

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน
ชื่อผู้เขียน	ปริญญา ศรีสมัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศ.ปริญญา สุทธิบดี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศ.ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ)
ปีการศึกษา	2548

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการและการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าสู่ระบบการจ้างงานมากยิ่งขึ้นแก้ปัญหาการว่างงานให้กับคนพิการ รวมถึงมาตรการในการช่วยเหลือด้านชีวิตการทำงานของคนพิการหลังจากที่เข้าสู่ระบบการจ้างงานแล้ว เพื่อช่วยให้คนพิการได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงานร่วมกับคนปกติอย่างแท้จริง

การศึกษาในส่วนของกรจ้างงานคนพิการ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงมาตรการการจ้างงานคนพิการตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 พบว่ามีข้อบกพร่องบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ระบบการจ้างงานของคนพิการ กล่าวคือ ปัญหาในเรื่องการกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงาน การกำหนดตำแหน่งงานสำหรับคนพิการและการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ส่วนกรณีการคุ้มครองคนพิการในการทำงานเนื่องจากสภาพความพิการอาจทำให้คนพิการที่เข้าไปทำงานแล้วมีความจำเป็นบางประการที่ต้องได้รับความคุ้มครองในลักษณะที่แตกต่างจากคนปกติทั่วไปสำหรับการทำงานในสถานประกอบการ แต่จากการศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าไม่มีมาตรการในการให้ความคุ้มครองการทำงานของคนพิการไว้เป็นการเฉพาะไม่ว่ากรณีใด ๆ

จากการศึกษาดังกล่าวผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ โดยให้มีการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และกฎกระทรวง (พ.ศ. 2537) คือให้กฎหมายกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่สูงขึ้น จัดหน่วยงานเข้ามาดูแลตรวจสอบความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งงานสำหรับ

การรับคนพิการเข้าทำงานเพื่อป้องกันการเล็งกฎหมายของทางสถานประกอบการ และกำหนดหลักเกณฑ์การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้มีความชัดเจนและมีผลในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดมาตรการในเรื่องบทลงโทษกรณีที่สถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดหรือไม่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ให้มีการเพิ่มส่วนของมาตรการจูงใจในด้านการเงินให้แก่ทางสถานประกอบการควบคู่ไปด้วย ส่วนกรณีการคุ้มครองคนพิการในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของคนพิการ และเพื่อให้คนพิการได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมตามความจำเป็น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการออกกฎกระทรวงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองเรื่องการจ้างงานคนพิการ โดยให้ความคุ้มครองในบางกรณีในเรื่องการทำงานเป็นการเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการต่อไป

Thesis Title: Legal Measures on Hiring and Protecting Disabled Persons at Work
Author: Parichya Srisamai
Thesis Advisor: Prof. Panya Suthibordi
Co-Thesis Advisor: Prof. Dr. Paisith Pipattanakul
Department: Law (Private and Business Law)
Academic Year: 2005

ABSTRACT

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.