

**การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐**

นางจิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

บทคัดย่อ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ แสดงให้เห็นเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในเรื่องของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคุ้มครองสิทธิและความเสมอภาค ที่คนพิการมีสิทธิและโอกาสในทุกด้านที่ไม่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเมืองงานทำหรือการประกอบอาชีพ ดังที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีการบัญญัติเรื่องการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเอกชน ตามมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังไม่ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร กล่าวคือ คนพิการยังเข้าไม่ถึงการจ้างงานอย่างเต็มที่ตามมาตรา ๓๓ ตลอดจนมีสถานประกอบการบางส่วนเพียงจำนวนน้อยเลือกปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ ในการให้โอกาสคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้รับการสัมภาษณ์ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด โดยมีสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติตามมาตรา ๓๔ การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในสัดส่วนใกล้เคียงกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ และ ๓๕ รวมทั้งมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไม่ว่ามาตราใด ๆ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย โดยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบในการศึกษาการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการเอกชน ได้แก่ สิทธิและโอกาสของคนพิการในการได้รับการจ้างงาน เจตคติของสถานประกอบการต่อการจ้างงานคนพิการและความพิการ และความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ (CSR : Corporate Social Responsibility) ส่วนวิธีการศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ประกอบด้วย รายงานการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ของสถานประกอบการตามฐานข้อมูล รายงานผลการจ้างงานคนพิการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เอกสารสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย รายงานสรุปผลการประชุมของผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เอกสารประวัติองค์กรภาคธุรกิจดีเด่นที่สนับสนุนงานด้านคนพิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการ บริษัท เอกชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (TESCO Lotus) ซึ่งเป็นองค์กรภาคธุรกิจดีเด่นที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่ได้รับรางวัลเนื่องในงานวันคนพิการสากลปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ผลการศึกษาพบว่า

๑. การให้โอกาสและสิทธิการเข้าถึงการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยสถานประกอบการเอกชนจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นการแสดงถึงการให้โอกาสแก่คนพิการได้รับการจ้างงาน ดังเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะคุ้มครอง และส่งเสริมโอกาส สิทธิของคนพิการในการเข้าถึงการจ้างงาน โดยมีสถานประกอบการทั่วประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ อย่างเดียว หรือเลือกปฏิบัติตามควบคู่ไปกับมาตราอื่น ได้แก่ มาตรา ๓๓, ๓๔ มาตรา ๓๓, ๓๕ และมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๓๕ เฉลี่ย ๓ ปีระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ เท่ากับร้อยละ

๔๐.๓๘ ของสถานประกอบการทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีร้อยละ ๓๖.๖๙ เท่านั้น หากพิจารณาแนวโน้มการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการในแต่ละปี กล่าวได้ว่า สถานประกอบการเอกชนทั่วประเทศและในกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มการปฏิบัติตาม มาตรา ๓๓ สูงขึ้นไม่มาก โดยที่สถานประกอบการในกรุงเทพมหานครมีการจ้างงานคนพิการในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เล็กน้อย (ร้อยละ ๓.๙) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เกิดภัยภิวัตน์ท่วมใหญ่ที่น่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ และการจ้างงานคนพิการ สำหรับการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ มีเพียงจำนวนน้อยมาก ไม่ถึงร้อยละ ๑ แต่มีการเลือกปฏิบัติตามมาตรา ๓๔ ส่งเงินเข้ากองทุน ฯ เป็นจำนวนมาก เฉลี่ย ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๗ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ

๒. เจตคติของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กล่าวได้ว่า สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมีเจตคติเชิงลบ ต่อคนพิการหรือความพิการหรือการจ้างงานคนพิการ โดยให้เหตุผลในการไม่จ้างงานคนพิการและแสดง เจตจำนงที่ชัดเจนที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ หรือการปฏิบัติตามกฎหมายในมาตราใด ๆ ก็ตาม ได้แก่ (๑) มีการประกาศรับสมัครคน พิการเข้าทำงานแล้ว แต่ไม่มีคนพิการมาสมัครงาน (๒) คนพิการไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามลักษณะงาน และไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการ (๓) ไม่ทราบรายละเอียดการปฏิบัติตามกฎหมาย ช่องทาง/ แหล่งการขอรับสมัครคนพิการ (๔) ไม่มีรายชื่อคนพิการที่พร้อมทำงานในสถานประกอบการ (๕) ไม่ทราบว่า มีกฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการ และ(๖) คนพิการเป็นภาระ

๓. ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR : Corporate Social Responsibility) จากการศึกษา ทราบว่าสถานประกอบการเอกชนที่จ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ซึ่ง ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ และเน้นกิจกรรมที่นำสู่การให้โอกาสคนพิการได้รับการจ้างงานในระบบ เช่น โครงการการให้ทุนการศึกษา การฝึกอาชีพคนพิการ เป็นต้น

