



การจ้างงานคนพิการ ตามกฎหมายไทย และกฎหมายต่างประเทศ (ตอน ๒)

คอลัมน์ “เกร็ดกฎหมายน่ารู้” ในวารสารจตุรนิติฉบับที่ผ่านมา ได้นำเสนอ เรื่อง “การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ” โดยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ได้แก่ บทนิยาม หลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ทางภาษี สำหรับบทความในฉบับนี้จะได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายต่างประเทศเพื่อให้ท่านผู้อ่านได้รู้ถึงกฎหมายการจ้างงานคนพิการของแต่ละประเทศว่ามีแนวทางการดำเนินการอย่างไร โดยยกตัวอย่างแนวทางการจ้างงานคนพิการของต่างประเทศต่าง ๆ ตามลำดับ* ดังนี้

๑. ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกามีกฎหมายด้านคนพิการ คือ กฎหมายคนพิการอเมริกัน ค.ศ. ๑๙๙๐ (The Americans with disability Act 1990 : ADA) กฎหมายฉบับนี้มีเจตนารมณ์ในการขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการและให้คนพิการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจกระแสหลัก และเป็นพันธสัญญาที่จะทำให้คนพิการมีโอกาสที่จะได้รับสิทธิเท่าเทียมกันใน ๔ เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่ สิทธิในการได้รับการจ้างงาน สิทธิในการเดินทางคมนาคมและได้รับบริการสาธารณะ สิทธิในการเข้าถึงที่พักอาศัยและสินค้า และสิทธิในการติดต่อทางโทรคมนาคม

โดยประเทศสหรัฐอเมริกานั้น มีการใช้แนวทางการจ้างงานแบบมีการสนับสนุน (Supported employment) หรือการจ้างงานที่มีการจัดปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Customized employment) เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานและมีความก้าวหน้าหรือสามารถแข่งขันได้ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้นำมาปรับใช้ในการจ้างงานคนพิการตั้งแต่ ปี ค.ศ. ๑๙๘๐ และได้กลายเป็นต้นแบบให้มีการนำไปใช้ในภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก โดยมีรายละเอียดแนวทางที่สำคัญในการจ้างงาน ดังนี้

* สรุปรจาก ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต, “การพัฒนาต้นแบบสถานประกอบการสู่การจ้างงานและสวัสดิการคนพิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” (คุชชินันท์ปริญาปรัชญาคุชชินันต์ สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๓), หน้า ๘๖ - ๑๒๖.



๑) ช่วงการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ โดยจะมีการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการทดลองงานที่เชื่อมต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ซึ่งจะเป็นการดำเนินการโดยสำนักงานบริหารความมั่นคงทางสังคม (Social Security Administration) ผ่านศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพต่าง ๆ ในพื้นที่รัฐ

๒) ช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยสถานประกอบการจะเป็นฝ่ายที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือด้านสถานที่ทำงาน (Workplace accommodations) ด้านการเตรียมเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive technology) การสร้างสรรค์หรือปรับปรุงงานที่เหมาะสมกับความพิการ (Job modification) และการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓) ช่วงการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความหลากหลาย เช่น การจัดให้มี Job coach ในสถานประกอบการ การให้ความช่วยเหลือจากนายจ้าง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะกลุ่มคนพิการด้วยกันในการทำงาน และการจัดให้มีโครงการแผนสนับสนุนความสำเร็จในการทำงานของคนพิการ (Plan for achieving self – support : PASS)

๒. สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักร (United Kingdom : UK) เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับนโยบายสวัสดิการสังคมมาตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. ๑๙๐๐ และเป็นต้นแบบของ “รัฐสวัสดิการ” (Welfare state) คือ รัฐเป็นผู้รับผิดชอบในการให้บริการสวัสดิการด้านสังคมอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีลักษณะสากลแก่ประชาชนทุกคน ในปี ค.ศ. ๒๐๑๒ มีคนพิการประมาณ ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ คน โดยมีคนพิการที่เข้าข่ายที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลือถึง ๙๐๐,๐๐๐ คน โดยเฉพาะเป็นคนพิการที่ต้องใช้เครื่องช่วยความพิการ เช่น ล้อเข็นสำหรับคนพิการทางกาย สุนัขนำทางสำหรับคนพิการตาบอด

