

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการตีความการจ้างงานคนพิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับสถานประกอบการ¹

วรรณรัตน์ ทองคันทา²

การจ้างงานคนพิการเป็นมาตรการสำคัญของประเทศที่รัฐมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมถึงเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคม และให้คนพิการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานรัฐจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มีการบัญญัติการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ 3 กรณี คือ การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 และการให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35³

โดยการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ประกอบกับกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 วรรคหนึ่ง กฎหมายได้กำหนดระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ โดยจะต้องจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน 100:1 คือ ลูกจ้างทั่วไปที่ไม่ใช่คนพิการ 100 คน ต้องรับคนพิการ 1 คน จำนวนเศษที่เกิน 50 คน ต้องรับเพิ่มอีก 1 คน⁴ แต่กฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติชัดเจนในตัวเองไว้ว่าการจ้างงานต้องคำนวณจากลูกจ้างประเภทใดบ้าง ถ้าหากนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการตามสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการตีความการจ้างงานคนพิการและสิทธิประโยชน์สำหรับสถานประกอบการ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลิลา สิริพิฑูร และคณะกรรมการสอบคือ รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา พินิจจันทร์ และอาจารย์ ดร.พิรพงษ์ จงไพศาลสกุล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, คู่มือการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: 2564), หน้า 7-11.

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

กฎหมายกำหนดทางเลือกให้ดำเนินการอีก 2 กรณี คือ การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ และการส่งเสริมอาชีพรูปแบบอื่นโดยวิธีการให้สัมปทาน ได้แก่ การให้สัมปทาน การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ การฝึกงาน การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือ และการให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

กฎหมายมีสภาพบังคับให้นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และกฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิประโยชน์เพื่อเป็นการจูงใจนายจ้างหรือสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการเพียงการยกเว้นภาษีเท่านั้น⁵ หากรัฐมีการเพิ่มมาตรการแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ จะเป็นการจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานมากขึ้น เพราะการจ้างงานคนพิการไม่สามารถจ้างงานได้ทันที เนื่องจากยังขาดความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ หรือเงินสนับสนุนในการจ้างงาน

จากข้อเท็จจริงทำให้เกิดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการตีความประเภทลูกจ้างที่นำมาคำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ รวมถึงสิทธิประโยชน์การจ้างงานคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการพึงได้รับเพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานเป็นไปตามระบบสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด และได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การจ้างงาน โดยมีปัญหาในการศึกษาค้างต่อไป

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาการตีความประเภทลูกจ้างการจ้างงานคนพิการ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 ข้อ 3 วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่า “ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน” กฎหมายไม่ได้บัญญัติชัดเจนว่าการจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ต้องคำนวณจากลูกจ้างประเภทใดบ้างที่จะสามารถนำมาคำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการได้ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทการจ้างเต็มเวลา (Full-time) หรือการจ้างแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) ซึ่งอาจมีปัญหในเรื่องการ

⁵ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กฎหมายและประโยชน์ทางภาษีในการจ้างงานคนพิการ และสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการ [Online]. available URL: <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/news/Tax%20of%20disabilities.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567.

