

บทที่ 5

ปัญหาว่าด้วยการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเอง เป็นการลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นพลังสำคัญในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศชาติ โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ในเรื่องการพัฒนาพหุสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

แนวความคิดเรื่องระบบสัดส่วน (Quota System) ก็เป็นอีกทางหนึ่งที่กฎหมายฉบับนี้นำมาใช้เป็นมาตรการพิเศษทางกฎหมายในการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ในการสร้างความเสมอภาคในโอกาสของประชาชน เนื่องจากคนพิการมีข้อจำกัดไม่สามารถเผชิญหน้ากับการแข่งขันในการเข้าทำงานกับแรงงานทั่วไป โดยกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยให้เป็นไปตามกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงฉบับใหม่ออกมากำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการ จึงต้องใช้อัตราส่วนตามกฎหมายเดิมในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่กำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน สำหรับอัตราส่วนการจ้างงานในหน่วยงานของรัฐอยู่ระหว่างออกกฎกระทรวงฉบับใหม่โดยกระทรวงแรงงาน

นอกจากที่กฎหมายฉบับนี้จะกำหนดมาตรการตามระบบสัดส่วนบังคับให้สถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนแล้วนั้น ยังมีมาตรการอื่นแทนการจ้างงาน เช่น กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมิได้รับคนพิการเข้า

ทำงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ หรือกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมิได้รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน อาจดำเนินการโดยวิธีการอื่น เช่น การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ และหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ก็มีมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดให้เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจออกคำสั่งอายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมายตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

จะเห็นว่ากฎหมายพยายามออกมาช่วยเหลือและคุ้มครองคนพิการในการทำงาน แต่ในทางข้อเท็จจริงแล้วคนพิการจำนวนมากยังไม่มียานพาหนะ เนื่องจากนายจ้างและสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานเพราะเหตุแห่งความพิการ หรือหากยอมรับคนพิการเข้าทำงานแล้ว อาจมีการกดค่าแรง หรือไม่พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือนให้เหมือนกับคนงานปกติทั่วไป เพราะเชื่อว่าคนพิการเหล่านี้เป็นบุคคลด้อยความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้เท่ากับคนปกติทั่วไป ซึ่งการกระทำเช่นนี้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการไว้เช่นกัน โดยวางหลักการไว้ว่า การกำหนดนโยบายกฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้

หากคนพิการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม กฎหมายฉบับนี้ยังบัญญัติช่องทางให้คนพิการที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมสามารถใช้สิทธิเรียกร้อง โดยสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำ หรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ แต่การร้องขอต่อคณะกรรมการนั้นไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องขอและการวินิจฉัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้ในกรณีที่คนพิการถูกกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม แต่จะเห็นว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้กฎหมายฉบับนี้อีกหลายประการ ประการแรก คือ ปัญหาในเรื่องความหมายของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากกฎหมายฉบับ

ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าการกระทำใดบ้างถือเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ประการต่อมา คือ ปัญหาที่ว่าคนพิการทุกคน หรือเฉพาะคนพิการตามประเภทที่กฎหมายกำหนดกำหนดเท่านั้น ที่มีสิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ และเนื่องจากในประเทศไทยมีการนำทั้งมาตรการส่งเสริมการจ้างงาน โดยการนำระบบสัดส่วนมาใช้ในการจ้างงานคนพิการ และขณะเดียวกันก็ใช้มาตรการบังคับที่ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วย มาตรการทั้งสองดังกล่าวจะขัดกันหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้เรายังต้องคำนึงถึงระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วยว่าการที่สถานประกอบการต่างๆ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจหรือไม่อย่างไร ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้หากได้รับการแก้ไขให้ชัดเจน จะส่งผลดีต่อคนพิการเป็นอย่างมาก ทำให้คนพิการรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจน เพื่อกฎหมายฉบับนี้จะได้คุ้มครองคนพิการได้อย่างแท้จริงต่อไปจะขอกล่าวถึงประเด็นปัญหาโดยละเอียด ดังนี้

5.1 ปัญหาความหมายของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ

คนพิการเป็นกลุ่มคนหนึ่งในสังคมที่มักจะถูกเลือกปฏิบัติในด้านต่างๆ ซึ่งในส่วนของการจ้างงานนั้น พบว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงไม่รับคนพิการเข้าทำงานเพราะเหตุแห่งความพิการ หรือการไม่พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มขั้นเงินเดือนให้กับคนพิการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่เป็นธรรมอย่างหนึ่ง ทำให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงาน และตกอยู่ในสภาพที่ยากลำบาก เพราะไม่สามารถประกอบอาชีพหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการนั้น ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ แต่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 บัญญัติเป็นการทั่วไป เกี่ยวกับหลักการห้ามเลือกปฏิบัติไว้ในมาตรา 15 วางหลักว่า การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้

แม้จะไม่มีกฎหมายที่บัญญัติไว้เฉพาะเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในส่วนของการจ้างงานก็ตาม แต่ก็สามารถนำบทบัญญัติตามมาตรา 15 ที่เป็นบททั่วไปมาปรับใช้เพื่อคุ้มครองคนพิการไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานได้

