



มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของคนพิการ

ว่าที่ร้อยตรีสุรสิทธิ์ พรหมจักร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ.2548
ISBN 974-9746-63-5

**Legal Measures on Protection for the Safety, Sanitation and
Working Environment of Disabled Persons**

Acting Sub Lt.Surasit Phromjak

A Thesis Submitted in Partial fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School Dhurakij Pundit University

2005

ISBN 974-9746-63-5

เลขทะเบียน.....	0182276
วันลงทะเบียน.....	23 S.A. 2548
เลขเรียกหนังสือ.....	อุท 344.0159 ค652 [2547]

(ค3)



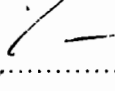
ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

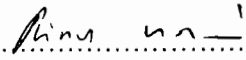
ชื่อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ

เสนอโดย ว่าที่ร้อยตรี สุรสิทธิ์ พรหมจักร
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

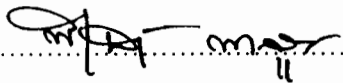
.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

.....กรรมการ
(นางสัททยา นากseen)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลและเอกสารอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจแก้วิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และอาจารย์สหัสยา นากชื่น เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ โดยได้ให้คำแนะนำพร้อมทั้งข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์รัชดาภรณ์ ทองสุข ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาในการเขียนวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา และสถานประกอบการดีเด่นด้านการจ้างงานคนพิการในวันคนพิการสากล ประจำปี 2547 ที่ได้กรุณาเอื้อเฟื้อข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษาหรือการนำไปใช้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการแล้ว ผู้เขียนขอมอบความดีทั้งหมดให้แก่บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการและความรู้ทั้งหลายให้ และหากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

ว่าที่ร้อยตรีสุรสิทธิ์ พรหมจักร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
3. สมมติฐานของการศึกษา.....	4
4. วิธีการและขอบเขตของการศึกษา.....	5
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5
2 ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการและการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ.....	6
1. ความหมายของคนพิการ.....	6
2. ประเภทของคนพิการ.....	8
3. สาเหตุของความพิการ.....	10
4. ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการและการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการขององค์การระหว่างประเทศ.....	11
5. ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย.....	13
6. ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการและการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการของประเทศไทย.....	19
7. การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ.....	24
8. การกำหนดตำแหน่งงานของคนพิการ.....	27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3	มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	30
1.	มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคนพิการของต่างประเทศ.....	30
1.1	องค์การสหประชาชาติ.....	31
1.2	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	34
1.3	ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	37
1.4	ประเทศอังกฤษ.....	41
1.5	ประเทศญี่ปุ่น.....	43
2.	มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย.....	46
2.1	มาตรการด้านความปลอดภัย.....	46
2.2	มาตรการด้านอาชีวอนามัย.....	54
2.3	มาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	56
3.	มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ.....	61
3.1	มาตรการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540.....	61
3.2	มาตรการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.....	61
3.3	มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.....	62
3.4	มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.....	62
3.5	มาตรการคุ้มครองตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ.....	63

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4	วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการเปรียบเทียบกับมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศไทยและของต่างประเทศ.....	64
1.	มาตรการด้านความปลอดภัย.....	64
2.	มาตรการด้านอาชีวอนามัย.....	76
3.	มาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	79
4.	มาตรการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534	87
5.	มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.....	89
6.	มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.....	91
7.	มาตรการคุ้มครองตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ.....	92
8.	การปรับสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการ.....	101
9.	วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	102
5	สรุปและข้อเสนอแนะ.....	110
1.	สรุป.....	110
2.	ข้อเสนอแนะ.....	112
3.	ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	124
	บรรณานุกรม.....	127
	ภาคผนวก.....	131
	ประวัติผู้เขียน.....	144

ชื่อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย
ชื่อนักศึกษา	อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ว่าที่ร้อยตรีสุรสิทธิ์ พรหมจักร
สาขาวิชา	ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
ปีการศึกษา	นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ)
	2547

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มุ่งศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงการแก้ไขหรือเพิ่มเติมมาตรการหรือกฎหมายที่มีอยู่เพื่อให้คนพิการ ได้รับความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้กล่าวถึงมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ ในสถานประกอบการ แต่ได้บัญญัติไว้กว้างๆ โดยให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออกกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการก็ได้กล่าวถึงมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน

จากการศึกษาดังกล่าวผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างและสถานประกอบการที่ได้มีการจ้างคนพิการเข้าทำงานแล้ว ดำเนินการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการเป็นการเฉพาะนอกเหนือจากมาตรการที่สถานประกอบการใช้อยู่ และกำหนดให้มีมาตรการจูงใจและช่วยเหลือฝ่ายนายจ้างหรือสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้นตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

Thesis Title: **Legal Measures on Protection for the Safety, Sanitation and Working Environment of Disabled Persons**

Name: **Acting Sub Lt. Surasit Phromjak**

Thesis Advisor: **Prof. Dr. Thira Srithamaraks**

Department: **Law (Private and Business Law)**

Academic Year: **2004**

ABSTRACT

This thesis aims to study legal measures on protection of the safety, sanitation and working environment for disabled persons in order to be a guideline in seeking legal measures on protection for disabled persons in their workplaces and to amend the applicable measures or laws to ensure the safety of disabled persons in their workplaces.

It is found that the Labour Protection Act, B.E. 2541 does not prescribe measures regarding protection of the safety, sanitation and working environment of disabled persons in their workplaces. However, the said Act prescribes broadly that authority is given to the Minister to issue Ministerial Regulations, Notifications or Rules on safety, sanitation and the working environment in workplaces. Apart from this, the Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534, the Ministerial Regulations No. 4 (B.E. 2542) issued in pursuant to the Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534 and the Rules of Committee on Rehabilitation of Disabled Persons on the Standards of Equipment or Facilities Determined directly for the disabled do not specifically provide protection measures for the safety, sanitation and working environment in workplaces of disabled persons as well.

It is suggested that Ministerial Regulations should be issued by virtue of Paragraph One of Section 103 of the Labour Protection Act, B.E. 2541, which authorizes the Minister of the Labour Ministry to issue Ministerial Regulations determining the standards by which the employers and workplaces whose disabled employees have already been employed are bound to implement the management and arrangement of the safety, sanitation and working environment of disabled persons in their workplaces specifically besides the applicable measures implemented by workplaces. Moreover, such Ministerial Regulations should also include measures to persuade and assist employers or workplaces in hiring more disabled employees in accordance with the Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันการประกอบอาชีพเพื่อทำมาหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคม บุคคลที่ประกอบอาชีพนั้นมีมากมายหลายประเภท หลายสาขา แต่เมื่อก้าวถึงการประกอบอาชีพแล้วโดยส่วนมากมักจะนึกถึงการประกอบอาชีพของบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานทั่วไป หรือบางคนอาจจะนึกถึงการประกอบอาชีพของแรงงานหญิงและแรงงานเด็กซึ่งกฎหมาย ได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็กไว้เป็นการเฉพาะ