๔. ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจ้างงาน คนพิการ ดังนี้

การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในมาตรา ๓๓ โดยที่ขณะนี้สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน ในอัตราส่วนที่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ให้รับคนพิการเข้าทำงาน ๑ คน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในการสร้างโอกาสให้คนพิการที่มีศักยภาพและต้องการประกอบอาชีพ ได้มีงานทำอย่างเสมอภาค กับบุคคลอื่นในสังคม ประการสำคัญการมีงานทำในสถานประกอบการจะทำให้คนพิการเข้าถึงสิทธิ ด้านสวัสดิการแรงงานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่เป็นแรงงาน โดยได้รับสิทธิในระบบประกันตนในระบบ ประกันสังคม สิทธิการพัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงาน และสิทธิเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสหภาพแรงงาน เป็นต้น แต่ผลการศึกษาพบว่า คนพิการได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ตามมาตรา ๓๓ เฉลี่ยเพียงร้อยละ ๓๐.๖๘ เมื่อศึกษาวิเคราะห์ทีลึกลงไปโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กำหนดแบบสมบูรณ์ครบถ้วน พบว่า บริษัท หรือสถานประกอบการนั้นๆ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายในลักษณะของการดำเนินกิจการ ด้วยหลักการบรรษัทภิบาล (CG) ด้วยเงื่อนไขของความถูกต้อง โปร่งใส การมีจริยธรรมที่ดี โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียในกิจการควรได้รับการดูแลจากบริษัทตามสิทธิที่มีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และยึดหลักการ ทำงานโดยหลักการความรับผิดชอบต่อองค์กรธุรกิจต่อสังคม หรือ CSR อีกทั้งการดำเนินการของบริษัท ด้วยเจตคติที่ดีต่อคนพิการ การให้โอกาส และยอมรับศักยภาพความสามารถของคนพิการที่สามารถทำงาน

หรือประกอบอาชีพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นในสังคม ดังนั้น ในการส่งเสริมและพัฒนาการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ๑) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติ และกรมการจัดหางานควรจัดให้มีแผนกลยุทธ์การส่งเสริมจ้างงานคนพิการ โดยการมีส่วนร่วมของ ภาคีเครือข่าย ผู้ประกอบการ และคนพิการ เพื่อให้มีแนวทางในการขับเคลื่อนการจ้างงานคนพิการอย่างมี เป้าหมายร่วมกัน ๒) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และกรมการจัดหางาน ควรพัฒนาระบบข้อมูลสถานประกอบการที่จ้างงานสมบูรณ์ตามมาตรา ๓๓ โดยจำแนกประเภทสถาน ประกอบการออกในแต่ละประเภทธุรกิจ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ดูแนวโน้มว่า สถานประกอบการในแต่ละ ประเภทอยู่ในกลุ่มดำเนินการจ้างงานครบถ้วน เพื่อส่งเสริมการดำเนินการให้สถานประกอบการที่จำแนก ประเภทและมีการจ้างงานคนพิการสมบูรณ์เข้าสู่ระบบการให้รางวัลและประกาศเกียรติคุณ พัฒนาเป็น ต้นแบบการจ้างงานคนพิการในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ จัดทำมาตรฐานประเภทงานที่ เหมาะสมในแต่ละสถานประกอบการร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อเป็นแนวทางจัดหางานและทำงานของ คนพิการในสถานประกอบการต่างๆ และกำหนดรูปแบบหลักสูตรการอบรมเตรียมความพร้อมคนพิการเข้าสู่ การทำงานในแต่ละสถานประกอบการ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่สถานประกอบการว่าคนพิการมีความพร้อมที่ จะทำงาน ๓) สำหรับสถานประกอบการที่ไม่จ้างงานคนพิการและเลือกส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา ๓๔ โดยจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุนฯ เป็นจำนวนมาก ถึงปีละ ๒๐๐ - ๑,๐๐๐ ล้านบาท จำเป็นต้องมี การจัดสรร การบริหารกองทุนฯอย่างเป็นธรรม เพื่อนำมาส่งเสริมโครงการ กิจกรรม ให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรด้าน คนพิการ หรือสถานประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ๔) การจ้างงานคนพิการในระดับ นโยบาย โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ร่วมมือกับองค์กรหลักด้านธุรกิจ ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมสภาหอการค้าไทย ในการรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ดำเนินการตาม หลักการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจต่อสังคม หรือ Corporate Social Responsibility (CSR) ดำเนินการ จ้างคนพิการตามกฎหมายเพื่อเพิ่มจำนวนสถานประกอบการในกลุ่มที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ปฏิบัติตาม กฎหมายโดยเฉพาะมาตรา ๓๓ ให้มากขึ้น หรือปฏิบัติตามตรา ๓๕ หากจำเป็นต้องเลือกปฏิบัติ ๕) ขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์สร้างเสริมกิจการภาคสังคมเพื่อคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ที่คณะกรรมการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเห็นชอบ โดยพิจารณาร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานสร้างเสริม กิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (สกส.) สำนักนายกรัฐมนตรี ให้มีการริเริ่มการจ้างงานคนพิการในธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ๖) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ อาจร่วมมือกับหน่วยงาน อาทิต โครงการเครือข่ายกิจการเพื่อสังคมเพื่อคนพิการ (THAI SEED) ในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและสร้าง ความเข้มแข็งแก่คนพิการ ที่ทำงานในสถานประกอบการทั้งให้เข้าถึงการมีงานทำ และการมีโอกาสในการ พัฒนาตนเองในการทำงาน รวมทั้งโอกาสได้รับคำปรึกษาแนะนำที่เสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของ คนพิการ ๗) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ร่วมมือกับกรมการจัดหางาน ในการจัดการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อให้สังคมและสถานประกอบการมีเจตคติที่ดีใน ศักยภาพคนพิการที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลทั่วไปในสถานประกอบการได้ และ ๘) ร่วมมือกับสถาบัน ศึกษาจัดทำกรวิจัยในประเด็นการส่งเสริมจ้างงานคนพิการในหลายมิติ เพื่อพัฒนาเป็นกลไกผลักดันให้ คนพิการที่ต้องการและมีความสามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการได้รับการจ้างงาน