สหราชอาณาจักรมีกฎหมายด้านคนพิการ คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ค.ศ. ๑๙๙๕ (The Disability Discrimination Act 1995) ที่บัญญัติขึ้นเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยกฎหมายได้ให้สิทธิคนพิการใน ๓ ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

๑) การจ้างงาน โดยมีการบัญญัติไว้ในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๙ (ปี ค.ศ. ๑๙๙๖)

๒) การเข้าถึงสินค้า สิ่งใช้สอยและบริการ โดยมีการบัญญัติไว้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ (ปี ค.ศ. ๑๙๙๙)

๓) การซื้อ หรือเช่าที่ดินและทรัพย์สิน โดยมีการบัญญัติไว้ในเดือนตุลาคม ๒๕๔๗ (ปี ค.ศ. ๒๐๐๔)

โดยกฎหมายดังกล่าวจะบังคับใช้ในแต่ละเขตการปกครองของสหราชอาณาจักร แต่จะมีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด แต่โดยส่วนใหญ่แล้วมีการบังคับใช้และมีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกันซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ด้านการขนส่งสาธารณะ มีการปรับสภาพการขนส่งสาธารณะเพื่อให้คนพิการเข้าถึงการบริการนั้นได้



๒) ด้านสินค้า บริการ และอาคารสถานที่ กำหนดให้ผู้ผลิตสินค้าต้องพิจารณาและปรับเปลี่ยนอย่างสมเหตุสมผลเกี่ยวกับช่องทางในการส่งสินค้าและบริการที่ถาวรแก่คนพิการ

๓) ด้านกฎหมาย กำหนดให้มีหน่วยงานหรือคณะบุคคลที่กำกับดูแลการบังคับใช้กฎหมายและนโยบาย มีคณะกรรมการด้านความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (Equality and Human Right Commission : EHRC)

๔) ด้านการจ้างงาน มีการบัญญัติว่าคนพิการต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือระหว่างการสมัครหรือหางานทำ นายจ้างอาจปรับสิ่งต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการจ้างงานแก่คนพิการ นอกจากนี้ สหราชอาณาจักรยังมีแนวทางเพื่อเพิ่มอัตราการจ้างงานทำและจ้างคนพิการ โดยแบ่งตามช่วงของกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

๑) ช่วงการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การจ้างงานทำ โดยจะมีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพซึ่งให้บริการแก่คนพิการ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมทั้งในระบบการศึกษาจะต้องมีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพภายหลังจบการศึกษาให้แก่ผู้เรียนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ออกใบรับรองมาตรฐานด้านอาชีพ (National Vocational Qualification) แก่คนพิการที่ผ่านการทดลองงาน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับคนพิการเข้าทำงานด้วย

๒) ช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน จะมีองค์การด้านการจัดหางาน (Access to work = AtW) และ Job Centre plus มาทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาการทำงานแก่คนพิการในสถานประกอบการและนายจ้าง

๓) ช่วงการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร โดยมีมาตรการการลดหย่อนภาษีสำหรับคนพิการที่ทำงาน (Disabled person's tax credit) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนพิการมีความต้องการจะทำงานมากขึ้น

๓. ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมอย่างสมบูรณ์ และเป็นประเทศแรกในทวีปเอเชียที่นำเอาระบบประกันสังคมมาใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๑๑ โดยข้อมูลในปี ค.ศ. ๒๐๑๓ ประเทศญี่ปุ่นมีคนพิการประมาณ ๗,๔๑๑,๐๐๐ คน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๕.๘ ของประชากรทั้งหมด

โดยประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการ โดยจะมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของความพิการ ๓ ประเภท คือ ความพิการทางกายภาพ ความพิการทางสติปัญญา และความบกพร่องทางจิต ซึ่งอาจแบ่งรูปแบบการจัดสวัสดิการได้ ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) การสนับสนุนรายได้ให้แก่คนพิการ โดยมีระบบบำนาญแห่งชาติที่มีแผนสำหรับคนพิการ ๒ แผน คือ บำนาญบนพื้นฐานความพิการ (Disability basic pension) และแผนการบำนาญสำหรับลูกจ้างซึ่งเกิดความพิการขึ้นจากการทำงาน (Employees' pension insurance)



