



ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการ ในสถานประกอบกิจการ

Legal Issues on Employment and Protection for Persons with Disabilities in Establishments

จุฑาพร ศักดิ์รัตน์* และ ปภาศรี บัวสุวรรณค์**

Jutaphorn Sakrat and Praphasri Buasawan

*,** มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Email: jspay25@gmail.com

Received April 23, 2024 Revise December 18, 2024 Accepted December 31, 2024

บทคัดย่อ

การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมคนพิการให้มีความสามารถ โดยกำหนดให้สถานประกอบกิจการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด หากไม่ประสงค์จ้างคนพิการเข้าทำงานให้จ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายกำหนดให้มีตัวเลือกในการจ้างงานส่งผลให้มีการจ้างงานคนพิการลดน้อยลง ส่วนการคุ้มครองแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างใช้อำนาจกดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม เมื่อนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้กับลูกจ้างคนพิการที่มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคทางกายภาพ สุขภาพ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมแก่คนพิการ ส่งผลให้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย และไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ ผู้วิจัยศึกษาปัญหากฎหมายการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการ โดยมุ่งศึกษาความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการ ตลอดจนมาตรการทางกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขกฎหมายการจ้างงานคนพิการ และการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

คำสำคัญ: การจ้างงาน; การคุ้มครองแรงงาน; คนพิการ, สถานประกอบกิจการ



Abstract

Under the Empowerment of Persons with Disabilities Act of B.E. 2550 (2007), employers are required to hire individuals with disabilities in accordance with proportions specified by the Minister of Labor, to enhance employment opportunities for people with disabilities. If establishments choose not to hire people with disabilities, they have the option to contribute financially to the Fund for Empowerment of Persons with Disabilities instead. However, this option offered by the Act often leads to fewer employment opportunities for disabled individuals.

Labor protection under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) establishes minimum standards to safeguard employees from potential exploitation or infringement of their rights by employers. This legislation aims to provide equal protection to all employees, without discrimination. However, the enforcement of labor protection laws for disabled employees facing physical limitations, health issues, or other obstacles has highlighted legislative inequalities and inadequacies. This has resulted in ineffective and incomplete support for workers with disabilities, failing to align with international standards for labor protection concerning disability rights. The researcher chose to study legal issues on employment and protection for persons with disabilities in establishments and focused on backgrounds, concepts, and theories related to employment and protection for persons with disabilities, including international legal measures, foreign laws, and Thai laws. The purpose is to propose amendments to appropriately and effectively legislate employment and protection for individuals with disabilities in establishments. Therefore, it is appropriate to amend the Empowerment of Persons with Disabilities Act B.E. 2550 (2007) and the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998).

Keywords: Employment, labour protection, people with disabilities, establishments

บทนำ

การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้สถานประกอบกิจการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดโดยกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน โดยให้นับจำนวนลูกจ้างทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่จริงทั้งสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาทั่วประเทศรวมเข้าด้วยกัน หากมีจำนวนลูกจ้างเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเข้า



ทำงานเพิ่มอีก 1 คน และหากนายจ้างหรือสถานประกอบการใดไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างคนพิการเข้าทำงาน มาตรา 34 กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปีโดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วยจำนวนวันที่ต้องจ้างลูกจ้างคนพิการเข้าทำงาน หากนายจ้างหรือสถานประกอบการใดไม่ประสงค์ที่จะจ้างคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์ที่จะส่งเงินเข้ากองทุนในมาตรา 35ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีสัมปทาน สถานที่จัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการของคนพิการในสถานประกอบการของตน การกำหนดมาตรการดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานเหมือนคนปกติทั่วไปตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ค.ศ. 2006 ที่เป็นกฎหมายระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ให้คนพิการได้มีงานทำเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ เมื่อมีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน การคุ้มครองแรงงานคนพิการเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดมาตรการในการจ้าง การใช้แรงงาน และสิทธิระหว่างนายจ้างและลูกจ้างคนพิการ เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานคนพิการให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและได้ค่าตอบแทนตามสมควร ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมกันและป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจในการกดขี่ข่มเหงลูกจ้างหรือละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการทำงาน โดยมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติอันหมายความว่ารวมถึงลูกจ้างคนพิการด้วย

จากการศึกษาการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายฉบับนี้จะพบปัญหาทางกฎหมายว่าการจ้างงานคนพิการยังไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เนื่องจากยังมีสถานประกอบการอาศัยกฎหมายเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการทำผิดกฎหมาย หรือการละเมิดสิทธิของแรงงานคนพิการ เช่น นายจ้างหรือสถานประกอบการเลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 33 มากกว่าการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 34 หรือการตกลงว่าจ้างแรงงานคนพิการเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแลกกับคนพิการไม่ต้องมาปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินเข้ากองทุนดังกล่าว หรือการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานแต่มีการหักเงินเดือนหรือหักส่วนแบ่งของแรงงานคนพิการให้นายจ้าง เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ลดศักดิ์ศรีคนพิการทำให้เกิดความรู้สึกด้อยคุณค่า และรู้สึกไม่เท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป และจากการศึกษากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานพบว่า การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายดังกล่าวยังไม่มีการคุ้มครองแรงงานคนพิการอย่างชัดเจน เนื่องจากคนพิการมีข้อจำกัดหรืออุปสรรคทางกายภาพ สติปัญญา ความคล่องตัวในการทำงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานของนายจ้างได้เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป การนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไปมาปรับใช้กับการคุ้มครองแรงงานคนพิการย่อมเกิดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมกัน และความไม่เหมาะสม อันส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานคนพิการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สมบูรณ์ และไม่สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ



การจ้างงานตามกฎหมายระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาว่าด้วยการสิทธิคนพิการ พ.ศ. 2541 อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 และกฎหมายต่างประเทศ พบว่า หลักของกฎหมายแต่ละฉบับมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้และเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่าง บุคคลทั่วไป รวมถึงการคุ้มครองคนพิการในการทำงานให้ได้รับการคุ้มครองในการทำงานเทียบเท่ากับแรงงาน ทั่วไป โดยไม่ถือว่าการจัดให้มีมาตรฐานพิเศษเพื่อความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติระหว่างแรงงานคน พิการกับแรงงานทั่วไปเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการคุ้มครองแรงงานคนพิการของกฎหมายระหว่าง ประเทศ กฎหมายของประเทศไทย และกฎหมายของต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาปัญหาทางกฎหมายการจ้างงาน และการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการ และนำมาเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการ พัฒนากฎหมายการจ้างงาน และการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบังคับใช้ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาบังคับ ใช้กับลูกจ้างคนพิการที่มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคทางกายภาพ สุขภาพ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมแก่คนพิการใน สถานประกอบกิจการ

การทบทวนวรรณกรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดไว้ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และ ความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง หมายความว่า มนุษย์ทุกคนย่อมมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคในการดำรงชีวิตรวมถึงการประกอบอาชีพ และมนุษย์ทุกคนต้องเคารพในสิทธิ เสรีภาพซึ่งกันและกันไม่ว่าจะมีความแตกต่างในเรื่องใดก็ตาม ความแตกต่างทางสภาพร่างกายและจิตใจก็ เช่นเดียวกัน คนพิการอาจจะเกิดมามีสภาพร่างกายที่ไม่สมบูรณ์ทำให้สมรรถนะในการประกอบอาชีพได้ไม่ เทียบเท่าแรงงานทั่วไป แต่ใช้ว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของคนพิการจะลดลง ดังจะเห็นได้จากแนวคิด ของอิมมานูเอล คานท์ (Emmanuel Kant) เชื่อว่ามนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาตัวเองได้ จากสภาพที่เป็นอยู่ (จรัญ โฆษณานันท์, 2540, หน้า 66-67) อีกทั้งไม่ควรยึดติดกับความคิดในเรื่องประเภท ของงานที่คนพิการจะทำได้ แต่ควรพิจารณาอบหมายงานที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ และตรงกับความต้องการของคนพิการเป็นหลัก (บาร์บารา เมอร์เรย์ และโรเบิร์ต เฮอรอน, หน้า 15) เช่น คนตาบอดสามารถระบุ แหล่งที่มาของเสียงและประมวลเสียงได้เร็วกว่าคนทั่วไปประมาณ 2 เท่า คนหูหนวกสามารถประมวลการมองเห็น รอบนอก (Peripheral Vision) และการเคลื่อนไหว (Motion) ได้ดีกว่าคนทั่วไป และคนออทิสติกสามารถจดจำ แพทเทิร์นซ้ำ ๆ รายละเอียดเล็ก ๆ ความจำระยะสั้น-ยาว ได้ดีกว่าคนทั่วไป เป็นต้น เพียงแต่สถานประกอบ



กิจการหรือนายจ้างเปลี่ยนทัศนคติให้มีความสำคัญให้การช่วยเหลือสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีงานทำมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพความพิการย่อมส่งผลให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเทียบเท่าแรงงานทั่วไปได้

การจ้างงานคนพิการนั้นใช้จะมีแค่เพียงการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำเท่านั้น จะต้องมีการคุ้มครองแรงงานคนพิการควบคู่กันไป และมีการกำหนดโทษหากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรืออาศัยช่องว่างทางกฎหมายในการกระทำความผิดเพื่อไม่ให้คนพิการถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการยังมีปัญหาข้อกฎหมายบางประการที่ส่งผลให้การจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการยังไม่ประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ควรนำมาศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาการจ้างงานของคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 กำหนดให้ สถานประกอบกิจการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม โดยกฎกระทรวงกำหนดคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน ก่อให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย คือ สถานประกอบกิจการมีการจ้างคนพิการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดแต่จะมีเงื่อนไขหรือข้อตกลงกับคนพิการให้ไม่ต้องมาทำงานในสถานประกอบกิจการโดยมีการจ่ายค่าตอบแทนให้รายละ 3,000 – 4,000 บาทต่อเดือน ซึ่งน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีการจ้างคนพิการเข้าทำงานและมีการหักเงินเดือนหรือหักส่วนแบ่งคืนให้แก่นายจ้างโดยไม่ทราบสาเหตุ และแรงงานคนพิการไม่กล้าที่จะร้องเรียนเนื่องจากกลัวว่าจะตกงานและไม่มีการจ้างงาน ส่งผลให้แรงงานคนพิการถูกเอารัดเอาเปรียบจากการจ้างงาน มีรายได้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับการกระทำความผิดทำให้หน่วยงานรัฐเสียหายเนื่องจากนายจ้างกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.2 ปัญหาการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 34 กำหนดให้ สถานประกอบกิจการที่ไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วยระยะเวลาที่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งการกำหนดมาตรการดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมาย คือ นายจ้างเลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากกว่าการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน ส่งผลให้คนพิการได้รับการจ้างงานลดน้อยลงซึ่งไม่ตรงเจตนารมณ์ของกฎหมายการจ้างงานคนพิการที่มุ่งส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ

