทะเบียนคนหางานและคัดเลือกตำแหน่งงานว่างในระบบคอมพิวเตอร์ Online ข้อมูล ณ ตุลาคม 2552 – สิงหาคม 2553 มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานจำนวนรวม 900 คน และได้บรรจุนานรวม 469 คน²⁶

เมื่อกฎกระทรวงออกตามมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 ไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใช้วิธีประกาศรับคนพิการ และไม่มีคนพิการมาสมัคร ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ การพัฒนาระบบจัดหางานให้แก่คนพิการย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานคนพิการจริง ๆ สามารถจ้างแรงงานคนพิการได้ตามที่ต้องการ กรมจัดหางานต้องพัฒนาระบบที่ให้บริการแก่คนพิการได้อย่างทั่วถึงในทุกตำบล นั้นหมายความว่าสำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องทำเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คนพิการไปลงทะเบียนสมัครงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้คนพิการสมัครงานทาง อินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ด้วยตนเองอีกทางหนึ่ง และข้อมูลที่คนพิการสมัครงานสามารถผ่านระบบ Online เข้ามาอยู่ในระบบของกรมจัดหางาน ดังนั้นกรมจัดหางานจะต้องพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้รองรับเพื่อให้การสมัครงานผ่านระบบ Online ของคนพิการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ในขณะเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องฝึกงานให้แก่คนพิการตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและประสงค์ของคนพิการ หากคนพิการไม่ได้แจ้งความจำนงจะฝึกงานตามที่กรมพัฒนา

²⁶ ดูรายละเอียดตารางที่ 5 ในภาคผนวก

ฝีมือแรงงานประกาศรับ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหันมาที่จะวางแผนฝึกงานให้แก่คนพิการตามที่คนพิการต้องการแทน ส่วนกรมจัดหางานควรขยายผลการจัดหางานแบบจับคู่ ดังกรณีสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อคนพิการได้ขึ้นทะเบียนสมัครงาน เจ้าหน้าที่ได้แนะนำตำแหน่งงานว่างให้คนพิการพิจารณาทันทีแล้วสนใจตำแหน่งคนเฝ้าสวนหรือไม่ จากนั้นเจ้าหน้าที่จะติดต่อไปยังนายจ้างรายละเอียดเกี่ยวกับคนพิการ เมื่อนายจ้างนัดคนพิการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่เป็นผู้พาคนพิการเข้าพบและประสานงานจนกระทั่งนายจ้างยินยอมรับคนพิการเข้าทำงาน ทั้งยังยินดีรับและให้ที่พักอาศัยซึ่งมีสภาพดีกว่าที่พักอาศัยเดิมของคนพิการเสียอีก กรณีข้างต้นเป็นตัวอย่างที่น่าชมเชยของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ ต้องไม่ลืมว่าคนพิการส่วนใหญ่ยากจน การเดินทางไปหานายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสัมภาษณ์ด้วยตนเองนั้นย่อมมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือปัญหาไม่มีขนส่งสาธารณะในท้องถิ่นของตน

รัฐควรให้ความช่วยเหลือในการจัดหางานให้แก่คนพิการบางประเภท เช่น คนตาบอดมีความจำเป็นที่ต้องมีผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) ช่วยเหลือตั้งแต่ฝึกให้คนตาบอดเดินทางไปทำงานและสามารถทำงานในสำนักงานได้ด้วยตนเอง หรือ อาจต้องมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ ซึ่งโดยทั่วไปมักมีราคาแพง จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

3.2.1.1 ส่งเสริมองค์กรเอกชนจัดหางานให้คนพิการ

คณะผู้วิจัยเสนอแนะให้รัฐส่งเสริมองค์กรเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางานให้แก่คนพิการอีกทางหนึ่ง โดยปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้องค์กรทำงานด้านคนพิการสามารถเป็นหน่วยจัดหางานให้แก่คนพิการได้ และรัฐบาลให้ค่าตอบแทนเป็นรายหัว ซึ่งอาจคิดคำนวณจากค่าใช้จ่ายที่รัฐได้ใช้ไปเพื่อการดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากมูลนิธิมหาไถ่ จังหวัดชลบุรี แม้ไม่สามารถเป็นหน่วยงานจัดหางานให้แก่คนพิการได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ยังพบว่าสถิติระหว่างปีพ.ศ. 2540 ถึงพ.ศ. 2552 มีคนมาสมัครงานเฉลี่ยปีละ 380 คน และได้บรรจุงานเฉลี่ยปีละ 167 คน²⁷ หากมูลนิธิมหาไถ่ได้รับอนุญาตให้เป็นหน่วยจัดหางานให้คนพิการได้โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับเงินอุดหนุนเป็นรายหัวต่อคนพิการที่จัดหางานให้ได้ ย่อมทำให้สามารถขยายงานได้เพิ่มมากขึ้น การได้รับเงินอุดหนุนเป็นรายหัวให้แก่องค์กรเอกชนนั้นมีทำอยู่แล้วในการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ

3.2.2 การพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35

แต่เดิม ห้างสรรพสินค้าได้จัดสถานที่ให้คนตาบอดขายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยใช้วิธีทำสัญญาจ้างคนตาบอดเป็นลูกจ้างของห้างสรรพสินค้า และในขณะเดียวกันก็ให้คนตาบอดทำสัญญาเช่าพื้นที่

²⁷ มูลนิธิมหาไถ่. สถิติคนพิการ. (ม.ป.ท.: ม.ป.พ., 2552).

ของห้างในมูลค่าที่เท่ากัน โดยถือว่า ห้างสรรพสินค้าได้จ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด แต่ต่อไปนี้ห้างสรรพสินค้าสามารถใช้วิธีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 ได้โดยตรง ไม่ต้องใช้วิธีเลี้ยงกฎหมายดังในอดีต

อย่างไรก็ดี แม้จะเปรียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 ประกาศใช้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2552 แต่คณะกรรมการตามระเบียบดังกล่าวก็ยังมีได้ออกประกาศเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าเช่าสถานที่ตั้ง รวมทั้งค่าใช้จ่ายในกรณีการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ, เกี่ยวกับเรื่องการขายสินค้าหรือจัดจ้างเหมาบริการที่ได้มาตรฐานกำหนด ในกรณีการจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใด และเกี่ยวกับเรื่องการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร วิทยากร เบี้ยเลี้ยงคนพิการที่ฝึกงานในกรณีการฝึกงาน จึงมีผลทำให้ระเบียบนั้นยังไม่สามารถใช้อย่างแท้จริง ดังนั้นในเบื้องต้นคณะกรรมการสมควรเร่งออกประกาศที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว เพราะเวลาที่ได้ร่วลงเลยมาพอสมควรแล้ว จากการสำรวจพบว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่ยินดีสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ดังนั้น การเร่งสร้างความเข้าใจกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเกี่ยวกับการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 จึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่ง นอกจากนี้ ควรฟังความคิดเห็นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ หากประสงค์ให้มีการปรับปรุงระเบียบหรือประกาศ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการหันมาสร้างงานให้แก่คนพิการแทนการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ

เนื่องจากระเบียบนี้ดูจะให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่คนพิการควรจะได้รับมากกว่าประโยชน์ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องเสีย เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกให้สถานที่แก่ลูกจ้างจำหน่ายสินค้าหรือบริการ ก็ให้คำนวณค่าเช่าทั้งปีเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำคูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ซึ่งมีมูลค่าสูงกว่าจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนฯ (แม้ยึดตามอัตราที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบที่ใช้สูตร ค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศคูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง) ด้วยเหตุผลนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจเลือกจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แทน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเสนอให้แก้ไขปรับปรุงระเบียบ เพื่อให้ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเกิดแรงจูงใจมาปฏิบัติตามมาตรา 35 มากกว่าจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แม้บางครั้งอาจดูเหมือนว่าคนพิการได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำของท้องถิ่นตน แต่แท้จริงแล้วประโยชน์ของคนพิการที่ขาดหายไปให้ถือว่าคนพิการได้รับกำไรจากการขายสินค้าหรือบริการนี้มาชดเชย หรือมองอีกแง่หนึ่ง คนพิการก็ได้สถานที่ขายสินค้าโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งถ้าคนพิการรู้สึกว่ามีคุ้มค่าก็มีสิทธิไม่เลือกใช้สถานที่ดังกล่าวที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเสนอได้

- **รัฐบาลควรมีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ในกรณีไม่อาจจ้างงานคนพิการได้ตามมาตรา 33**

ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 นี้ รัฐบาลควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานราชการนำไปปฏิบัติในกรณีที่หน่วยงานราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด เพราะกรณีหน่วยงานของรัฐไม่เหมือนกับหน่วยงานของเอกชน หากหน่วยงานของรัฐไม่จ้างงานคนพิการ ก็ไม่สามารถบังคับให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ดังนั้น หน่วยงานของรัฐจึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 มากกว่าหน่วยงานของเอกชน

ข้อ 11 (1) ตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ เพิ่มเติมจากที่กำหนดในระเบียบฯ นั้นหมายความว่า หากหน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีข้อเสนอที่จะสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีใด ๆ นอกเหนือจากระเบียบนี้กำหนด ก็ยังสามารถทำได้ เพียงแต่คณะกรรมการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ก็ถือเป็นอันใช้ได้ นอกจากนี้ให้สามารถนำมูลค่าของสิ่งอำนวยความสะดวกที่สร้างขึ้นเพื่อลูกจ้างพิการมาใช้แทนการจ้างงานคนพิการได้ด้วย

- **พัฒนาระบบการสร้างงานตามมาตรา 35 ให้แก่คนพิการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการจัดหางานผ่านระบบ Online**

ในการพัฒนาระบบจัดหางานผ่านระบบ Online สำหรับคนพิการนั้น ต้องเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถแจ้งความจำนงที่ขอรับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 เช่น แจ้งความจำนงขอฝึกงานในด้านต่าง ๆ หรือต้องการสถานที่ขายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน นอกจากเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะรับสมัครงานแล้ว ยังควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะให้สิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 ในเรื่องต่าง ๆ แทนการจ้างงานและการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ กรมจัดหางานจึงควรทำหน้าที่ประสานงานให้ความต้องการของคนพิการกับหน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสอดคล้องกัน และสามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของกฎหมาย อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานได้อีกแรงหนึ่ง ในทำนองเดียวกันกับการจ้างงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

3.2.3 นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้คนพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง

เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการนำเงินที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายสมทบเข้ากองทุนฯนำไปเป็นทุนในการประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจการพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของคนพิการในการยื่นคำขอและของเจ้าหน้าที่ ในการประเมินความพร้อมของคนพิการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีพื้นที่ไม่กว้างขวางมากนัก ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานจ่ายเบี้ยความพิการอยู่แล้ว หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมารับเบี้ยความพิการด้วยตนเอง การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ย่อมเหมาะสมกว่าเพราะมีความใกล้ชิดกับคนพิการมากกว่า ย่อมเข้าใจความต้องการและความจำเป็นของคนพิการในท้องถิ่นของตนในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพมากกว่า การชำระหนี้เงินกู้ก็สะดวกสำหรับคนพิการ เพราะคนพิการสามารถขอให้หักเบี้ยคนพิการชำระหนี้เงินกู้ของตนได้ ทำให้โอกาสหนี้เงินกู้เป็นหนี้สูญมีน้อยกว่าที่เป็นอยู่

การมอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ได้นั้น จำเป็นต้องแก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้อนุกรรมการบริหารกองทุนฯ มีอำนาจที่จะมอบอำนาจดังกล่าวได้ แต่ในระหว่างที่ยังไม่มีการแก้ไขกฎหมาย อาจขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยรับคำขอกู้ยืมเงินและกลั่นกรองการกู้ยืมเงินเพื่อเสนอให้อนุกรรมการบริหารกองทุนอนุมัติต่อไปไปพลางก่อน อีกทั้ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยรับชำระหนี้แทนกองทุนฯ อย่างน้อยก็อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ ถึงแม้การอนุมัติเงินกู้ยังต้องล่าช้าอยู่บ้างก็ยิ่งดีกว่าไม่ทำอะไรเลย แต่ในกรณีหลังนี้ ต้องเกิดขึ้นจากความสมัครใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแต่ละองค์กรไป

4. ผลวิจัย มุมมองของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและ

ลูกจ้างผู้พิการภายใต้การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

การศึกษานี้ได้สำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อความคิดเห็นของระบบการจ้างงานคนพิการเพื่อทำความเข้าใจต่อประสบการณ์และความเข้าใจต่อการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการในสถานประกอบการจำนวน 200 แห่ง และสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างผู้พิการจำนวน 29 คนที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ถูกสัมภาษณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ออกแบบสำรวจให้นักศึกษาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไปสำรวจภาคสนาม ระหว่างกันยายน – ตุลาคม 2553

ผลของการสำรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยเกี่ยวกับกฎหมายการจ้าง

งานคนพิการจำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 77 และมีเพียง 46 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 23 ระบุว่าไม่คุ้นเคยเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ และเมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยแบ่งสถานประกอบการเป็น 2 กลุ่ม คือสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ประกอบด้วย สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ สถานประกอบการที่จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ และสถานประกอบการที่ประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน พบว่าสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายจำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 มีความคุ้นเคยเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้แก่สถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้น ตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ มีจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ระบุว่าไม่คุ้นเคยเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ดูรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ กฎหมาย การจ้างงานคนพิการ	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. คุ้นเคย	154	77	154	100	0	0
2. ไม่คุ้นเคย	46	23	0	0	46	100
รวม	200	100	154	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อพิจารณาถึงระบบการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการตามสัดส่วน 200 : 1 สถานประกอบการส่วนใหญ่จะจ้างคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 38 จ่ายเงินเข้ากองทุน จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 21 ประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ และมีสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 23 ดูรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการระบบสัดส่วน 200 : 1

การจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการ (สัดส่วน 200 : 1)	จำนวนรวม	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. จ้างคนพิการเข้าทำงาน	76	38
2. ประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน	36	18
3. จ่ายเงินเข้ากองทุน	42	21
4. ยังไม่ได้ดำเนินการ แต่มีแผนที่จะดำเนินการจ้างคนพิการเข้าทำงาน	46	23
รวม	200	100

ที่มา : แบบสอบถาม

อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบถามถึงการจ้างงานของสถานประกอบการ ถ้าหากมีการปรับเปลี่ยนระบบสัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการเป็นสัดส่วน 100 : 1 พบว่ากลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าจากระบบสัดส่วน 200 : 1 เป็นสัดส่วน 100 : 1 อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือสถานประกอบการส่วนใหญ่จะจ้างคนพิการเข้าทำงานลดลงเป็นจำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 จ่ายเงินเข้ากองทุน จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 20 ประกาศรับคนพิการเข้าทำงานจำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ แต่กลุ่มสถานประกอบการที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบสัดส่วน 200 : 1 เป็นสัดส่วน 100 : 1 อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายตามระบบสัดส่วน 100 : 1 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.5 ดูรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการระบบสัดส่วน 100 : 1

การจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการ สัดส่วน 100 : 1	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. จ้างคนพิการเข้าทำงาน	66	33	59	38.3	7	15.2
2. ประกาศรับคนพิการเข้าทำงาน	40	20	37	24	3	6.5
3. จ่ายเงินเข้ากองทุน	41	20	36	23.4	5	10.8
4. ยังไม่ได้ดำเนินการ แต่มีแผนที่จะ ดำเนินการจ้างคนพิการเข้าทำงาน	53	26.5	22	14.3	31	67.5
รวม	200	100	154	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะความพิการพบว่าสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน พบว่าจะมีความพิการทางการเคลื่อนไหวมากที่สุด มีจำนวนถึง 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาเป็นความพิการทางการได้ยินและการสื่อสาร จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสายตาจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ ดูรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ลักษณะความพิการของลูกจ้างในสถานประกอบการ

ลักษณะความพิการ	รวม	
	จำนวนผู้ตอบ (รายบริษัท)	ร้อยละ
1. ทางกาย	49	52.7
2. ทางสายตา	13	14
3. ทางการได้ยินและการสื่อสาร	31	33.3
รวม	93	100.00

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่คุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวก มีจำนวน 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.5 และมีจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.5 ระบุว่าไม่มีคุ้นเคยเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก และเมื่อพิจารณาสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย พบว่าสถานประกอบการ 2 ใน 3 ระบุว่ามีความคุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวก ในขณะที่เดียวกันพบว่าสถานประกอบการ 2 ใน 3 ของกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระบุว่ามีความคุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับสภาพความพิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ดูรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวก

ความคุ้นเคย	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. คุ้นเคย	133	66.5	102	66.2	31	67.4
2. ไม่คุ้นเคย	67	33.5	52	33.8	15	32.1
รวม	200	100	154	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จะระบุว่าคุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวก แต่ผลจากการสำรวจระบุว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนสูงถึง 169 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.5 และมีเพียงจำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.5 ระบุว่าจะลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก และเมื่อพิจารณากลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมายและกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย สถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก กลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมาย สถาน

ประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวน 128 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.1 และมีเพียงจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.9 ระบุว่าจะลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายสถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่ลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนสูงถึง 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.1 และมีเพียงจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.9 ระบุว่าจะลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก รายละเอียดดูตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การลงทุนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการในสถานประกอบการ

การลงทุนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. ลงทุน	31	15.5	26	16.9	5	10.9
2. ไม่ลงทุน	169	84.5	128	83.1	41	89.1
รวม	200	100	154	100	46	100

เรื่องที่ลงทุน	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนเรื่องที่ลงทุน (ราย)	ร้อยละ	จำนวนเรื่องที่ลงทุน (ราย)	ร้อยละ
1. ห้องน้ำ	18	41.86	17	43.59	1	25.00
2. อุปกรณ์สำนักงาน	10	23.26	9	23.08	1	25.00
3. ทางลาด	6	13.95	5	12.82	1	25.00
4. ลิฟต์	5	11.63	5	12.82	0	0.00
5. ลานจอดรถ	2	4.65	1	2.56	1	25.00
6. ที่พักอาศัย	1	2.33	1	2.56	0	0.00
7. ผู้ดูแล	1	2.33	1	2.56	0	0.00
รวม	43	95.35	39	94.87	4	100.00

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อพิจารณาเจตคติของสถานประกอบการ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ระบุว่าคนพิการมีศักยภาพในการทำงาน มีจำนวนสูงสุดถึง 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือเรื่องของการมาทำงานได้สม่ำเสมอ มีจำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.4 ความปลอดภัยของคนงานผู้พิการขณะปฏิบัติหน้าที่ มีจำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 และแรงจูงใจ

ในการมาทำงาน มีจำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.7 และเจตคติของสถานประกอบการยังคงเหมือนเดิม เมื่อพิจารณากลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายและกลุ่มสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดูรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. การมาทำงานสม่ำเสมอ	73	24.4	66	25.4	7	18.4
2. แรงจูงใจ	41	13.7	38	14.5	3	7.9
3. ความปลอดภัย	50	16.7	46	17.6	4	10.5
4. สักยภาพในการทำงาน	135	45.2	111	42.5	24	63.2
รวม	299	100	261	100	38	100