การให้ความหมายของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจเป็นประการแรก เพื่อให้ทราบว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม มีลักษณะและมีขอบเขต

เพียงใด จึงจะทำให้คนพิจารณาได้ว่าการกระทำในลักษณะใดบ้าง เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และสามารถใช้สิทธิในทางกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ความหมายโดยทั่วไป ตามแบล็คลอร์ดิชันนารี (Black's law Dictionary) กล่าวโดยสรุป ได้ให้ความหมายของคำว่า การเลือกปฏิบัติ หมายความว่า การปฏิบัติใดๆ ต่อบุคคลหรือกลุ่มคนโดยไม่เท่าเทียมกัน และไร้ซึ่งเหตุผล หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือปฏิเสธที่จะปฏิบัติเนื่องจาก เชื้อชาติ อายุ สัญชาติ หรือศาสนา หรือการปฏิบัติที่แตกต่างเรื่องความชอบหรือความไม่ชอบ ที่ปราศจากเหตุผลที่สามารถรับฟังได้¹

คำว่า “เลือกปฏิบัติ” หมายความว่า การกีดกันหรือการใช้สิทธิพิเศษ อันเนื่องมาจากความแตกต่าง ต่าง ๆ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกเชื้อชาติ หรือสังคม อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อความเสมอภาคในโอกาส²

นอกจากนี้ในมาตรา 3 ของร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล พ.ศ. ได้ให้หลักการของการเลือกปฏิบัติไว้ โดยบัญญัติในนิยามศัพท์ ของคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม” หมายความว่า การกระทำการ จดเว้นกระทำการหรือ การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบ หรือการกำหนดแผนปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อสิทธิหรือประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของบุคคลใด ในลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้อื่น เพราะเหตุที่บุคคลนั้นมีความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ การเลือกปฏิบัติให้หมายรวมถึง การกีดกัน การคุกคาม การชักนำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ³

¹Henry Campbell Black, Black's law Dictionary อ้างถึงใน กิตติบดี ไยพูล. “ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้พำนัโทษในการเข้าทำงาน,” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544), น. 41.

²สุลธิรัตน์ ทองทิพย์, “สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานตามมาตรฐานสากล,” อ้างถึงใน กิตติบดี ไยพูล, เพิ่งอ้าง, น. 41.

³อัทธายุ อมาตยกุล, “การจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานคนพิการตามกฎหมายไทย : ศึกษาภายใต้กรอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 41.

สรุป ความหมายโดยทั่วไปของ การเลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติที่แตกต่างกันบนพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วแต่จะกำหนด เช่น เพศ ศาสนา สภาพร่างกาย เป็นต้น ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค

หากจะพิจารณาการเลือกปฏิบัติใดบ้างที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม จะต้องพิจารณาว่า ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มคนที่ถูกปฏิบัติอย่างแตกต่าง หรือถูกใช้เกณฑ์ที่แตกต่างในการแบ่งแยก และต้องมีการกระทำที่แตกต่างนั้นเกิดขึ้น โดยที่ความแตกต่างนั้นไม่มีเหตุอันสมควร หรือไม่มีเหตุผลที่จะสามารถรับฟังได้ ก็จะได้ว่าการเลือกปฏิบัตินั้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ปัจจุบันมีการออกระเบียบประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 คือ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และการวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 ซึ่งในระเบียบนี้มีระบุนิยามของคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความว่า การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และให้หมายความรวมถึงการกระทำ หรือดเว้นกระทำใดที่กระทบต่อคนพิการ แม้จะไม่มีจุดมุ่งหมายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วย

นิยามของคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” ตามระเบียบข้างต้นเป็นการนิยามลักษณะของการเลือกปฏิบัติไว้กว้างๆ ตามแนวของระบบกฎหมาย Civil Law ที่ผู้ใช้กฎหมายต้องใช้การตีความเพื่อนำมาปรับใช้กับกรณีพิพาทที่เกิดขึ้น ไม่มีการระบุไปอย่างชัดเจนว่าการกระทำใดบ้างเป็นการกระทำที่ถือว่าการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

ในที่นี้ ผู้ศึกษาให้ความสำคัญของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากความพิการ โดยเน้นในส่วนของการจ้างงานคนพิการ ซึ่งไม่มีกฎหมายใดของประเทศไทยมีการกล่าวถึงลักษณะการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการเอาไว้ จึงเป็นปัญหาว่ากรณีใดบ้างจะถือว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ เพราะนายจ้างหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่มักจะปฏิเสธการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากเห็นว่าคนพิการไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถทำงานให้นายจ้างได้อย่างเต็มที่ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการบางรายแม้จะยอมรับคนพิการเข้าทำงานแล้วก็ตาม แต่คนพิการเหล่านั้นไม่ได้รับการดูแล หรือให้สวัสดิการ ที่เทียบเท่ากับคนงานปกติทั่วไป หรืออาจถูกกระทำต่อในลักษณะที่

เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เช่น การไม่เลื่อนชั้น ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือเลิกจ้างเพราะเหตุแห่งความพิการ ฯลฯ