2.3 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานคนพิการ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานไว้เป็นการทั่วไป สถานประกอบกิจการจึงนำมาตรการตามกฎหมาย



ฉบับดังกล่าวมาใช้กับแรงงานที่เป็นลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการของตน ไม่ว่าจะเป็นประเภทของงานที่ทำ ชั่วโมงในการทำงาน ลักษณะของงาน เป็นต้น ส่งผลให้ไม่เหมาะสมต่อคนพิการ เนื่องจากคนพิการมีข้อจำกัดหรือศักยภาพในการทำงานไม่อาจจะเป็นเรื่องสุขภาพ สติปัญญา ความคล่องตัว และสมรรถนะของคนพิการอันอาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่คนพิการได้

2.4 ปัญหาการเลิกจ้างคนพิการที่เกิดจากการทำงาน เมื่อแรงงานได้รับอันตรายจากการทำงานและกลายเป็นผู้พิการ นายจ้างเลือกที่จะเลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างลาออกจากงาน ทำให้ลูกจ้างตกงาน และไม่สามารถเลี้ยงชีพต่อไปได้ ส่งผลต่อสุขภาพจิต และทำให้คนพิการรู้สึกด้อยค่า และไม่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นภาระของคนในครอบครัวและไม่เป็นธรรมกับคนพิการ แต่ในความเป็นจริงแล้วคนพิการเหล่านี้ก่อนที่จะกลายเป็นผู้พิการจากผลของการทำงานเคยเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน แต่เมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานกลายเป็นคนพิการนายจ้างเห็นว่าเป็นภาระจึงเลิกจ้างทำให้คนพิการตกงาน ประกอบกับไม่มีกฎหมายคุ้มครองคนพิการในส่วนนี้ ทำให้แรงงานที่ได้รับอันตรายจากการทำงานจนเป็นเหตุให้พิการเสี่ยงที่จะโดนเลิกจ้างง่ายกว่าแรงงานทั่วไป

2.5 ปัญหาการกำหนดบทลงโทษแก่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ ในการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายเมตตาธรรม อันมีลักษณะส่งเสริม ให้การเกื้อกูล สงเคราะห์ พัฒนาช่วยเหลือคนพิการด้วยจิตใจที่เมตตาสงสาร หากสถานประกอบกิจการใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือไม่พร้อมที่จะเกื้อกูล สงเคราะห์ ช่วยเหลือคนพิการกรณีดังกล่าวไม่ถือเป็นเรื่องร้ายแรงและผิดกฎหมายที่จะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดให้เกิดความเกรงกลัว ซึ่งจะเห็นได้จากการกำหนดให้นายจ้างที่ไม่สามารถจ้างแรงงานคนพิการเข้าทำงานได้ตามมาตรา 33 ให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปีโดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 34 และหากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่ส่งหรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไม่ครบให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุนฯ อันเป็นโทษเล็กน้อยทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งได้จากการรวบรวมเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ตำราทางวิชาการ บทความทางวิชาการ รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาค้นหาหลักฐานทางกฎหมาย แนวคิดทฤษฎีเป็นฐาน ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อทำความเข้าใจใน



ประเด็นปัญหาการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหามาให้สอดคล้องกับการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำยังมีปัญหาข้อกฎหมายในการบังคับใช้และข้อบกพร่องในทางปฏิบัติที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายยังไม่เกิดประสิทธิภาพและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ส่งผลให้คนพิการได้รับผลกระทบต่อกฎหมายเสียเอง ประกอบกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานคนพิการเป็นการเฉพาะ เมื่อสถานประกอบกิจการรับคนพิการเข้าทำงานจึงนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไปมาบังคับใช้กับคนพิการ ส่งผลให้คนพิการได้รับการคุ้มครองที่ไม่เป็นธรรมและเกิดความสับสนในการบังคับใช้กฎหมาย ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมวิเคราะห์ปัญหาและแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหากับการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาการจ้างงานคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งรัฐมนตรีกำหนดว่า การกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน โดยให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป รับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน โดยให้สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานคนพิการแจ้งในระบบการจ้างงานคนพิการตามที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำหนด เป็นเหตุให้สถานประกอบกิจการบางแห่งมีการตกลงว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยตกลงค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดเพื่อแลกกับการที่คนพิการไม่ต้องเดินทางมาทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือสถานประกอบกิจการบางแห่งมีการหักเงินค่าจ้างหรือหักเงินส่วนแบ่งที่เรียกว่าเงินทอนคืนให้นายจ้างหรือในความเป็นจริงไม่มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน แม้จะมีการกำหนดให้คนพิการสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าวได้ แต่คนพิการไม่กล้าร้องเรียนเนื่องจากกลัวว่าสถานประกอบกิจการจะไม่มีการว่าจ้าง การกระทำดังกล่าวเป็นการใช้ความพิการของคนเป็นเครื่องมือในการกระทำผิดกฎหมาย เป็นการเอาเปรียบคนพิการในการจ้างงาน ไม่เป็นธรรม และไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถช่วยเหลือและเลี้ยงดูตนเองได้