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงจะได้รับ จากการจ้างงานคนพิการพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ระบุว่าทราบถึง สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงจะได้รับมี จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 65 และมีเพียงจำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 35 ระบุว่าไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงจะได้รับ เมื่อพิจารณาจากกลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนใหญ่ทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากการจ้างงานคนพิการมี จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.4 และมีเพียงจำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.6 ระบุว่าไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงจะได้รับ ส่วนกลุ่มสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนใหญ่ไม่ทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากการจ้างงานคนพิการมี จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 63 และมีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 37 ระบุว่าทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงจะได้รับ ดูรายละเอียดในตารางที่ 13 และ 14

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการจ้างงานคนพิการ

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. ทราบ	130	65	113	73.4	17	37
2. ไม่ทราบ	70	35	41	26.6	29	63
รวม	200	100	154	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการจ้างงานคนพิการ

สิทธิประโยชน์	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. การยกเว้นทางด้านภาษี (มาตรา 34 วรรค 3 และมาตรา 38)	90	69.2	82	72.6	8	47
2. การรายงานต่อสาธารณบริษัทที่ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (มาตรา 39 วรรค 1)	28	21.5	19	16.8	9	53
3. การประกาศเกียรติคุณ รางวัล และเครื่องราช (มาตรา 39 วรรค 2)	12	9.2	12	10.6	0	0
รวม	130	100	113	100	17	100

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ถ้าหากสถานประกอบการไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ทราบมีจำนวน 177 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.5 และไม่ทราบมีจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.5 กลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมายส่วนมากทราบดีว่าหากไม่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ มีจำนวนสูงถึง 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.1 ในทำนองเดียวกันกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทราบถึงข้อกำหนดในข้อนี้เป็นอย่างดี ซึ่งมีจำนวนถึง 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 63 ดูรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ หากไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. ทราบ	177	88.5	148	96.1	29	63
2. ไม่ทราบ	23	11.5	6	3.9	17	37
รวม	200	100	154	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อสอบถามสถานประกอบการถึงความรู้ที่ว่า ถ้าหากสถานประกอบการไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการเข้าทำงานใน สถานประกอบการสามารถเลือกสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนได้ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความรู้น้อยเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของมาตรา 35 มีจำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 61 มีความรู้ปานกลางจำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 และมีความรู้มากมีเพียงจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 8 และเมื่อพิจารณาจากกลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายและกลุ่มสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของมาตรา 35 ดูรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของมาตรา 35 ตาม

พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. มาก	15	8	10	7	5	11
2. ปานกลาง	58	31	41	30	17	37
3. น้อย	112	61	88	63	24	52
รวม	185	100	139	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อสอบถามสถานประกอบการว่ายินดีที่จะสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ยินดีที่จะสร้างงาน มีจำนวนสูงถึง 169 ราย คิด

เป็นร้อยละ 84.5 และสถานประกอบการที่ไม่ยินดีที่จะสร้างงาน มีจำนวนเพียง 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.5 และเมื่อพิจารณากลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่างยินดีที่จะสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 และที่น่าประหลาดใจคือ กลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหลายต่างยินดีที่จะสร้างงานให้แก่คนพิการคิดเป็นร้อยละ 100 ดูรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยการให้สัมปทาน
จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน
หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. ยินดี	169	84.5	123	80	46	100
2. ไม่ยินดี	31	15.5	31	20	0	0
รวม	200	100	154	100	46	100

ที่มา : แบบสอบถาม

สำหรับเจตคติของสถานประกอบการต่อการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ส่วนใหญ่เนื่องจากลักษณะงานไม่เหมาะสมกับความพิการ มีจำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 41 ยังไม่มีคนพิการมาสมัคร มีจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 มีข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อลูกจ้างผู้พิการมีจำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 16 บริษัทไม่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน มีจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 10 และยังไม่มีความต้องการว่าง มีจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พบว่าทั้งสองกลุ่มนี้มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน กลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมายแสดงความคิดเห็นต่อการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานไม่เหมาะสมกับความพิการถึง 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาให้เหตุผลที่ว่ายังไม่มีคนพิการที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาสมัครงาน และเนื่องด้วยข้อจำกัดในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับสภาพความพิการในสถานประกอบการ เหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำหรับสถานประกอบการยังไม่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่กลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอ้างเหตุผลว่ายังไม่มีคนพิการมาสมัครสูงที่สุดมีจำนวนถึง 31 รายจากจำนวนทั้งสิ้น 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 46 ดูรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต่อการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับความพิการ	51	41	35	60	16	24
2. ยังไม่มีคนพิการมาสมัคร	39	31	8	14	31	46
3. ข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อลูกจ้างผู้พิการ	20	16	8	14	12	18
4. บริษัทไม่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน	12	10	6	10	6	9
5. ยังไม่มีตำแหน่งงานว่าง	3	2	1	2	2	3
รวม	125	100	58	100	67	100

ที่มา : แบบสอบถาม

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของสถานประกอบการ เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในของสถานประกอบการพบว่า กลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกือบทั้งหมดเชื่อว่าคนพิการไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ไม่สามารถทำงานให้กับสถานประกอบการได้ หากเปรียบเทียบกับพนักงานปกติ มีจำนวนสูงถึง 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.83 ตรงกันข้ามกับกลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมายเชื่อว่าคนพิการสามารถทำงานให้กับสถานประกอบการได้เทียบเท่ากับพนักงานปกติ สูงถึง 140 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.91 ดูรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการใน

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. เชื่อ	141	70.50	140	90.91	1	2.17
2. ไม่เชื่อ	59	29.50	14	9.09	45	97.83
รวม	200	100.00	154	100.00	46	100.00

ที่มา : แบบสอบถาม

นอกจากนี้มีสถานประกอบการจำนวน 88 ราย ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในคำถามปลายเปิด มีสถานประกอบการเป็นจำนวนมากเห็นว่า ภาครัฐควรช่วยเหลือด้านสาธารณูปโภคและควรสนับสนุนให้คนพิการได้รับการฝึกทักษะอย่างจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 23 รองลงมาสถานประกอบการต้องการให้

ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ถึงการจ้างงานและการสร้างงานให้แก่คนพิการอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 22 เพราะเล็งเห็นว่า คนพิการมีประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานเทียบเท่ากับคนปกติ ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้สถานประกอบการสามารถตอบแทนสังคมได้ (CSR)

โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้แสดงความเห็นว่า สัดส่วนจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการ ในอัตรา 200 : 1 เหมาะสมคืออยู่แล้ว หากปรับเปลี่ยนเป็น 100 : 1 หรือ 50 : 1 จะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19 นอกจากนี้ ความคิดเห็นของสถานประกอบการได้กระจายไปยังเรื่องของการจัดฝึกอบรม การจ้างงานคนพิการ และสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงได้รับ คิดเป็นร้อยละ 9 การปรับทัศนคติของคนพิการในเรื่องการจดทะเบียนเป็นผู้พิการ คิดเป็นร้อยละ 8 กฎหมายการจ้างงานคนพิการควรเป็นไปอย่างรัดกุมกว่าปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 7 การจัดหน่วยงานกลางจัดหางานแก่คนพิการ โดยเฉพาะคิดเป็นร้อยละ 7 การเผยแพร่ข้อมูลการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ อย่างเป็นรูปธรรมคิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณากลุ่มที่ปฏิบัติตามกฎหมายลำดับความสำคัญของการให้ข้อเสนอแนะนี้ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากกลุ่มที่แสดงความคิดเห็นทั้งหมด ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จะให้ความสำคัญต่อสัดส่วนจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตรา 200 : 1 ว่าเหมาะสมคืออยู่แล้วมาเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือควรมีการประชาสัมพันธ์การจ้างงานและการสร้างงานให้แก่คนพิการอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 23 ที่เห็นว่ารัฐควรช่วยเหลือในด้านสาธารณูปโภคและสนับสนุนให้คนพิการได้รับการฝึกทักษะอย่างจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 18 รัฐควรจัดอบรมเรื่องการจ้างงานคนพิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ คิดเป็นร้อยละ 18 และมีเพียง ร้อยละ 5 ที่ระบุว่ากฎหมายการจ้างงานคนพิการควรเป็นไปอย่างรัดกุมกว่าปัจจุบัน ดูรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็น	รวม 2 กลุ่ม		กลุ่มปฏิบัติตามกฎหมาย		กลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	
	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. การช่วยเหลือในด้านสาธารณูปโภคและการฝึกทักษะอย่างจริงจังของภาครัฐ	20	23	16	24	4	18
2. การประชาสัมพันธ์การจ้างงานและการสร้างงานให้แก่คนพิการอย่างต่อเนื่อง	19	22	14	21	5	23
3. ระบบสัดส่วน 200 : 1 เหมาะสมที่สุด	17	19	9	14	8	36
4. การจัดอบรมเรื่องการจ้างงานคนพิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ	8	9	4	6	4	18
5. การปรับทัศนคติของคนพิการในเรื่องการขึ้นทะเบียนเป็นผู้พิการ	7	8	7	11	0	0
6. กฎหมายการจ้างงานคนพิการควรเป็นไปอย่างรัดกุมกว่าปัจจุบัน	6	7	5	7	1	5
7. การจัดหน่วยงานกลางจัดหางานแก่คนพิการโดยเฉพาะ	6	7	6	9	0	0
8. การเผยแพร่ข้อมูลการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ อย่างเป็นรูปธรรม	5	5	5	8	0	0
รวม	88	100	66	100	22	100

ที่มา : แบบสอบถาม (ปลายเปิด)

4.1 ผลการสำรวจลูกจ้างคนพิการที่ทำงานสถานประกอบการ

การศึกษานี้ยังได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการจำนวน 29 ราย พบว่าลูกจ้างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนมากเป็นเพศชายมีจำนวนสูงถึง 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 69 และเป็นเพศหญิงมีเพียงจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 ดูรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ลูกจ้างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการจำแนกตามเพศ

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. หญิง	9	31
2. ชาย	20	69
รวม	29	100

ที่มา : แบบสอบถาม

นอกจากนี้ลูกจ้างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนมากส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 35-39 ปี มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือ อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30-34 ปี มีจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 21 และอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 40-44 ปี และ 45-49 ปี มีจำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14 ส่วนที่เหลืออยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-29 ปี และ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 และ 7 ตามลำดับ ส่วนอายุ 55 ปีขึ้นไป ได้รับการจ้างงานเป็นจำนวนน้อยที่สุด คือมีเพียง 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3 ดูรายละเอียดตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. 20 - 24	2	7
2. 25 - 29	3	10
3. 30 - 34	6	21
4. 35 - 39	9	31
5. 40 - 44	4	14
6. 45 - 49	4	14
7. 50 - 54	0	0.00
8. 55 - 59	1	3
รวม	29	10

ที่มา : แบบสอบถาม

การที่คนพิการหางานทำได้ส่วนใหญ่คนพิการจะได้อาศัยงานด้วยตนเองมีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมา จำนวน 2 และ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 7 และ 3 ตามลำดับ โดยใช้วิธีผ่านทางองค์กรเอกชน และ มูลนิธิคนพิการ ดูรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การหางานทำของคนพิการ

วิธีหางาน	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. สมัครด้วยตนเอง	26	90
2. ผ่านองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิมหาไถ่	2	7
3. มูลนิธิคนพิการ	1	3
รวม	29	100

ที่มา : แบบสอบถาม

สำหรับรายได้ของลูกจ้างผู้พิการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6,001-8,000 และ 8,001-10,000 บาท มีจำนวน 8 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,001-12,000 บาท และ 18,001-20,000 บาท มีจำนวน 3 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11 นอกนั้นมีกระจายอยู่ในช่วงรายได้ 12,000 บาทขึ้นไป ถึง 18,000 บาท ที่มีอยู่ในถึงร้อยละ 10 ดูรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ช่วงเงินเดือนจำแนกตามรายได้ที่เป็นตัวเงิน
ของผู้ตอบแบบสอบถามเฉลี่ยต่อเดือน

ช่วงเงินเดือน	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. 6,001 - 8,000	8	31
2. 8,001 - 10,000	8	31
3. 10,001 - 12,000	3	12
4. 12,001- 14,000	1	4
5. 14,001 - 16,000	2	8
6. 16,001- 18,000	1	4
7. 18,001 - 20,000	3	11
รวม	26	100

ที่มา : แบบสอบถาม

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้สึกถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการ ในสถานประกอบการ ลูกจ้างผู้พิการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่มีความรู้สึกถูกเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรมมีจำนวนสูงถึง 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 69 ในขณะที่มีเพียง 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 31 ระบุว่ารู้สึกถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการดูรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกถูกเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการในสถานประกอบการ

ความรู้สึก	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. รู้สึก	9	31
2. ไม่รู้สึก	20	69
รวม	29	100