๒) การจัดบริการสำหรับคนพิการ โดยมีกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดบริการสำหรับ คนพิการ ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามประเภทความพิการ คือ บริการทางการแพทย์ บริการฝึกอบรม และบริการสนับสนุนการดำรงชีวิตในชุมชน

๓) การส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ โดยมีกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ โดยตรง คือ Law for Employment Promotion of the Disabled (๑๙๖๐) โดยมีการใช้หลักการจ้างงานโดยอาศัยระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ มีการกำหนดหน้าที่ของรัฐในการสร้างกลไกการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่ตลาดแรงงาน และกำหนดหน้าที่ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจ้างงานคนพิการ ซึ่งสัดส่วนในการจ้างงานจะมีการทบทวนในทุกๆ ๕ ปี ควบคู่ไปกับการกำหนดให้มีการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อทดแทนการจ้างงาน โดยปัจจุบันกฎหมายของญี่ปุ่นกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการไว้ ดังนี้

๓.๑) สถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๖ คนขึ้นไป จะต้องรับคนพิการเข้าทำงานอย่างน้อยร้อยละ ๑.๘ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

๓.๒) หน่วยงานของรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานตั้งแต่ ๔๘ คนขึ้นไป จะต้องรับคนพิการเข้าทำงานอย่างน้อย ๒.๑ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ยกเว้นหน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการทางการศึกษาจะอยู่ที่ร้อยละ ๒.๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

๓.๓) นิติบุคคลอิสระหรือนิติบุคคลอิสระทางปกครอง เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ หรือสถาบันการวิจัย ที่มีพนักงานตั้งแต่ ๔๘ คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงานอย่างน้อยร้อยละ ๒.๑ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

นอกจากนี้ ประเทศญี่ปุ่นยังมีแนวทางและโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการจ้างงาน โดยแบ่งออกได้เป็น ๓ ช่วง ดังต่อไปนี้

๑) ช่วงเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ โดยมีองค์กรหลายรูปแบบที่ดำเนินการ เช่น ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคนพิการ ศูนย์บริการจ้างงานคนพิการสำหรับสถานประกอบการที่ดำเนินการโดยภาครัฐ หรือเป็นนิติบุคคลอิสระ หรือดำเนินงานโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร

๒) ช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยมีกรให้แรงจูงใจแก่สถานประกอบการเพื่อให้เกิดการรับคนพิการเข้าทำงาน เช่น การให้เงินสนับสนุนแก่สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการได้มากกว่า สัดส่วนที่กฎหมายกำหนด การสนับสนุนทางการเงินแก่สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการในบางรูปแบบ (จ้างคนพิการที่ทำงานอยู่ที่บ้าน การจ้างงานคนพิการรุนแรง) การส่งเสริมการฝึกอบรมในงาน (On the job training) ผ่านการสนับสนุนการทดลองงาน

๓) ช่วงการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร โดยการให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่อคนพิการ และการให้คำปรึกษาต่อคนพิการภายหลังเข้าทำงาน โดยมีองค์กรสนับสนุนการจ้างงานหลายแห่ง เช่น Hello work หรือศูนย์อาชีพสำหรับคนพิการ (Vocational center)



๔. ประเทศสิงคโปร์

คนพิการในประเทศสิงคโปร์มีจำนวนประมาณ ๑๓๓,๐๐๐ คน หรือร้อยละ ๓ ของประชากรทั้งหมด ซึ่งประเทศสิงคโปร์ได้ลงนามและให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the right of persons with disabilities : RPD) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ตามลำดับ

โดยประเทศสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการโดยตรงหรือเป็นการเฉพาะ แต่จะสอดแทรกในกฎหมาย นโยบายของกระทรวง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการบริการสุขภาพการศึกษา การจ้างงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยตัวอย่างกฎหมายนโยบายโครงการด้านสวัสดิการที่ใช้กับคนทั่วไปและครอบคลุมต่อการพัฒนาช่วยเหลือบริการแก่คนพิการ ได้แก่