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ไม่ได้กำหนดนิยามของการเลือกปฏิบัติไว้ และแม้ว่าจะมีระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และการวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 ระเบียบของการเลือกปฏิบัติไว้ก็ตาม แต่ก็มิได้ระบุขอบข่ายที่ถือว่ามีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติเอาไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นการใดจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่เป็นธรรมนั้น อาจมีข้อโต้แย้งหรือข้อถกเถียงกันขึ้นว่า การกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติ การกระทำใดไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งการตีความว่าการกระทำใดที่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติบ้างนั้น เป็นดุลพินิจที่ไม่มีแนวทางที่แน่นอนพอที่คนพิการจะสามารถทราบได้ว่าสิ่งที่ตนได้รับการปฏิบัติต่อนั้นเป็นการเลือกปฏิบัติแล้วหรือไม่ ครั้นคนพิการจะไปร้องขอให้พิจารณาว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่ตนถูกระกระทำต่อ นั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ อาจเป็นการยุ่งยากสำหรับคนพิการ และการพิจารณาอาจใช้เวลานานกว่าที่จะเสร็จว่าการปฏิบัติดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ เป็นเหตุให้คนพิการไม่ใช้สิทธิเรียกร้องของตน และยอมที่จะถูกระกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความแน่นอนการใช้กฎหมายควรจะมีการบัญญัติขอบเขตของลักษณะที่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมไว้ให้ชัดเจน ว่าการเลือกปฏิบัติหมายความว่ารวมถึงการกระทำใดบ้าง อย่างเช่นในกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลียที่มีการบัญญัติไว้เป็นข้อๆ ว่าการกระทำใดที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ เป็นต้น เนื่องจากการที่กฎหมายมีความชัดเจนจะส่งผลให้การพิจารณาของคณะกรรมการ หรือศาลเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและชัดเจน เพื่อความยุติธรรมทั้งแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและคนพิการที่จะได้ทราบว่าตนมีสิทธิหน้าที่อย่างไร โดยนายจ้างก็สามารถทราบได้ว่า หากตนปฏิบัติอย่างใดจะถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อย่างไรก็ดีไม่เข้าลักษณะที่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพื่อที่จะสามารถอ้างหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากหากปล่อยให้ไม่มีหลักเกณฑ์ดังเช่นในปัจจุบันคนพิการก็อาจใช้สิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้พิจารณาการกระทำของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ในทุกการกระทำที่ตนไม่เห็นด้วยกับนายจ้าง และคาดเดาเองว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่คนพิการเองที่จะสามารถทราบถึงสิทธิ

ของตนได้อย่างชัดเจน และสามารถใช้สิทธิเรียกร้องที่ตนมีตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องและทันที

นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ก็ยังบัญญัติข้อยกเว้น เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมไว้ในมาตรา 15 วรรค 3 ซึ่งบัญญัติว่า การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จารีตประเพณี หรือประโยชน์สาธารณะสนับสนุนให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ผู้กระทำการนั้นจะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาหรือรักษาซึ่งสิทธิ หรือประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะทำได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการนั้น หากเกิดกรณียกตัวอย่างเช่น มีคนพิการมาสมัครงาน แต่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน โดยอ้างว่าการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นต้องรับคนพิการเข้าทำงาน จำเป็นต้องมีการจัดการบริการหรือจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษสำหรับคนพิการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น ก่อให้เกิดความยากลำบากและความยุ่งยากเกินสมควรแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ การไม่รับคนพิการเข้าทำงานโดยอ้างเหตุผลดังกล่าวนี้จะถือเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่

เมื่อพิจารณาแล้ว จะพบว่าการปฏิเสธการจ้างงานคนพิการตามตัวอย่างข้างต้น เป็นการที่นายจ้างไม่รับคนพิการเข้าทำงานเพราะเหตุแห่งความพิการ ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการอย่างเห็นได้ชัด แต่การกระทำดังกล่าวจะเข้าข้อยกเว้นหรือไม่นั้น กฎหมายก็มิได้กำหนดข้อยกเว้นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับจ้างงานคนพิการเอาไว้เป็นการเฉพาะ และกรณีดังกล่าวหากจะนำข้อยกเว้นตามมาตรา 15 วรรค 3 มาปรับใช้ ผู้ศึกษาเห็นว่ากรณีดังกล่าว ยังไม่เข้าข้อยกเว้นเนื่องจากไม่ใช่การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จารีตประเพณี หรือประโยชน์สาธารณะสนับสนุนให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในการประกอบธุรกิจ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จำต้องมีปัจจัยในการดำเนินธุรกิจ หากจะต้องถูกฟ้องร้องในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจากจำเป็นต้องปรับปรุงสถานประกอบการเป็นการใหญ่ เพื่อปรับปรุงสถานที่หรือจัดหาอุปกรณ์พิเศษอื่นใดสำหรับคนพิการเพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งในทางธุรกิจแล้วหมายถึงต้นทุนของการผลิตที่ต้องเสียไป กรณีที่การที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงานจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจนั้นๆ ผู้ศึกษาเห็น