ที่มา: แบบสอบถาม

การศึกษานี้ได้ให้ความสำคัญกับการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความพิการในสถานประกอบการ ได้สอบถามต่อไปว่าถูกเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรมในเรื่องใดบ้าง ส่วนใหญ่จะระบุว่า ในเรื่องของความก้าวหน้ามี 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือเงินเดือนมี 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 28 และทัศนคติที่ต่อลูกจ้างคนพิการจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 21 และมีเรื่องเพศจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 7 ดูรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
เพราะเหตุแห่งความพิการในสถานประกอบการ

เรื่อง	จำนวนเรื่องที่ตอบ (เรื่อง)	ร้อยละ
1. เงินเดือน	4	28
2. ความก้าวหน้า	6	44
3. เพศ	1	7
4. ทัศนคติ	3	21
รวม	14	100

ที่มา: แบบสอบถาม

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการแก่ลูกจ้างคนพิการ ลูกจ้างคนพิการส่วนมากมีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 90 มีความเห็นว่าสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่คืออยู่แล้ว ไม่ควรปรับสิ่งอำนวยความสะดวกใด ๆ แต่มีลูกจ้างคนพิการจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 10 มีความเห็นในทางตรงกันข้าม โดยเสนอว่าสถานประกอบการควรปรับเปลี่ยนสาธารณูปโภคในสถานประกอบการและสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 50 ดูรายละเอียดในตารางที่ 27 และ 28

ตารางที่ 27 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการ

ความคิดเห็น	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. ควร	3	10
2. ไม่ควร	26	90
รวม	29	100

ตารางที่ 28 ควรปรับสิ่งอำนวยความสะดวก

เรื่องที่ควรปรับเปลี่ยน	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. สาธารณูปโภคในสถานประกอบการ เช่น ห้องน้ำ	1	50
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	50
รวม	2	100

ที่มา : แบบสอบถาม

นอกจากนี้การศึกษานี้ยังได้มีคำถามปลายเปิด เพื่อให้ลูกจ้างผู้การได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมซึ่งสามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้ รัฐบาลควรเพิ่มสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น ทางเดินเท้ารถโดยสารประจำทางเพื่อคนพิการจำนวนร้อยละ 62.5 รัฐควรสนับสนุนการมีงานทำของคนพิการด้วยการจัดตั้งกองทุนสำหรับผู้พิการที่ว่างงานมีจำนวนร้อยละ 12.5 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับข้อเสนอแนะให้รัฐให้ความสำคัญกับคนพิการดังประเทศที่ให้ความสำคัญกับคนพิการมาก เช่น ประเทศญี่ปุ่น และสถานประกอบการควรรับคนพิการเข้าทำงานด้วยตนเองมากกว่าที่จะต้องถูกบังคับจากกฎหมายการจ้างงานตามระบบ โควตา

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ (ราย)	ร้อยละ
1. รัฐบาลควรเพิ่มสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน	5	62.5
2. รัฐควรสนับสนุนการมีงานทำของคนพิการด้วยการจัดตั้งกองทุนสำหรับผู้พิการที่ว่างงาน	1	12.5
3. รัฐให้ความสำคัญกับคนพิการดังประเทศที่ให้ความสำคัญกับคนพิการมาก	1	12.5
4. สถานประกอบการควรรับคนพิการเข้าทำงานด้วยตนเองมากกว่าที่จะต้องถูกบังคับจากกฎหมายการจ้างงานตามระบบ โควตา	1	12.5
รวม	8	100

ที่มา : แบบสอบถาม

5. บทสรุป

ความสำเร็จของการใช้กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมกันในโอกาสของคนพิการในการมีงานทำขึ้นอยู่กับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ และระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ให้บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ (มาตรา 15 ถึง 17) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้จัดคู่มือเพื่อให้ทราบว่าข้อเท็จจริงอย่างไร ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ โดยตรงและโดยอ้อม ในเรื่องนี้ควรได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้เรื่องนี้ดีเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทั้งทางตรงทางอ้อม ของมาตรา 15 ที่ได้บัญญัติถ้อยคำของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ ทั้งทางตรง และทางอ้อมไว้เพียงกว้าง ๆ

(2) ให้จัดฝึกอบรม หรือสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในคู่มือดังกล่าว

(3) ให้ยกระดับคณะกรรมการการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ เป็นคณะกรรมการการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการที่เป็นองค์กรอิสระเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกรณีหน่วยงานของรัฐเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ

2. ให้มีการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ให้มีการพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย

เมื่อกฎกระทรวงออกตามมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรค 1 ไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใช้วิธีประกาศรับคนพิการ และไม่มีคนพิการมาสมัคร ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ การพัฒนาระบบจัดหางานให้แก่คนพิการย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานคนพิการอย่างแท้จริง สามารถจ้างแรงงานคนพิการได้ตามที่ต้องการ

การพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับคนพิการให้ทันสมัย ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้โรงเรียนเฉพาะความพิการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานวางแผนฝึกงานให้แก่คนพิการ ตามความต้องการของคนพิการและของนายจ้าง แทนการฝึกงานตามที่ โรงเรียนเฉพาะความพิการ หรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องการฝึก ทั้งนี้เพื่อมิให้การฝึกงานแก่คนพิการดังกล่าวกลายเป็น

การสูญเปล่า

(2) กรมจัดหางานต้องพัฒนาระบบที่ให้บริการแก่คนพิการได้อย่างทั่วถึงในทุกตำบล กล่าวคือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องทำเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คนพิการไปลงทะเบียนสมัครงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(3) กรมจัดหางานจะต้องพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้รองรับเพื่อให้บริการสมัครงานผ่านระบบ Online ของคนพิการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อ เปิดโอกาสให้คนพิการสมัครงานทาง อินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ด้วยตนเองอีกทางหนึ่ง และเชื่อมโยงข้อมูลที่คนพิการสมัครงานผ่านระบบ Online เข้ามาอยู่ในระบบของกรมจัดหางานได้ด้วย

(4) ให้กรมจัดหางานขยายผลการจัดหางานแบบจับคู่ พร้อมอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ โดยต้องไม่ลืมว่าคนพิการส่วนใหญ่ยากจน การเดินทางไปหานายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อสัมภาษณ์ด้วยตนเองนั้นย่อมมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย และค่าใช้จ่ายจะมากยิ่งขึ้นหากไม่มีขนส่งสาธารณะในท้องถิ่นของตน

