

สภาพปัญหาของการมีงานทำของคนพิการ

จากบทบัญญัติในเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขณะที่ปรึกษาพบว่า ปัญหาการมีงานทำของคนพิการนั้น อาจเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุด้วยกัน อุปสรรคที่ว่านี้อาจเกิดขึ้นจากการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการในการเข้าทำงาน กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เอื้อต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน และการที่ไม่มีมาตรการบังคับทางกฎหมาย ทำให้หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสี่ยงที่จะรับคนพิการซึ่งในขณะนี้ ขณะที่ปรึกษาจะได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่อาจก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการมีงานทำของคนพิการ

๓.๑ ปัญหาที่เกิดจากการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการ

คนพิการที่จะเข้าสู่ชีวิตการทำงานได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการศึกษาก่อนหรือการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการเพื่อที่จะได้มีความรู้หรือทักษะในการทำงานต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จากข้อมูลพบว่า มีคนพิการเพียงร้อยละ ๒๕ ที่อยู่ในระบบการศึกษา ซึ่งยังแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา จบการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ ๘ ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ ๖ อนุปริญญาและปริญญาตรีร้อยละ ๑.๕ ทำให้คนพิการไม่ได้เข้ารับการศึกษามาก่อนแม้แต่ระดับการศึกษาภาคบังคับทำให้คนพิการประสบปัญหาในเรื่องความรู้หรือวุฒิการศึกษาที่จะใช้ในการสมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ จากระบบการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการที่มีการจัดขึ้นโดยภาครัฐหรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ ยังมีความไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การที่กำหนดให้คนพิการซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ต่างๆ จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตามที่มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือตามที่กฎหมายอื่นกำหนดไว้ จะเป็นการค่อนข้างจำกัดสิทธิของคนพิการ ซึ่งอาจจะส่งผลให้คนพิการจำนวนหนึ่งหายไปจากข้อมูลของรัฐและไม่อาจเข้าถึงสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดได้ เช่น สิทธิในการเข้ารับการศึกษาก่อนหรือสิทธิที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์บางประการเพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ โดยได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการเพื่อให้สอดคล้องตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่ม

อีกหนึ่งคน โดยเงื่อนไขในการรับคนพิการเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น หนังสือเวียนดังกล่าวให้รับสมัครเฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการมีประเภทความพิการเหมาะสมกับลักษณะงาน มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของ ก.พ.

ดังนั้น บัตรประจำตัวคนพิการจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากรัฐของคนพิการซึ่งรวมถึงการได้รับสิทธิในการสอบแข่งขันเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย นอกจากนี้แล้ว ประเภทของความพิการเองก็เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะรับคนพิการเข้าทำงานด้วย

๓.๑.๑ ประเภทของความพิการทำให้ไม่สามารถทำงานได้

เนื่องจากประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดประเภทของความพิการไว้ ๗ ประเภท ได้แก่ ความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก ดังนั้น คนพิการจึงมีหลายประเภทและมีเพียงบางประเภทเท่านั้นที่สามารถทำงานได้ และงานที่เหมาะสมกับคนพิการก็มีอยู่อย่างจำกัด จากการที่คนพิการถูกจำกัดโดยสภาพของความพิการทำให้บางส่วนไม่สามารถทำงานได้ และส่วนที่สามารถทำงานได้ก็อาจทำงานได้บางประเภทเท่าที่เหมาะสมกับความพิการเท่านั้น ทั้งนี้ คนพิการส่วนใหญ่ที่มีงานทำได้แก่ คนพิการที่มีความพิการทางกาย ทางการได้ยิน และทางการเห็น นอกจากนี้ การศึกษาและการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ ส่วนใหญ่จะจำกัดอยู่ที่สาขาวิชาหรือการฝึกประเภทที่สถานศึกษาหรือองค์กรในการฝึกอาชีพเป็นผู้กำหนด โดยพิจารณาจากประเภทของความพิการ แต่มิได้พิจารณาจากความต้องการของตลาดแรงงานเป็นหลัก ทำให้บางครั้งเมื่อคนพิการจบการศึกษาหรือผ่านการฝึกอาชีพแล้วไม่สามารถใช้วุฒิหรือประสบการณ์ดังกล่าวเพื่อเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๒ การศึกษาและการฝึกอาชีพของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กฎหมายต่างๆ ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กฎหมายการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องให้การศึกษาแก่คนพิการจึงได้บัญญัติรองรับสิทธิในการศึกษาของคนพิการไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ก็เห็นถึงความสำคัญนี้ จึงได้กำหนดเป็นเป้าประสงค์หนึ่งที่จะให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากระบบบริการด้านสุขภาพ การศึกษา อาชีพ กีฬา และการท่องเที่ยว รวมถึงสร้างระบบการป้องกันภัยพิบัติตามธรรมชาติ รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์สร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ โดยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต รวมถึงการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนพิการ

จากข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็น

ผู้มีทักษะในงานพื้นฐาน งานทางเทคนิค งานบริการ และงานทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่ต้องจบการศึกษาด้านวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญา และปริญญาตรี แต่จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า ในกลุ่มประชากรที่พิการ อายุตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑,๘๖๕,๒๙๘ คน มีคนพิการที่ไม่เรียนหนังสือ ๔๕๓,๑๐๓ คน และมีคนพิการที่เรียนหนังสือจำนวน ๑,๔๑๑,๖๘๐ คน โดยมีคนพิการที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ ๓๕,๐๙๙ คน สายอาชีวศึกษา ๑๒,๗๐๔ คน ระดับอนุปริญญา ๑๑,๖๘๑ คน ระดับปริญญาตรี ๑๖,๖๙๑ คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ๑,๔๑๓ คน ซึ่งเห็นได้ว่า คนพิการที่มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการจ้างงานนั้นมีจำนวนน้อยมาก

๓.๑.๓ ข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารการสมัครงานและการสมัครงาน

เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ยากจนและมีปัญหาในการเดินทาง ดังนั้น จึงมีข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารการสมัครงานทำให้ไม่ทราบว่ามี การรับสมัครงานของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ในการสมัครงานหากต้องมีการเดินทางไปสมัครงานยังหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ห่างไกลก็อาจเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้น

๓.๒ ปัญหาที่เกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๒.๑ ข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้ การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ แต่ที่ผ่านมารัฐบาลได้มีนโยบายปรับอัตราเงินเดือนให้ข้าราชการทั่วประเทศและปรับเพิ่มค่าครองชีพข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับภาระในการจ่ายเงินเดือน และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพิ่มขึ้นจนเกินร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งจึงจำเป็นต้องปรับลดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างลง เพื่อไม่ให้ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งการปรับลดดังกล่าวอาจมีผลกระทบต่อการทำงานของคนพิการด้วย

ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท จะมีคณะกรรมการทำหน้าที่ในการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

๓.๒.๒ การใช้ดุลพินิจในการคัดเลือกบุคลากรที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

การเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น คนพิการสามารถเข้าไปทำงานได้จาก ๒ ช่องทาง คือ ช่องทางปกติซึ่งมีการคัดเลือกเหมือนบุคคลทั่วไป และช่องทางพิเศษที่กฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะมีการกำหนดเช่นเดียวกันกับหน่วยงานของรัฐอื่นๆ โดยกำหนดว่า “ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้” ดังนั้น จึงอาจมีบางกรณีที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้ดุลพินิจในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทำให้คนพิการไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในตำแหน่งดังกล่าวได้

๓.๒.๓ การขาดการประสานความร่วมมือ

เนื่องจากการแก้ไขปัญหาของคนพิการโดยเฉพาะปัญหาการทำงานของคนพิการนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลที่ต้องตรงกันเป็นเครือข่ายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อใช้ในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา แต่เนื่องจากปัจจุบันในหน่วยงานภาครัฐเองยังไม่มี การทำเครือข่ายข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ การทำงานของคนพิการ และปัญหาในการทำงานของ คนพิการ ทั้งในหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ไม่มีการประสาน ความร่วมมือต่างๆ ระหว่างหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓ ปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย

แม้ว่ามาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการฯ จะได้มี บทบัญญัติได้มีบทบัญญัติให้ สถานประกอบการเอกชนและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน ตามลักษณะของงานตามอัตราส่วนเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ทั้งหมด ซึ่งรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สถานประกอบการเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างหรือ ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราส่วนลูกจ้างหรือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน ฯลฯ แต่บทบัญญัติดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายขึ้นบางประการ

๓.๓.๑ การขาดสภาพบังคับของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ ได้กำหนดให้ สถานประกอบการเอกชนที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามนี้บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการซึ่งได้มีการกำหนด จำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนไว้ โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดจำนวน คนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หากไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุน ส่งล่าช้าหรือส่งไม่ครบถ้วน สถานประกอบการเอกชนยังต้องเพิ่มดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ ส่งเข้ากองทุน ในกรณีที่สถานประกอบการเอกชนไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานและไม่ส่งเงิน เข้ากองทุน ยังต้องพิจารณาให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริหารจัดการจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกฝน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ หากสถานประกอบการเอกชน ไม่ดำเนินการใด ๆ เลย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ยังมีมาตรการทางสังคม ที่ใช้ไว้กดดันผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้อีก โดยการประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามบทบัญญัติในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงานต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในทางกลับกันพบว่า สภาพบังคับกฎหมายสำหรับหน่วยงานของรัฐไม่เข้มงวดเท่ากับ ที่สถานประกอบการเอกชนต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หน่วยงานของรัฐนั้น แม้จะอยู่ภายใต้บังคับของ กฎหมายให้ต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนเดียวกันสถานประกอบการเอกชนแต่บทบังคับ

หน่วยงานของรัฐค่อนข้างผ่อนคลายมากกว่า กล่าวคือ กรณีนี้หน่วยงานของรัฐไม่รับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนนี้กำหนดในกฎกระทรวง หน่วยงานของรัฐก็ไม่ถูกบังคับให้ต้องนำเงินส่งเข้ากองทุนเหมือนกับสถานประกอบการเอกชน มาตรการที่จะให้กับหน่วยงานของรัฐทำได้เพียงให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน ผักงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่ผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของแต่ละหน่วยงานว่าจะทำหรือไม่ก็ได้

โดยสรุป เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จะเห็นได้ว่า มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมให้เอกชนและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานไว้แตกต่างกัน กล่าวคือ ในกรณีที่เป็นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งเป็นเอกชน หากมิได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดก็ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่หากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งเป็นเอกชนนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ผักงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ นอกจากนี้ ในกรณีที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามกำหนด เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถสั่งให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้ และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลของเอกชนเกี่ยวกับการรับคนพิการเข้าทำงานต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งหากเอกชนรายใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับคนพิการเข้าทำงานก็ให้หน่วยงานของรัฐใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดด้วย (มาตรา ๓๓ ถึงมาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๙) ขณะที่หน่วยงานของรัฐซึ่งรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดและไม่ได้ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ผักงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ ก็มีได้กำหนดมาตรการบังคับใด ๆ ทำให้กฎหมายขาดสภาพบังคับต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการเพื่อให้คนพิการได้เข้าทำงาน (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕)

๓.๓.๒ การกำหนดสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คนพิการ

เนื่องจากข้อ ๔ แห่งกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยการนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี และในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่ามืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่มีได้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานถึงหนึ่งร้อยคน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก

เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากไม่อยู่ในเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

จากข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น ๗,๘๕๓ แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗๖ แห่ง เทศบาลนคร ๒๗ แห่ง เทศบาลเมือง ๑๖๗ แห่ง เทศบาลตำบล ๒,๐๗๐ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๕๐๙ แห่ง และองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) ๒ แห่ง ซึ่งจำแนกตามประเภทของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทก็มีอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังแตกต่างกันออกไป