

บทที่ 1

บทนำ

1. มุทเหตุจูงใจในการศึกษา

เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีลักษณะการให้บริการในรูปแบบที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ จึงเป็นที่น่าสนใจว่ากฎหมายแรงงานที่กระจายอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคมให้แก่คนพิการนั้น มีกฎหมายฉบับใดบ้างที่ให้การสงเคราะห์ คุ้มครองและส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในเรื่องดังกล่าว และกฎหมายดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใดบ้าง ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 เรื่องสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 30 ได้บัญญัติเกี่ยวกับ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องความพิการจะกระทำมิได้ ส่วนมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมนั้น กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งปัจจุบันกำลังอยู่ในความสนใจของคนโดยทั่วไป และเนื่องจากได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานในการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตั้งแต่การประชุมครั้งที่ 3/2538 จนถึงปัจจุบัน ทำให้มีโอกาสได้รับทราบปัญหาเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านแรงงานพอสมควร

ดังนั้นจึงเห็นว่าหากได้มีการศึกษากฎหมายแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นระบบแล้ว จะเป็นการขยายความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายแรงงานกับพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534
2. เพื่อให้ทราบว่ากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม นั้นได้ให้การสงเคราะห์ การคุ้มครอง และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในเรื่องดังกล่าวอย่างไรบ้าง
3. เพื่อให้ทราบว่ากฎหมายแรงงานที่ให้การสงเคราะห์ คุ้มครองและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านแรงงานนั้น มีเรื่องใดบ้างที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมกับคนพิการ ซึ่งขัดกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 30 วรรคสาม

3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กับกฎหมายแรงงาน
2. ศึกษากฎหมายแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1 เรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะทำการศึกษา
 - พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534
 - พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537
 - 2.2 เรื่องการจัดหางาน จะทำการศึกษา
 - พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534
 - พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

2.3 เรื่องการคุ้มครองแรงงาน จะทำการศึกษา

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.4 เรื่องการประกันสังคม จะทำการศึกษา

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่3) พ.ศ.2542
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

3. ศึกษาบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานว่ามีความขัดแย้งกับมาตรา 30 วรรคสามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหรือไม่

วิธีการศึกษา

ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ประกอบกับการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

4. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ความหมายและประเภทของคนพิการ

องค์การอนามัยโลก ได้กล่าวถึง ความพิการไว้ว่าเป็นความเสียหายเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความชำรุด หรือความสามารถบกพร่อง เป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องได้ตามวัย เพศ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 กำหนดไว้ว่า “คนพิการ” หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภท และหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

กระทรวงสาธารณสุข ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537) กำหนดประเภทของคนพิการดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็น
2. คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย
3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว
4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

และได้กำหนดความหมายของแต่ละประเภทความพิการ ไว้ดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่ คนที่มีสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่างหรือคนที่มีสายตาแคบกว่า 30 องศา

2. คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ได้แก่คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์ 1000 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความดังเฉลี่ย ค้างต่อไปนี้

- 2.1 สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบลขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียง
- 2.2 สำหรับคนทั่วไปเกิน 55 เดซิเบลขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียง

หรือคนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจ หรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้ชัดเจนและไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักประจำวันได้หรือคนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากแขนหรือขาขาด อัมพาต หรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันหรือดำรงชีวิตในสังคมเพียงคนปกติได้

4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการเรียนรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมความประพฤติที่จำเป็นในการดูแลตนเอง หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

5. คนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติ หรือความบกพร่องทางสติปัญญาหรือสมอง จนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

2. ความหมายของคำว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ”

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 กำหนดไว้ว่า

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ

3. ความหมายของคำว่า “ทุพพลภาพ”

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 กำหนดไว้ว่า “ทุพพลภาพ หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแพทย์กำหนด”

ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีทุพพลภาพ ได้กำหนดว่า “กรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้ประกันตนทุพพลภาพ โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คือ

1. มือทั้งสองข้างขาด
2. แขนทั้งสองข้างขาด
3. มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่งขาด
4. มือข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด
5. แขนข้างหนึ่งกับเท้าข้างหนึ่งขาด
6. แขนข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด

7. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง

8. โรคหรือการบาดเจ็บของไขสันหลัง เป็นเหตุให้มือ หรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง มือข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง หรือแขนข้างหนึ่งกับขา หรือเท้าอีกข้างหนึ่งหรือขาทั้งสองข้างสองข้างกับการขับถ่ายปัสสาวะ อุจจาระ สูญเสียสมรรถภาพโดยสิ้นเชิง

9. โรคหรือการบาดเจ็บของสมอง เป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถของอวัยวะของร่างกายจนไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันที่เป็นได้ และต้องมีผู้อื่นมาช่วยเหลือดูแล”

บทที่ 2

การสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน

เรื่องสิทธิ เสรีภาพของบุคคลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 มาตรา 30 บัญญัติไว้ดังนี้

“มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกัน

ชายหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตามวรรคสาม”

เนื่องจากคนพิการเป็นสมาชิกของสังคมเช่นเดียวกับบุคคลอื่น และมีสิทธิที่จะอยู่อาศัยในชุมชนหรือท้องถิ่นของตนเอง และควรจะได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนจากรัฐตามความจำเป็นภายใต้โครงสร้างปกติของสังคมในด้านการศึกษา สาธารณสุข การจ้างงานและบริการสังคม และเมื่อคนพิการได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคมแล้ว เขาควรมีบทบาทหน้าที่ที่เท่าเทียมด้วย เพราะเมื่อคนพิการได้รับสิทธิต่างๆที่ตนเองสมควรจะได้รับ สังคมก็ควรที่จะเพิ่มความคาดหวังที่มีต่อคนพิการ ให้สูงขึ้นจากเดิม

การสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ เป็นกระบวนการที่ทำให้ระบบต่าง ๆ ของสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรม การบริการ ข้อมูลข่าวสารและเอกสารต่าง ๆ ที่รัฐได้จัดทำขึ้นสำหรับประชาชนทุกคน ซึ่งหมายความว่ารวมถึงคนพิการด้วย ในหลัก

การสร้างความสะดวกทางสิทธินั้น เป็นความจำเป็นของบุคคลที่มีความสำคัญ โดยเท่าเทียมกัน และความจำเป็นดังกล่าวจึงควรนำมาใช้เป็นฐานในการวางแผนของสังคม และประกันว่าบุคคลจะต้องมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะมีส่วนร่วมในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ . เอกสารสิทธิมนุษยชนกับคนพิการ . ม.ป.ป. น. 11)

ส่วนความสะดวกทางโอกาสในเรื่องแรงงานนั้นองค์การสหประชาชาติได้มีกฎมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความสะดวกทางโอกาสให้แก่คนพิการ พ.ศ. 2537 ซึ่งพูดถึงเรื่องการจ้างงานการประกันรายได้และการประกันสังคมดังนี้

กฎข้อที่ 7 การจ้างงาน

รัฐต้องตระหนักถึงหลักการที่ว่า ต้องเพิ่มศักยภาพแก่คนพิการในการใช้สิทธิทางด้านมนุษยชนของตนเอง โดยเฉพาะในสาขาการจ้างงาน ในเขตชนบทหรือเขตเมือง คนพิการจะต้องได้รับโอกาสอันเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่จะได้รับการจ้างงาน ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ในตลาดแรงงาน

1. กฎหมายและข้อบังคับในด้านการจ้างงาน จะต้องไม่เลือกปฏิบัติกับคนพิการ และจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของเขา
2. รัฐต้องสนับสนุนอย่างแข็งขันให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงานที่เปิดกว้างเสรี โดยอาศัยมาตรการหลาย ๆ ประการ อาทิ การฝึกอบรม การกำหนดโควตาการจ้างงานที่ใช้การจูงใจเป็นหลัก การจ้างงานที่มีการสงวนหรือกำหนดตำแหน่งไว้ให้ การให้เงินกู้ยืมหรือเงินให้เปล่าเพื่อทำธุรกิจขนาดเล็ก การทำสัญญาพิเศษหรือให้สิทธิในการผลิตสินค้าที่มีความสำคัญ การลดภาษีอากร การปฏิบัติตามสัญญาที่จัดทำขึ้นกับธุรกิจที่จ้างคนพิการ หรือการให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคหรือการเงินแก่ธุรกิจที่จ้างคนพิการ ซึ่งรัฐต้องส่งเสริมมายจ้างให้ปรับสิ่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อเอื้ออำนวยต่อคนพิการ

3. โครงการดำเนินงานของรัฐต้องประกอบด้วย

- ก. มีมาตรการที่จะออกแบบและปรับสถานที่ทำงาน และบริเวณที่ทำงานในแนวทางที่จะทำให้บุคคลที่มีความพิการต่าง ๆ กัน สามารถเข้าถึงสถานที่ดังกล่าว
- ข. สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งการพัฒนาและการผลิตเครื่องช่วยความพิการ เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนมาตรการที่จะเอื้ออำนวยให้คนพิการ

ได้เข้าถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อช่วยให้เขามีงานทำและสามารถทำงานต่อไปได้

ค. จัดการฝึกอบรมและสถานที่ยุติธรรมที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้ความสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น ให้ความช่วยเหลือส่วนบุคคลและบริการล่าม

4. รัฐต้องริเริ่มและสนับสนุนการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่สาธารณชนเพื่อที่จะเอาชนะเจตคติในทางลบและอคติที่มีต่อคนงานพิการ

5. ในฐานะที่เป็นนายจ้าง รัฐต้องสร้างสถานะที่เอื้ออำนวยสำหรับการจ้างงานคนพิการในภาครัฐบาล

6. รัฐ องค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง ควรร่วมมือกันเพื่อประกันว่า นโยบายที่จะคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ได้สัดส่วน และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงื่อนไขการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน รวมทั้งมาตรการที่จะปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการป้องกันผู้ใช้แรงงานไม่ให้บาดเจ็บ หรือเกิดความบกพร่องใด ๆ ขึ้นจากการทำงาน ตลอดจนมาตรการที่จะฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ใช้แรงงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

7. จุดมุ่งหมายของการจ้างงานต้องให้คนพิการได้รับการว่าจ้างงานในตลาดแรงงานที่เปิดกว้างเสรีเสมอ แต่สำหรับผู้ที่ไม่อาจได้รับการจ้างงานอย่างเปิดกว้างเสรีได้ ควรมีทางเลือกให้แก่บุคคลเหล่านี้ โดยอาจจัดให้เข้าทำงานในโรงงานในอารักขาที่จัดเป็นหน่วยเล็ก ๆ หรือการจ้างงานภายใต้การสนับสนุนช่วยเหลือ แต่ควรให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพของโครงการจ้างงานคนพิการดังกล่าว โดยประเมินในประเด็นที่ว่า โครงการมีความเหมาะสมหรือไม่ และเพียงพอหรือไม่ที่จะให้โอกาสแก่คนพิการได้มีงานทำในตลาดแรงงาน

8. ควรดำเนินมาตรการที่จะรวมคนพิการไว้ในกลุ่มเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม และโครงการจ้างงานต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ

9. รัฐ องค์กรของผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง ต้องร่วมมือกับองค์กรของคนพิการ เพื่อดำเนินมาตรการที่จะให้โอกาสแก่คนพิการได้รับการฝึกอบรมและได้รับการว่าจ้างงาน ซึ่งจะครอบคลุมถึงเรื่องชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น งานเสริมนอกเวลา การแบ่งสรรงานกับผู้อื่น การประกอบอาชีพอิสระ และการดูแลคนพิการ

กฎข้อที่ 8 การประกันรายได้และการประกันสังคม

รัฐมีความรับผิดชอบที่จะจัดให้คนพิการได้รับการประกันสังคมและการประกันรายได้

1. รัฐต้องประกันการสนับสนุนรายได้แก่คนพิการอย่างเพียงพอ และด้วยเหตุจากความพิการหรือเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพิการซึ่งยังผลให้บุคคลเหล่านี้ต้องสูญเสียรายได้ไปชั่วคราว หรือมีรายได้ลดลงจากเดิม หรืออาจจะถูกปฏิเสธไม่ให้ได้รับโอกาสในการทำงาน รัฐควรประกันว่า ในการสนับสนุนรายได้ให้แก่คนพิการนี้ ได้พิจารณาค่าใช้จ่ายประจำที่คนพิการหรือครอบครัวต้องสูญเสียไปอันเนื่องมาจากความพิการด้วย

2. สำหรับประเทศที่มีระบบการประกันสังคม โครงการประกันสังคมหรือโครงการสวัสดิการทางสังคมอยู่แล้ว หรือที่กำลังจัดให้มีขึ้นเพื่อประชาชนทั่วไป รัฐนั้นต้องประกันว่าคนพิการไม่ถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติจากระบบและโครงการดังกล่าว

3. รัฐต้องประกันว่า ผู้ที่ให้การดูแลคนพิการจะได้รับการสนับสนุนด้านรายได้ และได้รับความคุ้มครองโดยระบบการประกันสังคม

4. ระบบการประกันสังคมควรประกอบด้วยการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้คนพิการได้ฟื้นฟูความสามารถในการหารายได้ของตนเองขึ้นมาในระบบดังกล่าว ควรเป็นการจัดฝึกอาชีพ การส่งเสริมให้มีการจัด พัฒนาและการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการฝึกอาชีพ ตลอดจนการช่วยเหลือด้านบริการจัดหางานให้คนพิการทำภายหลังการฝึกอาชีพแล้วด้วย

5. โครงการการประกันสังคม ควรจัดหาสิ่งจูงใจให้คนพิการได้หางานทำเพื่อให้สามารถหารายได้ หรือหารายได้ใหม่อีกครั้ง

6. ควรสนับสนุนด้านรายได้แก่คนพิการตราบเท่าที่สภาพความพิการ ไม่เป็นอุปสรรคในการหางานทำ และควรลดความช่วยเหลือหรือยุติการช่วยเหลือเมื่อคนพิการเหล่านี้มีรายได้เพียงพอและมั่นคงแล้วเท่านั้น

7. ในประเทศที่ส่วนใหญ่ภาคเอกชนเป็นผู้จัดหาระบบการประกันสังคม รัฐต้องส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่น องค์กรสวัสดิการสังคมและครอบครัว ได้กำหนดมาตรการเพื่อให้ช่วยเหลือตนเองขึ้น และสร้างสิ่งจูงใจให้คนพิการทำงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

การจ้างงาน (สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเอกสารสิทธิมนุษยชนกับคนพิการ .ม.ป.ป.น. 20-21)

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ (บุคคลพิการ) และข้อแนะฉบับที่ 168 ได้พูดถึงเรื่องการฟื้นฟูอาชีพให้กับคนพิการว่าเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้คนพิการมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นหลักประกันในการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติต่อคนพิการทุกประเภท โดยเท่าเทียมกันและเห็นว่าวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้คนพิการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างปกติสุข และเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2541 คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ (บุคคลพิการ)

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกันในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่หกสิบเก้า เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 1983 และรับทราบมาตรฐานระหว่างประเทศที่มีอยู่ซึ่งบรรจุอยู่ในข้อแนะเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ (คนพิการ) ค.ศ. 1955 และข้อแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รับทราบว่า นับแต่มีการรับเอาข้อแนะว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ (พิการ) ค.ศ. 1955 แล้ว ได้เกิดการพัฒนาดังกล่าวที่สำคัญ ๆ ขึ้นหลายประการตามความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการการอบรมฟื้นฟู ทั้งในด้านขอบเขตและองค์การบริการการฟื้นฟู และกฎหมาย ตลอดจนแนวปฏิบัติของประเทศสมาชิกทั้งหลายซึ่งครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ข้อแนะฉบับนั้น และพิจารณาว่า ปี ค.ศ. 1981 สหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีคนพิการสากล ด้วยข้อความ “ให้มีส่วนร่วมและมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่” และดังนั้น World Programme of Action concerning Disabled Persons จึงกำหนดมาตรการในระดับระหว่างประเทศและระดับประเทศขึ้น โดยตระหนักถึงเป้าหมายของ “ การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่” ของบุคคลพิการ