(5) ให้กรมจัดหางานจัดให้มีระบบผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) การจัดหางานให้คนพิการบางประเภท เช่น คนตาบอด มีความจำเป็นต้องมีผู้ช่วยฝึกงาน (Job Coach) ช่วยเหลือตั้งแต่ฝึกให้คนตาบอดเดินทางไปทำงานและสามารถทำงานในสำนักงานได้ด้วยตนเอง

(6) ให้กรมจัดหางานสนับสนุนอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่คนพิการ เนื่องจากการทำงานของคนพิการอาจต้องมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งโดยทั่วไปมักมีราคาแพง ดังนั้นคนพิการจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(7) ส่งเสริมองค์กรเอกชนจัดหางานให้แก่คนพิการ โดยปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในองค์กรด้านคนพิการสามารถเป็นหน่วยจัดหางานให้แก่คนพิการได้ และรัฐบาลให้ค่าตอบแทนเป็นรายหัว ซึ่งอาจคิดคำนวณจากค่าใช้จ่ายที่รัฐได้ใช้ไปเพื่อการดังกล่าว เพื่อช่วยให้องค์กรด้านคนพิการสามารถขยายงานได้เพิ่มมากขึ้น การได้รับเงินอุดหนุนเป็นรายหัวให้แก่องค์กรเอกชนนั้น มีทำอยู่แล้วในเรื่องการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ

2.2 กำหนดให้การจ้างงานคนพิการรุนแรง 1 คน มีค่าเท่ากับการจ้างแรงงานคนพิการทั่วไป 2 คน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ้างแรงงานคนพิการที่มีระดับรุนแรง เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมักเลี่ยงการจ้างคนพิการระดับรุนแรง เลือkJ้างงานคนพิการที่มีระดับความพิการเพียงเล็กน้อย เพราะการจ้างแรงงานคนพิการระดับรุนแรงนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกให้ด้วย

2.3 การพัฒนาระบบการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2552 หากสัดส่วนการจ้างงานคนทั่วไปต่อคนพิการในอัตรา 100 : 1 นายจ้างหรือเจ้าของ

สถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 46,362 อัตรา แต่ ณ วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้จ้างงานคนพิการไปเพียง 3,778 อัตรา ยังเหลือตำแหน่งงานว่างถึงจำนวน 43,584 อัตรา แม้จะกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนในทำนองเดียวกับภาคเอกชน และได้พัฒนาระบบการจัดหางานเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม แต่น่าเชื่อว่า คนพิการจะไม่เพียงพอับความต้องการของหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35

การพัฒนากระบวนการสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ให้เร่งออกประกาศเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าเช่าสถานที่ตั้ง รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ, เกี่ยวกับเรื่องการขายสินค้าหรือจัดจ้างเหมาบริการที่ได้มาตรฐาน ในกรณีการจัดจ้างเหมาช่วงงาน และเกี่ยวกับอัตราเบี้ยเลี้ยงคนพิการในฝึกงานตามข้อ 6 ถึงข้อ 8 ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 ทั้งนี้เพื่อให้การสร้างงานแก่คนพิการตามมาตรา 35 สามารถดำเนินการไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

(2) ให้มีการแก้ไขปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552 เพื่อให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสูญเสียรายได้หรือต้องออกค่าใช้จ่ายไม่มากกว่าจำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้แก่กองทุนฯ เพื่อไม่ให้เกิดแรงจูงใจจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนการสร้างงานให้แก่คนพิการ ตามมาตรา 35 เนื่องด้วยระเบียบดังกล่าวคำนึงถึงประโยชน์ที่คนพิการจะได้รับมากกว่าประโยชน์ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องเสีย ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจเลือกไม่สร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ก็ได้

ตัวอย่างนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกให้สถานที่แก่คนพิการจำหน่ายสินค้าหรือบริการแทนการจ้างงาน ก็ให้คำนวณค่าเช่าทั้งปีเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำคูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง ซึ่งมูลค่าสูงย่อมกว่าจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ (แม้ยึดตามอัตราที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบที่ใช้สูตร ค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศคูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง) ดังนั้นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการน่าจะเลือกจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ มากกว่า

(3) ให้รัฐบาลมีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐสร้างงานให้แก่คนพิการตามมาตรา 35 ในกรณีไม่อาจจ้างงานคนพิการได้ตามมาตรา 33

ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 นี้ รัฐบาลควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานราชการนำไปปฏิบัติในกรณีที่หน่วยงานราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด เพราะกรณีหน่วยงานของรัฐ ไม่เหมือนกับหน่วยงานของเอกชน หากหน่วยงานของรัฐไม่จ้างงานคนพิการก็ไม่สามารถบังคับให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ดังนั้น หน่วยงานของรัฐจึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา 35 มากกว่าหน่วยงานของเอกชน

(4) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แทนการจ้างงานคนพิการบางส่วนได้ หากหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีข้อเสนอที่จะสร้างงานให้แก่คนพิการด้วยวิธีใด ๆ นอกเหนือจากระเบียบที่ออกตามมาตรา 35 เช่น การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ก็สามารถทำได้ เพียงแต่คณะกรรมการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ก็ถือเป็นอันใช้ได้

(5) พัฒนาระบบการสร้างงานตามมาตรา 35 ให้แก่คนพิการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการจัดหางานผ่านระบบ Online ในการพัฒนาระบบจัดหางานผ่านระบบ Online สำหรับคนพิการนั้น ต้องเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถแจ้งความจำนงที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 เช่น แจ้งความจำนงขอฝึกงานในด้านต่าง ๆ หรือต้องการสถานที่ขายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เป็นต้น ในขณะเดียวกัน นอกจากเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะรับสมัครงานแล้ว ยังควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ที่จะให้สิทธิประโยชน์ตามมาตรา 35 ในเรื่องต่าง ๆ แทนการจ้างงานและการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ส่วนกรมจัดหางานควรจะทำหน้าที่ประสานงานให้ความต้องการของคนพิการกับหน่วยงานของรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสอดคล้องกัน และสามารถดำเนินงานจนบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานได้ด้วยในทำนองเดียวกันกับการจ้างงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

2.4 ให้นำรายได้ที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายให้แก่กองทุนฯ ไปให้นักพิการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพได้อย่างทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจการพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของคนพิการในการยื่นคำขอ และความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของคนพิการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีพื้นที่ไม่กว้างขวางมากนัก ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานจ่ายเบี้ยความพิการอยู่แล้ว หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นักพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมารับเบี้ยความพิการด้วยตนเอง การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ย่อมเหมาะสมกว่า เพราะมีความใกล้ชิดกับคนพิการมากกว่า รู้ดีว่าคนพิการคนใดในท้องถิ่นของตนนั้นมีความต้องการจำเป็นมากน้อยเพียงใดในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ การชำระหนี้เงินกู้ก็สะดวกสำหรับคนพิการ

