

## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2462 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม โดยมีกลไกสำคัญที่ใช้ในการผลักดันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และ ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ของประเทศสมาชิก เพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา และนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ หรือตราเป็น พระราชบัญญัติออกมารองรับต่อไป และในกรณีที่ประเทศสมาชิกใดได้ให้สัตยาบันใน อนุสัญญาดังกล่าวแล้ว ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ก็อาจถูกติดตามตรวจสอบจาก คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) และอาจถูกโจมตีและ ประณาม ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศได้

นับตั้งแต่ ILO ได้เริ่มก่อตั้งมาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2548) ได้มีการประกาศใช้ อนุสัญญามาแล้วจำนวน 185 ฉบับ โดยในระยะแรกมีประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันใน อนุสัญญากันเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในระยะหลังๆ ได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญา น้อยลงแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาจะมีผลผูกพันต่อ ประเทศและประชาชนของประเทศนั้นๆ ซึ่งในอนุสัญญาบางเรื่องอาจไม่สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศหรือขัดต่อกฎระเบียบ กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ ในประเทศ รวมถึงอาจมีประเด็นทางการเมืองระหว่างประเทศเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้เมื่อมีการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาใดแล้ว หากประเทศใดต้องการถอนการให้ สัตยาบันก็ต้องรอรระยะเวลาถึง 10 ปี และหากไม่สามารถถอนการให้สัตยาบันได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดก็ต้องรอรระยะเวลาไปอีก 10 ปี จึงจะดำเนินการได้

ประเทศไทยนับเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคและ ข้อขัดข้องดังกล่าวเช่นเดียวกับอีกหลายๆประเทศ และแม้ว่าประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน

ต่ออนุสัญญาเมื่อเทียบเป็นสัดส่วนในจำนวนที่ไม่มากนักก็ไม่ได้หมายความว่าประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิการต่อผู้ใช้แรงงาน ในทางตรงกันข้าม ประเทศไทยได้มีการนำอนุสัญญาและข้อแนะของ ILO มาประกอบการบริหารและกำหนดเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาแรงงานของประเทศ โดยได้มีการออกกฎหมายและแก้ไขปรับปรุงรวมถึงพัฒนามากกฎหมายให้มีความเหมาะสมและทันสมัยต่อการให้ความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการต่อผู้ใช้แรงงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จึงมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นว่าแม้ประเทศไทยจะยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาบางฉบับก็ตาม แต่ก็ได้มีการนำอนุสัญญาของ ILO มาปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคุ้มครองสิทธิสวัสดิการแรงงาน โดยผู้ศึกษา จะทำการศึกษาในอนุสัญญา ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ (คนพิการ) (Convention No. 159 : Vocational Rehabilitation and Employment (Disable Persons)) เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาในการยืนยันถึงการดำเนินการดังกล่าวของประเทศไทย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ(คนพิการ) กับการดำเนินการของประเทศไทยในเรื่องดังกล่าว
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบให้ทราบถึงความคืบหน้าของอนุสัญญาฉบับที่ 159 กับการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาถึงความพร้อมของประเทศไทยในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 และผลที่ได้รับภายหลังจากที่ได้ให้สัตยาบันแล้ว

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาจากเอกสาร (Documentary) รายงานทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ เอกสารจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ใน Website ต่างๆ โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะสารัตถะของอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ(คนพิการ) กับการดำเนินการของประเทศไทยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลที่ได้จากการศึกษาเพื่อเตรียมเป็นข้อชี้แจงต่อ ILO หรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานระหว่างประเทศและสาธารณชนได้รับทราบถึงการดำเนินการของประเทศไทยในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายในเรื่องการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ
2. เป็นกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของประเทศต่อการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่บุคคลด้อยโอกาส(คนพิการ)ในสังคม แม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 ของ ILO

#### 1.5 คำนิยามศัพท์

เพื่อให้การกำหนดคำนิยามศัพท์ของ "คนพิการ" เป็นไปอย่างครอบคลุม จะขอนำการกำหนดความหมายของคนพิการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มานำเสนอดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้คำนิยามของคนพิการไว้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งความคาดหวังของเขาเกี่ยวกับความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่ การงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมาะสมได้ถูกบั่นทอนลงไป อันเป็นผลมาจากความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นที่ยอมรับ (Disables person means an individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognised physical or mental impairment)

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายไว้ว่า คนพิการหมายถึง การหย่อนสมรรถภาพอันเป็นผลต่อเนื่องจากความบกพร่องที่ทำให้การใช้ชีวิตผิดปกติจากธรรมชาติของคนทั่วไป

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ให้ความหมายของคนพิการว่า คือคนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2537) ซึ่งได้กำหนดคนพิการไว้ 5 ประเภท ได้แก่

## บทที่ 2

### องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

( International Labour Organization : ILO)

#### 2.1 ความเป็นมา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายเมื่อปี พ.ศ. 2462 ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งตั้งแต่เริ่มแรก โดยวัตถุประสงค์เริ่มแรกของการก่อตั้ง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการมีหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิต โดยมีกลไกที่สำคัญในการบริหารองค์กรคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การใช้ระบบไตรภาคีและการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะ (Recommendations) ที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ในแต่ละสมัยประชุมเพื่อให้ประเทศสมาชิกลงไปใช้เป็นแนวปฏิบัติหรือตราเป็นกฎหมายด้านแรงงาน ดังนั้น ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของ ILO คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาและเมื่อประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจะมีข้อผูกพันในการปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขตามอนุสัญญา ในกรณีที่ประเทศใดไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาได้อย่างครบถ้วน อาจถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาในคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) และอาจถูกประณามซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศได้

ในปัจจุบัน ILO ได้มีการขยายบทบาทและภารกิจของหน่วยงานออกไปมากขึ้นจากเดิม โดยในช่วงของการก่อตั้งมีสมาชิกเพียง 45 ประเทศ จนถึงปัจจุบันนี้ (พ.ศ. 2548) มีสมาชิกจำนวน 178 ประเทศ

#### 2.2 วัตถุประสงค์

ILO มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม เศรษฐกิจและรับรองในสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำอย่างเต็มที่ การเพิ่มผลผลิต การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การครองชีพและสุขภาพ การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือ

ต่อประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การประกันสังคมและส่งเสริมระบบสหกรณ์ รวมถึงเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ILO ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพิ่มเติมจากเดิมที่ได้กำหนด นอกเหนือจากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ได้แก่

- เป็นศูนย์กลางของความเป็นเลิศและข้อมูลอ้างอิง (Center of Excellence and Reference) ซึ่งต้องเป็นความรับผิดชอบในระดับระหว่างประเทศ โดยสำนักงาน ILO จะทำหน้าที่เสนอประเด็นปัญหาและวิเคราะห์ในด้านความเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้เป็นสถานที่เหมาะสมสำหรับการพบปะแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน

- การทำงานด้านอำนวยความสะดวกการปฏิบัติการและกำกับดูแลสิทธิของแรงงาน โดยเน้นการยอมรับในสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานในภาวะเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ และการปรับปรุงการกำหนดมาตรฐานกิจกรรมของ ILO เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เป็นองค์กรที่เสนอตัวให้บริการแก่สถาบันและประเทศสมาชิกเนื่องจากโลกและประเทศสมาชิกต้องประสบภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งในภาวะที่ต้องเผชิญกับทรัพยากรที่ลดน้อยลง และสภาพการณ์แข่งขันในด้านการให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศที่ขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้น

## 2.3 โครงสร้างองค์กร

ILO มีโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างจากองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ คือมีระบบโครงสร้างที่เป็นระบบไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

### 1) การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference)

เป็นการประชุมใหญ่ประจำปี จัดขึ้นปีละ 1 ครั้งในเดือนมิถุนายนของทุกปี ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกจะส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนให้มีที่ปรึกษาของผู้แทนแต่ละฝ่ายสามารถเข้าร่วมประชุมได้ด้วย โดยการประชุมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1.1) พิจารณารายงานของคณะประศาสน์การ (Governing Body) และของผู้อำนวยการใหญ่ ILO

1.2) กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (Conventions and Recommendations) เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณาในการให้สัตยาบันและรับรอง