ตีความประเภทลูกจ้างที่ใช้ในการนับสัดส่วนการจ้างงาน แม้ว่าในทางปฏิบัติของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต้องคำนวณจากลูกจ้างประเภทการจ้างเต็มเวลา (Full-time) เป็นลูกจ้างประจำ จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน หรือจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน⁶ จึงหมายความว่า การคำนวณสัดส่วนคนพิการเข้าทำงาน กฎหมายจะคำนวณเพียงคนพิการที่ทำงานประเภทการจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full-time) เท่านั้น กฎหมายจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการจ้างงานที่หลากหลาย เพราะการจ้างงานประเภทเต็มเวลา (Full-time) เพียงอย่างเดียว อาจเป็นการจำกัดทางเลือกของนายจ้างและลูกจ้างในการเลือกรูปแบบการทำงาน ไม่ตอบสนองความต้องการของลูกจ้างบางกลุ่มที่ต้องการความยืดหยุ่นในเวลาดำเนินงาน เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการจำกัดโอกาสในการทำงานของคนพิการ และจำกัดทางเลือกของการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ พบว่าประเทศญี่ปุ่น กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ โดยคำนวณจากลูกจ้างแบบเต็มเวลา (Full-time) แต่หากมีการจ้างงานลูกจ้างแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) สามารถนำไปคำนวณสัดส่วนการจ้างงานได้เช่นเดียวกับลูกจ้างแบบเต็มเวลา (Full-time) โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณาจากประเภทความพิการ ระดับความพิการ และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ได้แก่ คนพิการทางร่างกาย กรณีทำงานสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ให้นับการจ้างงานคนพิการได้ 1 คน กรณีที่ทำงานสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมงหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการได้ 0.5 คน ส่วนคนพิการทางจิต กรณีทำงานสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ให้นับการจ้างงานคนพิการได้ 1 คน กรณีที่ทำงานสัปดาห์ละ 10 ชั่วโมงหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการได้ 0.5 คน⁷

ประเทศฝรั่งเศส กำหนดให้นายจ้างต้องจ้างงานคนพิการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทสัญญาจ้างระยะยาว (Full-time) ลูกจ้างชั่วคราว (Part-time) รวมถึงผู้ฝึกงาน พนักงานภายใต้สัญญาวิชาชีพ

⁶ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, **ถาม-ตอบการจ้างงาน** [Online]. available URL: <https://dfund.dep.go.th/ถาม-ตอบ-จ้างงานคนพิการ/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2567.

⁷ Ministry of Health, Labour and Welfare, **Subject: Amendments to the Employment Promotion Act for Persons with Disabilities, B.E. 2020** [Online]. available URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html#060401, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

ซึ่งการคำนวณสัดส่วนการจ้างงานของประเทศฝรั่งเศสมีการนำลูกจ้างคนพิการลูกจ้างชั่วคราว (Part-time) มาคำนวณสัดส่วนการจ้างงานด้วย⁸

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 ข้อ 3 นอกจากประเด็นแรกที่มีปัญหาในเรื่องบทบัญญัติที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องการตีความประเภทลูกจ้างที่ใช้ในการนับสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ยังพบว่าในกฎกระทรวงไม่มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง เมื่อนายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ไม่ว่าจะมึระดับความพิการเล็กน้อย หรือระดับรุนแรงก็จะถูกนำไปคำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการได้แค่ 1 คนเท่านั้น นายจ้างอาจมีแนวโน้มจ้างคนพิการที่มีระดับความพิการเล็กน้อย เพื่อหลีกเลี่ยงการแบกรับภาระจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก หรือปรับปรุงสภาพแวดล้อม กฎหมายยังไม่มีแนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง และไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง รวมถึงการกำหนดชั่วโมงทำงานสำหรับคนพิการระดับรุนแรง และระดับความพิการในทุกประเภทความพิการ เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีการกำหนดระดับความรุนแรง คือ ความพิการทางการได้ยิน และความพิการทางสติปัญญาเท่านั้น

ประเทศญี่ปุ่น มีการคำนวณการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรงมีหลักเกณฑ์ คือ คนพิการทางร่างกายระดับรุนแรง ได้แก่ ความพิการทางการเห็นการมองเห็น ความพิการทางการได้ยิน ความพิการแขนขาส่วนบน ความพิการแขนขาลำตัวส่วนล่าง และคนพิการทางสติปัญญาระดับรุนแรง กรณีทำงานสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ให้นับการจ้างงานคนพิการ 2 คน กรณีทำงาน 20 ชั่วโมงหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการ 1 คน กรณีทำงาน 10 ชั่วโมง หรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการ 0.5 คน⁹

⁸ French Republic, **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** [Online]. available URL: <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-oeth>, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