เพราะคนพิการสามารถขอให้หักเบี้ยคนพิการชำระหนี้เงินกู้ของตนได้ ทำให้โอกาสหนี้เงินกู้เป็นหนี้สูญมีน้อยลงกว่าที่เป็นอยู่ การมอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจพิจารณาและอนุมัติเงินกู้ได้นั้นจำเป็นต้องแก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้อนุกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจที่จะมอบอำนาจดังกล่าวได้

เอกสารอ้างอิง

มูลนิธิมหาไถ่. สถิติคนพิการ. ม.ป.ท.: ม.ป.พ., 2552.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, มณฑิธร บุญตัน และ อัครพรรณ ขวัญชื่น. รายงานการแก้ไขกฎหมายที่
กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม ศึกษากรณีกฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิ
คนพิการในการประกอบอาชีพ, 2546.

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ, สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ. ม.ป.ท., ตุลาคม 2551.

สุวิทย์ ประดับมุข และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องระบบบริการทางการแพทย์และความต้องการของ
คนพิการตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
สาธารณสุขแห่งชาติ, ม.ป.ท.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. “สถิติจำนวนคนพิการ.”

<<http://www.nep.go.th>>, 1 พฤศจิกายน 2553.

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานการสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544. ม.ป.ท.,
ม.ป.พ.

_____. ความต้องการคนทำงานในตลาดแรงงาน, 2551.

_____. *The 2007 Disability Survey*.

International Labour Organization (1985). *Convention No. 159 of the International Labour
Organization Concerning Vocational Rehabilitation and Employment for Persons with
Disabilities*.

International Labour Organization (2007). *Achieving Equal Employment Opportunities
Through Legislation: Guideline*, revised ed. (Geneva).

United Nations. (1995) “**Report of the World Summit for Social Development**”, 9.

กฎหมาย

กฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2537) ออกตามความใน พ.ร.บ.การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.

พระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลป์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550.

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534.

พระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายอัยการ พุทธศักราช 2521.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการการเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2550.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอายุัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการฯ พ.ศ. 2552.

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552.

ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอและการวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552.

United Nations. Convention on the Rights of the Child, 1990.

_____. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008.

_____. C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1985.

ภาคผนวก

Table 1: Samples of job advertisement for recruiting persons with disabilities

List	Job Vacancy	Requirements
TMB Bank PCL	Senior Technical Infrastructure Office	-Master's degree in Computer Engineering
Prudential Co., Ltd.	Telesale	- Not being deaf, eyes clear and does not require special equipment in motion.
Ch-Karnchang Co., Ltd.	Programmer	1. BA in computer science, IT 2. Type: legs disability and deaf only
Bangkok Bank PCL	Analyst	1. BA in Accounting, Business Administration 2. GPA 2.50 or over
Sahafarm Co., Ltd.	Programmer	1. Legs disability 2. Graduated with computer science and experiences are plus

Source: National Office for Empowerment of Persons with Disability

Table 2: Percentage of Enterprises Classified by Actions Taken Regarding the Employment of Persons with Disabilities: Whole Kingdom

Action Taken	Enterprises	
	Number	Percentage
1. Fully complied with the 200 : 1 ratio under quota employment system.	1,167	19.31
2. Announced job vacancies but failed to fill up vacant positions.	262	4.33
3. Announced job vacancies but have not actually employed persons with disabilities.	366	6.06
4. Contributed to the Fund (according to reports by Accounting and Finance Division).	1,115	18.45
5. Contributed to the Fund (according to reports).	23	0.38
6. Partially abided by law or failed altogether.	2,952	48.84

Bangkok

Action Taken	Enterprises	
	Number	Percentage
1. Fully complied with the 200 : 1 ratio under quota employment system	354	17.66
2. Announced job vacancies but failed to fill up vacant positions	160	7.98
3. Announced job vacancies but have not actually employed persons with disabilities	220	10.97
4. Contributed to the Fund (according to reports by Accounting and Finance Division)	494	24.64
5. Contributed to the Fund (according to reports)	-	-
6. Partially abided by law or failed altogether	723	36.06

Source: Annual Summary of the Employment of Persons with Disabilities within Enterprises, the National Office for the Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security; As of August 23, 2010

Table 3: General-Employees-to-Disabled-Employees Ratio under Employment Quota System (Excluding Employment by State Agencies)

Scenario	Relevant Number of Enterprises	Workforce (persons)	Workforce Occupied by Persons with disabilities (persons)	Economic Assessed Minimum Wage (million Baht)	Value Using (million Baht)
200 : 1	6,150	3,733,226	18,666	1,083	
150 : 1	8,463	4,130,548	30,979	1,674	
100 : 1	12,624	4,636,170	46,362	2,505	
50 : 1	23,669	5,409,039	101,180	5,845	

Source: Business Enterprises Information No. Rau-Gau 0604/14927 Dated September 13, 2009; Courtesy of Social Security Office

Table 4: Total Amount Paid to the Rehabilitation Fund for Persons with Disabilities by Enterprises

Year	Number of Enterprises	Amount Paid to the Fund (million Bath)
2006	805	66.01
2007	775	68.32
2008	878	78.04
2009	917	89.91
2010	1,122	110.84

Table 5: Securing Employment in the Country (Classified by Jobs Promoting Activities for Persons with Disabilities Conducted Whole Kingdom)

Activity	Number of Registrations			Number of Applicants Seeking Employment Services			Number of Applicants Actually Employed		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female
Total	900	489	411	2014	1161	853	469	258	211
Oct. 09	45	22	23	109	69	40	20	15	5
Nov. 09	78	45	33	189	122	67	44	26	18
Dec. 09	177	83	94	304	151	153	61	30	31
Jan. 10	61	39	22	161	90	71	59	30	29
Feb. 10	81	41	40	180	105	75	40	24	16
Mar. 10	79	40	39	197	112	85	31	17	14
Apr. 10	67	36	31	160	95	65	47	34	13
May 10	78	43	35	161	95	66	28	14	14
Jun. 10	110	58	52	234	125	109	61	28	33
Jul. 10	62	44	18	184	110	74	38	22	16
Aug. 10	62	38	24	135	87	48	40	18	22

Source: Department of Employment, Ministry of Labour