บุคคลที่ประกอบอาชีพนั้นมีมากมายหลายประเภท คนพิการก็เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ประกอบอาชีพเพื่อทำมาหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวด้วยเช่นกัน ซึ่งหากกล่าวถึงคนพิการแล้วจะพบว่าในอดีตที่ผ่านมาคนพิการนับว่าเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ด้อยโอกาสในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขในสังคม เนื่องจากคนพิการซึ่งมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือการเรียนรู้ จึงทำให้ขาดความสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมการใช้ชีวิตประจำวันให้เป็นไปตามปกติเหมือนบุคคลโดยทั่วไป

ในอดีตที่ผ่านมาคนพิการมักจะได้รับการกีดกันมิให้มีส่วนร่วมในสังคมในด้านต่าง ๆ มีการออกมาตรการหรือกฎหมายที่ห้ามมิให้คนพิการทำงานซึ่งเป็นการจำกัดโอกาสในการทำงานของคนพิการ นอกจากนี้กฎหมายหรือมาตรการคุ้มครองในการทำงานที่มีอยู่ก็มิได้ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนแก่คนพิการในสถานประกอบการ แต่ทั้งนี้คนพิการก็ได้รับการยอมรับและได้รับโอกาสในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในสังคมมากขึ้นเป็นลำดับ มีการออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้สิทธิและโอกาสแก่คนพิการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 ซึ่งเป็นปีคนพิการสากลเป็นต้นมาหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมากขึ้น ซึ่งต่อมามีการสหประชาชาติได้ประกาศแผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ

ดำเนินงานเนื่องในโอกาสทศวรรษคนพิการแห่งสหประชาชาติ พ.ศ.2526-2535 และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานหลายประการในประเทศไทย ซึ่งในปี พ.ศ.2534 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 4 ด้าน คือ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพและการจ้างงาน และด้านสังคม¹

ในช่วงดำเนินการตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2544 ยังไม่มีการดำเนินการสำรวจจำนวนคนพิการ แต่ได้อาศัยข้อมูลจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือ จากการสุ่มตัวอย่างในการสำรวจอนามัยและสวัสดิการครัวเรือนตัวอย่างทั่วประเทศของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ.2534 ซึ่งพบว่ามีคนพิการภายในประเทศร้อยละ 1.8 หรือประมาณ 1.7 ล้านคน ส่วนข้อมูลที่ได้อีกแหล่งหนึ่งเป็นของสถาบันสาธารณสุขไทย มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ โดยได้สุ่มตัวอย่างครัวเรือนในปี พ.ศ.2539 พบว่ามีคนพิการภายในประเทศร้อยละ 8.1 หรือประมาณ 4.8 ล้านคน²

หากใช้ตัวเลขจากสหประชาชาติแล้วประเทศกำลังพัฒนารวมถึงประเทศไทยจะมีประชากรที่เป็นคนพิการถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด จากตัวเลขที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ตัวเลขที่น่าเชื่อถือที่สุดน่าจะเป็นของมูลนิธิสาธารณสุขไทย ซึ่งหากจำนวนประชากรของคนพิการต่อบุคคลทั่วไปไม่แตกต่างไปจากปี พ.ศ.2534 ในปี พ.ศ.2539 จะมีประชากรคนพิการประมาณ 4,860,000 คน จากประชากรคนไทยทั้งหมด 60 ล้านคน³

¹ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด, 2546, หน้า 1.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 3-4.

³ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2539, หน้า 55 – 56.

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าคนพิการที่สำรวจพบในประเทศไทยซึ่งมีจำนวนไม่น้อยเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในสังคมและย่อมที่จะได้รับการรับรองและคุ้มครองให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุขและทัดเทียมกับบุคคลธรรมดาทั่วไป ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่ถือเป็นมาตรฐานที่ทั่วโลกได้ดำเนินการอยู่

ปัจจุบันได้มีการออกมาตรการเพื่อรับรองและคุ้มครองคนพิการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกับบุคคลทั่วไปทำให้คนพิการมีงานทำและสามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ แต่เมื่อคนพิการได้ประกอบอาชีพแล้วส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการให้ทัดเทียมเหมือนบุคคลทั่วไป เนื่องจากไม่มีมาตรการกำหนดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการในการทำงานเป็นการเฉพาะ ก่อให้เกิดความยากลำบากในการปฏิบัติงานของคนพิการ และถือเป็นปัญหาต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือภัยจากการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ

มาตรการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น บุคคลผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปหรือลูกจ้างทั่วไปรวมถึงแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก จะได้รับการคุ้มครอง โดยรัฐได้ออกมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพื้นฐานเป็นมาตรการที่มุ่งให้ความคุ้มครองบุคคลผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปรวมถึงแรงงานหญิงและแรงงานเด็กเป็นสำคัญ แต่เนื่องจากคนพิการมิได้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำรงตนเอง เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา ดังนั้น มาตรการที่มีอยู่ส่วนหนึ่งจึงไม่สามารถครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวกและให้ความปลอดภัยแก่คนพิการในการทำงานได้อย่างทั่วถึง

จากปัญหาดังกล่าววิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาและค้นคว้าถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของคนพิการ เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองให้แก่คนพิการ รวมถึงการแก้ไขหรือเพิ่มเติมมาตรการหรือกฎหมายที่มีอยู่เพื่อให้คนพิการได้ทำงานอย่างมีความสุขและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป ซึ่งจะทำให้การทำงานของคนพิการมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในสังคม มีการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สังคมก็จะเกิดความสงบสุข และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรในประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและแนวคิดของมาตรการทางกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการของประเทศไทย ต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการตามกฎหมาย ของประเทศไทย กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น รวมถึงองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2.3 เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้ทำงานอย่างมีความสุขและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป

3. สมมติฐานของการศึกษา

โดยที่คนพิการส่วนหนึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับภายในประเทศในปัจจุบันยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนพิการได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดอุปสรรคต่อการได้รับความคุ้มครองของคนพิการทำให้คนพิการต้องปฏิบัติตนเป็นพิเศษกว่าบุคคลหรือแรงงานทั่วไปก่อให้เกิดความยากลำบากในการดำรงชีพกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป ดังนั้น เพื่อกำหนดมาตรฐานและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ จึงเห็นควรเปิดโอกาสให้แก่คนพิการในการทำงานได้อย่างปกติและทัดเทียมกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งจะ使人พิการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการออกมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่คนพิการ

4. วิธีการและขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาแบบวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) โดยรวบรวมจากหนังสือ วารสาร บทความ เอกสารรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นฐานข้อมูลในหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ ทั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาและค้นคว้าถึงมาตรฐานของหลัก ความเป็นสากลที่ยึดถือและปฏิบัติ นอกจากนี้ยังได้มีการสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งเป็นนายจ้างหรือสถานประกอบการและลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

5.1 เพื่อให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาและแนวคิดของมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการ คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการของ ประเทศไทย ต่างประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กร สหประชาชาติ องค์กรแรงงาน ระหว่างประเทศ

5.2 เพื่อให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการของประเทศไทย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศ อังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น องค์กรสหประชาชาติและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