ว่าสามารถยกขึ้นเป็นข้อยกเว้นว่าการกระทำความผิดกล่าวนั้น ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ดังเช่นที่กฎหมายประเทศออสเตรเลียได้บัญญัติยกเว้นไว้ว่า ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหากการรับคนพิการรายใดเข้าทำงานแล้วจำเป็นต้องมีบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากที่ไม่สมควรขึ้นแก่นายจ้าง เป็นต้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับข้อยกเว้นสำหรับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานไว้โดยเฉพาะ เนื่องจากกฎหมายต้องคำนึงถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความแน่นอนในการปรับใช้กฎหมาย จึงควรบัญญัติทั้งในเรื่องของขอบเขตลักษณะที่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไว้ในกฎหมาย เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการตีความ และการปรับใช้กฎหมาย นอกจากนี้เห็นควรให้มีการบัญญัติในเรื่องข้อยกเว้นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายอีกด้วย เพื่อให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและคนพิการทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนได้ชัดเจนและถูกต้อง

5.2 ปัญหาเกี่ยวกับประเภทของคนพิการที่มีสิทธิร้องขอให้เพิกถอนการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 บัญญัติให้สิทธิแก่คนพิการที่ได้รับ หรือจะได้รับความเสียหาย จากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ตามมาตรา 16 ที่บัญญัติว่า คนพิการที่ได้รับ หรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามมาตรา 15 มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการ ให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำ หรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด แต่การร้องขอต่อคณะกรรมการข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่น อันมิใช่ตัวเงินให้แก่คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้นเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกิน

สี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องขอ และการวินิจฉัยให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

นอกจากผู้พิการที่มีสิทธิร้องขอตามมาตรา 16 แล้ว ยังมีบุคคลอื่นที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิไว้ตาม มาตรา 17 ที่กำหนดว่า ในการใช้สิทธิตามมาตรา 16 คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอาจขอให้องค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร้องขอหรือฟ้องคดีแทนได้ และการฟ้องคดีไม่ว่าคนพิการเป็นผู้ฟ้องเอง หรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ฟ้องแทน ให้ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม

ผู้มีสิทธิร้องขอตามกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติ คือ คนพิการตามที่มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ให้คำนิยามไว้ว่าเป็นบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

ดังนั้น ตามมาตรา 4 ข้างต้นคนพิการที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ต้องเป็นคนพิการตามประเภทที่กฎหมายกำหนด ซึ่งปัจจุบันกฎหมายกำหนดประเภทคนพิการไว้ 6 ประเภท⁴ โดยการจำแนกว่าเป็นคนพิการประเภทใด ต้องได้รับการตรวจวินิจฉัยและได้รับ

⁴ประกาศของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ได้แบ่งความพิการออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

- 1.ความพิการทางการเห็น
- 2.ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
- 3.ความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว
- 4.ความพิการทางจิตใจ พฤติกรรม หรือออทิสติก
- 5.ความพิการทางสติปัญญา
- 6.ความพิการทางการเรียนรู้

ใบรับรองจากแพทย์ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดแนวทางการตรวจวินิจฉัยและการออกใบรับรองความพิการไว้ดังนี้

1. ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรม เป็นผู้ตรวจวินิจฉัยและออกใบรับรองความพิการที่ระบุประเภทความพิการ ในกรณีเป็นคนพิการที่มีสภาพความพิการมากกว่าหนึ่งประเภทให้ระบุทุกประเภทลงในใบรับรองความพิการ เพื่อประโยชน์ในการขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

2. ในกรณีนายทะเบียนกลาง หรือนายทะเบียนจังหวัดเห็นว่าบุคคลนั้นมีสภาพความพิการที่สามารถเห็นได้โดยประจักษ์ไม่ต้องให้มีการตรวจวินิจฉัยก็ได้

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ บุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเพราะความบกพร่องอื่น ที่ไม่อยู่ภายในประเภทคนพิการ 6 ประเภทตามที่กฎหมายกำหนด จะถือว่าเป็นคนพิการที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้หรือไม่

คนพิการที่สังคมเห็นอย่างเด่นชัดว่าเป็นคนพิการ เช่น คนตาบอด หูหนวก แขนขาพิการ เมื่อพิสูจน์ได้ว่าตนเองเป็นคนพิการโดยได้ใบรับรองความพิการตามประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้ 6 ประเภท คนพิการคนนั้นย่อมมีสิทธิร้องขอตามกฎหมายฉบับนี้ จึงเกิดคำถามว่าถ้าเป็นบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์ หรือเป็นโรคเรื้อรังที่สังคมรังเกียจ หากถูกเลือกปฏิบัติจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้หรือไม่ และสามารถร้องเรียนเพื่อให้คณะกรรมการคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้หรือไม่

สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ บุคคลที่ติดเชื้อเอดส์ หรือบุคคลที่เป็นโรคเรื้อรัง เป็นคนพิการตามคำนิยามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ หากถือว่าบุคคลเหล่านี้เป็นคนพิการด้วยพวกเขาก็จะมีสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