การส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ เอมมานูเอล คานท์ (Emmanuel Kant) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองจากสภาพที่เป็นอยู่ได้ และมีอาจใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสิ่งใด ๆ เราต้องเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของเขา (จริญ โฆษณานันท์, 2544) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง



ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลจะกระทำมิได้

กฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ พบว่า สหราชอาณาจักร กำหนดให้ สถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป นายจ้างต้องพิจารณาในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ลักษณะทางกายภาพเพื่ออำนวยความสะดวกและการเข้าถึงกับลูกจ้างที่พิการตามพระราชบัญญัติการห้ามเลือกปฏิบัติต่อกันพิการขึ้นในปี ค.ศ. 1995 (Disable Discrimination Act 1995), สหรัฐอเมริกา กำหนดให้องค์กรที่จะเป็นคู่สัญญากับรัฐบาลกลางต้องจ้างงานคนพิการอย่างน้อยร้อยละ 7 เพื่อกระตุ้นให้เกิดการรับคนพิการและติดตามความก้าวหน้าของการจ้างงานคนพิการ ตามกฎกระทรวงแรงงานที่ออกภายใต้กฎหมายฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปี 1973 ที่กำหนดให้ สถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป จะต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานต่อคนพิการไม่ว่าจะเป็นในขั้นของการรับเข้าทำงาน การให้ค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้า การจัดสวัสดิการ ฯลฯ ตามรัฐธรรมนูญชาวอเมริกันที่มีความพิการ ค.ศ. 1990 (Americans with Disabilities Act of 1990) และประเทศญี่ปุ่น กำหนดสัดส่วนจำนวนลูกจ้างต่อการจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 56 คนขึ้นไป จะต้องรับคนพิการเข้าทำงานอย่างน้อยร้อยละ 1.8 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการ พระราชบัญญัติฉบับที่ 123 ของปี 1960 (Act on Promotion of Employment of the Disabled, Act No. 123 of 1960) นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร กำหนดให้มีหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่คอยดูแลและช่วยเหลือคนพิการในการทำงาน โดยการตั้งคณะกรรมการพิทักษ์แรงงานคนพิการ เพื่อใช้ในการดูแลช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นการรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน รับข้อร้องเรียน รับปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการที่ควบคุมดูแลคนพิการ ซึ่งจะเห็นว่า กฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่เน้นในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำโดยการมีองค์กรทั้งของรัฐและเอกชนในการให้คำปรึกษาและจัดหางานให้แก่คนพิการซึ่งจะไม่มีตัวเลือกในกรณีที่ไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการเข้าทำงาน

ในส่วนของประเทศไทย นอกจากมีการกำหนดจำนวนคนพิการในสถานประกอบการแล้ว พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 18 ได้มีการกำหนดให้มีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นหน่วยงานจัดทำทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 20 โดยในการจ้างงานสถานประกอบการจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาคนพิการเข้ามาทำงานเอง ทำให้เมื่อเกิดปัญหาคนพิการไม่รู้ว่าจะต้องแจ้งเรื่องไปยังที่ใด หรือบางครั้งก็ไม่กล้าแจ้งเรื่องดังกล่าวกับทางเจ้าหน้าที่เนื่องจากเกรงว่าจะไม่มีงานทำ ส่งผลให้คนพิการถูกเอาเปรียบ อันเนื่องมาจากการออกกฎหมายส่งเสริมการทำงานของคนพิการที่มีกระบวนการที่ไม่สุดทาง และทำให้การบังคับใช้กฎหมายนั้นไม่บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

4.2 ปัญหาการส่งเสริมเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 34 กำหนดให้ สถานประกอบการใดที่ไม่ประสงค์จะจ้างคน

พิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับจำนวนแรงงานคนพิการที่ต้องจ้าง ซึ่งเป็นการเปิดช่องว่างทางกฎหมายให้สถานประกอบกิจการมีทางเลือกส่งเงินเข้ากองทุนฯ แทนการจ้างงานคนพิการ และทำให้เงินไปกองอยู่ที่กองทุนฯ เป็นจำนวนมากในแต่ละปี อันมีผลกระทบทำให้การจ้างงานคนพิการลดลง คนพิการไม่มีงานทำ และไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แม้ว่ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะมีวัตถุประสงค์ในการให้คนพิการกู้เงินเพื่อไปดำเนินการประกอบอาชีพโดยไม่เสียดอกเบี้ยก็ตาม แต่ในการกู้ยืมนั้นคนพิการจะต้องดำเนินการหาเงินมาคืนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งต่างกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้มีความสามารถเพื่อส่งเสียเลี้ยงดูตนเองโดยไม่ต้องเป็นหนี้เป็นสิน