5.3 เพื่อให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ

5.4 เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมมาตรการหรือกฎหมายเกี่ยวกับการ คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถาน ประกอบการที่มีอยู่เพื่อให้คนพิการได้ทำงานอย่างมีความสุขและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป

บทที่ 2

ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ และการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ

บุคคลที่ประกอบอาชีพนั้นมีมากมายหลายประเภท คนพิการก็เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ประกอบอาชีพเพื่อทำมาหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวด้วยเช่นกัน แต่เนื่องจากคนพิการซึ่งมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา หรือการเรียนรู้ จึงทำให้ขาดความสามารถที่จะดำเนิน กิจกรรมการใช้ชีวิตประจำวันให้เป็นไปตามปกติเหมือนบุคคลโดยทั่วไป

เพื่อให้เข้าใจในเบื้องต้นก่อนว่าความพิการหมายถึงอะไร อย่างไรถึงจะเรียกว่าพิการ และเหตุใดถึงต้องกล่าวถึงเรื่องมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนทั่วไปและของคนพิการ ในบทนี้จึงขอกกล่าวถึงเรื่องความหมายของคนพิการ ประเภทของคนพิการ พร้อมทั้งประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการและการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ

1. ความหมายของคนพิการ

“ความพิการ” หรือ “คนพิการ” มีความหมายอย่างไร ได้มีบุคคลหลายกลุ่มและหลายหน่วยงานได้ให้คำจำกัดความและจำแนกความพิการออกเป็นหลายกลุ่ม หลายประเภท ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมนั่นเอง

คำว่า “พิการ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 หมายถึง เสียอวัยวะมีแขนขาเป็นคัน เสียไปจากสภาพเดิม ¹

¹ ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2526.

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มาตรา 4 วรรคแรก ได้บัญญัติว่า “คนพิการ” หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดคำนิยามคำว่า “คนพิการ” ขึ้น โดยเชิญผู้แทนจากส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชนทางด้านคนพิการมาพิจารณากำหนดคำนิยามให้มีความหมายที่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภทและทุกกลุ่ม เพื่อให้คนพิการได้สามารถเข้าสู่การบริการได้อย่างทั่วถึง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อไป ซึ่งคำนิยาม “คนพิการ” ได้กำหนดไว้ดังนี้²

คนพิการ คือ บุคคลซึ่งความสามารถถูกจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต และมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (The United Nations Declaration on the Rights of Disabled Person)³ ได้ให้คำจำกัดความว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่มีความบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจไม่ว่าเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม จนทำให้ไม่แน่ใจว่าจะสามารถดำรงชีวิตได้เช่นคนปกติ ไม่ว่าจะเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดได้ด้วยตนเอง

² ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง กำหนดคำนิยาม “คนพิการ” ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2546

³ เบญจา ชลธารันนท์. (ผู้แปล) “The United Nations Declaration on the Rights of Disabled Person” วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา. ปีที่ 14, ฉบับที่ 6. พฤศจิกายน - ธันวาคม 2525, หน้า 6. อ้างใน วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์. “กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการมีงานทำ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542, หน้า 6.

จากการศึกษาผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าคนพิการหมายถึงบุคคลใดก็ตามที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย หรือความบกพร่องทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ เช่น การเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาหรือการเรียนรู้ จนทำให้ไม่แน่ใจว่าจะสามารถดำรงชีวิตได้เช่นคนปกติ ไม่ว่าจะเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดได้ด้วยตนเองไม่ว่าเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

2. ประเภทของคนพิการ

กระทรวงสาธารณสุขโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2537) โดยกำหนดประเภทของคนพิการ ดังนี้

2.1 คนพิการทางการมองเห็น

(ก) คนที่มีสายตาข้างที่ต่ำกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วมองเห็น น้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือ

(ข) คนที่มีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2.2 คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย

(ก) คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์ 1000 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ต่ำกว่าที่มีความดังเฉลี่ยดังต่อไปนี้

(1) สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบลขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียง

(2) สำหรับคนทั่วไปเกิน 5 เดซิเบลขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียง หรือ

(ข) คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจหรือการใช้ ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

2.3 คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว

(ก) คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้อย่าง ชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้ หรือ

(ข) คนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากแขนหรือขาขาด อัมพาตหรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่นๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบ กิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันหรือ ดำรงชีวิตในสังคมเพียงคนปกติได้

2.4 คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมที่จำเป็นในการดูแล ตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

2.5 คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางสติปัญญาหรือสมองจนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

อนึ่ง การวินิจฉัยความพิการว่าบุคคลใดเป็นคนพิการหรือไม่ และความพิการนั้นจัดอยู่ในประเภทใด ระดับใด พร้อมทั้งการออกเอกสารรับรองความพิการ ซึ่งต้องเป็นไปตามแบบทำย กฎกระทรวงนั้น จะต้องให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมสังกัด โรงพยาบาลของกระทรวง ทบวง กรม โรงพยาบาลของรัฐวิสาหกิจ และโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด เท่านั้นเป็นผู้วินิจฉัยความพิการพร้อมทั้งออกเอกสารรับรองความพิการ

3. สาเหตุของความพิการ

จากการศึกษาของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญองค์การอนามัยโลก (WTO Expert Committee) ได้จำแนกสาเหตุและลักษณะของความพิการในทางการแพทย์ไว้ ดังนี้⁴

1. ความพิการแต่กำเนิด มีสาเหตุมาจาก 2 ประการ ดังนี้
 - 1.1 กรรมพันธุ์ เช่น ปัญญาอ่อน ประสาทหูพิการ ตาบอด สมอญเจริญช้า ฯลฯ
 - 1.2 สาเหตุที่ไม่ใช่กรรมพันธุ์ เช่น กินยาผิด และความผิดปกติ การติดเชื้อระหว่างการตั้งครรภ์ และระหว่างคลอด ทำให้เด็กเกิดมาด้วยความผิดปกติทั้งทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม สติปัญญา สมอญพิการ ฯลฯ
2. โรคติดต่อ ทำให้เกิดความพิการได้หลายอย่าง เช่น โรคไขสันหลังอักเสบ ทำให้กล้ามเนื้อแขนขาลีบ ฯลฯ
3. โรคที่ไม่ติดต่อ อาทิ โรคที่เกิดจากระบบการเคลื่อนไหว เช่น ปวดหลัง ปวดข้อ ความพิการจากกระดูก กล้ามเนื้อ อัมพาต โรคหัวใจ โรคปอด เบาหวาน หูตึง หูหนวก ตาบอด ลมชัก เป็นต้น
4. โรคจิตประเภทต่าง ๆ เช่น ซึมเศร้า ย้ำคิดย้ำทำ เป็นต้น
5. โรคพิษสุราเรื้อรัง และการติดสารเสพติดต่าง ๆ
6. ความพิการที่เกิดจากมลภาวะสิ่งแวดล้อม และอุบัติเหตุต่าง ๆ ทั้งจากการสัญจรทางน้ำ และทางบก และทางอากาศ อุบัติเหตุจากการทำงาน การต่อสู้จากภัยสงคราม ฯลฯ
7. ภาวะทุพโภชนาการ การขาดสารอาหารทั้งระหว่างการตั้งครรภ์ และการเลี้ยงดู ทำให้เกิดความพิการได้ทั้งสติปัญญาและทางร่างกาย
8. สาเหตุอื่นๆ เช่น การได้รับสารพิษ สารปรอท สารตะกั่ว การได้ยินเสียงดัง และเสียงอึกทึกเป็นประจำทำให้ประสาทหูพิการ การรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี เช่น การกินยาผิด ฉีดยาผิด ใช้อาหารผิด เช่น การหยอดตาด้วยสมุนไพรที่เป็นอันตราย ทำให้ตาบอด เป็นต้น

⁴ ขนิษฐา เทวินทรภักดี. ทางสู่ความสุขความสำเร็จของคนพิการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์, 2539, หน้า 7. อ้างใน วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์. “กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการมีงานทำ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542, หน้า 8-9.

4. ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการและการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการขององค์การระหว่างประเทศ⁵

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2483 และพ.ศ.2493 องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสนใจในการรณรงค์เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ และได้ครอบคลุมตลอดถึงเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย

ในปี พ.ศ.2503 ในช่วงของการเข้าร่วมของกลุ่มคนพิการได้มีการออก มาตราการที่เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการเป็นการเฉพาะ ซึ่งมาตรการดังกล่าวออกโดยอาศัยจากกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ.1966 (พ.ศ.2509) ข้อ 49 และจากกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ.1966 (พ.ศ.2509) ข้อ 27

ในปี พ.ศ.2513 ประเทศกำลังพัฒนาได้เริ่มตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนพิการและได้เริ่มนำไปกำหนดเป็นมาตรการภายในประเทศของตนโดยอาศัยจากมติที่ประชุมใหญ่สามัญ ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของคนพิการทางปัญญา ค.ศ.1971 (พ.ศ.2514) (Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons 1971) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ ค.ศ.1975 (พ.ศ.2518) (Declaration on the Rights of Disabled Person 1975) และจากการที่ประกาศให้ปี ค.ศ.1981 (พ.ศ.2524) เป็นปีคนพิการสากล

พ.ศ.2523 สิทธิของคนพิการได้เข้ามามีส่วนสำคัญในการประชุมสามัญ ประจำปีขององค์การสหประชาชาติ

พ.ศ.2525 ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการขึ้นอันเป็นผลสืบเนื่องจากมติที่ประชุมใหญ่สามัญ สมัยวาระการประชุมที่ 37 แผนปฏิบัติการนี้ได้รับการร่วมสนับสนุนทางด้านความคิดจากนานาประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในด้านการให้โอกาสในความเสมอภาคอันจะเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จและบรรลุผลในการมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคม โดยบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันนี้หมายรวมถึงความเท่าเทียมกันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และการได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แผนปฏิบัติการ โลกนี้ได้เกิดขึ้นจากประเด็นเรื่องสวัสดิการทางสังคมของคนพิการ

⁵ ถอดความจาก http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/humanrights.htm#_ftnref1

เช่นเดียวกันในช่วงต้นปี พ.ศ.2523 จากรายงานการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิมนุษยชน การล่วงละเมิดทางด้านเสรีภาพของความเป็นมนุษย์และคนพิการ เรื่อง “Human Rights and Disabled Persons” ทำให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาสิทธิมนุษยชนและคนพิการได้ตระหนักถึงความสำคัญมากขึ้น และได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดขึ้นเพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ จากรายงานการศึกษาได้มีการเสนอแนวทางว่าสิทธิมนุษยชนของคนพิการควรได้รับการตระหนักถึง นอกจากนี้กฎหมายหรือมาตรการที่มีอยู่สมควรที่จะได้มีการพัฒนาในเรื่องสิทธิมนุษยชนของคนพิการ สถาบันหรือองค์กรระหว่างประเทศและภายในประเทศควรมีการตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวด้วย

ในปี พ.ศ.2533 นับเป็นระบอบเวลานับสิบปีที่เป็นผลจากการดำเนินการทางด้านคนพิการขององค์การสหประชาชาติ (นับแต่ พ.ศ.2526 – พ.ศ.2535) กฎมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการขององค์การสหประชาชาติ พ.ศ.2537 อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสมัชชาระการประชุม ครั้งที่ 48 ของสมัชชาที่ประชุมใหญ่ในปี พ.ศ.2536 กฎเกณฑ์มาตรฐานและวิธีปฏิบัติระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนนี้ถือเป็นนโยบายและได้รับการพัฒนาเรื่อยมาเช่นเดียวกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

ในปี พ.ศ.2540 องค์การสหประชาชาติได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงนโยบายทางด้านคนพิการของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้มีความละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยจากประเด็นการศึกษาของฝ่ายเลขานุการทั่วไป เรื่อง “Review and appraisal of implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons” รายงานดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่ากรอบแนวคิดในเรื่องสิทธิมนุษยชนนั้นควรได้รับการพัฒนาและจัดตั้งขึ้นเพื่องานนโยบายที่เกี่ยวกับคนพิการและโครงการที่เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ และสิทธิทางด้านวัฒนธรรม เช่นเดียวกับเรื่องสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของคนพิการ

เมื่อไม่นานมานี้จากสมัชชาระการประชุม ครั้งที่ 56 เกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากมติการประชุม ครั้งที่ 2000/51 เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ.2543 ได้มีมติให้มีการยอมรับถึงการให้สิทธิเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ “Human Rights of Persons with Disabilities” มติดังกล่าวได้เชิญชวนให้ประเทศที่เข้าร่วมประชุมและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวของแต่ละประเทศร่างสนธิสัญญาขึ้น โดยให้รวมเอาเรื่องของสิทธิมนุษยชนของคนพิการไว้เป็นส่วนหนึ่งในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน มติดังกล่าวยังได้กระตุ้นให้

รัฐบาลของประเทศสมาชิกรวบรวมประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของนักพิการในข้อเสนอแนะของรายงานของรัฐบาลไว้ภายใต้สนธิสัญญาด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่าแนวคิดในเรื่องของคนพิการนั้นได้เริ่มมีการรณรงค์และตระหนักถึงเป็นอย่างมากตั้งแต่ปี พ.ศ.2483 เป็นต้นมา และได้มีการพัฒนาเรื่อยมาควบคู่ไปกับแนวคิดทางด้านมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม แต่ทั้งนี้แนวคิดในเรื่องมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการก็ยังไม่ได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร เพราะมาตรการที่มีอยู่เป็นมาตรการที่เน้นให้ความสำคัญกับคนทั่วไปมากกว่าให้ความสำคัญกับคนพิการ สาเหตุสำคัญนั้นก็เนื่องมาจากการทำงานที่มีบุคคลธรรมดาทั่วไปเป็นส่วนมาก คนพิการที่มีโอกาสทำงานนั้นยังคงมีส่วนน้อย ดังนั้น การได้รับความเอาใจใส่จากองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสังคม ยังมีไม่มากเท่าที่ควร

5. ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย

สำหรับการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยนับได้ว่ามีความคล้ายคลึงกับประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ หรือประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมาตรการต่างๆ ได้เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาอุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาหลายประการตามมา ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างและคนงานขึ้น ซึ่งเห็นได้ค่อนข้างชัดเจนจากอดีตที่ผ่านมา แต่ทั้งนี้ปัญหาในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดขึ้นก็ได้มีการออกมาตรการในการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและคนงานหลายมาตรการเรื่อยมา ซึ่งอาจกล่าวได้ดังนี้⁶

⁶ ชัยยุทธ พลิตนธิกุล. คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หมวดวิชาชีพที่ 1 เล่ม 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย), หน้า 10-15.