⁹ Labour & Subsidy Consultant, **Physical disability level table** [Online]. available URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/001120188.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

ประเทศสหรัฐอเมริกา แม้ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรงไว้ แต่มีการกำหนดความพิการระดับรุนแรง ได้แก่ ความพิการทางการได้ยิน¹⁰ และความพิการทางสติปัญญา¹¹

ประเทศฝรั่งเศส ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรงไว้ มีเพียงการกำหนดความพิการระดับรุนแรง ได้แก่ ความพิการทางการมองเห็น และความพิการทางการได้ยิน¹²

ปัญหาประการที่สาม คือ ปัญหาการสนับสนุนเงินแก่สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ จากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มาตรา 34 บทบัญญัติดังกล่าวบัญญัติเพียงให้นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในกรณีที่ไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด หรือไม่ประสงค์จ้างงานคนพิการ แต่ยังไม่มีการบัญญัติถึงการสนับสนุนเงินให้นายจ้างหรือสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ หรือให้สิทธิประโยชน์อื่นใดนอกจากการยกเว้นภาษี

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ พบว่าประเทศญี่ปุ่นสนับสนุนเงินให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ ให้เงินอุดหนุนการจ้างงานหลักสูตรทดลองงานสำหรับคนพิการ¹³ การจัดสถานที่ทำงาน

¹⁰ Inclusive City Maker, **Hearing Impaired People: a Multitude of Profiles for Different Needs** [Online]. available URL: <https://www.inclusivecitymaker.com/hearing-impaired-people-multitude-profiles-different-needs/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567.

¹¹ Ibid, **Intellectual Disability, a Little Known and Multidimensional Disability** [Online]. available URL: <https://www.inclusivecitymaker.com/intellectual-disability-little-known-multidimensional-disability/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567.

¹² Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Haute Garonne, **Le handicap, c'est quoi ?** [Online]. available URL: <https://www.mdph31.fr/handicap/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

¹³ Ministry of Health, Labour and Welfare, **Trial Course for Persons with Disabilities/Short Trial Course for Persons with Disabilities** [Online]. available URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

สำหรับคนพิการ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่ทำงาน การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก¹⁴ การให้เงินรางวัลพิเศษกับสถานประกอบการ กรณีจ้างงานคนพิการเกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้¹⁵

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีมาตรการจูงใจนายจ้างหรือสถานประกอบการในด้านภาษี เช่น การจ้างงานคนพิการตามโครงการฟื้นฟูอาชีพ จ้างงานคนพิการ กรณี Part-time และ Full-time¹⁶

ประเทศสิงคโปร์ มีกองทุนที่นำมาใช้เพื่อสนับสนุนนายจ้างที่จ้างงานคนพิการ จัดซื้ออุปกรณ์และการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน¹⁷ ให้ทุนสนับสนุนค่าเล่าเรียนการฝึกอบรมคนพิการ¹⁸

ประเทศฝรั่งเศส ให้การช่วยเหลือทางการเงินในการจ้างงานคนพิการตามสัญญาจ้างวิชาชีพ สัญญาฝึกงาน เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ 6 เดือน¹⁹ การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพของคนพิการ การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เข้ากับความพิการ²⁰

¹⁴ Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, **Subsidy for establishment of work facilities for persons with disabilities, etc. Grant for establishment of welfare facilities for persons with disabilities** [Online]. available URL: https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/shisetsu_joseikin/index.html, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

¹⁵ Ministry of Health, Labour and Welfare, **Support for people with disabilities working from home** [Online]. available URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/001089569.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

¹⁶ Department Of Labour & Workforce Development, **Are there tax incentives for hiring?** [Online]. available URL: <https://lwdsupport.tn.gov/hc/en-us/articles/203083890-Are-there-tax-incentives-for-hiring>, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567.

¹⁷ SG Enable, **OPEN DOOR PROGRAMME (ODP) INFOKIT FOR EMPLOYERS 1 APRIL 2022 to 31 MARCH 2025** [Online]. available URL: <https://www.sgenable.sg/docs/default-source/for-ee/odp-infokit-for-employers.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567.