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ อับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยความต้องการสำคัญ คือ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety and Security) เช่น ความต้องการอยู่อย่างมั่นคง ความปลอดภัยจากการถูกทำร้าย ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, 2535) ซึ่งเป็นสิ่งที่คนพิการต้องการ เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ความภาคภูมิใจ ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการนี้จะเกิดเป็นปมด้อยและมีความรู้สึกไร้ค่าและเป็นภาระของสังคม

จากการศึกษากฎหมายของต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นของสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร เครือรัฐออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่นไม่มีการกำหนดมาตรการทางเลือกให้สถานประกอบกิจการที่ไม่ประสงค์จ้างคนพิการเข้าทำงานให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แต่จะเน้นในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการโดยให้สถานประกอบกิจการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานสามารถนำค่าจ้างดังกล่าวไปลดหย่อนภาษีได้ หรือประกาศยกย่องสถานประกอบกิจการดีเด่นในการจ้างงานคนพิการ และสถานประกอบกิจการใดไม่ทำตามกฎหมายจะมีบทลงโทษโดยการเสียค่าปรับ เป็นต้น

จากข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า การกำหนดมาตรการทางเลือกให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่ไม่ประสงค์จ้างคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ เป็นมาตรการที่ขัดต่อกฎหมายการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ

4.3 ปัญหาการคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของคนพิการ การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบกิจการ การคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของคนพิการเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพร่างกายและสุขภาพของคนพิการเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องมีการคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาการทำงานของคนพิการให้มีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไป การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานทั่วไปมาใช้บังคับกับแรงงานคนพิการ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียม และไม่เป็นธรรมกับคนพิการอันขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายระหว่างประเทศ

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศพบว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human rights) ค.ศ. 1948 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงานมีอิสระภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงานตามมาตรา 23 (1)



และบุคคลมีสิทธิที่จะพักผ่อน ซึ่งรวมถึงการจำกัดชั่วโมงการทำงาน การมีวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรา 24 เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิทธิของแรงงานคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ประกอบกับอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1983 ได้มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ว่า มาตรการพิเศษที่จะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมกันทางด้านโอกาสและการฟื้นฟูบำบัดลูกจ้างคนพิการในการทำงานจะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่น ๆ

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น มีการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองคนพิการในการทำงานในทำนองเดียวกันว่า ห้ามปฏิบัติที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ห้ามไม่ให้สถานประกอบการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเนื่องจากความพิการ ไม่ว่าจะเป็นการสมัครงาน การว่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ออกจากงาน การฝึกอบรม ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างคนพิการมีหน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างคนพิการด้วยความเหมาะสมหรือการให้สิทธิประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้างงานได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงสถานที่ทำงาน การโอนย้ายคนพิการไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม การแก้ไขเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน การอนุญาตให้คนพิการลาหยุดเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นต้น สามารถทำได้

กฎหมายของประเทศไทยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรพุทธศักราช 2560 ได้มีการกำหนดไว้ว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายจะกระทำมิได้ ซึ่งเป็นการบัญญัติวางหลักเกณฑ์การคุ้มครองไว้อย่างกว้าง ๆ ส่วนมาตรการให้ความคุ้มครองคนพิการที่เป็นการเฉพาะยังไม่มีกฎหมายกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้ คงมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดการคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาการทำงานเพื่อใช้กับแรงงานทั่วไปเท่านั้น

4.4 ปัญหาการเลิกจ้างคนพิการ การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการประสบอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานและกลายเป็นผู้พิการ นายจ้างหรือสถานประกอบการเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมองว่าคนพิการเหล่านั้นเป็นภาระและไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงคนพิการเหล่านั้นก่อนที่จะกลายเป็นคนพิการจากการทำงานเป็นลูกจ้างที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน แต่เมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานกลายเป็นคนพิการ นายจ้างหรือสถานประกอบการเลือกที่จะเลิกจ้างโดยไม่มีการประเมินการทำงาน ส่งผลให้คนพิการตกงาน เกิดภาวะเครียด เสียสุขภาพจิต และทำให้คนพิการรู้สึกด้อยค่า ไม่มีประโยชน์ เป็นภาระต่อครอบครัว ประกอบกับขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า เครือรัฐออสเตรเลีย ตามพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ค.ศ. 1992 (Disability Discrimination Act, 1992) ได้กำหนด ห้ามการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในการจ้างงาน กล่าวคือ ห้ามนำความพิการมาใช้ในการประเมินเพื่อให้คุณหรือโทษแก่บุคคลพิการ และประเทศญี่ปุ่น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการพระราชบัญญัติฉบับที่ 123 ของปี ค.ศ. 1960 (Act on Promotion of Employment of the Disabled, Act No. 123 of 1960) ได้กำหนด การคุ้มครองคนพิการใน