นับแต่ได้มีการร่างกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และได้มีการกำหนดระเบียบหรือข้อบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานขึ้น โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างและวางมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน โดยมุ่งหมายให้เป็นกฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกรเพื่อให้การคุ้มครองความปลอดภัยของคนงาน ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500

ในปี พ.ศ.2512 กระทรวงอุตสาหกรรมได้ออกพระราชบัญญัติโรงงานขึ้น และในปีเดียวกันนั้นสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติการจัดตั้งหลักสูตรอาชีวอนามัยระดับปริญญาตรีขึ้นที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยมหิดล) ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 กระทรวงสาธารณสุขได้รับอนุมัติให้จัดตั้งกองอาชีวอนามัยขึ้น สังกัดกรมส่งเสริมสาธารณสุข (ปัจจุบันคือกรมอนามัย) และในปีเดียวกันได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2515 ใช้บังคับเพื่อเป็นกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัย สุภาพอนามัย และสวัสดิการของลูกจ้าง

นับแต่ พ.ศ.2519 เป็นต้นมา โดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศและกำหนดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สวัสดิการเกี่ยวกับสุภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างขึ้นอีกหลายเรื่อง

พ.ศ.2525 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความรุนแรงของอุบัติเหตุที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทยอยู่ทุกขณะในขณะนั้น และมีแนวโน้มที่จะมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จึงได้มีมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 และเพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลสมความมุ่งหมาย จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุแห่งชาติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

พ.ศ.2526 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (National Institute for the Improvement of Working Conditions and Environment) ขึ้น โดยมีสำนักงานอยู่ที่เขตคลองตัน กรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2528 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างขึ้น เพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ขึ้น นอกจากนี้ในปีเดียวกันกรมแรงงานได้มีการจัดตั้ง

ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานขึ้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่คนงานที่พิการจากการประสบอันตรายในสถานประกอบการต่าง ๆ แต่ศูนย์นี้ก็สามารถให้บริการได้เพียงปีละ 200 คนเท่านั้น ไม่เพียงพอ ที่จะให้บริการคนงานพิการที่มีอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งต่อมาในปี 2533 ได้มีการโอนศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานไปสังกัดสำนักงานประกันสังคม

พ.ศ.2530 โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ได้ให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลไทย โดยสนับสนุนจัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานระดับภาคขึ้น 3 แห่ง คือ ภาคตะวันออกที่จังหวัดชลบุรี ภาคตะวันตกที่จังหวัดราชบุรี และภาคเหนือที่จังหวัดลำปาง เพื่อให้บริการวิชาการด้าน สุขภาพความปลอดภัยและฝึกอบรมแก่สถานประกอบการทั้งหลายในจังหวัดต่าง ๆ และสนับสนุนการตรวจความปลอดภัยของสำนักงานแรงงานจังหวัดในพื้นที่ที่ศูนย์รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังได้ให้ความช่วยเหลือในโครงการควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรงในอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเลียม โดยมีสถาบันความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน่วยดำเนินการ และในปีเดียวกันนั้นเองได้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกันก่อตั้งสมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) ขึ้น เพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์และส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน โดยการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (จป.) ที่ได้รับแต่งตั้งตลอดจนช่วยเหลือและประสานงานกับสถานประกอบการต่าง ๆ

ในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2534 ได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 อีก 7 ฉบับ ดังนี้

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันไดขึ้น (17 เมษายน 2530)
2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม (21 ธันวาคม 2531)
3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ (8 สิงหาคม 2533)
4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย (22 สิงหาคม 2534)
5. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ (21 ตุลาคม 2534)

6. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่น และการพังทลาย (18 ตุลาคม 2534)

7. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง (21 พฤศจิกายน 2534)

วันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2533 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้น ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยโอนกิจการของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมและงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงานมาอยู่ในสังกัดของสำนักงานประกันสังคม ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย ต่อมาเมื่อได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 สำนักงานประกันสังคมจึงได้โอนมาอยู่ที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

พ.ศ.2537 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบในหลักการในข้อเสนอแนะมาตรการด้านความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานซึ่งมีจำนวน 23 ข้อ ตามข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุร้ายแรง ตลอดจนการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานป้องกันและลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรักษาสภาพแวดล้อม และเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2537 ได้มีการออกพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ขึ้นใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินทดแทน และได้กำหนดให้สามารถจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละ 22 ของดอกผลของกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษาและส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง และเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้วย

พ.ศ.2538 ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในฐานะประธานคณะกรรมการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานระดับจังหวัดขึ้น 75 คณะ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นายจ้างและลูกจ้าง เป็นอนุกรรมการ โดยให้มีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาประสานการดำเนินงานความปลอดภัยและจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานในระดับจังหวัด นอกจากนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมยังได้จัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 พ.ศ.2538 – พ.ศ.2544 จำนวน 25 ข้อ ซึ่งในแผนดังกล่าวได้กำหนดแนวทางดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้อย่างเด่นชัด เพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงให้ได้ และยังสามารถออกประกาศกระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีผลใช้บังคับในวันที่ 28 ตุลาคม 2538 เป็นต้นมา

ในปี พ.ศ.2541 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีการประกาศกฎกระทรวงในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ ลูกจ้าง กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานประมงทะเล กฎกระทรวงกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล กฎกระทรวง 12 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานขนส่งทางบก ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

ในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้⁷

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
2. กฎกระทรวงกำหนดอัตราขั้นต่ำที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547
3. กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547
4. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547
5. กฎกระทรวงเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันตภาพรังสี พ.ศ.2547
6. กฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง พ.ศ.2547
7. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า
8. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
9. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประดาน้ำ)

⁷ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.shawpat.or.th/newweb/laws.htm>

10. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
11. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)
12. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย
13. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง
14. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันได
15. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม
16. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว
17. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน
18. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง
 19. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง วัสดุกระเด็นตกหล่น และการพังทลาย
 20. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ
 21. การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง
22. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
23. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
24. ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน
25. ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2546
26. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ

27. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การขอใบรับรองเป็นหน่วยงานฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น และหลักเกณฑ์การขอใบรับรองเป็นหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ

28. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาล ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย

29. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพลูกจ้างและแบบรายงานผลการตรวจสุขภาพลูกจ้างที่ทำงาน เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

30. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการขนส่ง เก็บรักษา เคลื่อนย้าย และกำจัดหีบห่อ ภาชนะบรรจุ หรือวัสดุห่อหุ้มสารเคมีอันตราย

31. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

6. ประวัติความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการและการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการของประเทศไทย

นโยบายด้านคนพิการของประเทศไทยเริ่มต้นจากการช่วยเหลือเบื้องต้นแก่คนพิการในรูปแบบให้การสงเคราะห์โดยสถาบันต่าง ๆ ได้พัฒนาก้าวหน้าไปสู่การฟื้นฟูสมรรถภาพและให้การศึกษแก่คนพิการ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเหล่านี้ทำให้เกิดการผลักดันอย่างต่อเนื่องในนโยบายและการดำเนินงานด้านคนพิการในเวลาต่อมา

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 ซึ่งเป็นปีคนพิการสากลเป็นต้นมาหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมากขึ้น ซึ่งต่อมาองค์การสหประชาชาติได้ประกาศแผนปฏิบัติการระดับ โลกว่าด้วยเรื่องคนพิการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเนื่องในโอกาสทศวรรษคนพิการแห่ง สหประชาชาติ พ.ศ.2526 – 2535 และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานหลายประการในประเทศไทย

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 4 ด้าน คือ ด้านการแพทย์ ด้านการ

ศึกษา ด้านอาชีพและการจ้างงาน และด้านสังคม⁸ และมีการจัดทำแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540 – 2544 ในช่วงเวลาต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2549 ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 รวมถึงได้บูรณาการหลักพื้นฐาน แนวคิด และทิศทางการดำเนินงานด้านคนพิการ จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย พ.ศ.2541 การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพ ตลอดจนพันธกรณีในข้อตกลงระดับนานาชาติ อาทิ แผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ กฎมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการขององค์การสหประชาชาติ พ.ศ.2537 และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปัจจุบันแม้จะได้มีการออกมาตรการเพื่อรับรองและคุ้มครองคนพิการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกับบุคคลธรรมดา ทำให้คนพิการมีโอกาสในการได้งานทำและสามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ แต่เมื่อคนพิการได้ประกอบอาชีพแล้ว ส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทัดเทียมเหมือนบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดภัยจากการประกอบอาชีพหรือภัยที่เกิดจากการทำงาน เนื่องจากมาตรการเพื่อคุ้มครองภัยจากการประกอบอาชีพหรือภัยจากการทำงาน บุคคลผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปรวมถึงแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ได้รับการคุ้มครองโดยรัฐได้ออกมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

โดยพื้นฐานแล้วมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นมาตรการที่มุ่งให้ความคุ้มครองบุคคลผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปรวมถึงแรงงานหญิงและแรงงานเด็กเป็นสำคัญ แต่เนื่องจากคนพิการมิได้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำรงตนเอง เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา ดังนั้น มาตรการที่ใช้อยู่ส่วนหนึ่งจึงไม่สามารถครอบคลุมและให้ความปลอดภัยแก่คนพิการในการทำงานได้อย่างทั่วถึง ทำให้คนพิการต้องดำรงชีวิตการทำงานด้วยความยากลำบากกว่าคนปกติทั่วไปและได้รับการปฏิบัติโดยไม่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

⁸ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด, 2546, หน้า 1.

จากรายงานการประชุมเชิงบูรณาการ เรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2545 ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านคนพิการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานที่ประชุม ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ 8 ข้อด้วยกัน ดังนี้⁹

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ ดังนี้

1. บรรจบทเรียนความรู้เรื่องคนพิการในตำราเรียนและสื่อต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงอุดมศึกษาทุกสาขาวิชาให้เสร็จภายในปี 2546
2. จัดตั้งเครือข่ายสื่อมวลชนด้านคนพิการเพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง โดยเริ่มดำเนินงานภายในปี 2545

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการแบบบูรณาการอย่างทั่วถึงด้วยการใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534
2. จัดระบบบริการสุขภาพคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงให้สามารถรับบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว (one stop service) ตามสิทธิที่ระบุในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. เร่งรัดการจัดตั้งกองทุนการศึกษาเพื่อคนพิการ โดยเน้นหาแหล่งทุนใหม่นอกเหนือจากงบประมาณ เช่น สลากพิเศษ หรือสลากการศึกษา เป็นต้น
4. จัดสรรงบประมาณให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการให้สามารถบริการแก่คนพิการได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
5. ให้มีสถาบันส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการเพื่อประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน การบริการ แนะนำอาชีพ ฝึกอาชีพ จัดหางาน จัดหาตลาด รวมทั้งติดตามและประเมินผล

⁹ รายงานการประชุมเชิงบูรณาการ เรื่อง “แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” วันที่ 10 ตุลาคม 2545 เวลา 08.30 – 12.00 น ณ หอประชุมสถาบันราชภัฏสวนดุสิต จัดโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านคนพิการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, หน้า 31 – 37.

6. ให้หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจจ้างแรงงานคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ในทำนองเดียวกับภาคเอกชน ถ้าไม่อาจจ้างคนพิการได้ก็ให้จ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเช่นเดียวกับภาคเอกชน หรือจัดสัมปทานหรือสถานที่ให้แก่คนพิการ หรือผู้ปกครองเพื่อจำหน่ายสินค้า ให้บริการ หรือจ้างเหมาช่วงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร เทคโนโลยี บริการ สาธารณะ และสภาพแวดล้อมของคนพิการและผู้ปกครอง ดังนี้

1. ให้มีศูนย์ผลิตและพัฒนาล่ามภาษามือ และศูนย์บริการล่ามภาษามืออย่างทั่วถึง
2. ให้มีอักษรวิ้งหรือล่ามภาษามือในรายการข่าวสาร ข่าวพิเศษ และสารคดีที่เป็นประโยชน์ทางโทรทัศน์ช่องต่าง ๆ
3. ออกกฎหมายส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการ เรื่อง การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสาร และเทคโนโลยี
4. ให้มีรายการหรือสถานีวิทยุบริการอ่านเพื่อประชาชน
5. ส่งเสริมการจัดส่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวของคนพิการภายใต้หลักการ tourism for all
6. เร่งรัดการประกาศใช้กฎกระทรวงประกอบพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัว และชุมชน ด้วยการปรับปรุงอนุกรรมการสาขาฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการประจำจังหวัดให้เป็น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด โดยประกอบด้วยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรของคนพิการ ผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันทางศาสนา และองค์กรภาคเอกชนอื่นๆ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่หลักในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดและประสานงานให้มีการให้บริการแก่คนพิการแบบบูรณาการอย่าง one stop service โดยมีเครือข่ายให้บริการอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ โดยจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการบริหารองค์กรของคนพิการและองค์กรเพื่อคนพิการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในลักษณะ matching fund จากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ หรือกองทุนอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมให้คนพิการและผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทให้ได้ รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ด้วยการจัดงบประมาณสนับสนุนองค์กรของคนพิการ และองค์กร เพื่อคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อดำเนินงานพิทักษ์สิทธิของคนพิการและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการและ ครอบครัว โดยจัดงบประมาณสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและ ครอบครัว การวิจัยประเมินผลโครงการ และการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการ รวมทั้งจัดงบประมาณ ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติหรือจัดทำผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ปฏิรูปการบริหารงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการให้เป็นแบบ บูรณาการ และการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว โดยการปรับปรุงและแก้ไขพระราชบัญญัติการ พิ้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ภายในปี 2546 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานคนพิการแห่งชาติโดยมีนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกิตติมศักดิ์
2. ปรับวัตถุประสงค์และแหล่งรายได้ของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น

