

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ และการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าสู่ระบบการจ้างงาน มากยิ่งขึ้นแก้ปัญหาการว่างงานให้กับคนพิการ รวมถึงมาตรการในการช่วยเหลือด้านชีวิต การทำงานของคนพิการภายหลังจากที่เข้าสู่ระบบการจ้างงานแล้ว เพื่อช่วยให้คนพิการได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงานร่วมกับคนปกติอย่างแท้จริง

การศึกษาในส่วนของกรจ้างงานคนพิการ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึง มาตรการการจ้างงานคนพิการตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 พบว่า มีข้อบกพร่องบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ระบบการจ้างงานของคนพิการ กล่าวคือ ปัญหาในเรื่องการกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงาน การกำหนดตำแหน่งงานสำหรับ คนพิการและการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ส่วนกรณีการคุ้มครองคนพิการ ในการทำงานเนื่องจากสภาพความพิการอาจทำให้คนพิการที่เข้าไปทำงานแล้วมีความจำเป็น บางประการที่ต้องได้รับความคุ้มครองในลักษณะที่แตกต่างจากคนปกติทั่วไปสำหรับการทำงาน ในสถานประกอบการ แต่จากการศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าไม่มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองการทำงานของคนพิการไว้เป็นการเฉพาะ ไม่ว่ากรณีใด ๆ

จากการศึกษาดังกล่าวผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดยให้มีการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และกฎกระทรวง (พ.ศ. 2537) คือให้กฎหมายกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตรา ส่วนที่สูงขึ้น จัดหน่วยงานเข้ามาดูแลตรวจสอบความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งงานสำหรับ การรับคนพิการเข้าทำงานเพื่อป้องกันการเล็งกฎหมายของทางสถานประกอบการ และกำหนด หลักเกณฑ์การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้มีความชัดเจนและมีผลในทาง ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดมาตรการในเรื่องบทลงโทษกรณีที่สถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดหรือไม่นำส่งเงินสมทบเข้า กองทุนตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ให้มีการเพิ่มส่วนของมาตรการจูงใจในด้านการเงินให้แก่ ทางสถานประกอบการควบคู่ไปด้วย ส่วนกรณีการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของคนพิการ และเพื่อให้คนพิการได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม ตามความจำเป็น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการออกกฎกระทรวงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองเรื่องการใช้แรงงานคนพิการ โดยให้ ความคุ้มครองในบางกรณีในเรื่องการทำงานเป็นการเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการต่อไป

## ABSTRACT

175272

This thesis aims to study legal measures on hiring and protecting disabled persons at work as a guideline in redressing and improving the flaws of related provisions, with the purpose of promoting disabled persons to get into the employment system and solving the unemployment problem of disabled persons. The study includes measures to assist the working life of disabled persons after getting into the employment system to provide them with the true opportunity equality when working together with non disabled persons.

With regard to the hiring of disabled persons, the measures for hiring disabled persons according to the Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534 (1991) are studied and analyzed and it is found that there are certain flaws which are obstacles for disabled persons to get into the employment system: viz. the problems of fixing the proportion of disabled persons accepted for work, in determining positions for them and in sending counterpart money to the Fund for Rehabilitation of Disabled Persons. However, with regard to the protection of disabled persons at work, due to their disability conditions, the disabled persons who are accepted for work may need to receive the extra additional different protection from non disabled persons for their employment in the workplace. Unfortunately, from the study and analysis of the provisions according to the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998), it is found that there are no particular measures for protecting the employment of disabled persons in any cases whatsoever.

From the said study, with regard to the hiring of disabled persons, it is suggested that the Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534 (1991) and the Ministerial Regulations (B.E. 2537 (1994)) be amended and revised; viz. the law should determine a wider ratio of disabled persons who are accepted for work and should establish an organization to inspect the appropriate determination of the positions for disabled persons who are accepted for work in order to ensure that business operators don't evade the law and should give more explicit and practical principles for sending the counterpart money into the Fund for Rehabilitation of Disabled Persons in the substitution of the hiring of disabled persons by providing measures which carry a penalty in the case where the business operators fail to comply with the law; viz. they fail to accept disabled persons for work as per the required numbers or they fail to send counterpart money into the Fund required by law. Financial incentive measures for business operators should also be simultaneously added. However, with regard to the protection of disabled persons at work, for the benefits of disabled persons' employment and for disabled persons to receive the appropriate protection as per their need, it is suggested that the Ministerial Regulations issued in pursuant to Section 6 of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) be issued to protect the use of disabled persons' labour by providing the particular protection in the certain cases regarding the employment for employees who are disabled persons accordingly.