ในสังคมและการพัฒนาตลอดจน “ความเสมอภาคกัน” และพิจารณาว่าการพัฒนาเหล่านี้ทำให้เกิดความเหมาะสมที่จะรับเอามาตรฐานระหว่างประเทศอันใหม่เกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณาโดยเฉพาะเรื่องความต้องการที่จะประกันความเสมอภาคทางโอกาส และการปฏิบัติต่อบุคคลพิการทุกประเภททั้งในเขตเมือง และชนบท เพื่อการมีงานทำและการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน และได้ตกลงกันเรื่องการกำหนดข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ ซึ่ง เป็นหัวข้อที่ 4 ในระเบียบวาระการประชุมของสมัชชาการประชุมนี้ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้จะต้องมีรูปลักษณะตามอนุสัญญาระหว่างประเทศกำหนด อนุสัญญาต่อไปนี้ซึ่งอาจเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ (บุคคลพิการ) ค.ศ. 1983 เมื่อวันที่ 20 เดือนมิถุนายน คริสตศักราชหนึ่งพันเก้าร้อยแปดสิบสาม

ส่วนที่ 1

คำนิยามและขอบข่าย

มาตรา 1

1. สำหรับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “บุคคลพิการ” หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งความคาดหวังของเขาเกี่ยวกับความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่การงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมาะสมได้ถูกบั่นทอนลงไป อันเป็นผลมาจากความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นที่ยอมรับ
2. สำหรับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ของการฟื้นฟูอาชีพ เสมือนเป็นสิ่งสามารถช่วยบุคคลพิการในด้านความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่การงาน และความเจริญก้าวหน้าในการงานที่เหมาะสม และด้วยวิธีการนี้จะช่วยบุคคลดังกล่าวให้อยู่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต่อไป
3. บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรจะนำมาใช้โดยผ่านทางมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ และประกอบเป็นแนวปฏิบัติของประเทศ
4. บทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะต้องใช้กับบุคคลพิการทุกประเภท

ส่วนที่ 2

หลักการฟื้นฟูอาชีพ และนโยบายการจ้างงานทำสำหรับบุคคลพิการ

มาตรา 2

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ โดยสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศแนวปฏิบัติ และความเป็นไปได้ จะต้องดำเนินการและทบทวนนโยบายภายในประเทศเป็นระยะๆ เกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ และการจ้างงานทำของบุคคลพิการ

มาตรา 3

นโยบายดังกล่าวจะต้องมุ่งที่จะประกันว่าให้มีการกำหนดมาตรการการฟื้นฟูอาชีพที่เหมาะสมต่อบุคคลพิการทุกประเภท และเป็นการส่งเสริมโอกาสการจ้างงานทำสำหรับบุคคลพิการในตลาดแรงงานเปิด

มาตรา 4

นโยบายดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักการของโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการและคนงานทั่วๆ ไป ความเท่าเทียมกันในโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงที่พิการจะต้องได้รับการเคารพ มาตรการที่มุ่งประสงค์ให้เกิดผลต่อโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานพิการกับคนงานอื่นนั้นจะต้องไม่ถือว่าเป็นเสมือนการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่น ๆ

มาตรา 5

องค์การตัวแทนนายจ้าง และคนงานจะต้องได้รับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว รวมทั้งมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างหน่วยงานเอกชนและของรัฐที่ได้รับมอบหมายในกิจกรรม การฟื้นฟูอาชีพ องค์การตัวแทนของคนพิการ ตลอดจนองค์การตัวแทนสำหรับคนพิการ ควรได้รับการปรึกษาหารือด้วย

ส่วนที่ 3

การดำเนินการในระดับชาติเพื่อการพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพ และการบริหารการมีงานทำเพื่อบุคคลพิการ

มาตรา 6

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ จะโดยกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือโดยวิธีการอื่น ที่ประกอบขึ้นเป็นเงื่อนไขของประเทศ หรือแนวปฏิบัติของประเทศจะต้องกำหนดขั้นตอน ขั้นเท่าที่จำเป็น เพื่อให้เกิดผลต่อมาตรา 2, 3, 4 และ 5 ของอนุสัญญาฉบับนี้

มาตรา 7

พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องกำหนดมาตรการโดยมุ่งเพื่อจัดหาและ ประเมินการแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่าง การมีงานทำ และ การบริการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อสามารถช่วยให้บุคคลพิการมีความมั่นคง สามารถคงอยู่ใน หน้าที่การงาน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับคนงาน โดยทั่วไปที่มีอยู่ หากเป็นไปได้และเหมาะสมควรจะทำหน้าที่ในเรื่องนี้ด้วย โดยมีการปรับ ประงเท่าที่จำเป็น

มาตรา 8

จะต้องกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการจัดตั้ง และการพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพและ การให้บริการการมีงานทำสำหรับบุคคลพิการในท้องถิ่น และชุมชนห่างไกล

มาตรา 9

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องประกันให้มีการอบรมและให้มีผู้แนะนำด้าน การอบรมฟื้นฟูอาชีพ ตลอดจนมีคณะทำงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการ

แนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่างและการมีงานทำของบุคคลพิการ

ข้อแนะนำฉบับที่ 168 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ (บุคคลพิการ)

สรุปสาระสำคัญ

1. “บุคคลพิการ” หมายถึงบุคคลซึ่งความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในการงานได้ถูกบั่นทอนลง อันเป็นผลจากความเสื่อมทางด้านจิตใจและร่างกาย

2. ควรกำหนดมาตรการการฟื้นฟูอาชีพที่เหมาะสมแก่บุคคลพิการทุกประเภท

3. จะต้องมีการวางแผน การจัดให้บริการเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ และการจ้างบุคคลพิการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงจากบริการที่จัดให้แก่คนงานทั่ว ๆ ไป

4. การฟื้นฟูอาชีพต้องกระทำร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้านการฟื้นฟูทางสังคม และทางการแพทย์

5. บุคคลพิการจะต้องได้รับโอกาส และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันบุคคลทั่ว ๆ ไป ในด้านการมีงานทำ การคงอยู่ในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในการงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงหลักความเท่าเทียมกันด้าน โอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิง อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดมาตรการเป็นพิเศษสำหรับบุคคลพิการนั้น ไม่ควรจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่น ๆ

6. มาตรการดังกล่าวควรประกอบด้วย

6.1 มาตรการจูงใจนายจ้าง เพื่อกระตุ้นให้นายจ้างจัดให้มีการอบรม และมีการจ้างบุคคลพิการทำงาน

6.2 มาตรการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมการกำหนดรูปแบบการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องยนต์กลไก และการจัดองค์การ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานดังกล่าว

6.3 รัฐบาลจะต้องให้ความช่วยเหลือกับการจัดให้มีการทำงานในร่ม สำหรับบุคคลพิการ โดยส่งเสริมให้มีการประสานงานกันระหว่างโรงงานที่อยู่ในร่วมกับ

โรงงานผลิต ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเตรียมคนพิการให้พร้อม สำหรับการทำงานภายใต้สภาพการณ์ปกติ

7. ประเทศสมาชิกจะต้องประกันให้มีการอบรมและ ให้มีผู้แนะนำด้านการอบรมฟื้นฟูอาชีพ ตลอดจนมีคณะทำงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่าง และการมีงานทำของบุคคลพิการ

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย

ความเป็นมา

องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญเรื่องสิทธิ โอกาส และความเสมอภาคของคนพิการ โดยในปี พ.ศ. 2514 ได้ประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ พ.ศ. 2518 ประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ พ.ศ. 2524 ประกาศให้เป็นปีคนพิการสากล และประกาศให้ช่วงปี พ.ศ. 2526 – 2535 เป็นทศวรรษของคนพิการพร้อมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติการ โลก เมื่อสิ้นสุดทศวรรษคนพิการแล้วคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก องค์การสหประชาชาติต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมและรณรงค์เรื่องสิทธิและโอกาสของคนพิการอย่างต่อเนื่องจึงได้ประกาศให้ปี พ.ศ. 2536 – 2545 เป็นทศวรรษคนพิการของภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องสิทธิและโอกาสของคนพิการเช่นกัน โดยหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกับคนพิการได้ยกร่างพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตั้งแต่ พ.ศ. 2520 และเมื่อปีคนพิการสากล พ.ศ. 2524 ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติระยะยาว (พ.ศ. 2525 – 2534)

ในปี พ.ศ. 2534 ได้มีการตราพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และต่อมาได้ประกาศกฎกระทรวง ระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดนโยบายของรัฐเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ โอกาส และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกับสมาชิกอื่นในสังคม

เมื่อ พ.ศ. 2536 ผู้นำรัฐบาลไทยได้ร่วมลงนามพร้อมกับผู้นำของประเทศในภูมิภาคนี้ ในประกาศการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เพื่อเป็นคำมั่นสัญญาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและขจัดเจตคติที่ไม่ถูกต้องของสังคมที่มีต่อคนพิการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติถึงเรื่องการคุ้มครองเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิของคนพิการ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งตนเองได้

เพื่อเป็นการนำเจตนารมณ์ในเรื่องสิทธิ โอกาส และความเสมอภาคของคนพิการ ดังที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาขององค์การสหประชาชาติ ประกาศการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก แผนงานและกฎระเบียบอื่น ๆ ที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ ผู้แทนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน และองค์กรคนพิการ จึงได้ร่วมกันจัดทำปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการไทย เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คนพิการ

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทยนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2541

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย

1. คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ และเสรีภาพแห่งบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีสิทธิต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ภายใต้ปฏิญญาฉบับนี้โดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ และโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา การเมือง ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ หรือสถานะอื่นใด
2. คนพิการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง

3. คนพิการมีสิทธิเข้าร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย และแผนงานทุกด้าน ที่เกี่ยวกับคนพิการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

4. คนพิการมีสิทธิได้รับการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนา ตั้งแต่แรกเกิด และแรกเริ่มที่พบคนพิการ รวมทั้งผู้ปกครองและครอบครัวของคนพิการต้องได้รับการ สนับสนุนจากรัฐในทุกด้านเพื่อให้สามารถฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคนพิการอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

5. คนพิการมีสิทธิได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่าง อิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

6. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ ทุกรูปแบบของการจัดการศึกษาตามความต้องการของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยไม่มีการจำกัด กีดกัน เลือปฏิบัติหรือข้อยกเว้นใด ๆ

7. คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึก อาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงานหรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความ ต้องการและความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับความก้าวหน้า รวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ

8. คนพิการมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ ทำร้าย ร่างกายและจิตใจ กักขัง เหยียดเอื้อเฟื้อ หรือการแสวงหาประโยชน์ใด ๆ จากความพิการ ทั้งนี้ ให้ได้รับความช่วยเหลือทางค้ำคูณหมายเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

9. คนพิการมีสิทธิอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนของตน และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และสังคม

10. คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่น จากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

11. คนพิการมีสิทธิได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้รับรู้และเข้าใจคนพิการในทางที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิ ศักยภาพ และความสามารถรวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์ของคนพิการ

12. คนพิการมีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิของคนพิการ ทั้งนี้ ต้องได้รับการสนับสนุนให้มีสื่อทุกประเภทที่เหมาะสมกับความ พิจาร รวมทั้งต้องจัดให้มีล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออุปกรณ์พิเศษ อื่น ๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร

13. คนพิการและครอบครัว ชุมชน สังคม มีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูล ข่าว สาร เพื่อทราบถึงสิทธิอันระบุไว้ในปฏิญญาฉบับนี้โดยทั่วถึง

14. รัฐต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่งได้ลงนามหรือตกลงร่วมกันในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

บทที่ 3

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายผู้ด้อยโอกาส

รองศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้กล่าวถึงความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายผู้ด้อยโอกาสหรือผู้เสียเปรียบทางสังคมในหนังสือกฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ ดังนี้

กฎหมายผู้ด้อยโอกาสหรือผู้เสียเปรียบทางสังคม นั้นเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กฎหมายสังคม เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคม ส่วนใหญ่เป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นการจัดบริการให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าวเพื่อให้มีสิทธิและโอกาสเท่าเทียม กับบุคคลอื่น

สาระสำคัญของกฎหมายผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมนั้น ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาให้ผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคม ในระบบที่มีการแข่งขันกันอย่างเสรีนั้น ผู้ที่อ่อนแอกว่าย่อมเสียเปรียบผู้ที่แข็งแรงกว่า หากปล่อยให้มีการแข่งขันกันอย่างเสรี ก็ย่อมมีความเสียเปรียบเพิ่มขึ้น ผู้ที่แข็งแรงกว่าจำนวนน้อยจะเป็นเจ้าของทรัพยากรจำนวนมาก ผู้ที่อ่อนแอกว่าจำนวนมากจะเป็นเจ้าของทรัพยากรจำนวนน้อย ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสิทธิและโอกาส ถ้าปล่อยให้ภาวะการเช่นนี้เป็นอยู่ต่อไป สิ่งที่ติดคามาคือ ความจราจล รุนววย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายสังคมขึ้นมาสนับสนุนให้มีการรวมตัวกัน เพื่อมีพลังต่อรองผลประโยชน์ มีการกำหนดนโยบายให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพ ขจัดการจำกัดสิทธิการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมให้มนุษย์ทุกกลุ่มมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันตามความเป็นจริง

กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และเสียเปรียบในสังคมโดยทั่วไปได้แก่ เด็กสตรี คนพิการ คนชรา ผู้ติดยาเสพติด ผู้ติดยาเสพติด ผู้ใช้แรงงาน ชาวชุมชนแออัด เกษตรกรผู้ยากไร้ ผู้ประสบสาธารณภัย กฎหมายที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ เรียกว่า กฎหมายผู้ด้อยโอกาสหรือผู้เสียเปรียบทางสังคม หรือ กฎหมายสังคม

2. มีการขจัดการจำกัดสิทธิและการเลือกปฏิบัติหรือให้ความคุ้มครองและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในสิทธิและโอกาส จากการที่สังคมมีเจตคติต่อผู้ด้อยโอกาสไปในทางลบและสังคมได้หล่อหลอมให้ผู้ด้อยโอกาสมีเจตคติต่อตนเองไม่ถูกต้องเช่นกัน ผลที่ตามมาจึงเกิดกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ออกมาจำกัดสิทธิของผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรี คนพิการ ผู้ติดยาเสพติด บุคคลเหล่านี้มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่จำกัดสิทธิไม่ทำให้ได้รับการศึกษาในบางสาขาอาชีพ และถูกจำกัดสิทธิไม่ให้ประกอบอาชีพบางสาขาอาชีพด้วย บางครั้งกฎหมายระเบียบข้อบังคับไม่ได้จำกัดสิทธิแต่ผู้ให้บริการ นั้นมิได้คิดที่จะให้บริการสาธารณะแก่ทุกคนมักคิดจะให้บริการสาธารณะแก่คนส่วนใหญ่เท่านั้น ด้วยปรัชญาความคิดนี้ทำให้ผู้ด้อยโอกาสไม่มีโอกาสรับประโยชน์ตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย ทำให้ชนกลุ่มน้อยและคนพิการไม่อาจได้รับการศึกษาตามสิทธิที่มี

3. มีแนวนโยบายป้องกันหรือ และให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ด้อยโอกาส วิธีแก้ไขที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งคือ การป้องกันปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาของเด็กเร่ร่อน คนขอทาน คนพิการ หญิงโสเภณี ผู้ติดยาเสพติด ผู้เป็นโรคเอดส์ ชาวชุมชนแออัด การป้องกันคือการหามาตรการทำให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวไม่มีจำนวนเพิ่มขึ้น หรือมีจำนวนเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่ลดลง ในกรณีที่ป้องกันไม่ได้อาจต้องจัดให้มีการบริการฟื้นฟู สมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา การฝึกอาชีพและสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถช่วยเหลือตนเองได้ สามารถทำงานได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข การฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในด้านต่าง ๆ นอกจากจะทำให้ผู้ด้อยโอกาส และผู้เสียเปรียบทางสังคมมีศักดิ์ศรีเยี่ยงบุคคลทั่วไปแล้ว ยังทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกทอดทิ้งกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติโดยส่วนรวม ส่วนผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมกลุ่มใด ควรจะได้รับการฟื้นฟูในด้านใดและด้วยวิธีการอย่างไร ต้องกำหนดเป็นนโยบาย การกำหนดแนวนโยบายการป้องกัน การฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้เสียเปรียบในสังคมนี้ ไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้ในกฎหมาย สามารถกำหนดไว้ในนโยบายของรัฐบาลก็ได้แต่การกำหนดเอาไว้ในนโยบายของรัฐบาลนั้น จะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐบาลในชุดนั้น ๆ เท่านั้น หากรัฐบาลคณะใดมิได้นำไปกำหนดเอาไว้ในแนวนโยบายต่อไปก็ย่อมไม่ผูกพัน รัฐบาลนั้นแต่อย่างใด แต่ถ้านำแนว

