

ปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ ตามพระราช
บัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550
ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35

ณัฐกรรณ์ เฟ่งบุญ¹
รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี²

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมาย การจ้างงานคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ.2550 ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ซึ่งมีผลบังคับใช้กับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ โดยมีมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีโอกาสในการใช้ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง เพื่อหารายได้ ลดภาระของครอบครัว และสังคม โดยให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ รับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา 33 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน ซึ่งหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์จะจ้างงานคนพิการ ก็สามารถให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนได้ ตามมาตรา 35 หรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 แทนการจ้างงานคนพิการได้

จากการศึกษาบทกฎหมายของประเทศไทย พบว่าการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการนั้น ล้าสมัย และมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีระเบียบหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ที่ออกตามความพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 รวมถึงปัญหาขาดค่านิยาม

¹ นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

และคำนิยามไม่มีความชัดเจน การขาดมาตรการลงโทษ ไม่มีการกำหนดเรื่องอายุความ และไม่มีข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเสนอแนวทางโดยให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ.2550 เกี่ยวกับการให้คำนิยามในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ การกำหนดเรื่องอายุความ เพิ่มมาตรการลงโทษ เพิ่มข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และเสนอให้มีการยกเว้นระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 รวมถึงเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐของกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ซึ่งจะส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ABSTRACT

This thesis aims to study the legal problems in enforcing the employment law of the disabled. Refer to Section 33 Section 34 and Section 35 of The Persons with Disabilities Empowerment Act B.E.2550. The provisions provide that employers or owners of enterprises and government agencies, must promote and develop the disabilities quality is life. This will result in disabilities can self-reliance their life. To earn Reduce the burden of family and society by giving employers or owners of businesses and government agencies. The Minister of Labor shall issue a Ministerial Regulation prescribing the number of persons with disabilities to be employed by the employer or the owner of the place of business and State agencies must get into work. If the employer or the owner of the establishment does not wish to employ the disabled It can make concessions. Location of the product or service. Subcontracting, training, or providing assistance to the disabled or caregivers of persons with disabilities to substitute under Section 3 5 or to transfer funds to the Fund for Empowerment of Persons with Disabilities under Section 34 instead of employment of persons with disabilities.

The study of the law of Thailand. It is seen that the employment rate. Disabled people are outdated. And there are problems in law enforcement with employers or business owners. Because there are no regulations, guidelines, procedures under Section 33 , Section 34 and Section 35 issued under The Persons with Disabilities Empowerment Act B.E.2550. Including the lack of definitions and

definitions unclear. No punishment. There are no exceptions to the law on the employment of persons with disabilities by the employer or the owner of an establishment. This will result in problems with the employer or the owner of the establishment.

For that reason. The researcher suggested that the amendment to the provisions of the Act on The Persons with Disabilities Empowerment Act B.E.2550. About the definition of compliance with the employment law of the disabled. Age determination Increase penalties Adds an exception to the legal practice of hiring a disabled employee or employer. And proposed the drafting of rules, procedures and conditions for the reporting of compliance with the employment law of persons with disabilities in accordance with Section 33 Section 34 and Section 35 as well as proposing guidelines to improve the employment ratio of the disabled in the place. Operators and government agencies The Ministerial Regulations To Specify Numbers of Employees with Disabilities that the Employers, Entrepreneurs and Government Agencies Shall Recruit in Their Workplaces, and the Amount of Money that B.E. 2554. The Employers or Entrepreneurs Shall Send to the Fund for Empowerment of Persons with Disabilities will result in the enforcement of the employment law. People with disabilities are more effective.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถเลือกวิธีปฏิบัติในการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ได้ 3 วิธี ได้แก่ 1) การจ้างงาน คนพิการ ตามมาตรา 33 โดยกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ 2) กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุนฯ 3) ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ตามมาตรา 35 กรณีที่จะพิจารณาว่านายจ้างหรือสถานประกอบการใดจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการทั้งสามมาตราดังกล่าว จะต้องพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติตามหรือไม่ โดยเป็นไปตามกฎกระทรวง

กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 โดยในข้อ 3 ของกฎกระทรวงฉบับนี้ให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน แต่อย่างไรก็ดีในกฎหมายดังกล่าวการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการนั้นไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพที่มีจำนวนมากถึง 492,427 คน¹ และยังมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีระเบียบหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ที่ออกตามความพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 รวมถึงปัญหาขาดค่านิยามและค่านิยามไม่มีความชัดเจน การขาดมาตรการลงโทษ ไม่มีการกำหนดเรื่องอายุความ และไม่มีข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ค่านิยามในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ การกำหนดเรื่องอายุความ เพิ่มมาตรการลงโทษ เพิ่มข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และเสนอให้มีการยกเว้นระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 รวมถึงเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการในการจ้างงาน

เนื่องจากว่าคนพิการถูกจำกัดสิทธิในการทำงานในการประกอบอาชีพ ทำให้คนพิการขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองได้ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในการจ้างงานคนพิการ ซึ่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ได้แบ่งรูปแบบระบบโควตาของการจ้างงานคนพิการไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่² 1) ระบบโควตาแบบบังคับ พร้อมระบบการลงโทษ โดยรัฐเป็นผู้กำหนดโควตาให้สถานประกอบการรับ คนพิการเข้าทำงาน โดยนายจ้างที่ไม่สามารถ

¹ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, “รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย,” ศูนย์ข้อมูลคนพิการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : <http://www.dep.go.th>.

² กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณโครงการการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2556), น. 36.

ทำตามโควตาได้ต้องจ่ายค่าปรับ 2) ระบบโควตาแบบบังคับแต่ไม่มีระบบการลงโทษ นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานตามโควตา ถ้าไม่สามารถทำได้ ก็จ่ายค่าปรับแทนการจ้างงาน แต่ยังไม่มีการลงโทษไว้ 3) ระบบโควตาแบบสมัครใจ โดยรัฐเป็นผู้เสนอแนะ ระบบนี้นายจ้างไม่ได้มีภาระผูกพันตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามโควตาแต่อย่างใด เพียงแต่ได้รับการเสนอแนะจากรัฐ เท่านั้น

3. มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

3.1 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายไทย

3.1.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้มีบทบัญญัติมาตรการเฉพาะในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งได้กำหนดวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการไว้ 3 วิธีด้วยกัน ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 โดยมาตรา 33 บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ มาตรา 34 หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และมาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจ ให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้

3.1.2 กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560

กฎกระทรวงฉบับนี้ ได้บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงาน หรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงาน หรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน และหากมิได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการ ที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 31 มีนาคม ของแต่ละปี

3.1.3 ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้าง เหมာช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2558

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสามารถใช้วิธีการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ แทนการจ้างงานคนพิการหรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นอกจากนี้กรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 สามารถใช้วิธีการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้เช่นเดียวกัน โดยการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมารช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใด แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

3.2 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายต่างประเทศ

3.2.1 สหรัฐอเมริกา

รัฐบัญญัติคนอเมริกันซึ่งมีความพิการ ค.ศ.1990 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2008 (American with Disabilities Act of 1990 (ADA)) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการได้บัญญัติไว้ชัดเจนในลักษณะ 1 (Title 1) มาตรา 102 โดยวางหลักว่า ห้ามมิให้สถานประกอบการใดเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นเนื่องมาจากความพิการ เช่น ขั้นตอนกระบวนการสมัครงาน การจ้างงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลิกจ้าง ค่าตอบแทนพนักงาน ฝึกงานและข้อกำหนดเงื่อนไขและสิทธิพิเศษในการจ้างงานอื่น ๆ เป็นต้น ในกรณีที่บุคคลใดถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิยื่นฟ้องต่อศาลเพื่อเรียกค่าเสียหายซึ่งสามารถเรียกเงินได้จำนวนมาก และรัฐบัญญัติแรนดอล์ฟเชพเพิร์ด ค.ศ.1936 (Randolph – Sheppard Act of 1936) ได้บัญญัติให้คนตาบอดและคนสายตาสีเทา มีสิทธิได้รับสัมปทาน เป็นผู้จำหน่ายสินค้าในอาคารของรัฐบาลกลาง โดยรัฐเป็นผู้ลงทุนให้ทั้งหมดในการจัดเตรียมอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการจำหน่ายสินค้าที่เหมาะสมกับคนตาบอดที่ได้รับใบอนุญาต โดยจะได้รับใบอนุญาต (Licensing Agency) จากรัฐ และรัฐอาจเพิกถอนใบอนุญาตได้ในภายหลัง หากเห็นว่าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับการจัดตั้งและอนุมัติ

3.2.2 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงาน ฯลฯ ของคนพิการ ค.ศ.1960 (Law for Employment Promotion, etc., of the Disabled Law No. 123 , 1960) ได้มีการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการ เรียกว่า “จำนวนการจ้างงานตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับคนพิการ” ซึ่งคณะรัฐมนตรีจะต้องประเมินอัตราส่วนโควตาในการจ้างงานคนพิการอย่างน้อย 1 ครั้ง ทุก 5 ปี และคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอัตราส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาคเอกชน จะต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนร้อยละ

2.0 และ หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานระดับท้องถิ่น จะต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนร้อยละ 2.3³ และในกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการ มิได้รายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ หรือรายงานการจ้างงานคนพิการเป็นเท็จ จะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 เยน⁴

3.2.3 สาธารณรัฐเกาหลี

1) รัฐบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับคนพิการ ค.ศ.1990 (Relating to Employment Promotion For The Disabled Act 1990) ได้มีการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการเรียกว่า “อัตราจ้างงานมาตรฐาน (Standard employment quota rate)”) โดยกำหนดให้อัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น จะต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของจำนวนพนักงานประจำที่มีอยู่⁵ และอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการนายจ้างหรือสถานประกอบการ จะต้องจ้างงานคนพิการตามอัตราส่วนที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาในอัตราร้อยละ 1-5 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด⁶ และในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่เสนอโครงการเกี่ยวกับการจ้างคนพิการและรายงานสถานะการดำเนินงาน หรือรายงานการจ้างงานคนพิการเป็นเท็จ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามล้านวอน⁷

4. บทวิเคราะห์

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35พบว่า มีปัญหา 6 ประการ ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ปัญหาการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการที่ล้าสมัย

อัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการ ตามกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน โดยคิดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการ จากจำนวนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน นั้น ยังไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพที่มีจำนวนมากถึง 492,427 คน ซึ่งทำ

³ New Disability-Related Law of Japan, Law for Employment Promotion of Persons with Disabilities To be Reviewed, Promulgated on June 19, 2013 : <http://www.jlidd.jp/gtid/>.

⁴ Law for Employment Promotion, etc., of the Disabled Law No. 123 , 1960, Section 85.

⁵ Relating to Employment Promotion For The Disabled Act 1990, Article 34.

⁶ Relating to Employment Promotion For The Disabled Act 1990, Article 35.

⁷ Relating to Employment Promotion For The Disabled Act 1990, Article 62.

ให้คนพิการจำนวนนี้อาจจะต้องตกงานเพราะการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานน้อยเกินไปและไม่สอดคล้องกับจำนวนคนพิการ

4.2 วิเคราะห์ปัญหาขาดคำนิยามและคำนิยามไม่มีความชัดเจน

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ไม่มีนิยามคำว่า “นายจ้าง” หรือ “เจ้าของสถานประกอบการ” จึงทำให้เกิดปัญหาว่ากรณีโรงเรียนเอกชนเป็นสถานประกอบการที่ตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 หรือไม่ จึงต้องตีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ซึ่งได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ให้ทำงานให้และจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ นั้น และ “สถานประกอบการ” หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำและหมายความรวมถึงสถานที่ซึ่งใช้เป็นที่ผลิตหรือเก็บสินค้าเป็นประจำด้วย และไม่มีบทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” จึงทำให้เกิดปัญหาว่ากรณีลูกจ้างต่างด้าว พนักงานพาร์ทไทม์ นักศึกษาฝึกงาน จะต้องนำมานับจำนวนลูกจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี เพื่อสรุปอัตราส่วนที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่ ซึ่งไม่มีบทนิยามไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องตีความตามบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ทำให้เกิดปัญหาการขาดคำนิยามและคำนิยามไม่มีความชัดเจน

4.3 วิเคราะห์ปัญหาการรายงานในการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35

ในการรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ยังไม่มีระเบียบหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ที่ออกตามความพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 ทำให้เกิดปัญหาว่าเอกสารในการยื่นรายงานของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องใช้เอกสารหลักฐานอะไรบ้างในการประกอบการรายงาน และหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะจ้างงานคนพิการที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จะสามารถนำมารายงาน ตามมาตรา 33 ได้หรือไม่ เนื่องจากคนพิการบางรายไม่ประสงค์จะมีบัตรประจำตัวคนพิการ ซึ่งบทบัญญัติมาตรา 33 มิได้กำหนดให้จ้างเฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเท่านั้น จึงไม่ควรจำกัดสิทธิให้เฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเท่านั้น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจึงสามารถนำคนพิการที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการมารายงานได้ โดยมีเอกสารรับรองความพิการจากผู้ประกอบวิชาชีพ เวชกรรมของสถานพยาบาลของรัฐ หรือสถานพยาบาลเอกชน หรือในการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 34 สามารถผ่อนชำระได้หรือไม่ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ไม่ได้กำหนดวิธีคิด วิธีคำนวณในการผ่อนจ่ายว่าจะผ่อนจ่ายอย่างไร อีกทั้งทำให้เกิดปัญหาในการขอลดดอกเบี้ยของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ในระหว่างที่ขอผ่อนจ่ายโดยไม่ประสงค์จะจ่ายดอกเบี้ย ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้ อีกทั้งปัญหาการใช้สิทธิชั่วคราวของคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ในการให้สัมปทาน

จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงานหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใด ตามมาตรา 35 โดยรับสิทธิดังกล่าวมากกว่า 1 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.4 วิเคราะห์ปัญหาการขาดมาตรการลงโทษ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ไม่มีมาตรการลงโทษกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ กรณีที่มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แต่ละเลยหน้าที่ไม่มารายงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และไม่มีมาตรการลงโทษกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการกรณีรายงานการจ้างงานคนพิการเป็นเท็จ ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่เกรงกลัวต่อบทบัญญัติของกฎหมาย และหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ

4.5 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องอายุความ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ไม่ได้กำหนดเรื่องอายุความในการเรียกให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงเป็นปัญหาว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ภายในอายุความกี่ปี ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ไม่ได้มีบทบัญญัติบังคับเฉพาะให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนฯ เท่านั้น แต่สามารถที่จะเลือกได้ว่าจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 หรือจะให้สัมปทานกับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 หรือจะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 จึงไม่ถือเป็นเงินปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 193/33 (4)⁸

4.6 วิเคราะห์ปัญหาไม่มีข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ไม่ได้กำหนดข้อยกเว้นของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ จึงทำให้เกิดปัญหาว่ากรณีสถานประกอบการหยุดกิจการชั่วคราวหรือปิดกิจการลงก่อนวันที่ 31 มกราคม หรือหยุดกิจการชั่วคราวหรือปิดกิจการหลังวันที่ 31 มกราคม ของปีที่จะต้องรายงานการจ้างงานคนพิการ สถานประกอบการนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของปีนั้นๆ หรือไม่ เนื่องจากกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการฯ ได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 หรือไม่ได้ให้สัมปทานตามมาตรา 35 จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุน

⁸ มาตรา 193/33 สิทธิเรียกร้องดังต่อไปนี้ให้มีกำหนดอายุความ 5 ปี

(4) เงินค้ำจ่าย คือ เงินเดือน เงินปี เงินบำนาญ ค่าอุปการะเลี้ยงดูและเงินอื่น ๆ ในลักษณะทำนองเดียวกันที่มี การกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คุณด้วย 365 และคุณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน ทำให้ไม่เกิดความยุติธรรมแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการดังกล่าว

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษา จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มีประเด็นปัญหาบางประการ ในการบังคับใช้กับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ในการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังต่อไปนี้

1. แก้ไขปรับปรุงอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ โดยกำหนดให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 ขึ้นไปปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 50 คน ต่อคนพิการ 1 คน และให้มีการทบทวนการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการใหม่ทุก ๆ 5 ปี

2. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำนิยามของคำว่า “นายจ้าง” “เจ้าของสถานประกอบการ” และ “ลูกจ้าง” เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกิดความชัดเจน ให้ครอบคลุมถึงโรงเรียนเอกชน หรือลูกจ้างต่างด้าว พนักงานพาร์ทไทม์ หรือนักศึกษาฝึกงาน และเพื่อป้องกันปัญหาในการตีความที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ควรเสนอให้มีการยกร่างระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 พ.ศ... ในการกำหนดเอกสารในการยื่นรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และกำหนดหลักเกณฑ์ในการขอผ่อนส่งเงินเข้ากองทุนฯ ให้ชัดเจนถึงวิธีการคิดคำนวณดอกเบี้ย เพื่อป้องกันการขอลดดอกเบี้ยของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ในระหว่างที่ผ่อนจ่ายโดยไม่ประสงค์จะจ่ายดอกเบี้ย ทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. เพิ่มเติมบทบัญญัติลงในระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทานฯ พ.ศ. 2558 ในการใช้สิทธิสัมปทานของคนพิการ ว่าจะต้องผ่านการอบรมและได้รับใบอนุญาตให้ดำเนินการจากสำนักงานจัดหางาน หากใช้สิทธิชั่วคราวสามารถเบิกถอนใบอนุญาตได้ในภายหลัง โดยนำแนวทางของสหรัฐอเมริกาในกรณีที่รัฐจะออกใบอนุญาต (Licensing Agency) มาปรับใช้

5. เพิ่มบทบัญญัติในการกำหนดมาตรการการลงโทษปรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ กรณีที่มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 หรือให้สัมปทานตามมาตรา 35 แต่ละเลยหน้าที่ไม่มารายงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือรายงานการจ้างงานคนพิการเป็นเท็จ เพื่อให้ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเกรงกลัวต่อบทบัญญัติของกฎหมาย โดยนำแนวทางมาตรการลงโทษปรับของประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งได้กำหนดโทษปรับเป็นจำนวนที่สูงมาปรับใช้

6. เพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องอายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกำหนดให้ “กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 หรือมาตรา 35 ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายในอายุความ 10 ปี

7. เพิ่มเติมบทบัญญัติข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการลงในข้อ 5 วรรคสามและวรรคท้าย ของกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554 โดยกำหนดให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่หยุดกิจการชั่วคราวหรือปิดกิจการลงหลังวันที่ 31 มกราคม ของปีที่มีหน้าที่ปฏิบัติ มิได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามจำนวนวันที่เปิดกิจการในปีที่มีหน้าที่ปฏิบัติ โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการคูณด้วยจำนวนวันที่เปิดกิจการ และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณโครงการการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสยาม, 2556.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. “รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย.” ศูนย์ข้อมูลคนพิการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : <http://www.dep.go.th>.

วิจิตรา (ฟูงลด) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. มณฑิร บัญตัน. และอัครพรพรณ ขวัญชื่น. รายงานการวิจัยเรื่องการแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าปมี ส่วนร่วมในสังคม : ศึกษากรณี กฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546.

ศรายุทธ การะเกตุ. “ปัญหาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

ภาษาต่างประเทศ

Americans with Disabilities Act of 1990. As Amendments Act of 2008.

Law for Employment Promotion, etc., of the Disabled Law No. 123, 1960.

New Disability-Related Law of Japan. Law for Employment Promotion of Persons with Disabilities To be Reviewed, Promulgated on June 19, 2013.

Randolph – Sheppard Act of 1936.

Relating to Employment Promotion For The Disabled Act 1990.