๑) กฎหมายว่าด้วยโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกการแพทย์ (Private Hospitals and Medical Clinics Act) กำหนดให้มีการจัดบ้านพักดูแลรักษา (Nursing home) เพื่อบริการดูแลรักษาผู้ที่ไม่อาจรักษาตนเองที่บ้านได้

๒) กระทรวงสาธารณสุขได้จัดให้มีการช่วยเหลือด้านการเงินแก่คนชราและคนพิการ ในโครงการร่วมดูแลเบื้องต้น (Primary Care Partnership Scheme : PCPS) โดยให้ความช่วยเหลือแก่ชาวสิงคโปร์ที่เป็นคนพิการ กล่าวคือ ผู้ที่ไม่สามารถทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่จะกล่าวต่อไปนี้ ในการดำรงชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง เช่น การทำความสะอาดร่างกายหรืออาบน้ำ การรับประทานอาหาร การเดินทาง การแต่งตัว และมีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวไม่เกิน ๘๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์

๓) มีโรงเรียนพิเศษของเด็กพิการ (Special Education (SPED) Schools) ซึ่งมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทของความพิการของเด็กแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและช่วยให้มีความเป็นอิสระ เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตัวเองได้

๔) โครงการ Integrated Child Care Program (ICCP) ซึ่งเป็นโครงการสำหรับช่วยเหลือคนพิการที่อยู่ในวัยเรียนชั้นประถมและมัธยม

๕) โครงการเงินกองทุนเพื่อการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Tuition grant)

๖) บ้านพักคนพิการ ได้แก่ Residential home ซึ่งเป็นโครงการทางเลือกสุดท้ายสำหรับการดูแลคนพิการ

๗) โครงการ Caregiver training grant ได้แก่ โครงการอบรมให้ความรู้ในการดูแลคนพิการแก่บุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแล

นอกจากนี้ ประเทศสิงคโปร์ยังมีแนวทาง โครงการและกิจกรรมที่สำคัญในการจ้างงานคนพิการซึ่งอาจแบ่งได้เป็น ๓ ช่วง ตามกระบวนการสำคัญในการจ้างงานคนพิการ ดังนี้

๑) ช่วงการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ โดยมีระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถกลับเข้าสู่การทำงานได้ภายหลังการได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุ การมีองค์กรที่ให้บริการประเมินทักษะด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาและฝึกงาน และเชื่อมโยงคนพิการสู่สถานประกอบการ



๒) ช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน รัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดให้มีโครงการ Job redesign scheme เพื่อเป็นกองทุนสำหรับหน่วยงานเอกชนที่รับคนพิการเข้าทำงาน โดยการให้งบประมาณ ในการจัดปรับ สถานที่ทำงาน ซ้ออุปกรณ์และเครื่องมือ เพื่อสนับสนุนให้คนพิการสามารถทำงานได้ควบคู่ไปกับการจัดให้มีบริการทางานให้แก่คนพิการ ส่วนคนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการได้ จะมีโครงการ Shelter workshops ช่วยเหลือให้คนพิการได้มีการทำงานในบริเวณที่พักอาศัย โดยจะมีการติดตั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในที่พักอาศัยของคนพิการ

๓) ช่วงการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร สถานประกอบการจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรสนับสนุนการจ้างงาน เช่น องค์กร SPD (Society for the Physically Disabled) ซึ่งเป็นองค์กรสวัสดิการสังคมที่ไม่สังกัดภาครัฐที่จะดูแลคนพิการอย่างน้อย ๖ เดือน จนกว่าจะมั่นใจว่าคนพิการจะสามารถปรับตัวเข้ากับงานที่ทำหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้

๕. ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีอัตราการรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูงเป็นอันดับ ๓ ของกลุ่มอาเซียน ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานสวัสดิการสังคมมาเลเซียในเดือน พฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๐๙ พบว่ามีคนพิการที่มากขึ้นทะเบียนไว้รวม ๒๕๘,๙๑๘ คน อย่างไรก็ตาม สถิติดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับจำนวนคนพิการที่แท้จริง เนื่องจากมาเลเซียไม่มีกฎหมายบังคับให้คนพิการต้องมาจดทะเบียน