นโยบายดังกล่าวบัญญัติไว้เป็นกฎหมายย่อมมีผลผูกพันในทุกรัฐบาล ด้วยเหตุนี้ในการแก้ปัญหาของผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบทางสังคม ถ้าหากมีแนวนโยบายชัดเจนแล้วก็มักนิยมนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมาย กฎหมายสังคมทั่วไปจึงมีแนวนโยบายในการแก้ปัญหาของสังคมบัญญัติเอาไว้เสมอ การบัญญัติเรื่องแนวนโยบายนี้ อาจมีบัญญัติในลักษณะที่ว่าต้องให้บริการอะไรบ้าง หรืออาจจะบัญญัติในลักษณะที่ว่าผู้ด้อยโอกาสมีสิทธิอะไรบ้าง ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 15 บัญญัติว่า คนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 ทำให้ได้รับการสงเคราะห์การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ ดังต่อไปนี้

(1) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา ทางจิตใจ

(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาสายอาชีพ หรืออุดมศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมซึ่งให้ได้รับ โดยการจัดเป็นสถานศึกษาเฉพาะ หรือจัดรวมในสถานศึกษาธรรมดาก็ได้ โดยให้ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(3) คำแนะนำ ชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้

(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(5) บริการจากรัฐในกรณีที่มีคดีความและในการติดต่อกับทางราชการ การกำหนดนโยบายการแก้ปัญหาสังคมเอาไว้ในกฎหมายทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนแก้ปัญหาในระยะยาวได้

4. มีการจัดตั้งกองทุนเงินหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์หรือและเพื่อให้เงินอุดหนุน การดำเนินงานการป้องกัน ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างนั้น มีองค์กรเอกชนเข้าร่วม

ดำเนินการร่วมกับภาครัฐก็มี บางปัญหาหน่วยงานเอกชนเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาก่อน แล้วหน่วยงานของรัฐเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหากายหลัง

องค์กรหรือหน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มักจะดำเนินการในรูปของสมาคม ชมรม มูลนิธิ กองทุน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว องค์กรเอกชนมักดำเนินกิจกรรมแก้ปัญหากับผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบโอกาสทางสังคมได้ดีและมีประสิทธิภาพดีกว่าหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรเอกชนนั้นทำงานด้วยใจรัก การดำเนินงานของ องค์กรเอกชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญที่สุดคือมีองค์กรที่ให้เงินอุดหนุนคอยตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน ดังนั้นจึงทำให้การบริหารงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรเอกชนใดดำเนินการที่ส่อไปในทางทุจริต และดำเนินการไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งเงินทุน จะทำให้องค์กรเอกชนเหล่านั้นค่อย ๆ ลดกิจกรรมลงและยกเลิกไปในที่สุด ส่วนหน่วยงานของรัฐนั้นมักมีปัญหว่าผู้บริหารมักเข้ามาทำงานเพื่อหวังตำแหน่งไม่ได้ตั้งใจทำและมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ๆ ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดไม่มีองค์กรคอยตรวจสอบการทำงาน สามารถดำเนินกิจกรรมได้ทั้งๆ ที่ไม่มีประสิทธิภาพเพราะมีเงินจากงบประมาณสนับสนุนอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้รัฐบาล ในหลายประเทศมีนโยบายสนับสนุนให้องค์กรเอกชนดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ส่วน หน่วยงานของรัฐนั้นได้หันมาดำเนินกิจกรรมที่ภาคเอกชนไม่อาจกระทำได้หรือไม่สนใจ หรือมีความสนใจทำกันน้อย การให้เงินอุดหนุนแก่องค์กรเอกชนนั้นทำให้งบประมาณ จำนวนเดียวกันสามารถขยายบริการได้มากกว่าหน่วยงานของรัฐ

5. มีคณะกรรมการประสานงานระดับชาติและการดำเนินกิจกรรมเพื่อป้องกัน ปัญหาแก้ไขปัญหาของผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคม คณะกรรมการในส่วนของรัฐ ต้องมาจากหลายหน่วยงานและยังมีองค์กรเอกชน นักวิชาการ องค์กรธุรกิจ และชุมชนเข้ามา มีบทบาทในเรื่องดังกล่าวด้วย การจะปล่อยให้แต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กรดำเนินงานของตนไปตามลำพัง ย่อมจะทำให้มีความขัดแย้งและซ้ำซ้อนเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมี คณะกรรมการประสานงานองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ด้วยเหตุนี้กฎหมายสังคมโดยทั่วไปมัก มีคณะกรรมการการประสานงานระดับชาติขึ้น

6. มืองค์กรของผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคม ผู้ที่ได้รับปัญหาของสังคม ก็คือตัวของผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมและผู้ที่มีปัญหา ได้ดีที่สุดคือตัวผู้ด้อยโอกาส และผู้เสียเปรียบในสังคมเช่นกัน แม้แต่แนวทางในการป้องกันแก้ปัญหาผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมย่อมรู้ได้ดีกว่าใครๆ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องให้ผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมสามารถจัดตั้งองค์กรตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระบบเครือข่ายทั่วประเทศ หากผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมสามารถรวมตัวกันได้มาก ย่อมสามารถที่จะผลักดันให้มีการแก้ไขปัญหาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น

กฎหมายสังคมจำเป็นต้องกำหนดองค์กรที่เหมาะสมสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคม รูปแบบขององค์กรที่เหมาะสมจะต้องมีลักษณะร่วมกันคือ สามารถจัดตั้งได้ง่าย หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรทำหน้าที่เป็นนายทะเบียน และเป็นผู้คอยตรวจสอบดูแลไม่ควรมาทำหน้าที่เป็นผู้ให้ใบอนุญาตโดยใช้ดุลยพินิจว่าให้หรือไม่ให้ก็ได้ องค์กรของผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล และถือเป็นองค์กรการกุศลสาธารณะตามประมวลรัษฎากร กล่าวคือองค์กรเหล่านี้จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล และผู้บริจาคให้กับองค์กรดังกล่าวสามารถนำไปหักค่าใช้จ่ายได้ ในกรณีนิติบุคคล หรือถือเป็นค่าลดหย่อนได้ในกรณีบุคคลธรรมดา ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้มีการบริจาคเงินให้กับ องค์กรเหล่านี้

7. กฎหมายสังคมโดยทั่วไปนิยมที่จะจัดตั้งกองทุนประกันสังคมมากกว่าการจัดสวัสดิการสังคม เพราะการจัดสวัสดิการสังคมนั้นภาระหนักจะตกอยู่กับรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว บางครั้งผู้ที่ได้รับสวัสดิการสังคมดังกล่าวไม่เห็นคุณค่า ไม่ได้ใช้จ่ายเงินไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการให้ แต่อย่างไรก็ตามการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมก็มีข้อจำกัด เพราะทำได้เฉพาะในกรณีที่ผู้รับประโยชน์อยู่ในฐานะที่มีรายได้สำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้เสียเปรียบในสังคมที่ไม่มีรายได้จะใช้มาตรการกองทุนประกันสังคมย่อมเป็นไปได้

บทที่ 4

ความสัมพันธ์ของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กับกฎหมายแรงงาน

เนื่องจากคนพิการเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของประเทศแต่สภาพความพิการเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ในการประกอบอาชีพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ดังนั้น พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ และสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากนิยามศัพท์คำว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” ที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 ดังนี้

“ มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

๑๓๑

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ ”

ทั้งนี้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ด้านการส่งเสริมอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้วนั้น พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 12 (6) กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ดังนี้

“มาตรา 12 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้น
ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ใน
การสงเคราะห์การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(6) ส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้แก่คนพิการซึ่งได้รับการฟื้นฟู
สมรรถภาพแล้ว

ฯลฯ ”

ส่วนคนพิการที่ประสงค์จะได้รับสิทธิในการสงเคราะห์การพัฒนาและการฟื้นฟู
สมรรถภาพคนพิการเกี่ยวกับคำแนะนำ คำชี้แจง คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และ
การฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายตามสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบ
อาชีพได้นั้น ต้องเป็นคนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 วรรคหนึ่ง จึงจะมีสิทธิได้รับการ
สงเคราะห์การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพเรื่องดังกล่าวได้ตาม มาตรา 15 (3) ดังนี้

“มาตรา 14 ให้คนพิการซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิในการสงเคราะห์ การพัฒนา
และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ ขึ้นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน
กลาง ณ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหรือต่อนายทะเบียนจังหวัด ณ ที่
ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่

ฯลฯ

มาตรา 15 คนพิการที่ได้จดทะเบียนตาม มาตรา 14 ให้ได้รับการสงเคราะห์
การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(3) คำแนะนำชี้แจงและปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและการฝึก
อาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพ
ได้”

ในการดำเนินงาน การสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการและสนับสนุนสถาบันบริการ
ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทางด้านการฝึกอาชีพ การแพทย์ การศึกษา สังคม

ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการนั้น มาตรา 16 กำหนดให้ กองทุนขึ้นมากองทุนหนึ่ง เรียกว่ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ดังนี้

“มาตรา 16 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการและสนับสนุนสถาบันบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทางกายภาพ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ”

สำหรับการจัดหาผลประโยชน์หรือการใช้จ่ายเงินกองทุน กำหนดให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2536 แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้มีอนุกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแต่งตั้งตามมาตรา 11 โดยมีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการชุดดังกล่าว มีผู้อำนวยการกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือผู้แทนร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย ซึ่งในการเป็นอนุกรรมการดังกล่าว ดิฉันได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน ในการเข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตั้งแต่การประชุมครั้งที่ 3/2538 เป็นต้นไป คณะอนุกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5 ของระเบียบดังนี้

- (1) อนุมัติแผนงานและโครงการที่หน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐและเอกชนขอรับการสนับสนุน
- (2) ให้ความเห็นชอบการใช้จ่ายเงินกองทุนและจะกำหนดระเบียบเพื่อการนี้ก็ได้
- (3) ควบคุมและติดตามผลการใช้จ่ายเงินของกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐและเอกชนขอรับการสนับสนุน
- (4) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกู้ยืมเงิน ในการนี้ คณะอนุกรรมการอาจมอบหมายให้อนุกรรมการสาขาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการประจำ

จังหวัดซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติการขอกู้ยืมเงินของคนพิการในจังหวัดนั้นได้ไม่เกินรายละสองหมื่นบาท

(5) ผ่อนผัน การชำระหนี้

(6) จัดหาเงินและทรัพย์สินสมทบกองทุน

การใช้จ่ายเงินที่กำหนดในข้อ 5 (2) นั้น จะต้องเป็นการใช้เงินไปเพื่อกิจการที่กำหนดในข้อ 8 ดังต่อไปนี้

1. เป็นทุนหมุนเวียนสำหรับคนพิการกู้ยืมนำไปประกอบอาชีพ
2. ส่งเสริมช่วยเหลือคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้
3. สงเคราะห์ครอบครัวคนพิการด้านการเงิน เครื่องอุปโภค บริโภคที่จำเป็น
4. สนับสนุนแผนงานและโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ โดย

ส่งเสริมการเตรียมทักษะอาชีพ การอบรมและฝึกอาชีพ การปรับปรุงขยายกิจการศูนย์ฝึกอาชีพและโรงงานในอารักขา รวมทั้งการฝึกและประกอบอาชีพโดยชุมชน

5. สนับสนุนแผนงานและโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการแพทย์ ในการดำเนินงานป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และประดิษฐ์พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และเครื่องช่วยคนพิการประเภทต่าง ๆ

6. สนับสนุนแผนงานและโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษาในการดำเนินการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การผลิตอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ และการให้ทุนการศึกษาแก่คนพิการที่มีฐานะยากจน

7. สนับสนุนแผนงานและโครงการค้นคว้า ศึกษา วิจัย และผลิตเอกสารทางวิชาการ

8. สนับสนุนแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทุกสาขา โดยให้การอบรมและแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสมรรถนะของบุคลากร

9. สนับสนุนด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยชุมชน

10. สนับสนุนแผนงานและโครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ

11. สนับสนุนแผนงานและโครงการปรับปรุงแก้ไขสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

12. สนับสนุนหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐและเอกชนหรือหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายตลอดจนการดำเนินคดีแก่คนพิการ

13. สนับสนุนการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

14. ใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค

15. ใช้จ่ายในการบริหารงานของกองทุน

16. ใช้จ่ายเพื่อกิจการอื่นที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนพิการตามที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเห็นชอบ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ยังได้กำหนดให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์ ค้ำครองและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ด้านแรงงาน โดยมาตรา 17 กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่นหรือในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานจะขอส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้ ดังนี้

“มาตรา 17 เพื่อเป็นการค้ำครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด

ฯลฯ

(2)ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน ตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้”

เลขเรียกหนังสือ	๒.๐๖.๖	๕๖๒๑ ก.๗๕
เลขทะเบียน	๕๓๖	๗๕๔๒
วันที่	๒๒	๕.๕.๕๔๓

ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ สองร้อย คนขึ้นไปต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ไม่ต้องการหรือไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งไม่ประสงค์จะรับเข้าทำงาน

นอกจากนี้ มาตรา 18 ยังได้กำหนดให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนที่รับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายแก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริงดังนี้

“มาตรา 18 วรรคสอง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 17 (2) มีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง”

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นกฎหมายแรงงานที่ได้ให้การคุ้มครอง และสงเคราะห์คนพิการเป็นพิเศษ ที่มีหลักการในการส่งเสริมให้องค์กรภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการถือฤดูแลและเป็นกำลังสำคัญในการให้การสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านการส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพตามแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งจะ使人พิการสามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมได้เท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของการดำเนินงาน เรื่องการคุ้มครอง และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการนั้น กรมประชาสงเคราะห์เห็นว่า การขยายบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ด้านอาชีพสำหรับคนพิการของหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐนั้น มีความสำคัญต่อคนพิการเป็นอย่างมาก และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างกว้างขวาง

และต่อเนื่องยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้การขยายบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ เป็นประโยชน์ต่อคนพิการมากยิ่งขึ้น และให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยดี ทั้งในด้านงบประมาณและบุคลากร จึงนำเสนอเรื่องดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2537 ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนในเรื่องอาชีพ โดยเฉพาะให้มีการขยายบริการด้านฝึกอาชีพสำหรับผู้พิการแต่ละประเภท และให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอาชีพในสถาบันฝึกอาชีพร่วมกับผู้ฝึกที่เป็นคนปกติ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร บุคลากรและอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับผู้พิการ
2. ให้กรมการจัดหางานให้การสนับสนุนในเรื่องการจัดหางาน ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้จัดตั้งฝ่ายจัดหางานคนพิการขึ้น โดยเฉพาะในกองบริการจัดหางานและได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ จัดหางานประจำเขตต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่คนทั่วไปรวมทั้งคนพิการด้วย
3. ในกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสถาบันด้านอาชีพปรับปรุงหลักสูตร บุคลากร ในการที่จะรับคนพิการเข้าศึกษาและฝึกอาชีพ
- 4.ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติเป็นนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและกว้างขวางยิ่งขึ้น

และคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เสนอ เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537

บทที่ 5

กฎหมายแรงงานกับการปฏิบัติต่อคนพิการ

ด้วยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีกฎหมายแรงงานที่ให้บริการแก่คนพิการกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม ซึ่งการให้บริการดังกล่าวได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงตามลักษณะของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

1. เรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3 หน่วยงาน ดังนี้คือ

1. กรมประชาสงเคราะห์ มีหน้าที่ในการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการมีงานทำหรือดำรงชีวิตในสังคมได้ทัดเทียมกับคนปกติ ทั้งนี้ กรมประชาสงเคราะห์ ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

โดยที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ว่า มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอาชีพให้กับคนพิการนั้น พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติไว้เป็นกรณีพิเศษ กล่าวคือ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีหน้าที่ส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการตาม มาตรา 12 (6) ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการทั้งหมด 7 แห่ง คือ

1. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
3. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี
4. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่

5. ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช

6. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด
อุบลราชธานี

7. ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ จังหวัดลพบุรี
(กรมประชาสงเคราะห์ ประกาศกรมประชาสงเคราะห์ เรื่องรับสมัครคนพิการเข้ารับการฝึก
อาชีพประจำปีการศึกษา 2543 ,2542,น.1)

ส่วนคนพิการที่ประสงค์จะ ได้รับสิทธิในการสงเคราะห์การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการเกี่ยวกับคำแนะนำ คำชี้แจง คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการฝึกอาชีพ
ที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายตามสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้นั้น
ต้องเป็นคนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 วรรคหนึ่ง จึงจะมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์
การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพเรื่องดังกล่าวได้ตาม มาตรา 15 (3) ถ้าหากคนพิการ
ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระ สามารถขอกู้ยืมเงินจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้
ตามมาตรา 16 เพราะในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้มีกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งใน
สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เรียกว่า กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และสงเคราะห์ช่วยเหลือ
คนพิการและสนับสนุนสถาบันบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทางกายภาพ
ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และ
องค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมและ
พัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่คนพิการและบุคคลโดยทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานที่ต้องการฝึก หรือ
ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ซึ่งพระราช
บัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

2.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพแก่บุคคลทั่วไป และผู้ที่ว่างงานที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยสมัครใจ กรณีดังกล่าวจึงหมายความรวมถึงคนพิการด้วย

2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกอาชีพ แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและรวมถึง นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่เป็นคนพิการ เพื่อให้มีฝีมือพร้อมที่จะทำงาน

2.3 เพื่อพัฒนาช่างฝีมือ ซึ่งจำเป็นในการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

2.4 สนับสนุนให้มีการฝึกยกระดับ และทดสอบฝีมือแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นคนพิการที่ทำงานอยู่แล้ว เพื่อให้มีทักษะฝีมือ และคุณภาพยิ่งขึ้น(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน . การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน . ม.ป.ป. น.7)

พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีสาระสำคัญในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมฝึกอาชีพให้แก่คนทั่วไปและคนพิการดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนในการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพ โดยการอนุญาตให้สถานประกอบการซึ่งเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการธุรกิจและบริการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปสามารถยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพได้ ตามมาตรา 13

2. ในเรื่องการค้าเนนการฝึกอาชีพ มาตรา 15 กำหนดให้ผู้รับการฝึกต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในดังนี้

2.1 มีอายุตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

2.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าหลักสูตรประถมศึกษาหรือเทียบเท่า เว้นแต่ได้รับยกเว้นจากนายทะเบียน

2.3 คุณสมบัติอื่นอันจำเป็นในแต่ละสาขาอาชีพ ตามที่ผู้ดำเนินการฝึกได้ กำหนดไว้ในรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

3. ในการฝึกอาชีพ ผู้ดำเนินการฝึกต้องทำสัญญาเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก ไม่ว่าบุคคลผู้นั้นจะเป็นบุคคลโดยทั่วไปหรือคนพิการก็ตาม สัญญาการฝึกอย่างน้อย ต้อง ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 18 ดังนี้

- 1 ระยะเวลาการฝึก
- 2 ข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก
- 3 เวลาฝึก เวลาพัก และวันหยุดของผู้รับการฝึก
- 4 เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึก
- 5 สวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้รับการฝึก
- 6 หลักเกณฑ์การลา
- 7 เงื่อนไข การเลิกสัญญาฝึก
8. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอัน เกิดจากการฝึก
9. หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อสำเร็จการฝึก
10. รายการอื่น ๆ ตามที่นายทะเบียนกำหนด

นอกจากนี้ มาตรา 18 ยังได้กำหนดให้ผู้รับการฝึกที่เป็นผู้เยาว์ไม่ว่าจะเป็นบุคคลทั่วไป หรือ คนพิการก็ตาม ต้องได้รับความยินยอมจาก บิดา มารดา ผู้ปกครอง ก่อนทำสัญญา

4. ในกรณีที่ผู้ดำเนินการฝึกหรือสถานประกอบการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และรวมถึงนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่เป็นคนพิการของสถานศึกษา เข้าเป็นผู้รับการฝึกตาม สัญญาที่ได้ทำไว้กับสถานศึกษา ให้ดำเนินการไปตามหลักสูตรที่ผู้ดำเนินการฝึก หรือสถาน ประกอบการและสถานศึกษาได้ร่วมกันจัดทำขึ้นและให้ผู้ดำเนินการฝึกหรือสถานประกอบการจัดส่งหลักสูตรดังกล่าวและสัญญาที่ได้ทำไว้กับสถานศึกษาไปให้นายทะเบียนทราบ ภายในสามวันนับแต่วันทำสัญญา ทั้งนี้สัญญาดังกล่าวจะต้องประกอบด้วย

- 4.1 ระยะเวลาฝึก
- 4.2 ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก

4.3 เวลาฝึก เวลาพัก และวันหยุดของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่เข้ารับการฝึก

4.4 สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการที่จะจัดให้แก่แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่เข้ารับการฝึก

4.5 หลักเกณฑ์การลา

4.6 เงื่อนไขการเลิกสัญญาฝึก

4.7 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งเข้ารับการฝึกในกรณีที่ นักเรียน นิสิต นักศึกษา ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเกิดจากการฝึก

5. หลังจากได้รับการฝึกอาชีพครบตามหลักสูตรแล้ว และผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว ผู้รับการฝึกทั้งที่เป็นบุคคลทั่วไปและคนพิการ ก็จะได้รับหนังสือรับรองจากผู้ดำเนินการฝึกภายในสามสิบวัน (มาตรา 22)

6. กรณีที่นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้าง ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างที่เป็นคนพิการด้วย เข้ารับการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในระหว่างการฝึกนายจ้างยังคงมีหน้าที่ต่อลูกจ้างตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่การฝึกนั้นเกิดจากการร้องขอของลูกจ้างและมีการตกลงกันเป็นหนังสือ และนายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างฝึกนอกเวลาทำงานปกติ หรือในวันหยุดของลูกจ้างก็ได้ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ฝึก และให้นายจ้างส่งสำเนาสัญญาแก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันทำสัญญา (มาตรา 27, มาตรา 28)

7. การคุ้มครองผู้รับการฝึก มาตรา 20 กำหนดให้ ผู้ดำเนินการฝึกต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้เข้ารับการฝึกตามที่รัฐมนตรีกำหนด และกรณีดังกล่าวกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีประกาศกระทรวงเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

7.1 จัดให้ฝึกไม่เกินกว่าวันละแปดชั่วโมง กรณีเป็นการฝึกในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของผู้รับการฝึก ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึกฝนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

7.2 จัดให้มีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากผู้รับการฝึกได้ฝึกในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง

7.3 ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน

7.4 จัดให้มีวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบการนั้น ถ้าวันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันฝึกถัดไป

7.5 ให้ผู้รับการฝึกมีสิทธิลาป่วยได้ตามความเป็นจริงรวมกันไม่เกินจำนวนวันลาที่กำหนดในหลักสูตร กรณีป่วยติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไปจะต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงด้วย

7.6 ห้ามรับผู้รับการฝึกที่มีอายุต่ำกว่าสิบสามปีบริบูรณ์ฝึกอาชีพ

7.7 ห้ามฝึกผู้รับการฝึกซึ่งเป็นหญิงหรือเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ ฝึกงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี

7.8 ห้ามให้ผู้รับการฝึกไปฝึกในสถานที่อื่นนอกจากที่ระบุไว้ในสัญญาการฝึก

7.9 ให้จ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้รับการฝึกตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

7.10 ให้มีกำหนดเวลาจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ผู้รับการฝึกไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

7.11 จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ

7.12 ให้ช่วยเหลือหรือให้บริการหรือปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในระหว่างการฝึก

7.13 จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับผู้รับการฝึกซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของผู้รับการฝึก

7.14 จัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ทำการฝึก

7.15 ให้จัดทำประกันอุบัติเหตุอุบัติภัยจากการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึก

ในกรณีที่ผู้ดำเนินการฝึกไม่ได้จัดทำประกันดังกล่าวให้ผู้ดำเนินการฝึกจ่าย เงินช่วยเหลือผู้รับการฝึก กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพหรือถึงแก่ความ ตายอันเนื่องจากการฝึกตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

8. สาขาอาชีพที่มีการส่งเสริมการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึก อาชีพ พ.ศ. 2537 ได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง สาขาอาชีพที่จะ ส่งเสริมให้มีการฝึก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2538 ได้กำหนดสาขาอาชีพที่จะให้มีการส่งเสริมการฝึก รวม 13 สาขา ดังนี้

1. สาขาอาชีพ ช่างก่อสร้าง
2. สาขาอาชีพ ช่างเครื่องเรือน
3. สาขาอาชีพ ช่างยนต์
4. สาขาอาชีพ ช่างเชื่อม
5. สาขาอาชีพ ช่างโลหะแผ่น
6. สาขาอาชีพ ช่างกลโรงงาน
7. สาขาอาชีพ ช่างไฟฟ้า
8. สาขาอาชีพ ช่างอิเล็กทรอนิกส์
9. สาขาอาชีพ ช่างเครื่องทำความเย็น
10. สาขาอาชีพ ช่างเขียนแบบ
11. สาขาอาชีพ ผู้ควบคุมเครื่องจักรกล
12. สาขาอาชีพ อุตสาหกรรมศิลป์
13. สาขาอาชีพ ธุรกิจและบริการ

9 . ประโยชน์ที่ผู้รับการฝึกจะได้รับ ระหว่างการฝึก

1. ได้รับการพัฒนาฝีมือในการทำงานอย่างถูกต้องเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ
2. ได้รับการคุ้มครองในระหว่างการฝึก ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการฝึกต้องฝึกให้ตรงตามหลักสูตร
3. ได้รับการฝึกนิสัยในการทำงานในระหว่างการฝึกไปพร้อม ๆ กัน
4. ได้รับเบี้ยเลี้ยงในระหว่างฝึก

หลังการฝึก

1. เมื่อฝึกสำเร็จแล้วจะเป็นแรงงานที่มีฝีมือ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมีทางเลือกที่จะประกอบอาชีพและมีโอกาสได้ทำงานเพิ่มขึ้น
2. คุณภาพในการทำงานดี จะทำให้ได้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะเพิ่มการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. มีความมั่นคงในการทำงาน เมื่อมีฝีมือ โอกาสถูกเลิกจ้างก็ลดลง (กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน.สรุปสาระสำคัญกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . ม.ป.ป. น.9-10)

10. เงินทุนกู้ยืมเพื่อฝึกหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้คนปกติทั่วไปหรือคนพิการที่เป็นแรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้างและแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน สามารถกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ทักษะและฝีมือของตนเองให้สูงขึ้น โดยให้การสนับสนุนเงินกู้เป็นค่าฝึกอบรม ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างฝึกอบรมฝีมือแรงงานและชำระคืนพร้อมดอกเบี้ยในสัดส่วนที่กำหนดเมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน . การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน . ม.ป.ป. น.3)

ผู้มีสิทธิกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่บุคคลทั่วไปหรือคนพิการที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน
2. แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง
3. แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิกู้ยืม

1. เป็นผู้มีสัญชาติไทย
2. อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 45 ปี
3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
4. ไม่มีรายได้ หรือมีรายได้ เฉลี่ย ไม่เกิน 10,000 บาท ต่อ เดือน

สำหรับการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เปิดให้คนพิการสมัครเข้ารับการศึกษาได้ที่หน่วยงานฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งทั่วประเทศ ส่วนการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการนั้น ได้ดำเนินการในรูปแบบของการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับผู้ฝึกปกติ ในสาขาที่เหมาะสมกับความพิการ และความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพในสาขานั้น ๆ โดยคนพิการที่จะมาฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องเป็นคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว หรือคนพิการที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ และต้องไม่พิการซ้ำซ้อนและความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพในสาขานั้นๆ และต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีอายุ 15 ปีขึ้นไป
2. เป็นคนพิการที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการปฏิบัติงาน และความพิการนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อสาขาอาชีพที่จะฝึก
3. สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยใช้ร่างกายอุปกรณ์เทียมหรือเสริม
4. มีคุณวุฒิและสติปัญญาที่จะฝึกอาชีพนั้น ๆ ได้
5. ไม่เป็นโรคติดต่อหรือติดยาเสพติดให้โทษ
6. มีความประพฤติดีไม่บกพร่องในศีลธรรม (สำนักงานกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน . การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน . ม.ป.ป. น. 70)

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอาชีพแก่คนทั่วไปและคนพิการด้วยนั้น แต่เนื่องจากสภาพความพิการเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งในการฝึกอาชีพ ลักษณะความพิการที่แตกต่างกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกหรือบุคลากรฝึกที่มีความชำนาญเฉพาะ เพราะสภาพความพิการเป็นอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งในการฝึกอาชีพ การพิจารณารับสมัครคนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพพร้อมกับคนปกติจึงประสบปัญหาว่าลักษณะความพิการที่แตกต่างกันมีเกณฑ์ความสามารถที่ควรจะฝึกอาชีพในสาขาอาชีพใด

ปัจจุบันนอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 แล้ว ยังต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 ที่กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนในเรื่องอาชีพ โดยเฉพาะให้มีการขยายบริการด้านฝึกอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละประเภท และให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอาชีพในสถาบันฝึกอาชีพร่วมกับผู้ฝึกที่เป็นคนปกติ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร บุคลากร และอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับผู้พิการด้วย

3. สำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมให้สามารถกลับเข้าทำงาน ในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระเลี้ยงดูตนเองได้ หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการ โดยศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้น โดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลญี่ปุ่นกับรัฐบาลไทย

การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้แก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ได้แบ่งให้บริการออกเป็น 2 ลักษณะคือการเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกอาชีพ

3.1 การเตรียมเข้าทำงาน การเตรียมเข้าทำงานนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียม

พร้อมที่จะกลับไปสู่งานเดิมหรือประกอบอาชีพใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ความรู้ความสามารถ ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 เดือนประกอบด้วยงานสาขาต่าง ๆ 7 สาขา ดังนี้

1. งานเครื่องมือกล
2. งานโลหะ
3. งานไม้
4. งานประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์
5. งานสำนักงาน
6. งานสิ่งประดิษฐ์
7. งานซ่อมรถจักรยาน

3.2 การฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพเริ่มเมื่อสิ้นสุดด้านการแพทย์แล้วโดยพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ สภาพร่างกาย ความต้องการของลูกจ้าง นายจ้าง และตลาดแรงงาน รวมทั้งลักษณะงานที่จะไปปฏิบัติ ประกอบด้วยงานสาขาต่าง ๆ 16 สาขาดังนี้

1. งานเครื่องมือกล
2. งานโลหะแผ่นและสีโลหะ
3. งานเชื่อมโลหะ
4. งานเชื่อมมิก
5. งานไม้เฟอร์นิเจอร์
6. งานไม้ประดิษฐ์
7. งานเครื่องยนต์เล็ก
8. งานซ่อมรถจักรยานยนต์
9. งานสำนักงาน
10. งานพิมพ์ดีด
11. งานพิมพ์
12. งานอิเล็กทรอนิกส์
13. งานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า
14. งานเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

15. งานตัดเย็บเสื้อผ้า

16. งานเย็บจักรอุตสาหกรรม

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการศึกษา

1. เป็นลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม
2. สามารถช่วยตัวเองได้ในกิจวัตรประจำวันและสภาพความพิการที่เกิดขึ้นสามารถฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้นได้
3. ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ โรคเรื้อรัง โรคติดต่อร้ายแรง หรือโรคติดต่ออันตราย พิจารณาทางสมองจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. อายุ 13 ปีขึ้นไป ไม่จำกัดความรู้