1.3) พิจารณาปัญหาด้านการเงิน อนุมัติแผนงานและงบประมาณขององค์กร

1.4) ปรีกษาหารือประเด็นปัญหาทางสังคมและแรงงานที่มีผลกระทบทั่วโลก

1.5) ลงมติให้แนวทางแก่องค์กรในการวางนโยบายและจัดกิจกรรมในอนาคต

ทั้งนี้การประชุมใหญ่หรือสมัชชาสมาชิกเปรียบเสมือนการประชุมรัฐสภา ซึ่งเป็นที่รวมของคณะไตรภาคีของประเทศสมาชิก ซึ่งแต่ละประเทศจะเสนอหัวหน้าคณะของแต่ละฝ่ายไตรภาคีขึ้นกล่าวสุนทรพจน์ เพื่ออภิปรายงานของคณะประศาสน์การและของผู้อำนวยการใหญ่ ILO ต่อที่ประชุม

## 2) คณะประศาสน์การ (Governing Body)

ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดขององค์กร เปรียบเสมือนคณะรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานของ ILO นอกจากนี้ยังทำหน้าที่กำหนดโครงการ งบประมาณ เพื่อเสนอให้ที่ประชุมองค์กรแรงงานระหว่างประเทศรับรอง รวมถึงการเลือกตั้งผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General)

องค์ประกอบของคณะประศาสน์การจะมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดและมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารในรูปแบบไตรภาคี ซึ่งมีสมาชิกทั้งหมด 56 คน ประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาลจาก 28 ประเทศ ๗ ละ 1 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 14 คน โดยกรรมการของคณะประศาสน์การมีวาระดำรงตำแหน่งบริหารงานคราวละ 3 ปี

## 3) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office)

ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขาธิการของ ILO ในการบริหารงานและประสานงานการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะประศาสน์การและมติของที่ประชุมใหญ่ของ ILO

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะมีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งได้รับการเลือกจากคณะประศาสน์การให้เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดและมีวาระอยู่ในตำแหน่ง

ได้คร่าวละ 5 ปี โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศยังมีหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการอีก 2 สถาบัน ได้แก่

3.1) สถาบันระหว่างประเทศเพื่อศึกษาด้านแรงงาน ณ นครเจนีวา

(The International Institute for Labour Studies) มีหน้าที่ทำการค้นคว้าโดยเฉพาะในด้าน วิจัยและการศึกษาระดับสูงเกี่ยวกับนโยบายแรงงานและสังคม โดยจะเป็นสถานที่ชุมนุมของผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกและให้บริการทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกและประเทศอื่นๆ

3.2) ศูนย์ระหว่างประเทศเพื่อการฝึกอบรมด้านวิชาชีพและวิชาการ

ระดับสูง (The International Center for Advanced Technical and Vocational Training) ตั้งอยู่ ณ เมืองตูริน ประเทศอิตาลี ทำหน้าที่จัดโครงการฝึกอบรมให้ผู้อำนวยความสะดวกของสถาบัน ฝึกอบรมทางวิชาการและวิชาชีพ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้จัดการของภาคราชการและเอกชน ในระดับสูงและระดับล่าง เจ้าหน้าที่เทคนิค และเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ โดยได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของประเทศกำลังพัฒนา ต่างๆ

4) สำนักงานภูมิภาคและสำนักงานสาขาภูมิภาค (Regional Office and Area Office)

ทำหน้าที่คล้ายกับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศโดยการกระจายงาน ออกมาให้มีความรับผิดชอบในภูมิภาคที่สำนักงานภูมิภาคตั้งอยู่ โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการ ใหญ่ (Assistant Director-General) ทำหน้าที่ผู้บริหารสูงสุดในภูมิภาคนั้นๆ โดยมีสำนักงาน ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานภูมิภาคต่างๆ ดังนี้

4.1) สำนักงานภูมิภาคอเมริกาใต้ ตั้งอยู่ที่ประเทศเปรู

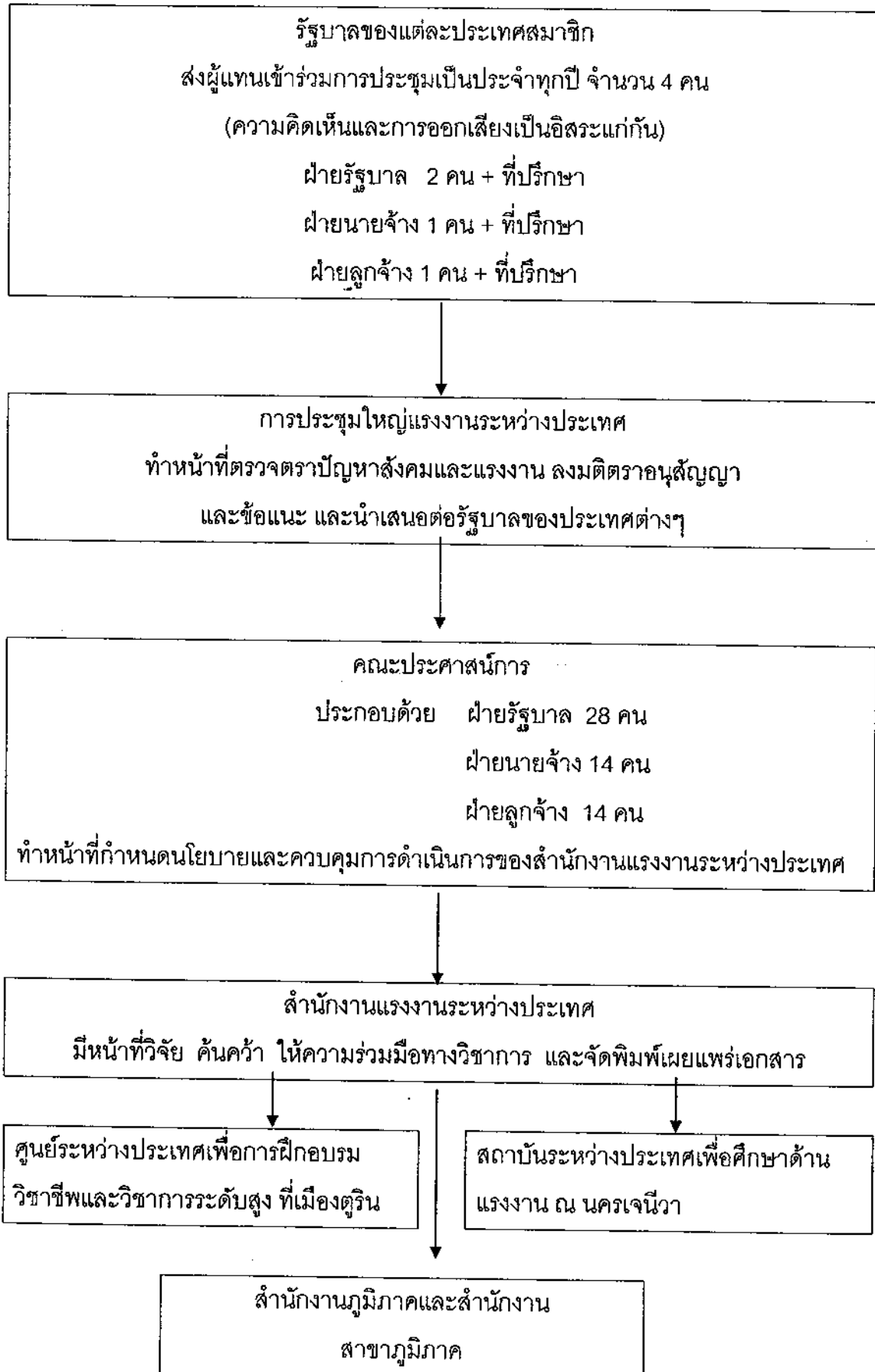
4.2) สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

4.3) สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่ประเทศเอธิโอเปีย

4.4) สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่ประเทศไทย ประกอบด้วย

สำนักงานสาขาในประเทศต่างๆ เช่น สำนักงานนครปักกิ่ง กรุงโคลัมโบ กรุงดักกา กรุง อิสลามาบัต กรุงจาการ์ตา กรุงมะนิลา กรุงโตเกียว กรุงนิวเดลี และสำนักงานกรุงเทพฯ

แผนภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ





## 5) พันธกิจของประเทศสมาชิก ILO

ประเทศสมาชิกของ ILO มีพันธกิจ ความสัมพันธ์และกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### 5.1) การเข้าประชุมใหญ่ประจำปี

ประเทศสมาชิกจะต้องส่งคณะผู้แทนเข้าร่วมประชุมใหญ่ของ ILO ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยคณะผู้แทนประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน และอนุญาตให้มีที่ปรึกษาของผู้แทนได้ด้วยโดยรัฐบาลแต่ละประเทศเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

### 5.2) การประชุมคณะประสานการ

การประชุมคณะประสานการ จะจัดประชุมเต็มคณะปีละ 2 ครั้งในเดือนพฤศจิกายนและเดือนมีนาคม และการประชุม 1 วันในเดือนมิถุนายน ภายหลังจากสิ้นสุดการประชุมใหญ่ประจำปีแล้ว

### 5.3) การปฏิบัติตามพันธกิจของธรรมนูญ ILO

5.3.1) การปฏิบัติตามมาตรา 19 คือการนำอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งตราโดยที่ประชุมใหญ่ ILO ในแต่ละสมัยประชุม เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเพื่อรับทราบและการจัดทำรายงานอนุสัญญาที่ไม่ได้ให้สัตยาบันตามที่ได้รับการร้องขอจากสำนักงาน ILO การนำอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งตราโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO ในแต่ละสมัยการประชุม เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจดังกล่าว จะต้องกระทำภายใน 1 ปีหรือ 18 เดือน นับจากมีการตกลงอนุสัญญาและข้อแนะนั้นๆ โดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO และการแจ้งต่อ ILO ถึงการเสนออนุสัญญาและข้อแนะต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจนั้น จะต้องเสนอความเห็นด้วยว่า อนุสัญญาดังกล่าวมีแนวโน้มว่าจะได้รับการให้สัตยาบันหรือไม่

สำหรับประเทศไทย การเสนออนุสัญญาและข้อแนะ ILO ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะกระทำในลักษณะเพื่อทราบและนำเสนอใน 2 แนวทาง คือ นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา และจัดทำรายงานอนุสัญญาที่มีได้ให้สัตยาบันที่ได้รับการร้องขอจากสำนักงาน ILO เช่น การปฏิบัติตามอนุสัญญาหลักที่ยังมิได้ให้สัตยาบันของปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและอนุสัญญาบางฉบับที่ ILO เห็นว่ามีความสำคัญ เป็นต้น

5.3.2) การปฏิบัติตามมาตรา 22 ได้แก่ การจัดทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบัน ในการให้สัตยาบันอนุสัญญาใด

อนุสัญญานั้นจะมีผลบังคับใช้ภายใน 12 เดือน หลังจากการให้สัตยาบัน และเมื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจะต้องเสนอรายงานการให้สัตยาบันฉบับแรก ซึ่งประกอบด้วยกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ใช้อยู่ในประเทศเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว สำหรับรายงานฉบับต่อมา จะเสนอสถิติและข้อมูลตลอดจนกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยรายงานแล้วเท่านั้น

#### 5.4) การให้สัตยาบันอนุสัญญา

การให้สัตยาบันอนุสัญญา เป็นพันธกรณีที่ผูกพันให้ประเทศหนึ่งต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในอนุสัญญาให้ครบถ้วน แม้จะมีบางอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกอาจขอยกเว้นภาคเศรษฐกิจหรือข้อบัญญัติบางประการได้ก็ตาม ILO จะมีกลไกตรวจสอบและติดตามความคืบหน้าว่ากรณียกเว้นดังกล่าวจะสามารถนำมาปฏิบัติให้ครบถ้วนภายในระยะเวลาใด ดังนั้นการให้สัตยาบันอนุสัญญาใด จึงต้องมีการ ตรวจสอบกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ มาตรการการดำเนินงานต่างๆของภาครัฐว่า มีความพร้อมและสอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาอย่างน้อยเพียงใด และมีหน่วยงานใดที่จะต้องนำไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติเพื่อจัดทำรายงานตามพันธกรณี

#### 5.5) กลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา

ILO ได้มีการกำหนดกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญา ดังนี้

5.5.1) คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (Committee of Experts) เป็นกลไกตรวจสอบในรูปของคณะผู้เชี่ยวชาญอิสระจำนวน 28 คน โดยคณะประศาสน์การ ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดของ ILO คัดเลือกบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายจากทั่วโลก ซึ่งเป็นผู้ไม่ฝักใฝ่และปลอดจากการคุกคามทางการเมือง และจะอยู่ในวาระ 3 ปี โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีหน้าที่พิจารณารายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาจัดทำขึ้นตามกำหนด แล้วนำมาประมวลจัดทำความเห็นเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ในเดือนมิถุนายนของทุกปี

5.5.2) คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (Committee on Freedom of Association) เป็นระบบการกำกับดูแลการละเมิดเสรีภาพในการสมาคมของประเทศที่มีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา เป็นคณะกรรมการไตรภาคีฝ่ายละ 3 คน ซึ่งคณะประศาสน์การแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาข้อร้องเรียนต่างๆ โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าวประชุมปีละ 3 ครั้ง ผลจากการพิจารณาจะนำเสนอคณะประศาสน์การเพื่อให้ประเทศสมาชิกชี้แจงการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน

### การร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน

เมื่อประเทศสมาชิกใดได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว ถือว่าเป็นพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามให้ได้ครบถ้วน หากไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เป็นภาคีได้ ตามธรรมนูญ ILO จะเปิดโอกาสให้มีการร้องเรียน โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การร้องเรียนตามมาตรา 24 ของธรรมนูญเรียกว่า Representations หรือการร้องแทน เป็นกรณีที่องค์การฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างร้องเรียนว่าประเทศสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เป็นภาคี ในกรณีนี้คณะประศาสน์การอาจแจ้งข้อร้องเรียนให้รัฐบาลประเทศนั้นทราบและจัดทำคำชี้แจง

2. การร้องเรียนตามมาตรา 26 เรียกว่า Complaints โดยการร้องเรียนอาจเกิดจาก

2.1 ประเทศสมาชิกยื่นคำร้องทุกขกรณีประเทศสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ทั้งสองประเทศเป็นภาคี

2.2 ผู้แทนในที่ประชุมใหญ่ยื่นข้อร้องเรียนต่อรัฐบาลที่เป็นภาคีอนุสัญญา

หลังจากนั้น คณะประศาสน์การอาจแจ้งข้อร้องเรียนให้รัฐบาลชี้แจงในเวลาที่เหมาะสม หรืออาจตั้งคณะกรรมการได้สวนพิจารณาข้อร้องเรียนและรายงานคณะประศาสน์การต่อไป และหากไม่ได้รับคำชี้แจงจากรัฐบาลที่ถูกร้องเรียนในเรื่องนี้ภายในเวลาอันสมควร หรือหากคณะประศาสน์การยังไม่พอใจกับคำชี้แจงที่ได้รับ คณะประศาสน์การมีสิทธิที่จะตีพิมพ์เผยแพร่คำร้องเรียน (Publication of Representative) และคำชี้แจงแก้คำร้องเรียน

#### 2.4 ประเทศไทยกับ ILO

ประเทศไทยกับ ILO เริ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2492 โดยรัฐบาลไทยได้ติดต่อขอรับความช่วยเหลือให้จัดส่งคณะผู้เชี่ยวชาญมาศึกษาสถานการณ์และสภาพการทำงานในประเทศไทย รวมทั้งการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ฯลฯ ซึ่งรายงานของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้รับการนำมาศึกษาอย่างกว้างขวางและเป็นมาตรฐานในการนำมาয়กร่างพระราชบัญญัติแรงงานในปี พ.ศ. 2499 ด้วย นอกเหนือจากการได้รับความช่วยเหลือจาก ILO ในการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้ความ

ช่วยเหลือด้านวิชาการแล้ว ประเทศไทยยังมีการส่งบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมดูงานเป็นประจำอีกด้วย

สำหรับบทบาทของประเทศไทย นับตั้งแต่เข้าเป็นสมาชิก ILO จนถึงปัจจุบัน ได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาของ ILO ไปแล้วจำนวน 14 ฉบับ ได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ.2464 (Convention No.14 : The Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings, 1921) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ.2511
2. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ พ.ศ.2468 (Convention No. 19 : Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents, 1925) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ.2511
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (Convention No.29 : Forced or Compulsory Labour, 1930) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2489 (Convention No.80 : The Final Articles Revision, 1946) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ.2490
5. อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ.2491 (Convention No.88 : The Organisation of the Employment Service, 1948) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512
6. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ.2494 (Convention No.100 : Equal Remuneration, 1951) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542
7. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 ( Convention No. 104 : The Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contract of Employment by Indigenous Workers, 1955) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507
8. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500 (Convention No. 105 : Abolition of Forced Labour Convention, 1957) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2512

9. อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาบางส่วน พ.ศ.2503 (Convention No.116 : Final Articles Revision Convention, 1961) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ.2505

10. อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ พ.ศ.2507 (Convention No. 122 : Employment Policy, 1964) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512

11. อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ.2508 (Convention No. 123 : The Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ.2511

12. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ.2510 (Convention No.127 : The Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512

13. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ.2516 (Convention No. 138 : Minimum Age, 1973) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2547

14. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก พ.ศ.2542 (Convention No. 182 : Worst Forms of Child Labour, 1999) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544

## 2.5 ขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญาของประเทศไทย

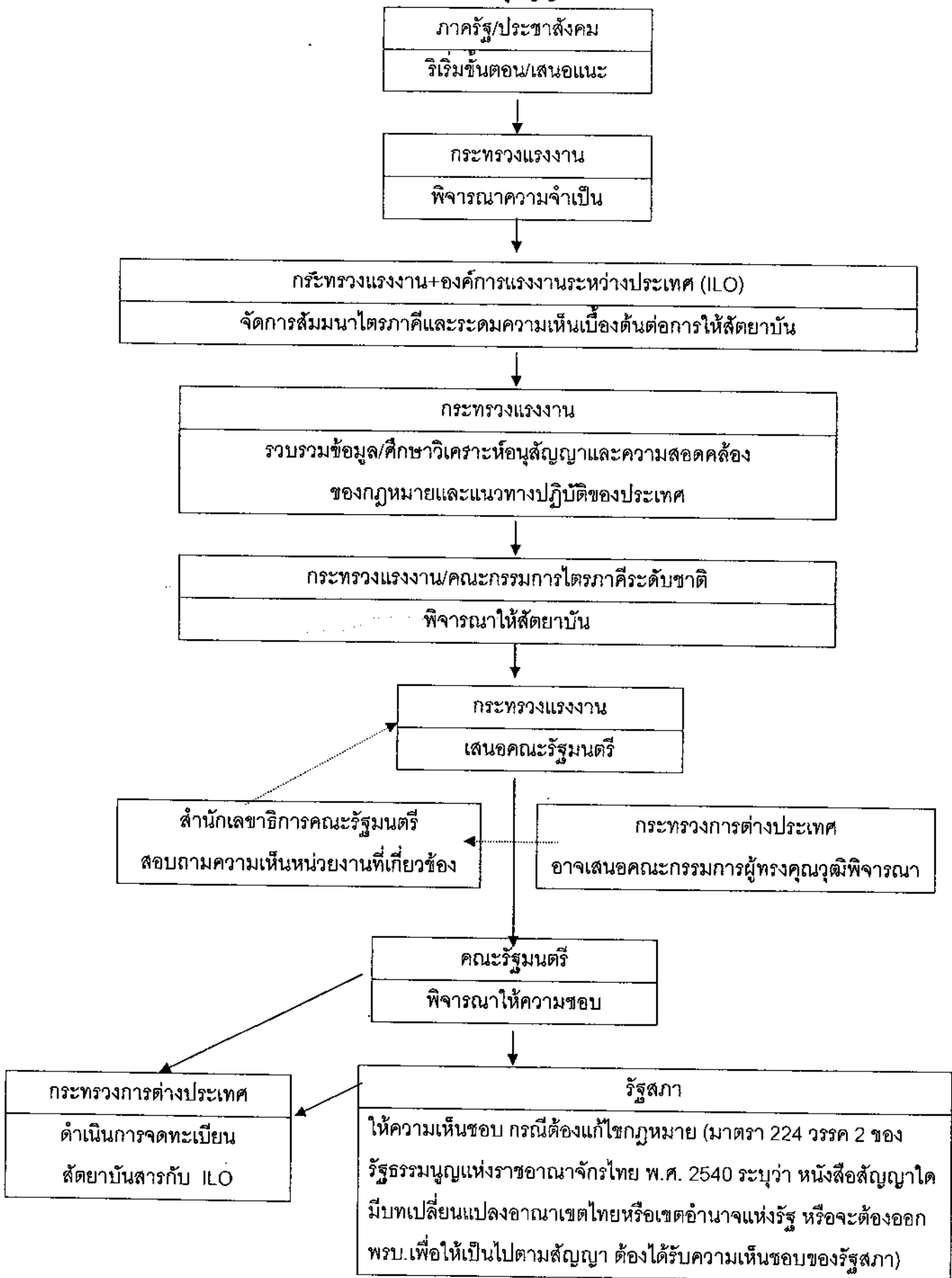
กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งคณะกรรมการระดับกระทรวงขึ้นพิจารณาจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

1. อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาที่เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (ฉบับที่ 87 และ 98) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกการเกณฑ์แรงงาน และแรงงานบังคับ (ฉบับที่ 29 และ 105) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดแรงงานเด็ก (ฉบับที่ 138 และ 182) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 100 และ 111) โดยในปัจจุบัน (พ.ศ. 2548) ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักแล้วจำนวน 5 ฉบับ คือ ฉบับที่ 29, 100, 105, 138 และ 182

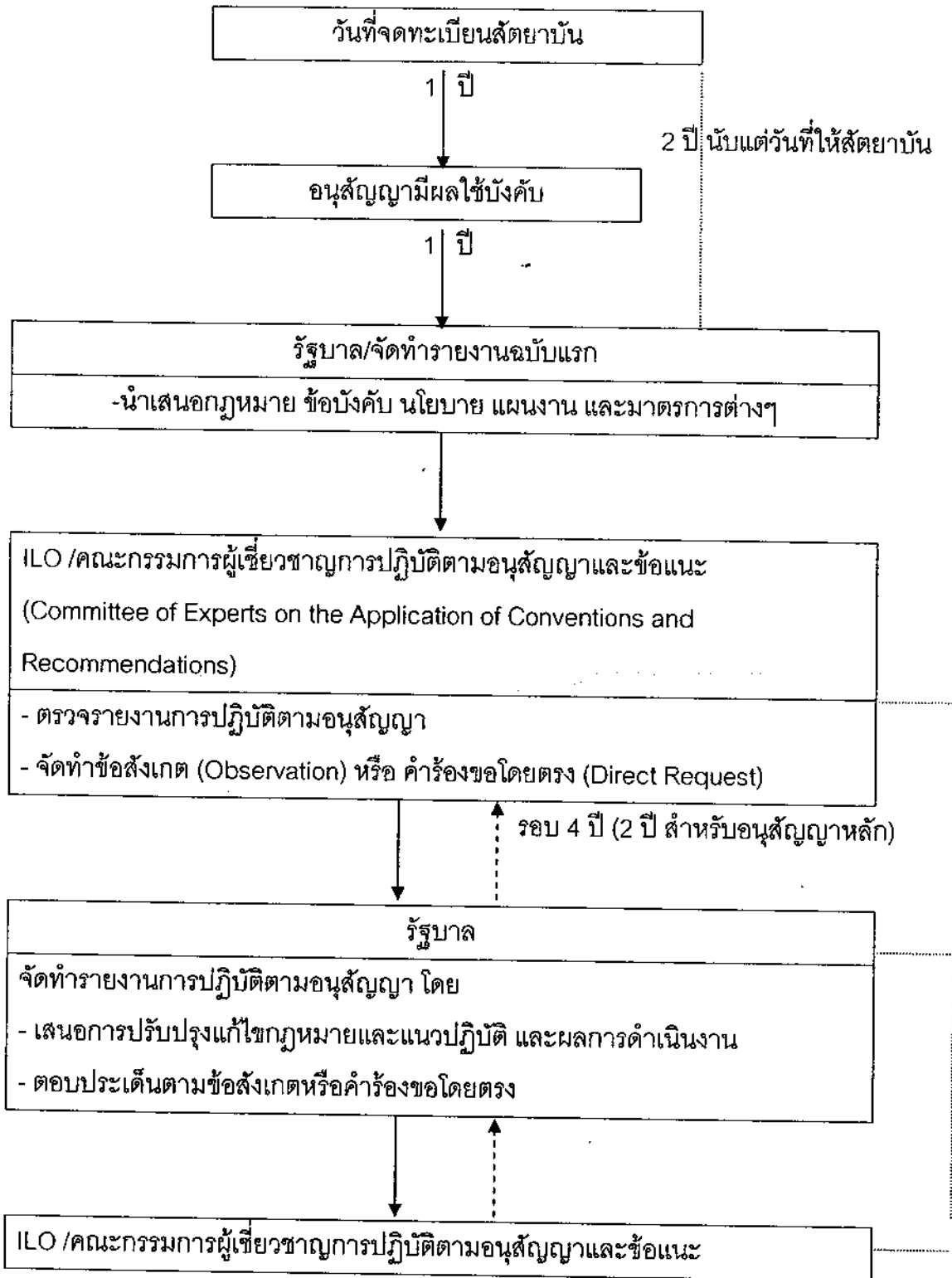
2. อนุสัญญาที่หน่วยงานหรือองค์กรเสนอให้มีการพิจารณาให้สัตยาบัน เมื่อมีการพิจารณาว่าควรจะให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใด กระทรวงแรงงานจะจัดการประชุมสัมมนาไตรภาคีและระดมความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่างๆ หลังจากนั้น จึงให้มีการศึกษาวิเคราะห์อนุสัญญาว่ามีความสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศเพียงใดและมีอุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ แล้วจึงนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติ เมื่อคณะกรรมการไตรภาคีสันับสนุนการให้สัตยาบันแล้ว กระทรวงแรงงานจะเสนอให้กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาก่อนเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปและหากในการให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ต้องมีการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบว่าการให้สัตยาบันจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติแล้ว กระทรวงการต่างประเทศจะดำเนินการจดทะเบียนสัตยาบันสารกับ ILO ต่อไป