กรณีของแรงงานซึ่งมีงานทำอยู่แล้ว แต่ประสบอุบัติเหตุทำให้เกิดความพิการ หรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน ให้เป็นหน้าที่ของสถานประกอบการที่จะต้องรายงานต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐเมื่อมีการปลดคนพิการออกจากงาน ซึ่งเป็นมาตรการให้คนพิการมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างที่พิการเนื่องจากการทำงานเข้าทำงานต่อ และต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการจัดอบรมระยะสั้นแก่ลูกจ้างพิการ เพื่อช่วยในการปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานและบริษัทที่มีคนทำงานพิการมากกว่า 5 คนขึ้นไปจะมีการตั้งที่ปรึกษาด้านอาชีพประจำอยู่ด้วย เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการอีกด้วย

จากการศึกษากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยพบว่า การเลิกจ้างเป็นเรื่องที่นายจ้างเป็นผู้ให้สิทธิยุติความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานให้แก่นายจ้างอีกต่อไป ลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้างอีกต่อไป นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าไปในสถานประกอบการ หรือไม่ให้ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับงานหรือทรัพย์สินของนายจ้าง (เกษมสันต์ วิลาวัลย์, 2544) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบอกเลิกจ้างนั้นเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีพื้นฐานบนหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันของคู่สัญญา คือ นายจ้างและลูกจ้างมีสถานะเท่าเทียมกันในการต่อรองสัญญา นอกจากนี้ยังถือสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างทำงานให้เท่านั้น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization--ILO) ในการกำหนดการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และแรงงานเฉพาะที่เป็นแรงงานเด็กและแรงงานสตรีเท่านั้น โดยไม่ปรากฏการคุ้มครองแรงงานคนพิการที่เป็นแรงงานกลุ่มเปราะบางเช่นแรงงานหญิงและเด็ก เมื่อมีการเลิกจ้างคนพิการที่เกิดจากการทำงาน นายจ้างอยู่ในสถานะที่ได้เปรียบกว่าลูกจ้างในการต่อรองและการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเลิกจ้างเพื่อให้ตนเองไม่เสียเปรียบ โดยไม่มีการประเมินการทำงานของคนพิการ หรือมีการจัดหางานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของคนพิการ แต่เลือกที่จะเลิกจ้างปกติ โดยนายจ้างจะใช้ข้ออ้างด้านสภาพร่างกายและจิตใจที่ไม่สมบูรณ์เป็นหลักในการเลิกจ้าง ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ทำให้คนพิการตกงาน ไม่มีงานทำ ทำให้คนพิการรู้สึกด้อยค่า ไม่มีประโยชน์ และเป็นภาระของครอบครัว ประกอบกับไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่มุ่งส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ เพื่อสามารถช่วยเหลือตนเองและไม่เป็นภาระของสังคม

4.5 ปัญหาการกำหนดบทลงโทษแก่สถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายส่งเสริมให้สถานประกอบการช่วยเหลือคนพิการมีงานทำ หากสถานประกอบการใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือไม่พร้อมที่จะช่วยเหลือคนพิการย่อมไม่ถือเป็นเรื่องร้ายแรงและผิดกฎหมายที่จะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดให้เกิดความเกรงกลัว ซึ่งจะเห็นได้จากมีการกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการใดไม่ประสงค์จ้างคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการมีการกระทำความผิดไม่ส่งเงิน

เข้ากองทุนฯ หรือส่งเงินเข้ากองทุนฯ ถ้าเข้าไม่ครบกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่ส่งเงินไม่ครบเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 วรรคสอง อันเป็นการเสียดอกเบี้ยในอัตราขั้นต่ำ หรือแม้กระทั่งนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย

จากการศึกษาหลักทฤษฎีค่าเสียหายเชิงลงโทษ (Punitive Damages) หรือ ค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่าง (Exemplary Damages) เป็นค่าเสียหายที่ถูกกำหนดขึ้นเพิ่มเติมจากค่าเสียหายที่แท้จริงที่ผู้ถูกระทำละเมิดได้รับมีจุดมุ่งหมายเพื่อลงโทษผู้กระทำละเมิดให้เกิดความเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำความผิดอีก รวมถึงป้องปรามบุคคลอื่นให้เกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดในลักษณะนั้นอีก อันเป็นการมุ่งพิจารณาถึงพฤติกรรมอันชั่วร้ายของผู้กระทำละเมิดมากกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง (ศรินยา สีม่า, 2565, หน้า 30) นอกจากนี้การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) เป็นการลงโทษตัวผู้กระทำผิดที่ได้รับโทษและบุคคลอื่นที่เห็นตัวอย่างทำให้เกิดความเกรงกลัวโทษจนไม่กล้ากระทำความผิดขึ้นอีกและหันมาปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น (รองศาสตราจารย์ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน, หน้า 3-4)