จะเห็นได้ว่าในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการนั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมี หน่วยงานสำหรับให้บริการเรื่องดังกล่าวแก่คนพิการถึง 3 หน่วยงาน ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย 2 ฉบับกฎหมายแต่ละฉบับได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันกล่าวคือพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กำหนดให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการฝึกอบรมอาชีพให้เฉพาะคนพิการที่จดทะเบียนกับกรมประชาสงเคราะห์เท่านั้น ส่วนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอบรม พ.ศ. 2537 ได้เปิดกว้างให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับคนพิการทั่ว ๆ ไป ส่วนสำนักงานประกันสังคม ถึงแม้การให้บริการดังกล่าวไม่มีกฎหมายรองรับ แต่ก็ได้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันแห่งนั้น ที่มุ่งประสงค์จะให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เฉพาะลูกจ้างที่เป็นคนพิการเนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องสถาบันการฝึกอบรมให้กับคนพิการนั้น นางชนิดิษฐา เทวินทรภักดี ผู้เชี่ยวชาญด้านการสังคมสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ ได้ให้ความเห็นในหนังสือผลงานทางวิชาการ เรื่อง แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการว่า “สถาบันการฝึกอบรมให้กับคนพิการยังขาดความพร้อมด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและสอดคล้องกับตลาดแรงงานและอุตสาหกรรม

ใหม่ โดยเฉพาะครูฝึกวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ จำนวนที่พอเพียง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ อาทิ

1. แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู (Physiciom) หมายถึง แพทย์ที่ทำการประเมินสมรรถภาพ พร้อมทั้งการรับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ให้พร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพ และหลังจากการฝึกอาชีพก่อนที่จะเข้าทำงาน ในสถานประกอบการ หรือกลับไปประกอบอาชีพด้วยตนเอง

2. นักกายภาพร่างกายตามคำสั่งของแพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูเพื่อปรับสภาพร่างกายและการใช้อุปกรณ์ และเครื่องช่วยความพิการเข้ารับการฝึก และหลังจากจบการฝึก ก่อนเข้าทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคม

3. นักแนะแนวอาชีพ (Vocationat Guidance Officer) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้ข้อมูลรายละเอียด วิธีการฝึกอาชีพการสร้างความเข้าใจและการให้คำปรึกษาแนะแนว โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกวิชาชีพที่จะฝึก ที่เหมาะสมกับสภาพความพิการตลอดจนการตัดสินใจที่จะเข้าสู่การจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานอาชีพ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขด้วยความเข้มแข็ง อดทน รู้จักการแก้ไขปัญหาเพื่อการสร้างงานให้มีประสิทธิภาพทั้งการทำงานในสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ

4. นักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker) เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ดูแลในด้านสวัสดิการ การแก้ไขปัญหาด้านส่วนตัว ครอบครัว และสังคม โดยทำงานและประสานการทำงานร่วมกับนักวิชาชีพต่าง ๆ รวมทั้งการส่งต่อเพื่อให้คนพิการได้รับสวัสดิการด้วยการประสานงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดแทรกซ้อนขึ้นทั้งก่อนฝึก ระหว่างฝึก และก่อนไปประกอบอาชีพ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

5. ครูฝึกอาชีพ (Vocational Training Officer) เป็นผู้ให้ความรู้ประสบการณ์เสริมสร้างทักษะ สมรรถภาพและความชำนาญ ในวิชาชีพแต่ละสาขาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนโดยประสานงานและร่วมมือกับนักวิชาชีพฝ่ายต่าง ๆ

6. นักจัดหางานหรือบรรจงาน (Job Exploration or Job Placement) เป็นผู้จัดงาน แนะนำแหล่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และโดยเฉพาะตำแหน่งงาน รวม

ทั้งสภาพความพร้อมด้านครอบครัวและกายภาพแวดล้อมของคนพิการ ตลอดจนทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาด่าง ๆ และประสานงานให้กับหน่วยงาน นักวิชาชีพ นายจ้าง และเพื่อนร่วมงานของคนพิการ เพื่อให้การทำงานของคนพิการเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

บุคลากรในแต่ละสาขาอาชีพดังกล่าว จะต้องปฏิบัติด้วยการประสานงานกันเป็นคณะโดยใกล้ชิดมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการเก็บบันทึกข้อมูลข่าวสาร ที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งต่อ และการประสานงานที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการนอกจาก นักวิชาชีพดังกล่าว บางครั้งอาจต้องประสานกับครอบครัวรวมทั้งนักวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็นอีกด้วย เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการนั้น จึงเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่คนพิการ

2. เรื่องการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานให้แก่คนพิการ 2 ฉบับ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ 2 หน่วยงาน ดังนี้คือ

1. กรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดหางานให้แก่คนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ดังนี้

1. มาตรา 12 (6) กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ และจัดหางานให้แก่คนพิการซึ่งได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว ปัจจุบันกรมประชาสงเคราะห์ได้จัดหางานให้แก่คนพิการที่ว่างงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1 เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

1.2 เพื่อให้สังคมได้ตระหนักถึงความสามารถของคนพิการ และใช้พลังของทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ในการพัฒนาประเทศ

1.3 เป็นการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการจ้างงานคนพิการ

1.4 เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการที่ประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการให้สามารถได้งานทำที่ตรงกับความสามารถ และเพื่อให้สถานประกอบการที่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานได้คนพิการที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างเข้าทำงาน

2. คนพิการที่จะขอรับบริการได้นั้น ต้องเป็นคนพิการที่จดทะเบียนกับกรมประชาสงเคราะห์ ตามมาตรา 14 ที่กำหนดให้คนพิการซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิในการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนกลาง ณ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหรือต่อนายทะเบียนจังหวัด ณ ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนา และให้เพื่อให้การจัดหางานให้แก่คนพิการบรรลุตามวัตถุประสงค์ กรมประชาสงเคราะห์จึงได้

กำหนดคุณสมบัติของคณพิการเพิ่มเติมดังนี้ คือต้องเป็นคณพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแล้วจากสถาบันฝึกอาชีพของภาครัฐหรือเอกชน และมีความตั้งใจ ขยันขันแข็งในการทำงาน และมีความประพฤติเรียบร้อย

3. กำหนดให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคณพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น (มาตรา 17 วรรคหนึ่ง (2)) เพื่อเป็นการสงเคราะห์และคุ้มครองคณพิการ กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคณพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคณพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคณพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้เว้นแต่สถานประกอบการนั้น ไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คณพิการสามารถทำได้ และได้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบและเห็นชอบด้วยแล้ว หากสถานประกอบการใด ที่มีลูกจ้างถึงสองร้อยคนและยังไม่มีคณพิการหรือมีไม่ครบตามอัตราที่กำหนด ให้แจ้งกรมประชาสงเคราะห์ทราบภายในวันที่ 30 มกราคมของแต่ละปี และประกาศรับสมัครคณพิการเข้าทำงาน โดยต้องกำหนดระยะเวลารับสมัคร ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ถ้าไม่มีคณพิการสมัครงานภายในเวลาที่กำหนด และกรมประชาสงเคราะห์ยังไม่ส่งคณพิการมาสมัครงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ได้รับแจ้ง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น ได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ้างคณพิการสำหรับปีนั้น นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ โดยความเห็นชอบของกรมประชาสงเคราะห์กำหนดลักษณะของคณพิการให้เหมาะสมกับงานที่จะรับได้ ซึ่งปัจจุบันได้มีประกาศกรมประชาสงเคราะห์ เรื่อง กำหนดลักษณะงานที่คณพิการสามารถทำได้ รวมทั้งหมด 85 งาน

4. ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสงค์จะไม่รับคณพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคณพิการตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคณพิการเข้าทำงานก็ได้ (มาตรา 17 วรรคสอง) และกฎกระทรวงเรื่องดังกล่าวได้กำหนดให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีหน้าที่รับคณพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์จะไม่รับคณพิการเข้าทำงานหรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับ

คนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครั้งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

5. ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง (มาตรา 18 วรรคสอง)

2. กรมการจัดหางาน ประเทศไทยเคยให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ ตั้งแต่รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานกลางขึ้นในจังหวัดพระนครและธนบุรี เพื่อทำหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการใด ๆ ซึ่งหมายรวมถึง คนพิการด้วย แต่เนื่องจากขณะนั้นคนพิการมีจำนวนไม่มากและยังไม่นิยมที่จะทำงาน การให้บริการจัดหางานคนพิการจึงไม่แพร่หลาย ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 อนุมัติให้กรมการจัดหางานให้การสนับสนุนในเรื่องการจัดหางาน ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้จัดตั้งฝ่ายจัดหางานคนพิการขึ้นโดยเฉพาะในกองบริการจัดหางาน และได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่จัดหางานประจำเขตต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่คนทั่วไปรวมทั้งคนพิการด้วย และได้ดำเนินการจัดหางานให้แก่คนพิการดังนี้ (กองบริการจัดหางาน . สรุปผลการปฏิบัติงานจัดหางานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ 2538-2539. 2540. น.4)

1. การให้บริการจัดหางานที่เหมาะสมแก่คนพิการ โดยสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ 9 พื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด

2. ประสานงานกับกรมประชาสงเคราะห์ในการส่งตัวคนพิการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ก่อนเข้าทำงาน ตลอดจนการจดทะเบียนคนพิการ และรวบรวมความต้องการแรงงานคนพิการ ซึ่งนายจ้างได้จัดส่งไปยังกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อประชาสัมพันธ์ความต้องการดังกล่าวไปยังคนพิการและสถาบันเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ รวมทั้งจัดหาตำแหน่งงานว่างจากสถานประกอบการต่าง ๆ และรวบรวมเพื่อจัดทำประกาศตำแหน่งงานและเผยแพร่แก่คนพิการ ตลอดจนสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตลาด

แรงงานของคนพิการและรวบรวมข้อมูลคนพิการซึ่งประสงค์จะทำงานเพื่อเผยแพร่แก่นายจ้าง และดำเนินการจัดหางานให้

นอกจากนี้กรมการจัดหางานยังได้มีการจัดงานวันนัดพบแรงงานคนพิการ ซึ่งเป็นการจัดงานนัดพบแรงงานเพื่อคนพิการ โดยเฉพาะเพื่อให้สถานประกอบการที่มีความประสงค์จะรับสมัครคนพิการเข้าทำงานมารับสมัครงานด้วยตนเองซึ่งเป็นการประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และให้ความสะดวกแก่ผู้พิการและนายจ้าง ตั้งแต่ปี 2537 ถึงปัจจุบันได้จัดมาแล้ว รวม 8 ครั้ง เฉลี่ยปีละ 2 ครั้ง โดยจัดเนื่องในวันคนพิการปีละ 1 ครั้ง และกรมการจัดหางานจัดเอง 1 ครั้ง ซึ่งจะจัดในช่วงเวลาที่นายจ้างประกาศรับสมัครคนพิการประจำปี และแต่ละครั้งที่จัดได้รับความสนใจทั้งจากนายจ้างและผู้สมัครเป็นอย่างดี มีตำแหน่งงานที่นายจ้างแจ้งความต้องการมากที่สุด คือตำแหน่งพนักงานทั่วไป พนักงานธุรการ พนักงานบัญชี พนักงานกึ่งข้อมูล พนักงานรับโทรศัพท์ ช่างเย็บจักร เป็นต้น (กองบริการจัดหางาน . ร่างสรุปผลการปฏิบัติงานจัดหางานให้คนพิการประจำปีงบประมาณ 2540 – 2541 . 2542 . น. 6-8)

และโดยที่กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองแก่คนหางานทั้งที่เป็นคนพิการและบุคคลทั่วไป ตามพระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองคนหางานที่ต้องการหางานทำโดยผ่านการจัดหางาน ของผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางาน ดังนั้น พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นการควบคุมวิธีการดำเนินการของผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานในประเทศ และการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน ซึ่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 4 ให้ความหมายของคำว่า “จัดหางาน” หมายถึง ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อจัดหางานให้คนหางาน และได้ให้นิยามศัพท์ คำว่า “คนหางาน” หมายความว่าบุคคลซึ่งประสงค์จะทำงาน โดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่นและในพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่มีมาตราใด หรือบทบัญญัติใดที่กำหนดคุณสมบัติพิเศษของคนหางานแตกต่างจากที่กล่าวแล้ว ดังนั้นหากคนพิการประสงค์

จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงิน หรือประโยชน์อย่างอื่น โดยไปสมัครกับบริษัท จัดหางานหรือบุคคลที่ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางาน หรือลูกจ้างให้แก่นายจ้าง คนหางานที่เป็นคนพิการก็จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด

พระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคนพิการดังนี้ คือ

ก. เรื่องการจัดหางานในประเทศ

1. กำหนดให้ผู้ที่จะดำเนินการจัดหางานต้องได้รับใบอนุญาตจาก นายทะเบียน (มาตรา 8 วรรคหนึ่ง , ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 73)
2. ใบอนุญาตจัดหางานใช้ได้เฉพาะ ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุไว้ และมีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต (มาตรา 10 วรรคหนึ่ง , ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วยตามมาตรา 47)
3. ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งต้องมีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง แต่ไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาท วางไว้กับนายทะเบียน (มาตรา 9 , กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 กำหนดให้ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศ ต้องวางหลักประกันเป็นจำนวนเงินหนึ่งแสนบาท)
4. สำนักงานจัดหางาน จะตั้ง ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ หรือสถานที่อื่นตามที่รัฐมนตรี กำหนดมิได้ (มาตรา 11 วรรคสอง , ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย , ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 74)
5. การจัดหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาตต้องได้รับ อนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา 197 วรรคหนึ่ง , ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย , ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 75)

6. ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ต้องแสดงใบอนุญาตไว้ที่เปิดเผยเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต (มาตรา 11วรรคหนึ่ง, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 74)

6.2 ต้องจดทะเบียนลูกจ้างก่อนนายทะเบียนและจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ (มาตรา 15วรรคหนึ่ง, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 75)

6.3 ต้องทำสัญญาจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดกับคนหางาน (มาตรา 23, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 74)

6.4 ต้องจัดให้มีสมุดทะเบียนและเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนและต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือน ตามแบบที่อธิบดีกำหนดก่อนนายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป (มาตรา 75 วรรคหนึ่ง, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 78)

6.5 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ จะเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายไม่ได้ (มาตรา 26 วรรคหนึ่ง, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 79)

6.6 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ จะเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย ได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 26 วรรคสอง, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 79, ประกาศ กระทรวงแรงงาน เรื่องการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 กำหนดให้การจัดหางานในประเทศเรียกเก็บค่าบริการได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้างรายเดือน ที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกหรือสามสิบวันแรกที่เข้าทำงาน)

6.7 ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางานเมื่อรับ ค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่าย (มาตรา 26 วรรคหนึ่ง, ใช้กับการจัดหางานต่างประเทศด้วย, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 79)

6.8 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ จะเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้วไม่ได้ (มาตรา 27 วรรคหนึ่ง , ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 79)

6.9 กรณีคนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานที่ตนรับสมัครงาน โดยต้องออกค่าใช้จ่ายและคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่รับไว้ให้คนหางาน (มาตรา 28 วรรคหนึ่ง , ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 80)

ข. การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

1. ผู้ที่จะจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ จะต้องได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (ม.30 วรรคหนึ่ง , ฝ่าฝืนมีโทษตามม.82)

2. ผู้ที่จะขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ ต้องมีคุณสมบัติสำคัญดังนี้ (ม.31)

2.1 เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน จำกัด

2.2 มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้ว ไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

2.3 มีหลักประกันวงไว้ค่อนายทะเบียนจัดหางานกลางไม่น้อยกว่าห้าแสนบาท (กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 ลงวันที่ 10 กันยายน 2536 กำหนดให้ต้องวางหลักประกันเป็นเงินห้าล้านบาท)

3. การรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนก่อน (มาตรา 35 ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 74, ระเบียบกระทรวงแรงงานฯ เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ลงวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2537 กำหนดให้ต้องรับสมัครคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางาน เว้นแต่บางตำแหน่งตามบัญชีท้ายระเบียบฯ สามารถรับสมัครคนหางานนอกศูนย์ทะเบียนได้ หากไม่มีคนหางานในศูนย์ฯ หรือมีแต่คุณสมบัติ ไม่ตรงตามตำแหน่งงาน)

4. การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาต ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (มาตรา 36)

4.1 ส่งสัญญาจัดหางาน ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานซึ่งผู้รับ อนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ และนายจ้างต่างประเทศทำกับคนหางานให้อธิบดีพิจารณา ก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ (มาตรา 36 (1) ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 78)

4.2 ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ตามที่อธิบดีกำหนด (ม.36 (2) ฝ่าฝืนมีโทษตามม.75)

4.3 ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือ (มาตรา 36 (3) ฝ่าฝืนมี โทษตาม ม.74)

4.4 ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือเข้ารับการ อบรมเกี่ยวกับกฎหมาย และขนบธรรมเนียมของประเทศที่จะไปทำงาน (มาตรา 36(4)), ฝ่าฝืนมีโทษตาม ม.75)

4.5 ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานของคนหางานให้นายทะเบียน จัดหางานกลาง ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปทำงาน (มาตรา 36 (5), ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 75)

4.6 รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบ ภายในวันที่สิบของ เดือนถัดไปทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน (มาตรา 36(7) , ฝ่าฝืนมีโทษ ตาม มาตรา 74)

5. ในกรณีที่ไม้อาจจัดให้นายจ้างในต่างประเทศส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วย เหลือคนหางานสำหรับคนหางานแต่ละคนได้ ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องเป็นผู้ส่งเงินเข้ากอง ทุนฯ ดังกล่าว (มาตรา 37 วรรคหนึ่ง ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 84 ในกรณีกรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดส่งไปทำงาน หากไม้อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ และคนหางานยินยอม อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้ มาตรา 37 วรรคสอง)

6. ผู้รับอนุญาตจัดหางาน จะเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็น การล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทางไม่ได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตให้ขยายระยะเวลาจาก

นายทะเบียนจัดหางานกลาง การเรียกหรือรับค่าบริการดังกล่าว จะกระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีแล้วเท่านั้น (มาตรา 38, ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 79)

7. กรณีคนหางานเดินทางไปแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในระหว่างเดินทางให้แก่คนหางาน (ม. 39 (1), ฝ่าฝืนมีโทษตาม ม. 80) และต้องแจ้งให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน (ม. 39 (2), ฝ่าฝืนมีโทษตาม ม. 81)

8. กรณีคนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือ ได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามที่กำหนดในสัญญาจัดหางาน คนหางานมีสิทธิ ดังนี้ (ม. 40)

8.1 แจ้งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย (แจ้งเป็นหนังสือภายใน 90 วัน นับแต่ทราบเหตุข้างต้น) หรือ

8.2 เลือกรทำงานดังกล่าวข้างต้น

9. การคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้คนหางาน

9.1 ผู้รับอนุญาตจัดหางาน “ต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่าย” ทั้งหมดแก่คนหางาน ในกรณีดังนี้ (ม. 46 วรรคหนึ่ง)

(1) ไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางไปทำงานได้ภายในสามสิบวัน (หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนอนุญาตให้ขยาย) นับแต่ได้รับค่าบริการไปแล้ว ตาม ม. 38

(2) คนหางานไม่ได้งาน หรือ ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญา และคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น

9.2 ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องคืน “ค่าบริการและค่าใช้จ่าย” เป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงาน ในกรณีที่คนหางานถูกเลิกจ้างก่อนครบกำหนด เวลาตามสัญญาจัดหางาน โดยมีสาเหตุจากคนหางาน (ม. 46 วรรคสอง)

9.3 ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องคืน “ค่าบริการ” เป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริง ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในสัญญาจัดหางาน (ม. 46 วรรคสาม)

10 กรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่คืนค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายให้คนหางาน ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักเงินหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตต้องวางไว้ตามกฎหมาย คืนเป็นค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางาน (ม. 46 วรรคสี่)

11. บทบัญญัติบางส่วนของการจัดหางานในประเทศต้องนำมาใช้บังคับกับการจัดหางานต่างประเทศด้วยโดยอนุโลม เช่น ในเรื่องเกี่ยวกับอายุใบอนุญาต การขอย้ายสำนักงานหรือขอตั้งสำนักงานชั่วคราว สถานที่ที่ห้ามตั้งสำนักงานจัดหางาน การห้ามเรียกรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กำหนด เป็นต้น (ม.47)

ก. เรื่องการไปทำงานต่างประเทศ

1. นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนในต่างประเทศ จะทำการรับสมัครเพื่อหลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้ แต่จะต้องติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้ (มาตรา 50 ,ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 82)

2. คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง โดยมีได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน ต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า สิบห้าวัน (มาตรา 48 ,ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 75)

3. นายจ้างที่จะพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 49 ,ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 82)

4. นายจ้างที่จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศต้องถือปฏิบัติ ดังนี้คือ

4.1 การฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน (มาตรา 49 ทวิ (1) ,(2) ,ฝ่าฝืนมีโทษตาม มาตรา 82) ต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทราบก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร หรือหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างจะได้รับเงินหรือประโยชน์ในต่างประเทศต่ำกว่าอัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

4.2 การฝึกงานเกินสี่สัปดาห์ (มาตรา 49 ทวิ (3) , ฝ่ายนี้มีโทษตามมาตรา 82) ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

4.3 จะเรียกเงินหรือประโยชน์อื่นใดจากลูกจ้างที่ส่งไปฝึกงานไม่ได้ (มาตรา 49 ทวิ วรรคสาม , ฝ่ายนี้มีโทษตามมาตรา 82)

4.4 ต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับประเทศไทยของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด (มาตรา 49 ทวิ วรรคสี่)

5. คนหางานมีหน้าที่แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่ตนเดินทางไปทำงานทราบภายในสี่สัปดาห์นับแต่เดินทางไปถึง หากไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งต่อสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย (มาตรา 51)

ง. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศขึ้นในกรมการจัดหางาน (มาตรา 52) การใช้จ่ายเงินกองทุนจะกระทำได้เฉพาะกิจการดังนี้ (มาตรา 53)

1. จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งได้เดินทางกลับประเทศไทย
2. ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือทายาทของคนหางานดังกล่าว
3. การคัดเลือกและทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้กำหนดสิทธิในการได้รับประโยชน์จากกองทุนดังนี้ (มาตรา 48 ทวิ)

1. คนหางานที่มีการส่งเงินเข้ากองทุน (ไม่ว่าโดยตนเองหรือบุคคลอื่นตามที่กฎหมายกำหนด) มีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนเป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่มีอยู่
2. กรณีทำงานครบสัญญาจ้าง และมีการทำสัญญาจ้างใหม่กับนายจ้างเดิม คนหางานนั้นจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนต่อไป
3. กรณีทำงานไม่ครบสัญญาจ้าง และมีการทำสัญญากับนายจ้างคนใหม่ คนหางานนั้นยังมีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนต่อไปจนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม

แต่หากมีการจัดให้นายจ้างหรือตนเองส่งเงินเข้ากองทุนภายในหกสิบวันนับแต่ครบกำหนดตามสัญญาจ้างเดิม คนหางานนั้นจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนต่อไป จนกว่าสัญญาใหม่จะสิ้นสุด แต่ทั้งนี้สัญญาจ้างที่ใหม่ต้องมีเงื่อนไข ไม่ต่ำกว่าสัญญาจ้างเดิมหรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย(กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน . สรุปสาระสำคัญกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . ม.ป.ป. น. 12-21)

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรมการจัดหางานมีหน้าที่ส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานได้มีงานทำ รวมถึงการจัดหางานให้คนพิการซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บริการแก่ผู้พิการซึ่งสามารถช่วยเหลือตัวเองได้และประสงค์จะทำงานได้ มีงานทำตามตรงตามความรู้ ความสามารถ ความต้องการและสภาพที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย และการฝึกอาชีพ ปัจจุบันมีคนพิการจำนวนมากไม่น้อยที่สามารถศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้เช่นคนปกติทั่วไป

3. การคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับ ดูแลเรื่องการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นพระราชบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานให้กับนายจ้างโดยรับค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 5 ได้กำหนดให้ “สัญญาจ้าง” หมายความว่าสัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และกำหนดให้ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” เพราะฉะนั้นถ้าหากคนพิการตกลงจะทำงานให้นายจ้างไม่ว่าชื่อตกลงนั้น จะทำหนังสือหรือวาจาก็ตามและนายจ้างตกลงว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานให้ กรณีนี้หมายความรวมถึงกรณีที่กรมประชาสงเคราะห์ หรือกรมการจัดหางานได้ดำเนินการจัดหางานให้แก่คนพิการด้วย หากการดำเนินการดังกล่าวสามารถทำให้นายจ้างตกลงรับลูกจ้างที่เป็นคนพิการเข้าทำงานและสัญญาว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานก็ถือว่าสัญญาจ้างงานได้เกิดขึ้นแล้วและได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เช่นกัน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างที่เป็นคนพิการดังนี้

ก. บททั่วไป

1. การรับเหมาค่าแรงให้เจ้าของสถานประกอบการมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหา (มาตรา 5)
2. ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์เป็นทนายความที่องคคิ หรือ แก่ต่างคคิแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าลูกจ้างจะต้องยากจน หรือคคิมิมูล ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่ถูกยกเลิกไป (มาตรา 8)

3. กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย หรือไม่คืนเงินประกันให้แก่ลูกจ้างตามกำหนดเวลา ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี ถ้าจงใจไม่จ่ายหรือไม่คืนเงินดังกล่าวเมื่อพ้น 7 วัน ต้องจ่ายเงินเพิ่มอีกร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน (มาตรา 9)

4. ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันความเสียหายในการทำงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง กรณีนี้การเรียกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนด ถ้านายจ้างจะใช้วิธีหักเงินค่าจ้างไว้เป็นประกันจะหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างแต่ละงวด สำหรับลูกจ้างที่เป็นเด็ก ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันโดยเด็ดขาด (มาตรา 10)

5. หนี้ที่เกิดจากการที่นายจ้างไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินสะสม เงินสมทบ มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างในลำดับเดียวกับค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 11)

6. การเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างใหม่จะต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างทุกประการ (มาตรา 13)

7. พระราชบัญญัตินี้กำหนดรองรับสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ด้วย เช่น สัญญาจ้างใบผ่านงาน ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาเมื่อเลิกสัญญา ซึ่งก่อให้เกิดสิทธิแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการตามสิทธินี้ให้แก่ลูกจ้างด้วย (มาตรา 114)

8. สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาข้อมสั้นสุดเมื่อครบกำหนดตามสัญญา แต่ถ้าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง การเลิกสัญญาจ้างทำได้โดยนายจ้างหรือลูกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเลิกสัญญาในการจ่ายสินจ้างครั้งถัดไป แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าดังกล่าวไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างโดยลูกจ้างมีความผิดตามมาตรา 119 ซึ่งมีเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัตินี้เช่นลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา ละทิ้งการทำงานไปเสีย กระทำความคิดอย่างร้ายแรงหรือทำประการอื่นอันไม่สมควร แก่การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (มาตรา 17)

9. ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก แม้จะมีพฤติกรรมไม่ถึงขั้นอนาจารหรือกระทำชำเรา เพียงแต่การทำร้ายจิตใจ เช่น การล่วงเกินทางเพศโดยใช้วาจากับลูกจ้างไม่ว่าเป็นการกระทำต่อหน้าหรือโดยทางโทรศัพท์ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศแล้ว (มาตรา 16)

10. การนับอายุงานให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และวันที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างรวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 19)

11. สำหรับงานเกษตรกรรม ประมงทะเล บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่งและงานอื่นที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดการคุ้มครองเป็นพิเศษนอกเหนือจากการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

ข. การใช้แรงงานทั่วไป (หมายความรวมถึง การใช้แรงงานคนพิการด้วย)

1. กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ให้ทำได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง (มาตรา 23)

2. ห้ามทำงานล่วงเวลาและในวันหยุด เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ (มาตรา 23)

3. ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก วันละ 1 ชั่วโมง แต่อาจตกลงกันล่วงหน้าพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (ไม่บังคับว่าต้องไม่ต่ำกว่าครึ่งละ 20 นาที) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่นได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า วันละ 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนเริ่มทำงาน (มาตรา 27)

4. วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน (มาตรา 28)

5. วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วยและการกำหนดวันหยุดตามประเพณี ให้นายจ้างพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลักษณะงานไม่อาจ

หยุดตามประเพณีได้ให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันหยุดในวันอื่นแทนเป็นการชดเชย หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแทน (มาตรา 29)

6. วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานได้ และนายจ้างอาจตกลงสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานได้ และนายจ้างลูกจ้างอาจตกลงสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนได้ ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามปีปฏิทิน (มาตรา 30)

7. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่จะได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่ง ไม่เกิน 30 วันทำงาน (มาตรา 32)

8. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรม หรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถลาเพื่อทำหมั้น เพิ่มจากสิทธิลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร สำหรับการลากิจของลูกจ้าง มีสิทธิลาได้ตามที่ข้อบังคับในการทำงานกำหนดไว้ (มาตรา 33 , มาตรา 34, มาตรา 35)

9. กำหนดน้ำหนักที่จะให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักไว้ตามกฎหมายกระทรวง แต่สำหรับหญิงต้องไม่เกิน 15 กิโลกรัม

ก. การใช้แรงงานหญิง (หมายความรวมถึงการใช้แรงงานหญิงที่เป็นคนปกติทั่วไปและแรงงานหญิงที่เป็นคนพิการด้วย)

1. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น.-06.00 น. ห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามทำงานในวันหยุดและห้ามทำงานที่มีอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้นด้วย นอกจากนี้ยังได้กำหนดห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 39)

2. ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (มาตรา 41)

ง. การใช้แรงงานเด็ก

1. ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กจาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ยกเว้นลูกจ้างเด็ก

อายุตั้งแต่ 13 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์ ที่เข้าทำงานอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับให้ทำงานได้ต่อไป (มาตรา 44, มาตรา 160)

2. กำหนดการดูแลใช้แรงงานเด็ก โดยนายจ้างที่รับเด็กเข้าทำงานมีหน้าที่ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน และแจ้งเมื่อสิ้นสุดการจ้างเด็กภายใน 7 วัน (มาตรา 45)

3. ลูกจ้างเด็กต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงและในช่วง 4 ชั่วโมง ที่มีการทำงานก็ต้องจัดให้มีการพักผ่อนเพื่อเปลี่ยนอิริยาบถตามที่นายจ้างกำหนด (มาตรา 46)

4. กำหนดงานอันตรายที่ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำ และห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด รวมทั้งห้ามทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. โดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (มาตรา 47)

5. กำหนดให้ลูกจ้างเด็กได้มีโอกาสพัฒนา โดยสามารถลาเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม หรือรับการฝึกจากสถานศึกษา หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 52)

จ. ค่าตอบแทนการทำงาน

1. กำหนดคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

2. กำหนดวิธีการหาอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง เพื่อคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนให้นำเอา 30 มาหารจำนวนค่าจ้างต่อเดือน แล้วหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยในวันทำงาน (มาตรา 68)

3. ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง(มาตรา 70)

4. ถ้านายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนชั่วคราว โดยมีสาเหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ (มาตรา 75)

5. ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ชำระหนี้สินสหกรณ์ เป็นเงินประกัน เป็นเงินสะสม ทั้งนี้ นอกจากการชำระภาษีเงินได้แล้ว การหักหนี้อื่นอย่างอื่นเมื่อรวมกันแล้ว ต้องไม่เกิน 1 ใน 5 ของค่าจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมให้หักมากกว่าอัตราดังกล่าว (มาตรา 77)

ฉ. ค่าชดเชย

1. กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง(หมายถึงความรวมถึงลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไปและลูกจ้างที่เป็นคนพิการ)ในกรณีเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีความผิดดังนี้คือ

- (1) ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน
- (2) ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 90 วัน
- (3) ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน
- (4) ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 240 วัน
- (5) ทำงานครบ 10 ปี ขึ้นไป จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 300 วัน

เว้นแต่ลูกจ้างทำความผิดตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ยอมเป็นผลให้นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง (มาตรา 118 , มาตรา 119)

2. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้งในสถานที่อื่น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีพตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

3. กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ถ้ามีการเลิกจ้างเพราะเหตุปรับปรุง

หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 60 วันสุดท้าย รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยพิเศษเมื่อลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป เพิ่มจากค่าชดเชยเดิมในปีที่ 6 และปีถัดไปไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายปีละ 15 วัน (มาตรา 122)