¹⁸ Ibid, **Funding & Support for Employer Training** [Online]. available URL: <https://www.sgenable.sg/your-first-stop/training-consultancy/enabling-academy/training/employers/funding-support-for-employer-training>, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567.

¹⁹ Agefiph, **Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée** [Online]. available URL: <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation-dune-personne-handicapee>, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

²⁰ Ibid, **Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées** [Online]. available URL: <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail-des-personnes-handicapees>, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

จากการศึกษาพบว่ามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย แม้จะมีการบัญญัติไว้แต่ยังไม่ชัดเจน และยังไม่เพียงพอ จึงควรมีการแก้ไขและเพิ่มเติมบทบัญญัติ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัญหาการตีความประเภทลูกจ้างการจ้างงานคนพิการที่นำมาใช้คำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ กฎหมายไม่ได้บัญญัติ ชัดเจนในตัวของกฎหมายว่าการนับสัดส่วนคนพิการ ต้องคำนวณจากลูกจ้างประเภทใดได้บ้าง ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนในการตีความและการนำไปปฏิบัติ รวมถึงเป็นการจำกัดทางเลือกในการจ้างงานคนพิการ

โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 ข้อ 3 วรรคหนึ่ง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนับสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ ให้นับการจ้างงานจากลูกจ้างแบบเต็มเวลาเป็นลูกจ้างประจำ หรือจ้างงานลูกจ้างแบบไม่เต็มเวลาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการจ้างงานลูกจ้างแบบไม่เต็มเวลาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องพิจารณาประเภทความพิการ ระดับความพิการและชั่วโมงการทำงานรายสัปดาห์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณสัดส่วนการจ้างงาน โดยกำหนดให้คนพิการทางการเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย คนพิการทางสติปัญญา คนพิการทางการเรียนรู้ คนพิการทางออทิสติก ภายใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 30 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ให้นับการจ้างงานคนพิการ 1 คน กรณีทำงาน 20 ชั่วโมงหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการ 0.5 คน คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ภายใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 30 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ให้นับการจ้างงานคนพิการ 1 คน กรณีทำงาน 10 ชั่วโมงหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการ 0.5 คน

2. ปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง หลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง กฎหมายยังไม่ชัดเจนและเพียงพอในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง ไม่มีการกำหนดระดับความพิการในทุกประเภทความพิการ และหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง รวมถึงการกำหนดชั่วโมงทำงานที่ใช้ในการคำนวณสัดส่วนการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง หากรัฐเพิ่มมาตรการทางกฎหมายหรือแนวทางการส่งเสริมนายจ้างหรือสถานประกอบการกรณีจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง จำนวน 1 คน ให้สามารถคำนวณการจ้างงานคนพิการได้ 2 คน หรือสามารถคำนวณการจ้างงานได้หลายกรณี โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจ้าง

งานคนพิการในอัตราที่สูงขึ้น เพราะทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีแนวทางในการจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้น

โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 ข้อ 3 วรรคหนึ่ง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง โดยพิจารณาจากประเภทความพิการ ระดับความพิการ และชั่วโมงการทำงานรายสัปดาห์ เพื่อสามารถนำไปคำนวณสัดส่วนการจ้างงานได้มากขึ้น โดยกำหนดให้คนพิการทางการเห็นระดับรุนแรง คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายระดับรุนแรง คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายระดับรุนแรง คนพิการทางสติปัญญาระดับรุนแรง คนพิการทางการเรียนรู้ระดับรุนแรง คนพิการทางออทิสติกระดับรุนแรง ภายใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 30 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ให้นับการจ้างงานคนพิการ 2 คน กรณีทำงาน 20 ชั่วโมงหรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการ 1 คน กรณีทำงาน 10 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น แต่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ให้นับการจ้างงานคนพิการ 0.5 คน