จากยุทธศาสตร์ทั้ง 8 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการ พัฒนาในแบบบูรณาการคือสามารถพัฒนาตัวเองและเลี้ยงดูตัวเองได้ อีกทั้ง ยังมีการส่งเสริมและ เร่งรัดนโยบายให้คนพิการได้มีงานทำมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อคนพิการมีงานทำแล้วก็อาจจะ ประสบกับปัญหาในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น การไม่ได้รับความช่วยเหลือในการให้ความ สะดวกหรือมีอุปสรรคที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ หรือนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่มีมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้คนพิการเกิดความท้อแท้ในการทำงานเป็นเหตุให้ผลงาน ที่ปรากฏออกมาไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลให้นโยบายที่เร่งรัดและส่งเสริมให้คนพิการ มีงานทำไม่ได้รับความสำเร็จตามความคาดหมายเนื่องจากไม่มีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ มารองรับมาตรการที่เร่งให้คนพิการมี งานทำและสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ดังนั้น จากการศึกษาจึงเห็นว่ามาตรการด้านการคุ้มครอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ควรได้รับการหยิบยกมาพิจารณาและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

7. การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ ¹⁰

การพัฒนาอาชีพของคนพิการได้ถูกริเริ่มโดยหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ต่อมาองค์กรภาครัฐจึงร่วมกับองค์กรภาคเอกชนพัฒนาอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ทั้งการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ การประกอบอาชีพอิสระ และการรับราชการ คนพิการที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะคนตาบอด คนพิการด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ได้พยายามเข้าเรียนในสถานศึกษาของคนปกติทั่วไป แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ จึงสามารถประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างในสถานประกอบการ และประกอบอาชีพอิสระ

7.1 การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางการมองเห็น

คนพิการทางการมองเห็นหรือที่เรียกว่า คนตาบอด องค์กรเอกชนเพื่อคนตาบอดมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนตาบอด อาชีพที่ได้มีการฝึกให้แก่คนตาบอด ได้แก่ หัตถกรรม งานถัก ทอและสาน นวดแผนโบราณ เพอร์นิเจอร์ ช่างไม้ ช่างโลหะ คอมพิวเตอร์ พิมพ์ดีด การดูแลเสื้อผ้า การประกอบอาหาร คนตรีไทย คนตรีสากล พนักงานโทรศัพท์ ภายหลังการฝึกอาชีพและมีความพร้อมแล้ว ศูนย์พัฒนาอาชีพคนตาบอดจะส่งไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและ ส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระต่อไป นอกจากนี้ คนตาบอดที่ได้รับการศึกษาสามารถเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นผู้บริหารของสถานศึกษา เป็นครู เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และเป็นเจ้าของธุรกิจต่าง ๆ เป็นต้น

7.2 การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย

คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมายหรือหมายถึงคนหูพิการ เป็นผู้ที่มียาร่างกายและสติปัญญาเช่นเดียวกับคนทั่วไป คนหูหนวกที่ได้เข้าศึกษาในโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวก ซึ่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายก็มีความรู้ไม่เท่ากับคนทั่วไป รวมทั้งทักษะในการอ่านและเขียนภาษาไทย ดังนั้น คนหูหนวกในชนบทส่วนใหญ่จึงมักทำงานอาชีพของครอบครัว ส่วนคนหูหนวกที่ได้รับการศึกษา แม้โรงเรียนเฉพาะคนหูหนวกจะจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกการประกอบอาชีพ เช่น งานทำขนม งานประกอบอาหาร งานไม้

¹⁰ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://tddf.or.th/library/work0001.pdf>

งานหนัง งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานเย็บปักถักร้อย งานทำดอกไม้ประดิษฐ์ งานวาดรูป งานทำความสะอาด และงานเซรามิก เป็นต้น แต่มีคนหูหนวกจำนวนน้อยที่นำความรู้จากโรงเรียนไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้

สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทยเคยได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรต่างประเทศฝึกอาชีพช่างไม้ ทำของเล่น สื่อการเรียนการสอน และเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และนาฬิกา เป็นต้น อีกอาชีพหนึ่งที่คนหูหนวกได้รับการจ้างงาน คือ การเป็นครู หรือผู้ช่วยครูในโรงเรียนสอนคนหูหนวก ซึ่งจัดจ้างโดยมูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกในพระบรมราชินูปถัมภ์ เนื่องจากระบบราชการไม่สามารถรับคนหูหนวกซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 เช่นเดียวกับคนพิการประเภทอื่น เมื่อคนหูหนวกมีโอกาสเข้าศึกษาระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา คนหูหนวกได้มีโอกาสทำงานทั้งในองค์กรภาครัฐ และเอกชนตามวิชาชีพที่เรียนมา และหากมีความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย คนหูหนวกได้ประกอบอาชีพที่มั่นคงขึ้น เช่น เป็นครูสอนภาษามือ เป็นครูสอนศิลปะ เป็นพนักงานคอมพิวเตอร์ เป็นช่างถ่ายภาพ ช่างถ่ายวิดีโอ และเจ้าหน้าที่ทำเว็บไซต์ เป็นต้น

7.3 การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว

คนพิการด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวซึ่งสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และมีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถเดินและเขียนได้ มักสามารถได้รับการศึกษาและประกอบอาชีพได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป องค์กรเอกชนเพื่อคนพิการได้ริเริ่มจัดตั้งโรงเรียนเฉพาะสำหรับคนพิการด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว โดยมีการจัดการเรียนการสอนการประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น การประกอบอาหาร การทำพืชมเส่น้ำ การเลี้ยงปลา การปลูกผัก การบุคูน โลหะ ทำดอกไม้ประดิษฐ์ ของจักสาน ขนม ผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว และไม้ไผ่ เป็นต้น

สำหรับคนพิการด้านร่างกายและการเคลื่อนไหวที่ได้รับการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี และปริญญาโทมีโอกาสประกอบอาชีพเป็นเจ้าของสถานประกอบการ เจ้าของธุรกิจ และทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ลูกจ้างองค์กรระหว่างประเทศ อาจารย์ใหญ่ของสถานศึกษา ผู้แปล และจัดทำข่าวต่างประเทศ เป็นต้น