ในกรณีการให้สัตยาบันอนุสัญญาจะต้องมีการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศก่อน จะต้องนำเสนอรัฐสภาด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 224 วรรค 2 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดว่าหนังสือสัญญาใด มีบทเปลี่ยนแปลงอาณาเขตไทย หรือเขตอำนาจแห่งรัฐ หรือจะต้องออกพระราชบัญญัติเพื่อให้เป็นไปตามสัญญาต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐสภา กล่าวโดยสรุปแล้วการให้สัตยาบันอนุสัญญาจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละประเทศ เนื่องจากการบอกเลิกการผูกพันอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน จะกระทำได้ภายหลังจากให้สัตยาบันแล้ว 10 ปี

แผนภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



แผนภาพที่ 3 พันธกิจจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ





### บทที่ 3

## ประเทศไทยกับการดำเนินการตามอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

การศึกษาในบทนี้ จะกล่าวถึงอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ และการดำเนินการของหน่วยงานของไทยในการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ เพื่อศึกษา ติดตามและประเมินความคืบหน้าในการนำหลักการและสาระหลักของอนุสัญญาไปดำเนินการและให้ความสำคัญต่ออนุสัญญาฉบับดังกล่าวมาน้อยเพียงใด

### 3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons))

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดให้มีการประชุมขึ้น ณ นครเจนีวา และได้กำหนดอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ค.ศ. 1983 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2526 (ค.ศ.1983) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

#### ส่วนที่ 1 คำนิยามและขอบข่าย

##### มาตรา 1

1. สำหรับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า "คนพิการ" หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งความคาดหวังของเขาเกี่ยวกับความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่การงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมาะสม ได้ถูกบั่นทอนลงไป อันเป็นผลมาจากความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นที่ยอมรับ

2. สำหรับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ของการฟื้นฟูอาชีพเสมือนเป็นสิ่งสามารถช่วยคนพิการในด้านความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่การงานและความเจริญก้าวหน้าในการงานที่เหมาะสม และด้วยวิธีการนี้จะช่วยบุคคลดังกล่าวให้อยู่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต่อไป

3. บทบัญญัติของอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศควรจะนำมาใช้โดยผ่านทางมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ และประกอบเป็นแนวปฏิบัติของประเทศ

4. บทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะต้องใช้กับคนพิการทุกประเภท

## ส่วนที่ 2 หลักการการฟื้นฟูอาชีพ และนโยบายการจ้างงานทำสำหรับ คนพิการ

### มาตรา 2

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ โดยสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ  
แนวปฏิบัติ และความเป็นไปได้ จะต้องดำเนินการและทบทวนนโยบายภายในประเทศเป็น  
ระยะๆ เกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ และการจ้างงานทำของคนพิการ

### มาตรา 3

นโยบายดังกล่าวจะต้องมุ่งที่จะประกันว่าได้มีการกำหนดมาตรการการฟื้นฟู  
อาชีพที่เหมาะสมต่อคนพิการทุกประเภท และเป็นการส่งเสริมโอกาสการจ้างงานทำสำหรับคน  
พิการในตลาดแรงงานเปิด

### มาตรา 4

นโยบายดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักการของโอกาสที่เท่าเทียมกัน  
ระหว่างคนพิการและคนงานทั่วไป ความเท่าเทียมกันในโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงาน  
ชายและหญิงที่พิการจะต้องได้รับการเคารพ มาตรการที่มุ่งประสงค์ให้เกิดผลต่อโอกาสและ  
การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานพิการกับคนงานอื่นนั้นจะต้องไม่ถือว่าเป็นเสมือน  
การเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่นๆ

### มาตรา 5

องค์การตัวแทนนายจ้าง และคนงานจะต้องได้รับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับ  
การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว รวมทั้งมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ  
และประสานงานกันระหว่างหน่วยงานเอกชน และของรัฐที่ได้รับมอบหมายในกิจการการ  
ฟื้นฟูอาชีพ องค์การตัวแทนของคนพิการ ตลอดจนองค์การตัวแทนสำหรับคนพิการ ควร  
ได้รับการปรึกษาหารือด้วย

## ส่วนที่ 3 การดำเนินการในระดับชาติเพื่อการพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพ และการบริหารการจ้างงานทำเพื่อคนพิการ

### มาตรา 6

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ จะโดยกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือโดยวิธีการ  
อื่นที่ประกอบขึ้นเป็นเงื่อนไขของประเทศ หรือแนวปฏิบัติของประเทศจะต้องกำหนดขั้นตอน  
ขึ้นเท่าที่จำเป็น เพื่อให้เกิดผลต่อมาตรา 2,3,4 และ 5 ของอนุสัญญาฉบับนี้

### มาตรา 7

พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จะต้องกำหนดมาตรการโดยมุ่งเพื่อจัดหา และประเมินการแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่าง การมีงานทำ และการบริการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อสามารถช่วยให้คนพิการมีความมั่นคง สามารถคงอยู่ในหน้าที่การงานและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับคนงาน โดยทั่วไปที่มีอยู่ หากเป็นไปได้และเหมาะสมควรจะทำหน้าที่ในเรื่องนี้ด้วย โดยมีการปรับปรุงเท่าที่จำเป็น

### มาตรา 8

จะต้องกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการจัดตั้ง และการพัฒนาการฟื้นฟู อาชีพและการให้บริการการมีงานทำสำหรับคนพิการในท้องถิ่น และชุมชนห่างไกล

### มาตรา 9

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องประกันให้มีการอบรมและให้มีผู้แนะนำ ด้านการอบรมฟื้นฟูอาชีพ ตลอดจนมีคณะทำงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งรับผิดชอบใน การแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่างและการมีงานทำของบุคคล พิการ

## 3.2 บทบัญญัติกฎหมายและการกำหนดนโยบาย/แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

หลังจากที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ(คนพิการ) เมื่อปี ค.ศ.1983 แล้ว ประเทศไทยได้ตระหนักและพิจารณาเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิความเสมอภาคและโอกาสของคน พิการ จึงได้กำหนดบทบัญญัติกฎหมาย และการกำหนดนโยบายแผนงาน เพื่อให้ความ ค้ำครองสิทธิเสรีภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ดังนี้

### 3.2.1 บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

#### 1) พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

หน่วยงานของรัฐบาลและผู้แทนของคนพิการได้มีความพยายามยกร่างและ ผลักดันพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ.2520 และประสบ ผลสำเร็จได้ในปี พ.ศ.2534 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดสาระสำคัญในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไว้ดังนี้

#### มาตรา 4

"คนพิการ" หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ คนพิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยิน พิการทางการเคลื่อนไหว พิการทางสติปัญญา และพิการทางจิตใจ

"การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ" หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพ การเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมได้ทัดเทียมคนปกติ

#### มาตรา 5

กำหนดให้มีคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคนพิการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 2 คน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย

#### มาตรา 6

คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะนโยบายการดำเนินงาน และแผนบริหารงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการต่อรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร
2. ให้คำปรึกษา คำแนะนำและความเห็นแก่รัฐมนตรีในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
3. สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแก่ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร
4. จัดทำโครงการเพื่อการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการใช้จ่ายเงินกองทุนดังกล่าว
5. อนุมัติโครงการหรือแผนงานที่จะใช้เงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการใช้จ่ายเงินกองทุนดังกล่าว

6. วางระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดต่าง ๆ ภายในขอบเขตการดำเนินงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

7. ปฏิบัติงานอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

#### มาตรา 12

ให้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้นและมีอำนาจหน้าที่ในการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งตามมาตรา 12(6) กำหนดให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้แก่คนพิการ ซึ่งได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว

#### มาตรา 14

ให้คนพิการซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิในการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนกลาง ณ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือต่อนายทะเบียนจังหวัด ณ ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่

#### มาตรา 15(3)

กำหนดให้คนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 ได้รับคำแนะนำ ชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้

#### มาตรา 16

ให้จัดตั้งกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานและสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระและสนับสนุนสถาบันบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่นดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(2) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาคจากประชาชน จากนิติบุคคล หรือจากประชาชน จากนิติบุคคลหรือจากองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

(3) ดอกผลของเงินกองทุนและการขายหรือหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค

(4) รายได้อื่น ๆ

มาตรา 17(2)

ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น โดยให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

มาตรา 18

ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชน ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 17(2) มีสิทธินำเงินต่างๆ ที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง

2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

มาตรา 55 ให้คนพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 80 วรรค 2 รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพาตนเองได้

3) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย

ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2541 ซึ่งเป็นการจัดทำเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ปฏิญญาขององค์การสหประชาชาติและประกาศการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทยมีทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ระบุไว้โดยตรงในปฏิญญาข้อ 7 ว่า

“คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพการประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงานหรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความต้องการและความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการได้รับความก้าวหน้า รวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ”

4) กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

กฎกระทรวง ที่ออกตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 17 (2)

1. กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราสูงกว่าทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุก 200 คนต่อคนพิการ 1 คนของทุก 200 คน ถ้าเกิน 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้และได้แจ้งให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทราบและเห็นชอบด้วยแล้ว

นอกจากกฎกระทรวงจะกำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมในการรับคนพิการเข้าทำงานแล้ว ยังได้ให้อำนาจกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในการกำหนดลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในการกำหนดลักษณะของความพิการให้เหมาะสมกับงานที่จะรับก็ได้

2. สถานประกอบการเอกชนที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 แต่ยังไม่มีคนพิการทำงานหรือทำงานยังไม่ครบต้องแจ้งกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการภายในวันที่ 30 มกราคมของแต่ละปี และต้องประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงานโดยกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายในเวลาที่กำหนดและกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการยังไม่ส่งคนพิการมาสมัครภายใน 30 วัน นับแต่วันที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้รับแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน

3. กรณีที่นายจ้างไม่รับคนพิการที่มาสมัครหรือที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมาสมัครเข้าทำงานที่มีสาเหตุมาจากความประทุติหรือประวัติของคนพิการหรือลักษณะของความพิการตามที่กำหนด ให้ถือว่านายจ้างไม่ต้องการจะรับคนพิการเข้าทำงาน

4. นายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนที่ไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราว่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่สถานประกอบการตั้งอยู่ คุณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคุณด้วยจำนวนคนพิการที่ประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

### 5) มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการคือ

1. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนไม่พิการ และปรับปรุงหลักสูตร บุคลากร และอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับคนพิการ
2. ให้กรมการจัดหางานขยายบริการและสนับสนุนให้มีการจัดหางานให้แก่คนพิการ
3. ให้กระทรวงศึกษาธิการปรับปรุงหลักสูตร บุคลากร และสถานที่เพื่อให้คนพิการเข้ารับการศึกษาด้านอาชีพได้

#### 3.2.2 แผนงาน/นโยบายที่เกี่ยวข้อง

##### 1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดนโยบายด้านสังคมที่เกี่ยวกับสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสไว้ว่า “ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง และให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข นอกจากนี้ในแผนพัฒนาคนและสังคมในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนพิการยังได้ระบุชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการว่า “เสริมสร้างมาตรการทางการเงินและการคลังให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการฝึกอบรมทักษะอาชีพ และรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ตลอดจนให้มีเครือข่ายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับคนพิการ ข้อมูลการฝึกอาชีพ และการมีงานทำสำหรับคนพิการที่มีประสิทธิภาพโดยเร็ว”

##### 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมเกี่ยวกับผู้ด้อยโอกาส (คนพิการ) ดังนี้

1. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว รวมทั้งการสร้างระบบและกลไกการติดตามประเมินผลในการตรวจสอบคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
2. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการสังคมที่สอดคล้องกับปัญหาของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ



คนยากจนและผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ที่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งประสาน เครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคธุรกิจ- เอกชน

3. ปรับปรุงกองทุนหมุนเวียนที่มีอยู่ในระดับตำบลให้มีเอกภาพ และมีการ ระดมทุนจากเอกชน ชุมชน ประชาสังคม องค์กรศาสนา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การช่วยเหลือกลุ่มคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสในชุมชนบนพื้นฐานวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

### 3. แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้ร่วมกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจัดทำแผนดังกล่าวขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 โดยได้กำหนดแนวทางและมาตรการการให้ความช่วยเหลือคนพิการไว้ ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม ซึ่งในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางในการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงาน ได้กำหนดไว้ 6 แนวทาง ได้แก่

1. ขยายบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้ทั่วถึงทั้งในสถานฝึกอาชีพ เฉพาะสำหรับคนพิการและในสถาบันการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไปและสนองตอบต่อภาวะ ของตลาดแรงงาน โดยสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภท
2. ส่งเสริมให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองและประกอบอาชีพอิสระได้
3. ให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อ สนับสนุนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพและขยายโอกาสให้คนพิการมีงานทำ มากขึ้น
4. พัฒนางานวิชาการ ข้อมูลข่าวสารและบุคลากรเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ ให้คนพิการประกอบอาชีพได้มั่นคงและ ก้าวหน้า
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน ตลอดจน องค์กรของคนพิการ มีบทบาทและส่วนร่วมในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและ จ้างงานแก่คนพิการในชุมชน
6. ปลุกจิตสำนึก สร้างเจตคติ รวมทั้งปรับแนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงาน

### 3.3 การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ จะเป็นหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน เป็นหลัก ซึ่งทั้งสองหน่วยงานได้มีการดำเนินการ ดังนี้

#### 1) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ

ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการรับผิดชอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 การปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวครอบคลุมถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ สังคมและการประสานการดำเนินการองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนพิการ รวมทั้งกับผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีความสนใจด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

นอกเหนือจากการดำเนินการเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการดังกล่าวแล้ว ยังรับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การจัดบริการฝึกอาชีพ การแนะแนวงานอาชีพ การเตรียมความพร้อมในงานอาชีพแก่คนพิการในวัยทำงานในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ ประสานความร่วมมือเพื่อส่งคนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รับคนพิการที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแล้วเข้าทำงานในโรงงานสำหรับคนพิการ พัฒนาอาชีพคนพิการเพื่อนำไปสู่การจ้างงานในตลาดแรงงาน ส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำ และการประกอบอาชีพอิสระแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า รวมทั้งจัดหางานให้คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและสามารถทำงานได้ เข้าทำงานในตำแหน่งงานที่สถานประกอบการกำหนด