ข. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

1. กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายหรือกรณีอื่นที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด โดยเงินกองทุนจะมาจากเงินสะสมเงินสมทบ เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีไม่มีบุคคลมารับเงินจากกองทุนเงินเพิ่มที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมและสมทบ เงินค่าปรับ เงินที่บริจาค เงินอุดหนุน รายได้อื่น เงินคอกผลของกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี (มาตรา 126, มาตรา 127)
2. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เว้นแต่เป็นสถานประกอบกิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์อื่นในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายอยู่แล้ว (มาตรา 130)
3. นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและมีหน้าที่หักเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเป็นเงินสะสมตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้าง (มาตรา 131)
4. ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือ ตาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นผู้จ่ายเงินสะสมของลูกจ้างเงินสมทบของนายจ้างพร้อมด้วยคอกเบี้ยของเงินดังกล่าวจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ (มาตรา 133)

5. ถ้าผู้มีหน้าที่ต้องนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่มเข้ากองทุนแล้วแต่ไม่นำส่งเงินดังกล่าวหรือนำส่งเงินดังกล่าวไม่ครบ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดหรืออายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ดังกล่าวได้ (มาตรา 136) การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ ขณะนี้ยังไม่เริ่มดำเนินการและจะดำเนินการ เมื่อใดจะได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (สำนักงานปลัดกระทรวง . พ.ร.บ. กู้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 . ม.ป.ป. น.1-6)

เพราะฉะนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่าพระราชบัญญัติกู้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ทันทที่ที่สัญญาจ้างแรงงานได้เกิดขึ้นเหมือนกับลูกจ้างปกติทั่วไปด้วยเช่นกัน

4. เรื่องการประกันสังคม

การประกันสังคมคือการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อรับผิดชอบในการเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการ เจ็บป่วย คลอดบุตร ตาย ทูพพลภาพ ชราภาพ หรือการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง การประกันสังคมตามกฎหมายแรงงานเป็นเรื่องของการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนทั้งที่เป็นคนปกติทั่วไปและคนพิการ กรณีดังกล่าวมีกฎหมายแรงงาน 2 ฉบับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม คือ

1. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

2. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดให้มีกองทุนประกันสังคมขึ้นในสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นทั้งที่เป็นคนปกติทั่วไปและคนพิการซึ่งประสบอันตรายเจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมาตรา 54 กำหนดให้ผู้ประกันตน และบุคคลตามมาตรา 73 ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทูพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 (ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน เนื่องจากสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป)

2. ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ประกอบด้วย

2.1 ลูกจ้าง ซึ่งหมายความรวมถึงลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไป และลูกจ้างที่เป็นคนพิการในสถานประกอบการนั้นด้วย

2.2 ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ

กรณีลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน

1. คุณสมบัติของลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดให้นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ไม่เกิน 60 ปี และอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม (มาตรา 33) และไม่มีมาตราใด กำหนดให้ยกเว้นคนพิการ ดังนั้นหากคนพิการเป็นลูกจ้างซึ่งมีคุณสมบัติครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยเช่นกัน

2. เงินสมทบ มาตรา 46 กำหนดให้รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ผู้ประกันตน ออกฝ่ายละเท่า ๆ กัน ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ไม่เกินบัญชีท้ายพระราชบัญญัติซึ่งกำหนดดังนี้ (มาตรา 46)

2.1 ไม่เกินฝ่ายละ 1.5 % ของค่าจ้างของผู้ประกันตนสำหรับการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร ปัจจุบันได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ลงวันที่ 8 มกราคม 2541 ได้กำหนดให้ทุกฝ่ายออกเงินสมทบฝ่ายละ 1 % เริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม 2541 ถึง 31 ธันวาคม 2543 และตั้งแต่ 1 มกราคม 2544 กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดให้ทุกฝ่ายจ่ายเงินสมทบ 1.5 %

2.2 ไม่เกินฝ่ายละ 3 % ของค่าจ้างของผู้ประกันตนสำหรับการจ่ายประโยชน์ ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ปัจจุบันได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2541 กำหนดให้ทุกฝ่ายจ่าย 1 % จนถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2542 และในปี

พ.ศ. 2543 กำหนดให้รัฐบาลจ่าย 1 % นายจ้างจ่าย 2 % ลูกจ้างจ่าย 2 % และในปี พ.ศ. 2544 กำหนดให้รัฐบาลจ่าย 1 % นายจ้างจ่าย 3 % และลูกจ้างจ่าย 3 %

2.3 ไม่เกินฝ่ายละ 5 % ของค่าจ้างของผู้ประกันตนสำหรับการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

3. ให้นายจ้างจะต้องหักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้างจากค่าจ้างทุกครั้งและนำส่งเงินสมทบส่วนของนายจ้างในจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างหักไปแล้วนำส่งสำนักงานประกันสังคม หรือ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

4. หากนายจ้างไม่สามารถนำส่งเงินสมทบได้ทันภายในเวลาที่กำหนดหรือส่งไม่ครบนายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินที่ไม่ได้นำส่ง หรือจำนวนเงินที่ขาดอยู่ และจะต้องไปชำระที่สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเท่านั้น (มาตรา 49)

5. เมื่อขึ้นทะเบียนและส่งเงินสมทบครบ 3 เดือนแล้วผู้ประกันตนจะได้รับบัตรประกันสังคมซึ่งมีเพียงใบเดียวไม่ว่าจะออกไปทำงานใหม่ก็ครั้งก็ตามเพื่อใช้แสดงตัวในการขอรับสิทธิประโยชน์ เมื่อมาติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม ใช้กรอกในแบบฟอร์มส่งเงินสมทบเพื่อบันทึกไว้เป็นประวัติการจ่ายเงิน และบัตรรับรองสิทธิฯ เพื่อใช้ในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เว้นแต่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้เข้ารับการรักษาจะต้องจ่ายเงินเพิ่มเอง

6. ผู้ประกันตนหรือบุคคลที่กฎหมายกำหนดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์รวม 7 ประเภทดังนี้

6.1 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนรับบริการทางการแพทย์ (มาตรา 62)

6.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเองหรือภริยาหรือ สำหรับผู้หญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา และจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรคนละไม่เกินสองครั้งสำหรับเป็นค่าบริการทางการแพทย์

ตามมาตรา 66 และเป็นเงินสงเคราะห์การขาดรายได้ในกรณีที่เป็นผู้ประกันตนหญิงต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยครั้งหนึ่งจำนวน 90 วัน (มาตรา 67)

6.3 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ (มาตรา 69)

6.4 ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนผู้ประกันตนนั้นถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ผู้จัดการศพตามที่กฎหมายกำหนดมีสิทธิได้รับเป็นค่าทำศพจำนวนไม่น้อยกว่า 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 73)

6.5 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร จ่ายให้เมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน (มาตรา 74) สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกินสองคน ไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น (มาตรา 75 ตรี)

6.6 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้แก่ เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่าเงินบำนาญชราภาพ หรือ เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่าเงินบำเหน็จชราภาพ (มาตรา 77)

6.7 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานและต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดซึ่งจะจ่ายให้ตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงาน กับนายจ้างรายสุดท้ายตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา 78,79) ส่วนการจัดเก็บเงินสมทบจะเริ่มเมื่อใดนั้น มาตรา 104 กำหนดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

7 ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ในรูปแบบของการรักษาพยาบาล และเงินทดแทนการขาดรายได้ใน 4 กรณี คือ

7.1 กรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จะได้รับการรักษาและเงินทดแทนการขาดรายได้ (มาตรา 64)

7.2 กรณีคลอดบุตร จะได้เงินค่าทำคลอด และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อคลอดบุตร (หมวด 3)

7.3 กรณีทุพพลภาพ จะได้เงินค่ารักษาและเงินทดแทนการขาดรายได้ และเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต (หมวด 4)

7.4 กรณีตาย จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์แก่ทายาท(หมวด 5) สิทธิประโยชน์ทั้ง 4 ประการดังกล่าว จะยังคงผลต่อไปอีก 6 เดือน หลังจาก

ที่ผู้ประกันตนออกจากงาน (มาตรา 38)

8 กรณีเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เมื่อไปรับการรักษาในสถานพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล หรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 90วัน/ครั้ง และไม่เกิน 180 วัน/ปี เว้นแต่โรครื้อรังจะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 365 วัน หลักฐานที่ต้องใช้ เมื่อไปรับการรักษาพยาบาลประกอบด้วยบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ซึ่งสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ออกให้ และบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งมีรูปถ่ายด้วย หากไม่สามารถรักษาตามบัตรรับรองสิทธิผู้ประกันตนจะไปรักษาในสถานพยาบาลอื่นได้ ในกรณีฉุกเฉินและกรณีอุบัติเหตุเท่านั้น

กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน คือการเจ็บป่วยที่เป็นไปโดยปัจจุบันทันด่วน และจะต้องรับรักษาโดยฉับพลันมิฉะนั้นอาจจะเป็นอันตรายถึงชีวิต ส่วนกรณีอุบัติเหตุ คือ เหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดและเป็นผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีผลทำให้ผู้ประกันตนได้รับอันตรายแก่ร่างกาย ถึงแม้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากอาการของโรคประจำตัวของผู้ประกันตนก็ตาม

กรณีผู้ประกันตนโดยสมัครใจ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้มีการประกันตนโดยสมัครใจ 2 กรณีคือ

1. ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาก่อน มาตรา 39 กำหนดให้ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนและจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือนต่อมากความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงและประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงภายในหกเดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน สำหรับการส่งเงินสมทบนั้นกฎกระทรวงฉบับที่ 6 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2538 กำหนดให้ใช้จำนวนเงินเดือนละสี่พันแปดร้อยบาทเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างเหมือนเดิมทุกประการ ดังนั้นหากคนพิการที่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อนประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และได้มีการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเหมือนคนปกติทุกประการ

2. บุคคลอื่น มาตรา 40 กำหนดให้บุคคลอื่นที่ไม่เคยเป็นลูกจ้างผู้ประกันตนมาก่อนและประสงค์จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนด้วยก็ได้ ส่วนหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 กำหนด ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้ประกันตน

- 1.1 มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินสิบหกปีบริบูรณ์
- 1.2 ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกัน

สังคม พ.ศ. 2533

- 1.3 ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ

1.4 ไม่เป็นโรคใดๆ ดังต่อไปนี้ คือ วัณโรค ในระยะอันตราย โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคใด ๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาและอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต

2. ผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

2.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับตนเองหรือคู่สมรสต่อเมื่อได้เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน และสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง

2.2 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ เมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน

2.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย หลังจากผู้ประกันตนภายหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตนได้ออกเงินสมทบ

กรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนโดยสมัครใจที่เป็นบุคคลอื่นที่มีไข้ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนนั้นพระราชกฤษฎีกาได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ประกันตนข้อหนึ่งว่า ต้องไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ ซึ่งมาตรา 5 ได้ให้นิยามศัพท์คำดังกล่าวว่า หมายถึงการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแพทย์กำหนด และประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีทุพพลภาพ ได้กำหนดว่า “ กรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ให้ถือว่าผู้ประกันตนทุพพลภาพ โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คือ

1. มือทั้งสองข้างขาด
2. แขนทั้งสองข้างขาด
3. มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่งขาด
4. มือข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด
5. แขนข้างหนึ่งกับเท้าข้างหนึ่งขาด
6. แขนข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด

7. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละสิบขึ้นไปหรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง

8. โรคหรือการบาดเจ็บของไขสันหลัง เป็นเหตุให้มือ หรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง มือข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง หรือแขนข้างหนึ่งกับขา หรือเท้าอีกข้างหนึ่งหรือขาทั้งสองข้างสองข้างกับการขับถ่ายปัสสาวะ อูจจาระ สูญเสียสมรรถภาพโดยสิ้นเชิง

9. โรคหรือการบาดเจ็บของสมอง เป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถของอวัยวะของร่างกายจนไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันที่เป็นได้ และต้องมีผู้อื่นมาช่วยเหลือดูแล”

ส่วนนิยามศัพท์คำว่า “คนพิการ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 นั้นหมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภท และหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกรณีดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุข ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537) กำหนดประเภทของคนพิการดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็น
2. คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย
3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว
4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

และได้กำหนดความหมายของแต่ละประเภทความพิการ ไว้ดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่ คนที่มีสายตาข้างที่ต่ำกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่างหรือคนที่มีสายตาแคบกว่า 30 องศา

2. คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ได้แก่คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์ 1000 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความดังเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

2.1 สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบลขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียง

2.2 สำหรับคนทั่วไปเกิน 55 เดซิเบลขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียงหรือคนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจ หรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้ชัดเจนและไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักประจำวันได้หรือคนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากแขนหรือขาขาด อัมพาต หรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันหรือดำรงชีวิตในสังคมเพียงคนปกติได้

4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการเรียนรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมความประพฤติที่จำเป็นในการดูแลตนเอง หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

5. คนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติ หรือความบกพร่องทางสติปัญญาหรือสมอง จนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้”

จากการเปรียบเทียบความหมายของนิยามศัพท์ทั้งสองคำดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้ทุพพลภาพตามความหมายของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นมีการสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายมากกว่าการเป็นคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เพราะฉะนั้นการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จึงหมายความรวมถึงคนพิการด้วย ดังนั้น หากคนพิการมีความประสงค์จะสมัครเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 40 ก็ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เหมือนคนปกติทั่วไปทุกประการ

พระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในสำนักงานประกันสังคม เพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง (มาตรา 26) และกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง มีลักษณะเหมือนเบี้ยประกัน ดังนั้นเมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างแล้วเกิดประสบอันตราย ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

โดยที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดให้ “ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” เพราะฉะนั้นหากคนพิการทำงานให้กับนายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง และมีใช่เป็นการทำงานบ้าน ลูกจ้างที่เป็นคนพิการก็จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมีดังนี้

1. นายจ้างที่มีลูกจ้าง (รวมทั้งลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไป และลูกจ้างที่เป็นคนพิการ) ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปทั่วราชอาณาจักร มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 44 นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงนายจ้างที่เคยจ่ายเงินอยู่แล้ว ต่อมาภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึง 10 คนซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ กำหนดให้นายจ้างดังกล่าวยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนต่อไป

2. ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มเติม ให้ผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นซึ่งมิใช่ นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือ

เงินเพิ่มและให้ผู้รับเหมาชั้นต้นซึ่งมิใช่ นายจ้างมีสิทธิไต่เบี่ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาช่วงอื่นหากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน (มาตรา 10)

3. เมื่อลูกจ้าง(ทั้งที่เป็นคนปกติทั่วไปและคนพิการ) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

หน้าที่ของนายจ้าง

1. จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตราย และเจ็บป่วย และนายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 13)

2. แจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรทราบ (มาตรา 48)

3. จ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 15)

4. จ่ายค่าทำศพแก่ผู้รับจัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวน 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นตำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย (มาตรา 16)

5. ถ้าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพครบ 72 ชั่วโมง ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อน (มาตรา 17)

6. จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนโดยคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปี หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่าสองแสนสี่หมื่นบาท ให้คิดคำนวณเพียงสองแสนสี่หมื่นบาท กรณีที่ลูกจ้างทำงานไม่ถึงหนึ่งปีให้คำนวณเงินสมทบลดลงตามส่วน (ข้อ 7 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ)

7. จ่ายเงินสมทบเพิ่มให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบผลว่า จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม (มาตรา 44)

8. ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี ต้องแจ้งจำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของ ปีที่ล่วงมาแล้วที่ได้จ่ายจริงให้กับลูกจ้าง โดยให้แจ้งนับแต่วันที่ต้องจ่ายเงินสมทบจนถึงวัน สิ้นปีนั้น (ข้อ 10 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ)

9. เสียเงินเพิ่มร้อยละสามต่อเดือนของเงินสมทบที่ต้องจ่าย ในกรณี นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบ ภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายเงินสมทบไม่ครบจำนวนตามที่จะต้อง จ่าย (มาตรา 46)

10. จ่ายเงินค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

10.1 ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตามข้อ 10.2 ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

10.2 ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายโดยจ่ายตามประเภทของ การสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

10.3 ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

10.4 ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทนให้เทียบ

อัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้น ๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด (มาตรา 18) ในกรณีนายจ้างจ่ายค่าทดแทนตาม ข้อ 10.2 หรือ 10.3 และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตาม มาตรา 20 ต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี (มาตรา 19) **หน้าที่ของลูกจ้าง (หมายความถึงลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไปและลูกจ้างที่เป็นคนพิการด้วย) หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20**

ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย (มาตรา 49) ในกรณีเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายในสองปี นับแต่วันทราบการเจ็บป่วย (มาตรา 51)

กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายมาตรา 20 กำหนดให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง คือ

1. บิดามารดา
2. สามีหรือภริยา
3. บุตรที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่ออายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
4. บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน 310 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามข้อ 1 - 4 ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายแต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้อง

ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตาย หรือสูญหาย ผู้มีสิทธิดังกล่าวจะได้
รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน (มาตรา 21)

เมื่อผู้มีสิทธิได้รับเงินแทนลูกจ้างตามมาตรา 20 ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือ
สามี หรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันท์สามี
ภรรยา กับหญิงอื่น หรือชายอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม มาตรา 20 (3) หรือ (4) อีกต่อไป
ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

3. นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุ
ดังนี้ (มาตรา 22)

1. ลูกจ้างเสพยาของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
2. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตน

ประสบอันตราย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้จะเกิดขึ้น
ก็ต่อเมื่อลูกจ้างที่เป็นคนปกติโดยทั่วไปหรือลูกจ้างที่เป็นคนพิการจะได้รับความ
คุ้มครองก็ต่อเมื่อลูกจ้างผู้นั้นการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือ
สูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างเท่านั้น
เพราะฉะนั้นในกรณีที่ลูกจ้างเป็นคนพิการซึ่งมีสาเหตุแห่งความพิการมาก่อนที่จะเป็นลูกจ้าง
และต่อมาเกิดเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย และการเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายนั้นมิได้เกิด
ขึ้นเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง กรณีดังกล่าวก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราช
บัญญัติ

บทที่ 6

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมกับคนพิการของกฎหมายแรงงาน

โดยที่บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 เรื่องสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 30 บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

เมื่อพิจารณาเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมกับคนพิการของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยเปรียบเทียบกับบุคคลทั่วไปแล้วผู้ศึกษามีความเห็นดังนี้

1. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานที่มีวัตถุประสงค์ในการสงเคราะห์ คุ้มครองและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งจะเห็นได้จากบทบัญญัติในมาตรา 12, 14, 15, 16, 17 และมาตรา 18 ที่กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพ และจัดหางานให้แก่คนพิการพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสงเคราะห์และเกื้อกูลแก่คนพิการ จึงได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปรับลูกจ้างที่เป็นคนพิการเข้าทำงาน หากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานเพราะไม่มีลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ให้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และกำหนดให้สถานประกอบการที่รับลูกจ้างคนพิการเข้าทำงานได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องการคำนวณภาษีอากร

อีกด้วย นอกจากนี้พระราชบัญญัติดังกล่าวยังมีมาตรการในการส่งเสริมให้คนพิการที่มีฝีมือสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ โดยให้คนพิการกู้ยืมเงินจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อใช้เป็นทุนในการประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กับกฎหมายแรงงาน จะเห็นได้ชัดว่าพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีลักษณะเป็นการส่งเสริมเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้คนพิการสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น จึงไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมกับคนพิการตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญแต่ประการใด

2. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เป็นพระราชบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพแก่บุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานได้ฝึกและพัฒนาฝีมือเพื่อให้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานและเพื่อให้โอกาสแก่บุคคลที่มีงานอยู่แล้วได้รับการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังนั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงหมายความรวมถึงคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน และนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่เป็นคนพิการด้วย เนื่องจากเมื่อพิจารณา มาตรา 15 เรื่องคุณสมบัติผู้รับการฝึกไม่ปรากฏว่ามีข้อใดที่ห้ามหรือยกเว้นคนพิการ เพราะฉะนั้นการให้บริการเกี่ยวกับการฝึกหรือการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ จึงต้องดำเนินการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่คนพิการด้วย ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดให้มีฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการขึ้นในกองพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก เพื่อดำเนินการประสานการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่คนพิการเป็นกรณีพิเศษ เพราะฉะนั้นผู้ศึกษาเห็นว่า กฎหมายแรงงานในส่วนพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 นั้น เป็นบทบัญญัติที่ส่งเสริมเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้คนพิการสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ดังนั้น

จึงเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมกับคนพิการตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญบัญญัติไว้แต่ประการใด

3. พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน พระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์ในการควบคุมวิธีการดำเนินการของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานและเพื่อคุ้มครองคนหางานที่ต้องการหางานทำทั้งในและนอกประเทศโดยผ่านกระบวนการจัดหางาน พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นการควบคุมวิธีการดำเนินการของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน โดยที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวบัญญัติให้ “คนหางาน หมายถึง บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียก หรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น” และ พระราชบัญญัตินี้ไม่มีมาตราใดหรือบทบัญญัติใดที่กำหนดคุณสมบัติพิเศษของคนหางานแตกต่างจากที่กล่าวแล้ว ดังนั้นหากคนพิการประสงค์จะทำงานโดยเรียก หรือรับค่าจ้างเป็นเงิน หรือประโยชน์อย่างอื่น หากสมัครงาน กับบริษัทจัดหางาน หรือผู้ที่ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางาน หรือหาถูกจ้างให้แก่ นายจ้าง คนพิการก็จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด

จากการศึกษาพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ที่เกี่ยวข้องกับการแล้วสรุปได้ว่า พระบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายแรงงานที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพของบุคคล ดังนั้นพระราชบัญญัตินี้จึงไม่ขัดกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ตามมาตรา 30 วรรคสาม แต่อย่างใด

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นพระราชบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้าง พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้บัญญัติให้มีการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

เช่น การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าชดเชย เป็นต้น โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้ “ลูกจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” ถ้าหากคนพิการทำสัญญาตกลงจะทำงานให้บุคคลที่เรียกว่านายจ้างไม่ว่าชื่อตกลงนั้นจะทำหนังสือ หรือวาจาว่าตกลงจะทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงาน กรณีนี้หมายความว่าความรวมถึงกรณีที่กรมประชาสงเคราะห์ หรือกรมการจัดหางานได้ดำเนินการจัดหางานให้แก่คนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 12 กรกฎาคม 2537 ก็ตาม หากนายจ้างได้ตกลงรับลูกจ้างที่เป็นคนพิการเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานก็ถือว่าสัญญาจ้างงานได้เกิดขึ้นแล้ว คนพิการก็มีฐานะเป็นลูกจ้าง และได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เหมือนลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไป

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการสรุปได้ว่า พระบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายแรงงานที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นคนพิการไม่แตกต่างจากลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไปแต่อย่างใด ดังนั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงไม่ขัดกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ เรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 30 วรรคสาม

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติดังกล่าวได้สร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้ประกัน 2 ประเภทดังต่อไปนี้ คือ

5.1 ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในเรื่องดังกล่าวจากกองทุนประกันสังคม นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีว่างงาน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยที่พระราชบัญญัติฉบับนี้บัญญัติให้ “ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่ง

ทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” ดังนั้นหากลูกจ้างเป็นคนที่พิการมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเหมือนกับลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไป เพราะไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 บัญญัติให้ยกเว้นลูกจ้างที่เป็นคนพิการแต่อย่างใด และจากการศึกษาพระราชบัญญัติดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับคนพิการแล้วสรุปได้ว่ากฎหมายแรงงานในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เรื่องการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติให้การคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกันตนที่เป็นคนพิการแตกต่างไปจากลูกจ้างผู้ประกันตนที่เป็นคนปกติแต่อย่างใด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพของบุคคลแต่อย่างใด ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวไม่ขัดกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

5.2 กรณีผู้ประกันตนโดยสมัครใจ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้มีการประกันตนโดยสมัครใจ 2 กรณีคือ

1. กรณีที่ลูกจ้างเคยเป็นผู้ประกันตนมาก่อน มาตรา 39 กำหนดให้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ ต้องเคยเป็นลูกจ้างผู้ประกันตนมาก่อนและจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงและประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป และได้แสดงความจำนงภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน เมื่อสมัครเป็นผู้ประกันตามพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วจึงจะมีสิทธิในประโยชน์ทดแทนทั้งหลายเช่นเดียวกับที่เคยได้รับในขณะที่เป็นลูกจ้าง กรณีดังกล่าวหากคนพิการเคยเป็นลูกจ้างผู้ประกันตนมาก่อนและต่อมาการเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดหากประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ก็จะได้รับคาม

คุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้เหมือนผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างที่เป็นคนปกติทุกประการ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวไม่ขัดกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด

2. กรณีผู้ประกันตนที่เป็นบุคคลอื่น มาตรา 40 กำหนดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ได้กำหนดคุณสมบัติดังนี้คือ มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินสิบหกปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ ไม่เป็นโรคใดๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดให้มีโรคดังต่อไปนี้คือ วัณโรคในระยะอันตราย โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคใดๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาและอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต จะเห็นได้ว่าการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น พระราชกฤษฎีกาได้กำหนดห้ามผู้ทุพพลภาพ และผู้ป่วยเป็นโรควัณโรคในระยะอันตราย โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคใดๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาและอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต เป็นผู้ประกันตน ดังนั้นกรณีดังกล่าวจึงมีประเด็นที่น่าสนใจและควรจะได้มีการศึกษา 2 ประเด็นคือ

1. การที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวกำหนดห้ามผู้ทุพพลภาพเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น ผู้ทุพพลภาพตามบทบัญญัติดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงคนพิการด้วยหรือไม่

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่องดังกล่าวโดยเปรียบเทียบนิยามศัพท์คำว่า ผู้ทุพพลภาพตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กับนิยามศัพท์คำว่า คนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แล้วจะเห็นได้ว่า บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้หมายความว่ารวมถึงคนพิการด้วย เนื่องจากการเป็นทุพพลภาพนั้นจะต้องมีการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสถานะปกติของจิตใจมากกว่าคนพิการ กล่าวคือคนพิการไม่จำเป็นต้องเป็นคนทุพพลภาพ แต่คนทุพพลภาพเป็นคนพิการเสมอ เพราะฉะนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าหากคนพิการที่มีคุณสมบัติ

ครบตามที่กฎหมายกำหนดก็สามารถเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 เพราะบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาเรื่องดังกล่าวไม่ได้มีการเลือกปฏิบัติกับคนพิการแต่อย่างใด

2. การที่บทบัญญัติดังกล่าวห้ามผู้ทุพพลภาพ และผู้ที่ป่วยเป็นโรคต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดนั้น บทบัญญัติดังกล่าวมีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพ หรือไม่ จากการที่ได้ศึกษาบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 วรรคสามได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า “ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ ” และบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 แล้วจะเห็นได้ว่าพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 7 (3) และ (4) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวขัดกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ

6. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดให้กองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยนายจ้างจะเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ โดยที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ “ ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ” เพราะฉะนั้น หากคนพิการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดก็จะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองเรื่องเงินทดแทนจากนายจ้างหรือจากกองทุนเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด

จากการศึกษารายละเอียดของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่ปรากฏว่าได้มีกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเพิ่มเติม หรือ ให้แตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้ว เพราะฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่มีบทบัญญัติใดที่กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการแตกต่างจากลูกจ้างที่เป็นคนปกติทั่วไปแต่อย่างใด ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ขัด หรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดไว้ในมาตรา 30 วรรคสาม แต่อย่างใด

บทที่ 7

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษากฎหมายแรงงานกับการปฏิบัติต่อคนพิการในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคมโดยศึกษาจากกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับนั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ไม่มีบทบัญญัติใดที่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการแตกต่างไปจากคนปกติทั่วไปนอกจากนี้ พระราชบัญญัติบางฉบับยังมีมาตรการในการขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้คนพิการสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลโดยทั่วไป เช่นพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษากฎหมายแรงงานโดยละเอียดพบว่าบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดคุณสมบัติผู้ประกันตนโดยสมัครใจที่มิใช่ลูกจ้างนั้นตามมาตรา 7 (3) และ (4) กำหนดว่าต้องไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ และไม่เป็นที่โรคใดๆ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด และประกาศกระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดโรคต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ วัณโรคในระยะอันตราย โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคใดๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษาและอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิตนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าบทบัญญัตินี้ดังกล่าวขัดแย้งกับหลักการเรื่องสิทธิมนุษยชนที่กฎหมายรัฐธรรมนูญมาตรา 30 บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ ดังนั้นสมควรที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะได้มีการ

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวง (พ.ศ. 2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนที่ 34 ก. หน้า 8-9. 11 สิงหาคม 2537
การจัดหางาน , กรม . ความรู้ทางกฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน .
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ศ.พ. 2538.
- การจัดหางาน , กรม . คำสั่งกรมการจัดหางานที่ 082/2542 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการ
การจัดงานวันนัดพบแรงงานคนพิการ ประจำปี 2542 ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2542
กิติพงษ์ สุทธิ . ร่างแผนแม่บทการบริหารจัดการด้านแรงงานคนพิการ . ม.ป.ป.
ชนิษฐา เทวินทรภักดี . แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพ : สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการ.
กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2540
บทแถลงข่าว ของ ฯพณฯ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นางปวีณา หงสกุล) เรื่อง การจัดงานวันนัดพบแรงงานคนพิการ วันที่ 24 กุมภาพันธ์
2542 เวลา 14.30น.
- ประกันสังคม , สำนักงาน . พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และประมวลกฎกระทรวง
ระเบียบ ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง . กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม , ม.ป.ป.
ประกันสังคม , สำนักงาน . จดหมายข่าวประกันสังคม . ปีที่ 5 ฉบับที่ 12 ธันวาคม 2541
ประกันสังคม , สำนักงาน . พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2523 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราช
บัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 : กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม ,
ม.ป.ป.
- ประชาสงเคราะห์ , กรม . คู่มือการนำคนพิการเข้าสู่การจ้างงาน . สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟู
สมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ . องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงาน
กรุงเทพฯ , ม.ป.ป.
- ประชาสงเคราะห์ , กรม . ประกาศประชาสงเคราะห์ เรื่อง รับสมัครคนพิการเข้ารับการศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2543 . ลงวันที่ 9 มีนาคม 2542
- ประชาสงเคราะห์ , กรม . พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 . สำนักงาน
คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ , ม.ป.ป.

ปลัดกระทรวง , สำนักงาน . พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กองกฎหมายและข้อพิพาทแ
งาน สำนักงานปลัดกระทรวง , ม.ป.ป.

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ , ม.ป.ป.

พัฒนาฝีมือแรงงาน , กรม. คู่มือรับสมัครฝึกอาชีพคนพิการ . กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน , 2541

“ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ” ราชกิจจานุเบกษา . เล่ม 114 ตอนที่ 55
ก. 11 ตุลาคม 2540.

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน . สำนักงานกองทุน
เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม , ม.ป.ป.

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . ความรู้เบื้องต้นของกองทุนเงินทดแทน และกองทุน
ประกันสังคม . ศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม , 2541

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . คู่มือคนหางานคนพิการ . กองบริการจัดหางาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2541

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . ผลงาน 2541 . กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ,
ม.ป.ป.

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2540
- 2544 . กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2540

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรุงเทพฯ
: หจก. บางกอกบล็อก , ม.ป.ป.

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2540 . กอง
วิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . สรุปผลการปฏิบัติงานจัดหางานให้คนพิการ
ประจำปีงบประมาณ 2540 - 2541 . กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2542

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . สรุปผลการปฏิบัติงานจัดหางานคนพิการประจำปีงบประมาณ 2538- 2539 กองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2540

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . สรุปสาระสำคัญกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . กรุงเทพฯ : กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2540.

แรงงานและสวัสดิการสังคม , กระทรวง . เอกสารชี้แจงนายจ้าง ลูกจ้างผู้ประกันตนเรื่องกองทุนประกันสังคม . สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2541

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ . กฎหมายเพื่อคนพิการ . กรุงเทพฯ : หจก. ซี.วี. วาย ซัพพลาย , ม.ป.ป.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ . กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ . กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน , 2539

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ . สิทธิมนุษยชน : การจ้างงานคนพิการ ม.ป.ป.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ . สิทธิมนุษยชนของคนพิการในทางการศึกษา ม.ป.ป.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ . ศิลธรรม & กฎหมายสิทธิมนุษยชน . ม.ป.ป.

เหม บุญพรหมอ่อน . ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีการบังคับใช้ พรบ.ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 .