จากการศึกษาแนวทางมาตรการลงโทษของต่างประเทศจะเห็นว่า ประเทศญี่ปุ่นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการ พระราชบัญญัติฉบับที่ 123 ของปี 1960 (Act on Promotion of Employment of the Disabled, Act No. 123 of 1960) มีมาตรการการลงโทษนายจ้างโดยกำหนดให้ผู้สถานประกอบกิจการที่กระทำผิดกฎหมายต้องเสียค่าปรับในอัตรดอกเบี้ยร้อยละ 14.5 ต่อปี ซึ่งเป็นหลักการเดียวกับการเสียภาษี นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างส่งรายงานการจ้างงานและทำแผนการจ้างงานคนพิการให้กับสำนักงานจัดหางานที่อยู่ภายใต้สังกัดของหน่วยงานของรัฐ ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามและไม่มีเหตุผลอันสมควร กระทรวงแรงงานประกาศรายชื่อบริษัทเหล่านี้ทางสื่อมวลชน ซึ่งการประกาศดังกล่าวถือว่าเป็นข่าวใหญ่และทางสื่อมวลชนให้ความสนใจ ส่งผลให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่กล้าที่จะกระทำผิดกฎหมาย

อภิปรายผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่จัดตั้งขึ้นตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Right of Persons with Disabilities --CRPD) โดยเน้นการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของคนพิการมิให้มีการละเมิดและเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยไม่เป็นธรรม แต่ด้วยความที่กฎหมายฉบับนี้ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลานานกว่าสิบปีประกอบกับกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายลักษณะเมตตารธรรมหากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่ประสงค์ที่จะจ้างงานคนพิการเข้าทำงานก็มีทางเลือกในการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ ซึ่งทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนดังกล่าวมากกว่าการจ้างงานคนพิการ กลับกลายเป็นว่าคนพิการไม่มีงานทำเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ส่วนการคุ้มครองแรงงานคนพิการเมื่อมีการละเมิดสิทธิคนพิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานทั่วไป



เมื่อนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้กับลูกจ้างคนพิการที่มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคทางกายภาพ สุขภาพ ความคล่องตัวในการทำงาน จึงก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางกฎหมาย และไม่เหมาะสมอันส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานคนพิการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สมบูรณ์ และไม่สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ

จากการศึกษาพบว่า หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติทั้งสองฉบับข้างต้น เห็นได้ว่ากฎหมายทั้งสองฉบับยังมีปัญหาและมีข้อบกพร่องถึงความไม่สมบูรณ์ของกฎหมายในการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

5.1 ปัญหาการจ้างงานคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งในการจ้างงานสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้จัดหาคนพิการเข้ามาทำงานโดยตกลงค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราจ้างที่กฎหมายกำหนดเพื่อแลกกับการที่คนพิการไม่ต้องเดินทางมาทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือมีการหักเงินค่าจ้างหรือหักเงินส่วนแบ่งที่เรียกว่าเงินทอนคืนให้แก่นายจ้าง อันส่งผลให้คนพิการถูกเอาเปรียบอันเนื่องมาจากการออกกฎหมายส่งเสริมการทำงานของคนพิการที่มีกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่กระบวนการสุด เห็นควรกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดส่งคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการที่ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน และให้สถานประกอบกิจการจะดำเนินการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนพิการผ่านหน่วยงานดังกล่าว เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และป้องกันปัญหาดังกล่าวอีกทางหนึ่ง

5.2 ปัญหาการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 34 กำหนดให้ สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นการเปิดช่องว่างทางกฎหมายให้สถานประกอบกิจการเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ แทนการจ้างงานคนพิการ อันมีผลกระทบทำให้การจ้างงานคนพิการลดลง คนพิการไม่มีงานทำ และไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เห็นควรมีการยกเลิกการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อให้สถานประกอบกิจการจ้างแรงงานคนพิการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนดตรงต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ

5.3 ปัญหาการคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของคนพิการ การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบกิจการ การคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของคนพิการเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพร่างกายและสุขภาพของคนพิการเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องมีการคุ้มครองการทำงานและระยะเวลาการทำงานของคนพิการให้มีความแตกต่างจากแรงงานทั่วไป การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานทั่วไปมาใช้บังคับกับแรงงานคนพิการ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียม และไม่เป็นธรรมกับคนพิการอันขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย เห็นควรมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง



แรงงานคนพิการโดยกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะและประเภทของงานที่คนพิการสามารถทำได้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อการคุ้มครองให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้มีการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและเพื่อให้คนพิการได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป

5.4 ปัญหาการเลิกจ้างคนพิการ การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ไม่พ้นอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานและกลายเป็นผู้พิการ นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการเลือกที่จะเลิกจ้าง โดยมองว่าคนพิการเหล่านั้นเป็นภาระและไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงก่อนที่จะกลายเป็นคนพิการจากการทำงานเป็นลูกจ้างที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน แต่เมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานกลายเป็นคนพิการ นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการเลือกที่จะเลิกจ้างโดยไม่มี การประเมินการทำงาน ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ทำให้คนพิการตกงาน ไม่มีงานทำ ทำให้คน พิการรู้สึกด้อยค่า ไม่มีประโยชน์ และเป็นภาระของครอบครัว ประกอบกับไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีงานทำ จึงเห็นควรมีมาตรการ ห้ามมิให้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุแห่งความพิการ เพื่อให้แรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนพิการ สามารถที่จะทำงานต่อไปได้เพื่อเลี้ยงชีพให้กับตนเอง ประกอบกับในกรณีที่แรงงานพิการไม่สามารถทำงานใน หน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้แรงงานคนพิการมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมและให้นายจ้างพิจารณา เปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างคนพิการนั้น โดยอาจจะหางานที่ตรงกับความสามารถและความพิการที่ แรงงานคนพิการสามารถทำได้ และต้องรายงานต่อหน่วยงานของรัฐเมื่อก่อนเลิกจ้างแรงงานคนพิการ