โดยประเทศมาเลเซียนั้นมีกฎหมายหลักด้านคนพิการ คือ Person with Disability Act 2008 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ค.ศ. ๒๐๐๘ และกำหนดให้มีการรับรองสิทธิและส่งเสริมศักยภาพคนพิการในด้านต่าง ๆ ทั้งการจดทะเบียนคนพิการ การคุ้มครองสิทธิ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดตั้งสภาคนพิการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีกฎหมายเลือกปฏิบัติกับคนพิการมาใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการและยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการเป็นการเฉพาะ เพียงแต่มีการรับรองสิทธิในการเข้าถึงการทำงานอย่างเท่าเทียมคนปกติไว้ในกฎหมายของมาเลเซียเท่านั้น โดยมีสิทธิที่จะทำงานในสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนการฝึกอบรมในงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงานเท่าเทียมกับคนปกติ

สำหรับกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์ในการจ้างงานคนพิการนั้น มาเลเซียใช้ระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการแบบไม่บังคับ โดยปัจจุบันรัฐบาลมาเลเซียกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐในอัตราร้อยละ ๑ โดยดำเนินการในลักษณะการแจ้งนโยบายเวียนไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนในภาคเอกชนนั้นไม่ได้มีการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการแต่อย่างใด นอกจากนี้มาเลเซียยังมีแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ที่แบ่งออกได้เป็นช่วง ๆ ตามขั้นตอนสำคัญของการจ้าง ดังต่อไปนี้

๑) ช่วงการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การมีงานทำ โดยมีองค์กรที่ดำเนินการโดยภาครัฐ เช่น ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ที่ดำเนินการภายใต้กระทรวงทรัพยากรมนุษย์และองค์การ



ประกันสังคมของมาเลเซีย รวมทั้งองค์กรที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน เช่น Asia Community Service (ACS) ซึ่งก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนที่มีความต้องการพิเศษ เช่น เด็กและผู้ใหญ่ที่พิการทางสติปัญญา

๒) ช่วงการรับคนพิการเข้าทำงาน ได้มีการให้บริการจัดหางานสำหรับผู้พิการ โดยการประสานทำงานกับหน่วยงานและสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ และมีการให้แรงจูงใจโดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อให้สามารถลดหย่อนภาษีได้เป็น ๒ เท่า ของค่าใช้จ่ายที่นายจ้างได้มีการจ้างงานคนพิการหรือการจัดฝึกงานแก่คนพิการ นอกจากนี้ยังมีการให้เงินสนับสนุนในการปรับปรุงสถานประกอบการเพื่อรองรับการจ้างงานคนพิการด้วย

๓) ช่วงการรักษาคนพิการให้อยู่กับองค์กร รัฐบาลมาเลเซียจะมีส่วนสนับสนุนโดยการจัดเบี้ยยังชีพพิเศษสำหรับคนพิการที่มีงานทำแต่มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ ๑,๒๐๐ ริงกิต เพื่อช่วยให้คนพิการสามารถทำงานต่อไปโดยมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

บทสรุป

จากการพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในแต่ละประเทศตามตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะพบว่า มีทั้งประเทศที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายเฉพาะอย่างชัดเจนและที่ไม่ได้มีกฎหมายเฉพาะกำหนดเอาไว้แต่ได้มีการกำหนดเป็นนโยบายผ่านการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่ทุกประเทศกล่าวมาในข้างต้นมีจุดร่วมเดียวกัน คือ ทุกประเทศล้วนมีความต้องการที่จะให้ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสสามารถใช้ชีวิตและได้รับการบริการได้เทียบเท่าคนปกติมากที่สุดและพยายามที่จะให้คนเหล่านี้เข้าถึงการประกอบอาชีพและสวัสดิการต่าง ๆ ของภาครัฐเพื่อให้สามารถดำรงชีพได้อย่างปกติสุขตามที่พึงได้รับในฐานะพลเมืองของประเทศต่อไป

เอกสารประกอบการพิจารณา



คู่มือฉบับนี้ เรื่อง การพัฒนาต้นแบบสถานประกอบการ
สู่การจ้างงานและสวัสดิการคนพิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการ