บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษา พบว่าจำนวนประชากรของประเทศไทยที่เป็นคนพิการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแปรผันตรงกับจำนวนประชากรของประเทศ ซึ่งคนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญของประเทศ คนพิการส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและส่วนมากทำงานอันเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งอยู่นอกเหนือจากความรับรู้ของสังคม ทำให้ถูกมองข้ามในเรื่องคุณภาพชีวิต การให้โอกาสในการทำงาน และการได้รับสวัสดิการต่างๆ จากภาครัฐยังไม่ทั่วถึง คนพิการเหล่านี้ส่วนมากล้วนมีความสามารถในการทำงานทั้งสิ้น จะมีอุปสรรคก็เพียงการขาดการให้โอกาสจากสังคมทำให้ต้องดิ้นรนทำงานที่เป็นงานนอกระบบ ซึ่งไม่มีข้อผูกมัดมากนัก แต่ก็ส่งผลให้อาจถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้โดยง่าย การมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนพิการเหล่านี้ย่อมเป็นสิ่งที่สมควรสร้างให้เกิดขึ้นในประเทศไทย

โดยจากการศึกษา พบว่าในระดับนานาชาติ มีมาตรการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการนั้น มีการรับรองสิทธิของคนพิการในด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานซึ่งปรากฏในเอกสารสำคัญระหว่างประเทศ ได้แก่ ข้อแนะที่ 99 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1955 อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1963 และข้อแนะที่ 168 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1983 โดยทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 159 และข้อแนะที่ 168 มิได้ยกเลิกข้อแนะที่ 99 แต่มีการเสริมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ซึ่งเมื่อศึกษาแล้ว พบว่าสาระสำคัญของข้อแนะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดทำขึ้นนั้นมุ่งเน้นให้เห็นว่าคนพิการมีความสำคัญมีศักยภาพเพียงพอในการทำงานต่างๆ ควรมีการปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ควรให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้แก่คนพิการและควรมีการเสริมสร้างสมรรถภาพให้แก่คนพิการ ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1983 เป็นข้อเสนอแนะให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานระหว่างคนพิการและบุคคลทั่วไป รวมทั้งสร้างความเสมอภาคทางโอกาสระหว่างคนงานผู้พิการ

และคนงานทั่วไป โดยปรากฏอยู่ในข้อ 4 ของอนุสัญญาว่า “นโยบายดังกล่าวนั้นจะอยู่บนพื้นฐานของหลักการแห่งความเสมอภาคทางโอกาสระหว่างคนงานพิการและคนงานทั่วไป โดยต้องมีความเคารพต่อความเสมอภาคและการปฏิบัติ สำหรับคนงานพิการชายและหญิง ทั้งนี้โดยไม่ถือว่าการจัดให้มีมาตรการพิเศษเชิงสร้างสรรค์เพื่อสัมฤทธิผลแห่งความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติระหว่างคนงานพิการและคนงานอื่นๆ เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่นๆ และข้อแนะที่ 168 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1983 มุ่งเน้นไปที่การฟื้นฟูอาชีพและการจ้างคนพิการทำงาน โดยคนพิการต้องได้รับโอกาสในการทำงานเช่นเดียวกับคนทั่วไป และหากมีการกำหนดมาตรการพิเศษสำหรับคนพิการ ไม่ควรถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่นๆ โดยข้อแนะฉบับนี้มุ่งเน้นให้รัฐเข้ามามีส่วนช่วยเหลือคนพิการและกำหนดมาตรการต่างๆ ที่เหมาะสม รวมถึงการให้สิทธิประโยชน์เป็นพิเศษแก่นายจ้างที่ให้ความร่วมมือ

ในส่วนของการให้ความคุ้มครองแรงงานคนพิการที่เป็นแรงงานนอกระบบของต่างประเทศ จากการศึกษา พบว่าในประเทศสหรัฐอเมริกามีการบัญญัติกฎหมายไว้อย่างชัดเจนในการให้ความคุ้มครองคนพิการ โดยมีการตรารัฐบัญญัติชาวอเมริกันที่มีความพิการ ค.ศ. 1990 (Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)) เป็นบทบัญญัติในเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและยอมรับในเรื่องความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสของคนพิการในการทำงาน โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริการในระดับรัฐและในระดับท้องถิ่น การอยู่ร่วมกับสาธารณชน สาธารณูปโภค และการเดินทาง เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองครอบคลุมไปถึงพลเมืองที่เป็นคนพิการทุกคน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบย่อมได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีการให้นิยามความหมายของคำว่า คนพิการไว้อย่างกว้างๆ และในการคุ้มครองคนพิการก็มีหน่วยงานอิสระที่เรียกว่า คณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในโอกาสของการจ้างงาน (Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)) ซึ่งมีหน้าที่ในการสอบสวนเกี่ยวกับการกล่าวหาใดๆ ที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทั้งระดับมลรัฐและท้องถิ่น หากประนีประนอมกันไม่ได้ จึงนำเรื่องขึ้นสู่ศาลต่อไป ซึ่งรัฐบัญญัติชาวอเมริกันที่มีความพิการ ค.ศ. 1990 นี้เป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิคนพิการแบบบูรณาการ มีเนื้อหาที่บัญญัติการห้ามเลือกปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความพิการ ทั้งทางด้านการเข้าถึงบริการสาธารณะ อาคาร สถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการจ้างงาน

ส่วนในประเทศอังกฤษได้ศึกษาแล้ว พบว่ามีพระราชบัญญัติการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี ค.ศ. 1995 (Disable Discrimination Act 1995) ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขครั้งล่าสุด ในปี ค.ศ. 2004 มีการให้นิยามความหมายของคำว่า “ความพิการ” และ “คนพิการ” เอาไว้ รวมถึงมีการบัญญัติในเรื่องการจ้างงานคนพิการ โดยกำหนดให้การกระทำของนายจ้างที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อ

คนพิการถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ซึ่งถือเป็นข้อสำคัญในการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการ หากมีการกระทำอันเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ลูกจ้างที่เป็นคนพิการย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ ตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้เป็นการให้ความคุ้มครองคนพิการที่อยู่ในฐานะลูกจ้างทุกคนไม่ว่าทำงานอย่างไรให้แก่นายจ้าง

ขณะที่เมื่อศึกษาในส่วนของประเทศญี่ปุ่นแล้วก็พบว่า มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงาน ฯลฯ สำหรับคนพิการ ค.ศ. 1960 (Law for Employment Promotion etc..of the Disabled – Law No. 123, 1960) แก้ไขครั้งล่าสุดในปี ค.ศ. 1992 โดยประเทศญี่ปุ่นมุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้ การฝึกฝนอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้แก่คนพิการ บทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้มีการให้นิยามความหมายของคำว่าคนพิการโดยมีการให้คำนิยามไปถึงการพิการทางร่างกายและปัญญาอ่อนด้วย โดยกฎหมายฉบับนี้มุ่งส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างกลไกเพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญในการเข้าควบคุมบริษัทที่เป็นนายจ้าง ในการรับลูกจ้างที่เป็นคนพิการเข้าทำงาน โดยมีการกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อเอื้อประประโยชน์แก่นายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการมีงานทำและได้รับการอำนวยความสะดวกจากนายจ้างมากกว่าปกติ

สำหรับในประเทศไทยเองนั้น จากการศึกษาพบว่า แม้จะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการ ได้มีโอกาสในด้านต่างๆ สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป ได้รับการคุ้มครองการสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และมีการกำหนดประเภทของคนพิการไว้ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงเพื่อประโยชน์ในการแบ่งกลุ่มคนพิการ แต่พบว่ายังไม่มีบทบัญญัติใดที่บัญญัติขึ้นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองคนพิการในการทำงานเพื่อให้ครอบคลุมคนพิการทุกคนที่อยู่ในฐานะลูกจ้างไม่ว่าเป็นงานในระบบหรือนอกระบบ การให้ความคุ้มครองคนพิการในการทำงานยังคงต้องอาศัยบทบัญญัติทั่วไปที่มีอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และหากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจ้างแรงงานคนพิการที่ทำงานนอกระบบ ในกรณีเกิดปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้น หากจะต้องนำบทบัญญัติแห่งกฎหมายมาปรับใช้ก็มีเพียงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้าง

แรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามมาตรฐานของบุคคลปกติทั่วไป ซึ่งไม่มีความเหมาะสมกับลูกจ้างที่เป็นคนพิการ และโดยความที่การทำงานให้แก่นายจ้างเป็นการทำงานในลักษณะนอกระบบ ย่อมอยู่นอกเหนือความคุ้มครองของกฎหมาย การจะได้ความความคุ้มครองตามกฎหมายได้จะต้องมีการดำเนินการใช้สิทธิทางศาลเมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้น ซึ่งเป็นการยากกว่ากรณีปกติทั่วไป จึงย่อมทำให้เกิดปัญหาต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการและทำงานนอกระบบนั่นเอง

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาในเรื่องมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่เป็นคนพิการ ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการที่ทำงานนอกระบบ และจากการสัมภาษณ์คนพิการที่ทำงานนอกระบบ ทำให้ทราบถึงความต้องการของคนพิการเหล่านั้นว่ามีความต้องการในเรื่องใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าคนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อประเทศ การเปิดโอกาสให้คนพิการมีโอกาสทำงานตามที่ร่างกายเอื้ออำนวยและสมประโยชน์ของคนพิการ ย่อมเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการของคนพิการ ทั้งยังเป็นการเพิ่มคุณค่าและให้ความสำคัญแก่พวกเขา ว่าพวกเขามิได้ถูกมองข้ามจากสังคม การทำงานของคนพิการส่วนมากที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาพบว่ามีลักษณะเป็นงานนอกระบบ ทำให้อยู่นอกเหนือความรับรู้ของกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน คนพิการที่เป็นลูกจ้างย่อมไม่สามารถได้รับสิ่งที่ควรได้รับแม้สิทธิพื้นฐานในการทำงานอย่างเช่น ค่าแรงขั้นต่ำ การกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เป็นต้น ทั้งยังพบว่าคนพิการยังต้องดิ้นรนต่อสู้ในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อให้มีงานทำ โดยในการทำงานของคนพิการที่เป็นงานนอกระบบนั้นพบว่ามีปัญหาที่สำคัญควรได้รับการแก้ไข ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังต่อไปนี้

1. จากปัญหาในเรื่องการใช้บังคับกฎหมายที่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมไปถึงคนพิการในการจ้างแรงงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ แม้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรได้กำหนดหลักเกณฑ์กว้างๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคต่อคนพิการก็ตาม แต่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ก็มิได้มีการบัญญัติให้คนพิการมีสิทธินอกเหนือไปจากคนปกติในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง ทำให้หากมีกรณีที่คนพิการมีข้อโต้แย้งกับนายจ้างเนื่องจากความไม่ชอบธรรมของสัญญาจ้างแรงงาน มาตรฐานในการพิจารณาข้อพิพาทก็ต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังกล่าว และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่นำมาใช้ในการให้ความคุ้มครองแรงงานทุกประเภท ก็มิได้มีการบัญญัติให้สิทธิแก่คนพิการที่มากไปกว่าคนปกติแต่

อย่างใด แม้ว่าโดยความเป็นจริงคนพิการซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบจะอยู่นอกเหนือความรับรู้ของกฎหมายทำให้แม้ว่าจะมีกฎหมายขึ้นดังกล่าว แต่ทางปฏิบัติไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ก็ตาม แต่ผู้ศึกษาเห็นว่าแม้ว่าในทางปฏิบัติมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวที่ควรมีขึ้นโดยเฉพาะแก่คนพิการ จะเป็นมาตรการที่ไม่สามารถบังคับแก่คนพิการซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบได้ในเชิงป้องปราม แต่การที่ควรมีบทบัญญัติเพื่อวางแนวทางในการปฏิบัติในการจ้างแรงงานคนพิการไว้ในกฎหมายฉบับหลักก็เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันในเชิงรับ ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นคนพิการขึ้น เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองคนพิการที่เป็นแรงงานให้สูงกว่ากรณีของผู้ใช้แรงงานปกติ ทั้งหากมีบทบัญญัติดังกล่าวก็เป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนพิการในการทำงานอีกทางหนึ่ง ในแง่ของการมีหลักประกันว่าหากเกิดข้อพิพาทกับนายจ้างขึ้นมา ฝ่ายลูกจ้างที่เป็นคนพิการจะไม่ต้องได้รับการปฏิบัติโดยใช้มาตรฐานเดียวกับคนปกติ และในการเพิ่มเติมการให้ความคุ้มครองแก่คนพิการขึ้นในกฎหมายฉบับหลักดังกล่าว ก็เห็นควรที่จะต้องมีการเพิ่มบทนิยามความหมายของคำว่า “คนพิการ” ให้ชัดแจ้งด้วยเพื่อประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองแก่คนพิการในการทำงาน

2. จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์คนพิการที่ทำงานนอกระบบ พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ต้องทำงานตามความต้องการของนายจ้างโดยไม่มีกำหนดเวลาในการทำงานที่แน่นอน ว่าให้ทำงานกี่ชั่วโมง พักได้กี่ชั่วโมง หากมีงานมากก็ต้องทำมาก มีงานน้อยก็ทำไปตามเนื้องาน ซึ่งเป็นความไม่แน่นอนในแต่ละวัน ซึ่งในเรื่องเวลาในการทำงานของคนพิการนี้ควรมีการกำหนดให้เหมาะสมแก่คนพิการในแต่ละประเภท ซึ่งในการแบ่งประเภทของคนพิการนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการแบ่งตามลักษณะของความพิการโดยพิจารณาประกอบกับลักษณะของงานที่คนพิการในแต่ละประเภทสามารถทำได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวกต่อการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองคนพิการในการทำงาน โดยในเรื่องกำหนดเวลาทำงานของคนพิการนั้น ควรมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับหลัก และการแบ่งประเภทของคนพิการตามลักษณะงานที่สามารถทำได้ เห็นควรบัญญัติเป็นกฎกระทรวง เพื่อประกอบกับกฎหมายหลักเพื่อความสะดวกในการนำมาใช้บังคับและการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม

3. ปัญหาในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำในอัตรา 300 บาทต่อวัน เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่บุคคลปกติในการทำงาน จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์คนพิการพบว่าคนพิการได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว ที่เป็นเช่นนี้เพราะการไม่มีกฎหมายกำหนดในเรื่องนี้ไว้ ทำให้นายจ้างสามารถกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการด้วยตนเอง และนายจ้างมักมองว่าคนพิการทำงานได้ไม่ดีเท่าคนปกติจึงให้ค่าจ้างน้อยกว่าคนปกติ โดยคนพิการก็ไม่สามารถโต้แย้งได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นควรให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนพิการในอัตราที่

เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำของคนปกติ โดยกำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง เช่นเดียวกับการกำหนดค่าจ้างของแรงงานทั่วไป ซึ่งควรระบุให้ชัดเจนถึงกรณีค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานคนพิการด้วย

4. จากการศึกษาพบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1983 (C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983) ขึ้นเพื่อวางหลักปฏิบัติต่อคนพิการให้มีความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานระหว่างคนพิการและบุคคลทั่วไป รวมทั้งสร้างความเสมอภาคทางโอกาสระหว่างคนงานผู้พิการและคนงานทั่วไป และวางหลักในเรื่องการจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้แก่คนพิการ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบัน ทำให้ยังไม่มีผลบังคับให้ประเทศไทยต้องมีบัญญัติกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าอนุสัญญาฉบับนี้มีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการ ทั้งในแง่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติต่อคนพิการ การฝึกอบรมอาชีพ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการให้โอกาสแก่คนพิการในการทำงาน จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เพื่อบัญญัติกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ในการให้ความคุ้มครองคนพิการทั้งในแง่ของการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคม

5. เมื่อคนพิการซึ่งเป็นลูกจ้างเป็นแรงงานนอกระบบเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรงหรือปัญหาที่เนื่องมาจากนายจ้าง คนพิการเหล่านี้ควรได้รับการเยียวยาในเบื้องต้นจากบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจคนพิการ เนื่องด้วยสภาพร่างกายและจิตใจของคนพิการย่อมมีความแตกต่างจากคนปกติ และคนพิการที่มีความพิการบางอย่างมีอุปสรรคในการสื่อสารกับผู้อื่น เมื่อความเข้าใจระหว่างกันและปัญหาด้านการสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหาเบื้องต้นแก่คนพิการ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรมีหน่วยงานที่เป็นคนกลางในการรับทราบความต้องการของคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น โดยหน่วยงานที่เป็นคนกลางนี้ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจคนพิการ สามารถสื่อสารกับคนพิการได้อย่างดี เพื่อที่จะนำปัญหาข้อขัดข้องของคนพิการมาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

6. จากการสัมภาษณ์คนพิการซึ่งทำงานนอกระบบส่วนใหญ่ มีความต้องการที่จะทำงานที่เป็นงานในระบบ ที่มีสวัสดิการต่างๆ ครบถ้วน เพื่อให้ตนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ รวมถึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน หากแต่อุปสรรคที่สำคัญคือคนพิการเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถ ที่จะไปใช้ในการสมัครงาน และทำงานที่ตนต้องการได้ ในเรื่องนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนล้วนแสดงความคิดเห็นว่า ความรู้ที่จะนำมาใช้ในการทำงานนั้นสามารถฝึกฝนอบรมกันได้ หากพวกเขาได้รับโอกาสและได้รับการศึกษาอบรมโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า

การที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่คนพิการที่เป็นการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืนนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการให้ความรู้ในการประกอบอาชีพและการฝึกฝนอบรมให้คนพิการสามารถมีงานที่เหมาะสมกับความพิการทำโดยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ให้คนพิการสามารถเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองโดยไม่คิดว่าตนเป็นภาระของสังคมอีกต่อไป โดยในการฝึกฝนอาชีพนั้นจะเป็นการสร้างแรงงานคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบก็ตามเพื่อให้คนพิการซึ่งมีความสามารถได้มีโอกาสขับเคลื่อนเศรษฐกิจในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าของสังคมต่อไป