3.ปัญหาการสนับสนุนเงินแก่สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 34 บทบัญญัติดังกล่าวบัญญัติเพียงให้นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในกรณีที่ไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ประสงค์จ้างงานคนพิการ แต่ยังไม่มีการบัญญัติถึงการสนับสนุนเงินให้แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ หรือให้สิทธิประโยชน์อื่นใดเพราะปัจจุบันมีเพียงการยกเว้นภาษี

โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 34 กำหนดให้มีสวัสดิการกองทุนสนับสนุนนายจ้างหรือสถานประกอบการ เพื่อการปรับภาระทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ และส่งเสริมนายจ้างหรือสถานประกอบการดำเนินการจ้างงาน การปรับปรุงสถานที่ทำงาน ติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกหรือจัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานคนพิการ รวมถึงสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรมเฉพาะหลักสูตรตามมาตรฐาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและปรับปรุงทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้เงินรางวัลแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการกรณีจ้างงานคนพิการเกินอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

เอกสารภาษาไทย

หนังสือ

กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ .

คู่มือการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ.

พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: 2564).

เอกสารอื่นๆ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. **กฎหมายและประโยชน์ทางภาษีในการจ้างงานคนพิการและ**

สิทธิประโยชน์อื่นสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการ [Online].

Available URL: <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/news/Tax%20of%20disabilities.pdf>,

สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567.

กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. **ถาม-ตอบ**

การจ้างงาน [Online]. Available URL: <https://dfund.dep.go.th/ถาม-ตอบ-จ้างงานคนพิการ/>, สืบค้น

เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2567.

เอกสารภาษาอังกฤษ

Agefiph. **Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées** [Online]. Available

URL: <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail-des-personnes-handicapees>,

สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

_____. **Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée**

[Online]. Available URL: <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation-dune-personne-handicapee>,

สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

Department Of Labour & Workforce Development. **Are there tax incentives for hiring ?** [Online].

Available URL: <https://lwdsupport.tn.gov/hc/en-us/articles/203083890-Are-there-tax-incentives-for-hiring>,

สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567.

French Republic. **L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH)** [Online]. Available URL: <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-oeth>, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

Inclusive City Maker. **Hearing Impaired People: a Multitude of Profiles for Different Needs** [Online]. Available URL: <https://www.inclusivecitymaker.com/hearing-impaired-people-multitude-profiles-different-needs/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567.

_____. **Intellectual Disability. a Little Known and Multidimensional Disability** [Online]. Available URL: <https://www.inclusivecitymaker.com/intellectual-disability-little-known-multidimensional-disability/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567.

Japan Organization for Employment of the Elderly. Persons with Disabilities and Job Seekers. **Subsidy for establishment of work facilities for persons with disabilities, etc. Grant for establishment of welfare facilities for persons with disabilities** [Online]. Available URL: https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/shisetsu_joseikin/index.html, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

Labour & Subsidy Consultant. **Physical disability level table** [Online]. Available URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/001120188.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Haute Garonne. **Le handicap, c’est quoi ?** [Online]. Available URL: <https://www.mdp31.fr/handicap/>, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567.

Ministry of Health Labour and Welfare. **Subject: Amendments to the Employment Promotion Act for Persons with Disabilities, B.E. 2020** [Online]. Available URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html#060401, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

_____. **Support for people with disabilities working from home** [Online]. Available URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/001089569.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

_____. **Trial Course for Persons with Disabilities/Short Trial Course for Persons with Disabilities** [Online]. Available URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2567.

SG Enable. **Funding & Support for Employer Training** [Online]. Available URL: <https://www.sgenable.sg/your-first-stop/training-consultancy/enabling-academy/training/employers/funding-support-for-employer-training>, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567.

_____. **OPEN DOOR PROGRAMME (ODP) INFOKIT FOR EMPLOYERS 1 APRIL 2022 to 31 MARCH 2025** [Online]. Available URL: <https://www.sgenable.sg/docs/default-source/for-ee/odp-infokit-for-employers.pdf>, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567.