การพิจารณาว่าบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์ หรือบุคคลที่เป็นโรคเรื้อรัง เป็นผู้พิการตามคำนิยามที่กฎหมายนี้กำหนดหรือไม่ จากการสอบถามนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านคนพิการมีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนี้

- แนวความเห็นของท่านอาจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) เห็นว่าบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์นั้น ยังไม่น่าจะเข้าตามนิยามของคำว่าคนพิการที่จะสามารถใช้สิทธิได้ตามกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากเห็นว่าบุคคลที่ติดเชื้อเอดส์ไม่เข้าตามประเภทคนพิการและหลักเกณฑ์ตามที่รัฐมนตรี ฯ กำหนด

- แนวความเห็นของท่านอาจารย์มณเฑียร บุญตัน (นายกสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย และสมาชิกวุฒิสภา) เห็นว่า บุคคลเหล่านี้ควรได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากถือว่าเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งหากแต่ความบกพร่องนี้เพียงอย่างเดียวคงไม่ทำให้เป็นความพิการ แต่เนื่องจากความบกพร่องดังกล่าวนี้ทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตในสังคม เนื่องจากเจตคติ ความเชื่อทางสังคม ความรังเกียจจากสังคม จึงเกิดเป็นความพิการขึ้น และหากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้เช่นคนปกติในสังคม เนื่องจากสังคมรังเกียจเกิดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ผู้ศึกษาเห็นว่า บุคคลที่ติดเชื้อเอดส์ หรือบุคคลที่เป็นโรคเรื้อรังนั้น ต้องพิจารณาเป็นรายกรณี เนื่องจากในการกำหนดประเภทความพิการตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการนั้น บุคคลที่มีความบกพร่องหรือความพิการมีการะการพิสูจน์ว่าตนมีความบกพร่องด้านใด โดยการให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ตรวจวินิจฉัยและออกใบรับรองความพิการที่ระบุประเภทความพิการไว้ตามประเภทที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นในกรณีของผู้ติดเชื้อเอดส์ หรือผู้ป่วยเรื้อรัง จึงมีการะการพิสูจน์ว่าตนเองมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการติดเชื้อเอดส์ หรืออาการเจ็บป่วยเรื้อรังที่ตนเป็นอยู่ แต่หากบุคคลนั้นแม้จะติดเชื้อเอดส์ ซึ่งมีผลทำให้ร่างกายอ่อนแอลง แต่ก็ยังสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ตามปกติ ร่างกายหรือจิตใจไม่ได้เกิดความผิดปกติอย่างมากจนเป็นผลให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่นนี้ก็ไม่ถือว่าเป็นคนพิการตามกฎหมายนี้

อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังไม่มีกรณีบุคคลผู้ติดเชื้อเอดส์ หรือผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ยื่นขอให้ระบุว่าตนเป็นคนพิการตามกฎหมายฉบับนี้ และผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเองก็อาจไม่ยอมออกใบรับรองให้เนื่องจากเห็นว่าไม่เข้าตามประเภทที่กฎหมายกำหนด ซึ่งปัญหานี้ควรได้รับการแก้ไข โดยต้องทำความเข้าใจในเรื่องความพิการให้ถ่องแท้ว่าหมายความว่าความอย่างไร และหากจะให้เกิดความแน่นอนอาจจะต้องให้มีคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อให้ศาลวางแนวที่เป็นบรรทัดฐานต่อไป

ปัญหาอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดบุคคลผู้มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 16 คือ คนพิการที่อยู่ในประเภทของคนพิการที่รัฐมนตรีกำหนดแล้วแต่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จะมีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการหรือไม่

ตามมาตรา 19 ที่กำหนดว่า เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตามมาตรา 20 คนพิการ อาจยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด ณ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานทะเบียนจังหวัด หรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ผู้ศึกษาเห็นว่าคนพิการที่อยู่ในประเภทของคนพิการที่รัฐมนตรีกำหนดแล้วแต่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการตามมาตรา 16 เนื่องจากการจดทะเบียนคนพิการนั้น เป็นกำหนดวิธีการเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทราบถึงประเภทคนพิการ และเป็นหลักฐานว่าเป็นคนพิการจริงเท่านั้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ แต่ไม่ได้หมายความว่าคนพิการที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้แต่อย่างใด เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้มุ่งให้ความคุ้มครองคนพิการจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมให้มากที่สุด ดังนั้นคนพิการทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ แม้คนพิการคนนั้นจะไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการก็ตาม

5.3 ปัญหาการใช้ระบบสัดส่วนกับการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ และการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเองได้ เป็นการลดภาระของครอบครัว รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างเศรษฐกิจในครอบครัว และประเทศชาติ มาตรการส่งเสริมอย่างหนึ่งที่นำมาใช้คือ การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วน และในขณะเดียวกันกฎหมายฉบับนี้ก็ได้นำมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมมาใช้เพื่อคุ้มครองคนพิการจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอีกด้วย

การจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนนั้น เป็นมาตรการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคทางหนึ่งที่รัฐนำมาใช้เพื่อช่วยเหลือคนพิการ คือ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน โดยมีการกำหนดว่าสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐใดบ้าง ที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่มีหน้าที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งเป็นมาตรการที่ช่วยเหลือคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้มากขึ้น

ปัจจุบันพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ด้วย ซึ่งแต่เดิมตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้เฉพาะนายจ้างหรือ

เจ้าของสถานประกอบการของเอกชนเท่านั้น ที่ต้องรับคนงานที่พิการเข้าทำงานตามระบบสัดส่วน ซึ่งการบังคับหน่วยงานของรัฐให้ต้องจ้างงานคนพิการตามระบบสัดส่วนด้วยนั้น เห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากคนพิการบางคนก็มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะเข้าไปเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อปฏิบัติราชการให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติได้เช่นกัน ทั้งหน่วยงานของรัฐก็ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรเอกชนในการรับคนพิการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนการห้ามเลือกปฏิบัตินั้นเป็นมาตรการบังคับในทางกฎหมาย ซึ่งกฎหมายฉบับนี้วางหลักว่า การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ จะกระทำไม่ได้ ซึ่งการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนี้ หมายรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นกระทำที่แม้จะมีได้มุ่งหมายให้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วย และหากเกิดกรณีที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ กฎหมายฉบับนี้ก็ให้ความคุ้มครองคนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมสามารถใช้สิทธิเรียกร้องความยุติธรรมโดยมีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำนั้นได้

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้มีการนำทั้งระบบสัดส่วน และการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม มาใช้ควบคู่กัน คือ กรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน หรือกระทำการอื่นใดตามกฎหมายกำหนด แทนการจ้างงานพิการ หรือ กรณีที่มีการจ้างงานคนพิการครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดแล้ว เมื่อมีคนพิการมาสมัครงานแล้ว นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเหล่านี้จะสามารถยกข้ออ้างที่ว่า ได้ส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว หรือรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องรับคนพิการเข้าทำงานอีก ข้อกล่าวอ้างดังกล่าวจะฟังขึ้นหรือไม่

ข้อเท็จจริงข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า เมื่อคนพิการสามารถพิสูจน์ได้ว่า การที่เจ้าของสถานประกอบการนั้นไม่รับตนเข้าทำงานนั้น เป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมจริง เช่น คนพิการที่มาสมัครงานมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งที่นายจ้างประกาศรับสมัคร และสามารถทำงานเข้าในสถานประกอบการนั้นได้ แต่นายจ้างกลับปฏิเสธไม่จ้างคนพิการเพราะเหตุแห่งความพิการ เช่นนี้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม จะกระทำมิได้ ดังนั้น นายจ้างไม่สามารถปฏิเสธไม่รับคนพิการรายนี้เข้าทำงานได้

เนื่องจากการจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด หรือการส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานคนพิการนั้น เป็นเรื่องของมาตรการที่กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ได้จ้างคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ก็ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามกฎหมาย (มาตรา 34) หรืออาจดำเนินการอื่นแทนการจ้างงานคนพิการ (มาตรา 35) เช่น การให้สัมปทาน การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ การจัดจ้าง เหมာช่วงงาน ฝึกงานหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ เป็นต้น ส่วนหลักการห้ามเลือกปฏิบัตินั้นเป็นมาตรการบังคับ เพื่อคุ้มครองคนพิการจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้น หากคนพิการถูกระงับการกระทำต่อในลักษณะที่เป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งในการตรากฎหมายนี้แทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ก็เพื่อคุ้มครองคนพิการมิให้มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งสภาพร่างกายหรือสุขภาพ ดังนั้นคนพิการจึงควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายฉบับนี้อย่างแท้จริง

จะเห็นว่ามาตรการดังกล่าวไม่ได้ขัดแย้งกัน เพราะระบบสัดส่วนเป็นมาตรการส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนพิการ ส่วนหลักการเลือกปฏิบัติเป็นข้อห้ามที่ไม่ให้หน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการของเอกชนปฏิเสธการรับคนพิการเข้าทำงานเนื่องจากความพิการ หากมีการใช้ทั้งสองมาตรการควบคู่กันอย่างสมดุลแล้ว ก็จะเป็นการช่วยให้คนพิการมีงานทำ และได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

5.4 ปัญหาผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจ

ธุรกิจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในด้านต่างๆ อย่างมาก เช่น ช่วยให้เศรษฐกิจมีความมั่นคง ทำให้มีการกระจายรายได้ เป็นการสร้างงานสร้างอาชีพและยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนให้สูงขึ้น ทั้งยังช่วยให้รัฐบาลมีรายได้เพื่อนำไปพัฒนาประเทศ

จุดมุ่งหมายของการประกอบธุรกิจ คือ ต้องการมีผลตอบแทนจากการลงทุน ต้องการให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่ผู้บริโภคภายใต้เงื่อนไขของราคาและการแข่งขัน ต้องการความมั่นคง ความก้าวหน้าเจริญเติบโต ซึ่งปัจจัยในการประกอบธุรกิจที่สำคัญคือ คน (Man), เงิน (Money),