5.5 ปัญหาการกำหนดบทลงโทษสถานประกอบกิจการที่ทำผิดกฎหมาย พระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการการช่วยเหลือคนพิการ ให้มีงานทำ หากสถานประกอบกิจการใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือไม่พร้อมช่วยเหลือคนพิการย่อมไม่ถือเป็น เรื่องร้ายแรงและผิดกฎหมายที่จะต้องลงโทษให้เกิดความเกรงกลัวต่อกฎหมาย ส่งผลให้มีการอาศัยช่องว่างทาง กฎหมายในการกระทำความผิดมากขึ้น จึงเห็นควรมีมาตรการกำหนดบทลงโทษในพระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีได้รับลูกจ้างคน พิการเข้าทำงาน ให้เสียค่าปรับพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของจำนวนเงินที่ต้องเสียค่าปรับเข้า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มบทกำหนดโทษให้นายจ้างหรือผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดต้องระวางโทษจำคุกไม่ เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อให้สถานประกอบกิจการเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิดกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการในสถานประกอบกิจการมี ข้อเสนอแนะสำหรับการอนุวัติกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนี้



1 ปัญหาการจ้างงานในส่วนของการจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้สถานประกอบกิจการรับคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานตามมาตรา 18 เข้าทำงานและให้จ่ายค่าจ้างให้แก่คนพิการผ่านหน่วยงานของรัฐ

2 ปัญหาการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เห็นควรแก้ไขมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยยกเลิกการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3 ปัญหาการคุ้มครองแรงงานคนพิการ เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานคนพิการที่เกี่ยวกับลักษณะงานและระยะเวลาการทำงานของคนพิการให้ได้รับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะ เห็นควรเพิ่มหมวด 3/1 การจ้างงานคนพิการ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

หมวด 3/1 การจ้างงานคนพิการ

มาตรา 43/1 ห้ามคนพิการทำงานในช่วงเวลาระหว่าง 22.00 – 06.00 นาฬิกา

มาตรา 43/2 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างคนพิการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาไฟ

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรืองานขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานที่ทำในเรือ เว้นแต่สภาพของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างคนพิการ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4 ปัญหาการเลิกจ้างคนพิการ เพื่อเป็นการคุ้มครองคนพิการในการทำงานจึงควรมีการเพิ่มมาตรการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541ดังต่อไปนี้

มาตรา 43/3 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุแห่งความพิการ

ในกรณีที่แรงงานคนพิการไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างคนพิการนั้น

ในกรณีที่เลิกจ้างคนพิการนายจ้างต้องรายงานต่อหน่วยงานของรัฐก่อนเลิกจ้างหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง

5 ปัญหาการกำหนดบทลงโทษแก่สถานประกอบกิจการที่ทำผิดกฎหมาย ผู้เขียนเห็นควรมีมาตรการดังนี้

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แก้ไขมาตรา 34 กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่มีได้รับลูกจ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 ให้เสียค่าปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วยจำนวนคนพิการที่จะต้องจ้างพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของต้นเงินดังกล่าวเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มบทกำหนดโทษในมาตรา 144 นายจ้างหรือผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (1) ... มาตรา 43/1 มาตรา 43/2 และมาตรา 43/3 ...

บรรณานุกรม

จรัญ โฆษณานันท์. (2544). รัฐธรรมนูญ. (2540) จาก “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” สู่ “ธัมมิกสิทธิมนุษยชน”.

พิมพ์ครั้งที่ 1.(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน. หน่วยที่ 6 ทฤษฎีการลงโทษ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (ออนไลน์)สืบค้นเมื่อวันที่

20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.stou.ac.th/schools/slsw/upload/41716_6.pdf, หน้า 3 - 4

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535), หน้า 6

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2544). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ศรันยา สี่มา.(2565). บทความรายการ ร้อยเรื่อง...เมืองไทย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.library.parliament.go.th>,

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ , (Convention on the Rights of Persons with Disabilities–CRPD).

(ออนไลน์)สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/CRPD.pdf>.

Act on Promotion of Employment of the Disabled, Act No. 123 of 1960) (1960)

Americans with Disabilities Act of (1990)

Disability Discrimination Act, 1992

Maslow.} A.(1943). *The Hierarchy of Needs Theory*. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565.

จาก https://www.academia.edu/4771742/The_Hierarchy_of_Needs_Theory_by_Abraham_Maslow,