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการดำเนินการฟื้นฟูอาชีพให้กับคนพิการ ปี 2548  
ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รับเข้า ฝึก อาชีพ ในศูนย์	ผู้สำเร็จ การฝึก อาชีพ ในศูนย์	ผู้สำเร็จ การฝึก อาชีพ ใน ชุมชน	รวม
1	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พระประแดง	105	61	97	158
2	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น	82	78	104	182
3	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหาดฝนน	133	99	25	124
4	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการทองพูน - เผ่าพนัส	51	51	66	117
5	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ นครศรีธรรมราช	62	45	50	95
6	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหนองคาย	91	49	60	109
7	ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเฉลิม พระชนมพรรษา 5 รอบฯ	103	51	106	157
8	สถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	61	68	40	108
	รวม	688	502	548	1,050

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการในชุมชน  
ปี 2548 ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัด	จำนวน (คน)	รายชื่อโครงการ
กาญจนบุรี	10	การส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ (เลี้ยงหมู, ไก่, เป็ด)
กระบี่	16	ฝึกอบรมทำผ้าบาติกแก่คนพิการ
ขอนแก่น	10	ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระแก่คนพิการทางสติปัญญา/ พิการรุนแรง (การเกษตรกรรม, เลี้ยงหมูป่า)
ชุมพร	15	การฝึกอาชีพทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยชีวภาพ
	11	การฝึกอาชีพทำปุ๋ยหมักและปลูกผักสวนครัว
	20	การส่งเสริมอาชีพคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้
เชียงราย	18	ฝึกอาชีพทำไม้กวาดดอกหญ้าของคนพิการ
	9	ฝึกอาชีพการเกษตร
เชียงใหม่	20	ส่งเสริมอาชีพคนพิการทางสติปัญญา/พิการรุนแรง
ตราด	10	การฝึกอาชีพคนพิการในสาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม
	20	กลุ่มเลี้ยงปลาเก่าในกระชัง
พะเยา	14	การตีมีด
	6	เย็บปักประดิษฐ์
เพชรบุรี	10	ฝึกอาชีพในชุมชน (กลุ่มร้อยลูกปัด)
	10	ฝึกอาชีพในชุมชน (กลุ่มทำดอกไม้/พวงหรีด)
	11	กลุ่มประกอบอาชีพเลี้ยงโค
เพชรบูรณ์	24	ฝึกอาชีพเพาะเห็ดโคนญี่ปุ่น
ระนอง	40	ฝึกอาชีพคนพิการทางสติปัญญา/พิการรุนแรง
ราชบุรี	20	ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ทำดอกไม้จันทน์-พวงหรีด)
ลพบุรี	10	ส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการในชุมชน
เลย	20	ฝึกอบรมงานฝีมือจากสมุดโทรศัพท์
	20	ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการในชุมชน
สระแก้ว	20	ศูนย์ผลิตขาเทียมโดยช่างผู้พิการ
สุพรรณบุรี	15	ฝึกอาชีพอิสระของคนพิการในชุมชน

จังหวัด	จำนวน (คน)	รายชื่อโครงการ
สุราษฎร์ธานี	17	ฝึกอบรมการเพาะเห็ดนางฟ้า
	30	นวดแผนไทยสำหรับคนพิการ
หนองคาย	11	เลี้ยงปลาอุกในบ่อคอนกรีต
อุบลราชธานี	40	ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระคนพิการในชุมชน (กลุ่ม เกษตรกรรม และกลุ่มปศุสัตว์)
อำนาจเจริญ	20	การประกอบอาชีพอิสระของคนพิการในชุมชน
รวม	497	

## 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 ซึ่งเห็นชอบให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนเรื่องการฝึกอาชีพแก่คนพิการ โดยเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพในสาขาที่เหมาะสม ร่วมกับผู้ฝึกปกติในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

อย่างไรก็ตาม คนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะต้องเป็นคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว หรือหากเป็นคนพิการที่ไม่ได้รับการฟื้นฟูจะต้องเป็นคนพิการที่ช่วยเหลือตนเองได้ โดยคนพิการสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพด้วยตนเองที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรืออาจจะส่งมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานประกันสังคม องค์กรคนพิการ เป็นต้น

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลการฝึกอาชีพคนพิการร่วมกับผู้รับการฝึกปกติ ปี 2548 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ ที่	หลักสูตร	จำนวนคนพิการ				หมายเหตุ
		เข้ารับการ ฝึก		จบการฝึก		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	ฝึกเตรียมคนเข้าทำงาน	75	26	89	23	อยู่ระหว่างการ ฝึก 24 คน ไม่จบการฝึก 11 คน
2	ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน	95	38	41	36	ไม่จบการฝึก 10 คน
3	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	36	2	36	2	
4	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	43	1	27	1	ไม่ผ่านการ ทดสอบ 16 คน
	<b>รวม</b>	<b>249</b>	<b>67</b>	<b>193</b>	<b>62</b>	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>316</b>		<b>255</b>		

3) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางานได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดหางานให้กับคนพิการ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 ซึ่งกำหนดให้กรมการจัดหางานให้การสนับสนุนในด้านการจัดหางาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บริการแก่คนพิการที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และมีความประสงค์จะได้มีงานทำตรงกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และสภาพที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและการฝึกอาชีพ โดยกรมการจัดหางานได้ทำหน้าที่รวบรวมตำแหน่งงานที่นายจ้างประสงค์จะรับคนพิการเข้ามาทำงานเพื่อจัดทำประกาศตำแหน่งงานและเผยแพร่แก่คนพิการ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของคนพิการซึ่งข้อมูลเหล่านี้ นอกจากจะได้จากสถานประกอบการซึ่งแจ้งความจำนงมาที่กรมการจัดหางานแล้ว ยังได้จากฐานข้อมูลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการด้วย นอกจากนี้ยังรวบรวมข้อมูลที่คนพิการประสงค์จะทำงาน

เพื่อเผยแพร่แก่นายจ้างและดำเนินการจัดหางานให้ ทั้งนี้ หากพิจารณาพบว่าผู้สมัครงานคนพิการจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูก่อน ก็จะส่งตัวไปสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก่อน เป็นต้น

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลการบรรจุนานและฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระให้กับคนพิการ ปี 2548 ของกรมการจัดหางาน

รายละเอียด	จำนวน	เพศ		ประเภทความพิการ					
		ชาย	หญิง	พิการทางการมองเห็น	พิการทางการได้ยิน	พิการทางการเคลื่อนไหว	พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	พิการทางปัญญาหรือการเรียนรู้	พิการซ้ำซ้อน
ผู้สมัครงาน	633	410	223	64	135	414	6	12	2
การบรรจุนาน	215	141	74	9	19	67	-	-	120
ฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระ	919	509	410	18	263	575	11	52	-
รวม	1,767	1,060	707	91	417	1,056	17	64	122

#### 4) สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

ดำเนินการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระได้ ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวดำเนินการโดยศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สร้างขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลญี่ปุ่น

การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้แก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตน ได้กำหนดการให้บริการออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) การเตรียมเข้าทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมพร้อมที่จะกลับไปสู่งานเดิมหรือประกอบอาชีพใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ความรู้ความสามารถ ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 เดือน ประกอบด้วยงานสาขาต่างๆ 7 สาขา ได้แก่

- 1.1 งานเครื่องมือกล
- 1.2 งานโลหะ
- 1.3 งานไม้
- 1.4 งานประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์
- 1.5 งานสำนักงาน
- 1.6 งานสิ่งประดิษฐ์
- 1.7 งานซ่อมรถจักรยาน

2) การฝึกอาชีพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อสิ้นสุดด้านการรักษาหรือเยียวยาทางการแพทย์แล้ว โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ สภาพร่างกาย ความต้องการของลูกจ้าง นายจ้างและตลาดแรงงาน รวมทั้งลักษณะงานที่จะไปปฏิบัติประกอบด้วยสาขาต่างๆ 14 สาขา ดังนี้

- 2.1 งานเครื่องมือกล
- 2.2 งานโลหะแผ่นและสีโลหะ
- 2.3 งานเชื่อมโลหะ
- 2.4 งานเชื่อมหนัก
- 2.5 งานไม้เฟอร์นิเจอร์
- 2.6 งานไม้ประดิษฐ์
- 2.7 งานเครื่องยนต์เล็ก
- 2.8 งานซ่อมรถจักรยานยนต์
- 2.9 งานสำนักงาน
- 2.10 งานพิมพ์ดีด
- 2.11 งานพิมพ์
- 2.12 งานอิเล็กทรอนิกส์
- 2.13 งานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 2.14 งานเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ



ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลด้านการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ปี 2546-2548  
ของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคม

หน่วยนับ : คน

กิจกรรม	2546	2547	2548 (ม.ค.-พ.ย.)	รวม
1. ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพเดิม	218	218	169	605
2. ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพใหม่	198	188	190	576
3. ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์	373	326	299	998
4. ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ				
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	244	216	166	626
- ฝึกอาชีพ	184	190	153	527
5. จบการฟื้นฟูสมรรถภาพ	198	237	212	647
- ประกอบอาชีพกับนายจ้างเดิม	102	112	109	323
- ประกอบอาชีพกับนายจ้างใหม่	29	29	21	79
- ประกอบอาชีพอิสระ	51	90	70	211
- ช่วยงานบ้าน	16	6	12	34

## บทที่ 4

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 บทสรุป

อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำ (คนพิการ) (Convention No.159 : Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การต้องการให้ประเทศสมาชิกของ ILO ได้พิจารณาถึงการฟื้นฟูอาชีพให้กับคนพิการ เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือในการให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีความมั่นคงและมีความเจริญในหน้าที่การงาน และเพื่อให้คนพิการสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ ทั้งนี้อนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้กำหนดสาระสำคัญให้ประเทศสมาชิกกำหนดเป็นมาตรการและแนวปฏิบัติที่สำคัญไว้ ดังนี้

- 1) ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการและทบทวนนโยบายภายในประเทศเป็นระยะๆ เกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ โดยการกำหนดนโยบายต้องอยู่บนพื้นฐาน หลักการของโอกาสที่เท่าเทียมกัน ระหว่างคนพิการและคนทำงานทั่วไป โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและนโยบายและมาตรการดังกล่าวจะต้องให้หน่วยงานของเอกชน และองค์กรตัวแทนของคนพิการ ได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือด้วย
- 2) ประเทศสมาชิกอาจจะกำหนดข้อบังคับ หรือตรากฎหมายเพื่อรองรับนโยบายและมาตรการดังกล่าวเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วย
- 3) การกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง และพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพและการให้บริการการมีงานทำสำหรับคนพิการในท้องถิ่น และชุมชนห่างไกลด้วย
- 4) กำหนดให้มีการประกันให้มีการฝึกอบรม และให้คำแนะนำด้านการฟื้นฟูอาชีพ การแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่างและการมีงานทำของคนพิการ

ภายหลังจากที่อนุสัญญาฉบับที่ 159 ได้มีผลบังคับใช้แล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือและฟื้นฟูอาชีพคนพิการ โดยได้มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการออกกฎหมายเพื่อเป็นการส่งเสริมและฟื้นฟูอาชีพคนพิการให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมเช่นเดียวกับคนงานโดยทั่วไป ซึ่งจากการศึกษาในการดำเนินการดังกล่าว ได้พบว่า ประเทศไทยได้มีความก้าวหน้าและมีการดำเนินการตามทีอนุสัญญาได้กำหนดไว้ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน โดยสาระสำคัญที่

ประเทศไทยได้ดำเนินการที่อาจถือว่าเป็นสาระสำคัญของการดำเนินการ ก็คือ การที่หน่วยงานของรัฐบาลและผู้แทนของคณาพิการได้มีการผลักดันให้มีการตราพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคณาพิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2520 จนประสบผลสำเร็จและมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.2534 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดสาระสำคัญในการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองและฟื้นฟูอาชีพคณาพิการไว้อย่างครอบคลุมในทุกประเด็นตามสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 159 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคณาพิการขึ้น และให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพและจัดหางาน รวมถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพคณาพิการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในการดำเนินการ

นอกเหนือจากที่ได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติแล้ว ประเทศไทยยังได้กำหนดการให้ความช่วยเหลือ ฟื้นฟูอาชีพให้แก่คณาพิการ ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคณาพิการแห่งชาติ การกำหนดเป็นมติคณะรัฐมนตรี มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการพัฒนาการฟื้นฟูอาชีพ การให้บริการการจ้างงานทำสำหรับคณาพิการในท้องถิ่นและชุมชนห่างไกล รวมถึงการให้มีการฝึกอบรม ให้คำแนะนำด้านการฟื้นฟูและแนะแนวอาชีพ การบรรจุตำแหน่งงานว่างและการจ้างงานทำของคณาพิการ ตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 159 กำหนดไว้ทุกประการ

#### 4.2 ข้อเสนอแนะ

นับตั้งแต่มีการก่อตั้ง ILO มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2462 จนถึงปัจจุบัน ILO ได้มีการกำหนดอนุสัญญาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจำนวน 185 ฉบับ ในขณะที่ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้ง ตั้งแต่เริ่มแรกได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาไปแล้วเพียง 14 ฉบับ ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ดังนั้น ประเทศไทยควรจะใช้โอกาสอันนี้ให้เกิดประโยชน์จากการที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการออกกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานทำของคณาพิการ ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมในสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว แม้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 159 จะไม่ได้อยู่ในอนุสัญญาหลัก หรืออนุสัญญาที่เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่กระทรวงแรงงานจัดลำดับความสำคัญในการให้สัตยาบันก่อนก็ตาม แต่หากประเทศไทยมีความพร้อมในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 ดังที่กล่าวมาแล้ว กระทรวงแรงงานควรจะได้ผลักดันในการดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 ของ ILO ซึ่งถ้าประเทศไทยได้

มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาเพิ่มอีก 1 ฉบับ ก็จะทำให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าว ดังนี้

1) เป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับผู้ด้อยโอกาสในสังคม(คนพิการ) อันเป็นการแสดงถึงความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชนประการหนึ่ง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในสายตาประชาคมโลก

2) ได้รับความรู้ทางวิชาการจาก ILO ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ ที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสังคม และการสร้างอาชีพให้กับคนพิการในประเทศไทยต่อไป

3) เป็นการลดโอกาสในการถูกกีดกันทางการค้าระหว่างไทยกับประเทศคู่ค้าที่สำคัญ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มที่จะให้ประเทศคู่ค้าปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ของ ILO ให้มากขึ้น

\*\*\*\*\*

## บรรณานุกรม

### หนังสือและเอกสาร

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและ  
การจ้างงานทำ (คนพิการ) เอกสารโรเนียว(ฉบับแปล)
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาขององค์การ  
แรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน เอกสารโรเนียว
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทย  
อยู่ตรงไหน? เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เนื่องในโอกาสการเฉลิมฉลอง  
75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศและ 50 ปี คำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ไม่  
ระบุสำนักพิมพ์และปีพิมพ์
- จำเนียร จวงตระกูล. "คุณูปการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อประเทศไทย"  
75ปี : แห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ :  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2537
- นิคม จันทรวาทูร. "ประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ : 75 ปี แห่งความร่วมมือ  
ในการสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานไทย". 75ปี : แห่งความสัมพันธ์ไทยกับ  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์  
พาณิชย์, 2537
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์. กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ กรุงเทพฯ บริษัท  
สำนักพิมพ์วิญญูชน 2539
- สกล บุญคำ. 2543 นโยบายส่งเสริมการจ้างงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติ  
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534. ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 10 ชช กระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคม
- สุภัทรา พยัคฆนิธิ. 2543 กระบวนการการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์  
นโยบายและแผน 9 ชช กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ศุภลักษณ์ ศรุติรัตนวิมลกุล. 2542 กฎหมายแรงงานกับการปฏิบัติต่อคนพิการ ผลงาน  
ทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร 6 ว สำนักงานปลัด  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี 2544.  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545 - 2549  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

#### เว็บไซต์

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.mof.go.th](http://www.mof.go.th)

[www.dsd.go.th](http://www.dsd.go.th)

[www.doe.go.th](http://www.doe.go.th)

[www.sso.go.th](http://www.sso.go.th)

[www.krisdika.go.th](http://www.krisdika.go.th)

[www.nesdb.go.th](http://www.nesdb.go.th)

[www.m-society.go.th](http://www.m-society.go.th)