วัสดุอุปกรณ์ (Material), เครื่องจักร (Machine) และ ความรู้ในการบริหารจัดการ (Management) โดยมีคนเป็นปัจจัยและทรัพยากรในการประกอบธุรกิจที่สำคัญที่สุด

การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หรือที่ปัจจุบันนิยมเรียกกันว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นการจัดหาบุคคลเข้ามาทำงานและการจัดการดูแลบุคคลที่ร่วมงาน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ คือ การวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การบริหารจัดการค่าตอบแทน การประเมินผล และการย้ายพนักงาน ซึ่งเป็นที่แน่นอนอยู่แล้วว่านายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการย่อมต้องการคนงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ต่อธุรกิจและเพื่อให้คุ้มกับค่าแรงที่ต้องจ่ายไป ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต่างๆ เห็นว่าการจ้างงานคนพิการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ จะไม่สามารถทำงานให้นายนายจ้างได้อย่างเต็มที่ จึงหลีกเลี่ยงที่จะจ้างงานคนพิการ หรือแม้จะมีการรับคนพิการเข้าทำงานไปแล้ว ก็มักที่จะให้ค่าแรงคนพิการในอัตราที่ต่ำกว่าคนปกติทั่วไปจะได้รับ หรือไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้คนพิการ เป็นต้น

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายบังคับให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานตามระบบสัดส่วน ซึ่งปัจจุบันบังคับไปถึงหน่วยงานของรัฐด้วย ให้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดด้วย (ตามมาตรา 33) และหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุน กรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องส่งเงินเข้ากองทุน แต่ไม่ได้ส่งส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีมาตรการอนุบัญญัติประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 44 กำหนดให้บรรดากฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง ที่ออกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ยังคงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งตามมาตรา 17 (2) แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้มีการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ กฎกระทรวง (พ.ศ.2537) กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

ในอัตราคนพิการหนึ่งคนต่อลูกจ้างทุกสองร้อยคน และเศษของสองร้อยคน ถ้าเกินหนึ่งร้อยคน ต้องรับคนพิการหนึ่งคน

กฎกระทรวง (พ.ศ.2537) กำหนดว่า นายจ้างสถานประกอบการใดที่มีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน หรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุน เป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับ

หากมองว่าระบบสัดส่วนกับการเลือกปฏิบัติเป็นมาตรการที่ไม่ขัดแย้งกัน การที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว หากมีคนพิการมาสมัครงานจะอ้างเหตุที่ส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว เพื่อปฏิเสธการจ้างงานคนพิการไม่ได้นั้น อาจส่งผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจอยู่บ้าง เนื่องจากการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่จ้างคนพิการส่งเงินเข้ากองทุน โดยที่ไม่ได้รับแรงงานเป็นการแลกเปลี่ยนกับเงินที่ต้องจ่ายเข้ากองทุน ซึ่งนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการบางรายอาจจะยอมส่งเงินเข้ากองทุนแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจากไม่ต้องการที่จะดูแลลูกจ้างที่พิการ หรือไม่ต้องการที่จะจัดเตรียมอุปกรณ์พิเศษสำหรับคนพิการในการทำงาน หรือปรับปรุงสถานประกอบการใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกคนพิการในการทำงาน เนื่องจากคนพิการจำเป็นที่จะต้องมีความช่วยเหลือทางกายภาพ ห่วงน้ำ ที่จอดรถ และพื้นที่ในการทำงานที่อาจจะต้องมีพื้นที่กว้างกว่าคนงานทั่วไป เพราะคนพิการบางรายมีรถเข็นหรืออุปกรณ์พิเศษในการช่วยเหลือคนพิการ ดังนั้นหากมีการส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว แต่ยังต้องรับคนพิการเข้าทำงานอีก นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่อาจจะไม่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าวนี้ แต่อย่างไรก็ตามการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้รับประโยชน์ในทางธุรกิจเช่นกัน

ต่อไปผู้ศึกษาจะกล่าวถึงข้อดี - ข้อเสียในทางธุรกิจ ของการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน และการส่งเงินเข้ากองทุน

ข้อดี

1. นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ หกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ซึ่งนับว่าเป็นผลประโยชน์ต่อนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในทางธุรกิจที่ไม่ต้องเสียภาษี เพราะในแต่ละปีสถานประกอบการต้อง

เสียเงินภาษีเป็นจำนวนมาก หากลดการเสียภาษีลงได้แล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในทางธุรกิจและทำให้ธุรกิจมีผลประกอบการที่ดีขึ้น

2. นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน มีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

3. ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทานการส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใดให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการมาประกอบการพิจารณา หากนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ย่อมได้รับการพิจารณาจากรัฐก่อนสถานประกอบการอื่น

4. การที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น จะได้รับการยกย่องในทางสังคมว่าเป็นสถานประกอบการที่มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมและผู้ด้อยโอกาส ส่งผลดีของภาพลักษณ์ในทางธุรกิจ โดยไม่จำเป็นต้องใช้เงินในการจ้างทำโฆษณาที่ต้องลงทุนสูง เนื่องจากปัจจุบันพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 39 กำหนดให้มีการรายงานการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้เป็นการประกาศต่อสังคมให้รับรู้ถึงพฤติกรรมขององค์กรธุรกิจแต่ละประเภทธุรกิจได้บ้างที่หลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือไม่ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ข้อเสีย

1. กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดที่ไม่ประสงค์ที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานคนพิการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจโดยตรง เนื่องจากต้องกันเงินส่วนหนึ่งของธุรกิจเพื่อส่งเข้ากองทุน แทนที่จะได้นำเงินดังกล่าวไปแสวงหากำไรในทางธุรกิจ และที่อาจตามมาก็คือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ อาจนำเงินที่ตนสูญเสียไปกับการจ่ายเงินเข้ากองทุนนี้บวกกับต้นทุนในการผลิตสินค้า หรือบริการ อาจส่งผลให้ราคาสินค้า หรือการบริการปรับตัวสูงขึ้นได้

2. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจลดจำนวนคนงานของตนลง เพื่อไม่ให้มีจำนวนถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการนำเข้าเครื่องจักร

จากต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพในการผลิตสูง แทนการจ้างงานคนงานทั่วไป ส่งผลให้คนงานตกงาน อัตราการจ้างงานลดลง ทั้งยังเป็นการสูญเสียดุลการค้าให้กับต่างประเทศอีกด้วย

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายของประเทศไทยยังถือว่ามีส่วนในการบังคับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในอัตราที่ต่ำมาก (ร้อยละ 0.05) เมื่อเทียบกับต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลีย ที่กำหนดให้สถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 25 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วนร้อยละ 4 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือในประเทศญี่ปุ่น มีการกำหนดให้สถานประกอบการเอกชน ที่มีคนงาน 63 คนขึ้นไป รับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนร้อยละ 1.8 ของลูกจ้างทั้งหมด เป็นต้น⁵ ผู้ศึกษาเห็นว่าการบังคับนายจ้างหรือสถานประกอบการตามกฎหมายไทย จะไม่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจจนเกิดความเสียหายแต่อย่างใด

และการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องส่งเงินเข้ากองทุนแล้วจะส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของราคาสินค้าและบริการนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าคงไม่ส่งผลกระทบแต่อย่างใด เนื่องจาก เมื่อพิจารณาถึงต้นทุนการผลิตแล้วจะพบว่า สัดส่วนต้นทุนแรงงานคิดเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับมูลค่าผลผลิตรวม กล่าวคือต้นทุนแรงงานโดยเฉลี่ยของระบบเศรษฐกิจไทยที่ร้อยละ 13.8 ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมไทยโดยเฉลี่ยมีสัดส่วนต้นทุนแรงงานประมาณร้อยละ 9.1 และในภาคเกษตรโดยเฉลี่ยมีต้นทุนแรงงาน ร้อยละ 15.5 และภาคการบริการโดยเฉลี่ยมีต้นทุนแรงงานร้อยละ 18.6⁶ ดังนั้นการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องส่งเงินเข้ากองทุนจึงไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการถึงขนาดที่จะมีผลกระทบต่อราคาสินค้าและบริการ

จะเห็นว่า การที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น นอกจากจะได้รับแรงงานเป็นการตอบแทนแล้วนั้น ยังได้รับประโยชน์หลายประการจากการจ้างงานคนพิการ เช่น ได้รับประโยชน์ในทางภาษี การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เป็นต้น ดังนั้นการจ้างงานคนพิการไม่ส่งผลเสียในทางธุรกิจแต่อย่างใด ในทางกลับกันกลับได้รับประโยชน์มากกว่า แต่จะมีเพียงกรณีเดียวที่จะส่งผลต่อธุรกิจ คือ กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน กรณีนี้ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด และอาจเสียดอกเบี้ยในกรณีที่ส่งช้า ส่งไม่ครบถ้วน

⁵ภาคผนวก ข ตารางเปรียบเทียบอัตราส่วนการจ้างงานตามระบบสัดส่วน (Quota system) ในต่างประเทศ

⁶ ข้อมูลจาก <http://www.siamturakij.com>

กิจกรรมทางธุรกิจในทุกด้านมีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับคนหมู่มากในสังคม การที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจนั้น ไม่ได้หมายถึงการมีผลตอบแทนทางกำไรแต่เพียงอย่างเดียว ต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมส่วนรวมด้วย ควรระลึกอยู่เสมอว่าถ้าคนในสังคมอยู่ได้ ธุรกิจก็สามารถอยู่ได้ ดังนั้นในการประกอบธุรกิจจึงควรอยู่ในกรอบของกฎหมาย และไม่ผิดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรมประเพณีอันดีของชาติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นับว่าเป็นกฎหมายฉบับสำคัญฉบับหนึ่งในการช่วยส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ และคุ้มครองคนพิการจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน แต่ยังมีปัญหาบางประการในการปรับใช้กฎหมายฉบับนี้ ดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้นแล้วนั้น จึงเห็นว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายนี้ในบางประเด็นเพื่อให้กฎหมายฉบับนี้สามารถให้ความคุ้มครองคนพิการได้อย่างแท้จริง