7.4 การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือที่ส่วนใหญ่ มักเรียกกันว่า คนบ้า คนสติฟั่นเฟือนหรือคนไม่เต็มเต็ง นั้น เนื่องจากคนทั่วไปยังไม่ค่อยรู้จัก คนพิการทางจิต จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนพิการทางจิตไม่ได้รับการเอาใจใส่ ดูแล รักษา บำบัด และฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างถูกต้องเหมาะสมเท่าที่ควร ส่วนคนพิการทางจิตที่มีความพร้อม ในการประกอบอาชีพ โรงพยาบาลที่รักษาคนพิการทางจิตซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคละ 1 แห่ง ได้มี โครงการส่งเสริมอาชีพทั้งการประกอบอาชีพอิสระและการเตรียมความพร้อมเพื่อประกอบอาชีพ ในสถานประกอบการ จากโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการทางจิตดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้สังคม ได้รู้จักคนพิการทางจิต และสนับสนุนให้มีอาชีพและการจ้างงานมากขึ้น ทั้งการประกอบอาชีพ อิสระโดยทำผลิตภัณฑ์งานฝีมือต่าง ๆ ทำงานสวน รับจ้างล้างรถ และทำงานในสถานประกอบการ เป็นต้น

7.5 การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ หรือที่เรียก กันทั่วไปว่า คนปัญญาอ่อน ได้รับการริเริ่มโดยองค์กรเพื่อบุคคลปัญญาอ่อนในการฝึกทักษะและ อาชีพ ซึ่งอาชีพที่ได้มีการฝึกได้แก่ งานด้านศิลปะ งานวาดก เซรามิก งานประดิษฐ์จากกระดาษสา ผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์จากผ้าและวัสดุเหลือใช้ ตลอดจนการฝึกทักษะการทำงานในการดำเนินงาน เช่น พนักงานเสริฟอาหาร พนักงานทำความสะอาด พนักงานธุรการสำนักงาน นอกจากนี้ยังฝึก ให้ทำขนม ทำผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เป็นต้น

เนื่องจากสถานประกอบการต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่ง พระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเฉพาะงานที่คนพิการทำในสถาน ประกอบการเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากงานอิสระเป็นงานที่คนพิการเลือกที่จะเป็นผู้ประกอบกิจการ นั้น ๆ ด้วยตัวเองโดยไม่มีผู้ว่าจ้าง นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ไม่ใช่ บังคับกับงานของทางราชการ ซึ่งจากประเภทของงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการที่คนพิการทำ พบว่า อาคาร สถานที่ พาหนะ หรือบริการของสถานประกอบการมีลักษณะที่อาจก่อให้เกิด ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการได้ เนื่องจากไม่ได้จัดให้มีซึ่งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ และมีได้มีการกำหนด มาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของคนพิการเป็นการเฉพาะ

8. การกำหนดตำแหน่งงานของคนพิการ

ตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่าองค์กรภาครัฐได้เข้ามาร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานให้แก่คนพิการในด้านต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพการประกอบอาชีพของคนพิการที่ชัดเจนขึ้น จึงขอจำแนกงานของคนพิการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ งานในสถานประกอบการ และงานอิสระ ดังนี้

8.1 งานในสถานประกอบการ

งานในสถานประกอบการที่จะกล่าวถึงดังต่อไปนี้หมายความรวมถึงงานในสถานประกอบการของเอกชนและงานราชการ ซึ่งจากสถิติตำแหน่งงานที่สถานประกอบการประกาศรับสมัคร ประจำปี 2545 มีตำแหน่งงานที่รับสมัครรวมจำนวน 2001 อัตรา¹¹ เป็นวุฒิ ป.6 จำนวน 895 อัตรา วุฒิ ม.3 จำนวน 196 อัตรา วุฒิ ม.6 จำนวน 67 อัตรา วุฒิ ปวช. จำนวน 167 อัตรา วุฒิ ปวส. จำนวน 120 อัตรา วุฒิปริญญาตรี จำนวน 548 อัตรา และวุฒิปริญญาโท จำนวน 8 อัตรา โดยแบ่งเป็นงานในลักษณะต่าง ๆ กันออกไป ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกับสถิติคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2545 มีคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งแยกออกตามความพิการแต่ละประเภท ดังนี้

คนพิการทางการมองเห็นที่ได้มีการฝึกอาชีพแล้วได้เข้าสมัครเพื่อทำงานในตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานทั่วไป พนักงานประจำโรงงาน พนักงานธนาคาร และพนักงานนวด

คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายที่ได้มีการฝึกอาชีพแล้ว ได้เข้าสมัครเพื่อทำงานในตำแหน่งพนักงานธุรการ พนักงานทั่วไป พนักงานเย็บผ้า โปรแกรมเมอร์ พนักงานทำความสะอาด ช่างอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานบัญชี พนักงานประจำโรงงาน พนักงานเชียร์นัยเพชร พันทอง พนักงานประกอบเสื้อผ้า พนักงานเก็บเงิน เจ้าหน้าที่บุคลการ เจ้าหน้าที่จัดที่จอดรถยนต์ ทำสวน และพนักงานคีย์ข้อมูล

¹¹ ข้อมูลจากคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2548)

คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวที่ได้มีการฝึกอาชีพแล้ว ได้เข้าสมัครเพื่อทำงาน ในตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานธุรการ พนักงานทั่วไป พนักงานเย็บผ้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต โปรแกรมเมอร์ พนักงานทำความสะอาด ช่างอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานบัญชี วิศวกร พนักงานประจำโรงงาน พนักงานเจียร์นัยเพชร พันทอง ประชาสัมพันธ์ พนักงานจัดดอกไม้ พนักงานเก็บเงิน เจ้าหน้าที่บุคลิกภาพ เจ้าหน้าที่จัดที่จอดรถยนต์ พนักงานคีย์ข้อมูล รองชนะเลิศ อาจารย์สอนวิชาวะ พนักงานเดินเอกสาร และผู้รายงานข่าว

คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมที่ได้มีการฝึกอาชีพแล้วจากการตรวจสอบข้อมูลของ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่ปรากฏว่ามีคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมได้เข้าทำงานในตำแหน่งที่ได้ประกาศรับสมัคร ในปี พ.ศ.2545

คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ที่ได้มีการฝึกอาชีพแล้ว ได้เข้าสมัครเพื่อทำงาน ในตำแหน่งพนักงานบัญชี และพนักงานเก็บเงิน

8.2 งานอิสระ

หน่วยงานเอกชนและหน่วยงานราชการได้เข้ามาช่วยเหลือคนพิการโดยการฝึกหัด อาชีพให้แก่คนพิการ คนพิการส่วนหนึ่งที่ไม่สะดวกในการเดินทางหรือไม่ต้องการประกอบอาชีพ ในสถานประกอบการจึงเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งจากหัวข้อการพัฒนาอาชีพและการจ้าง งานของคนพิการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถจำแนกอาชีพที่คนพิการประกอบอาชีพอิสระซึ่งมี คนพิการเข้าทำงานในอาชีพต่าง ๆ ซึ่งแยกออกตามความพิการแต่ละประเภท ดังนี้

คนพิการทางการมองเห็นเลือกที่จะประกอบอาชีพหัตถกรรมจักรสาน นวดแผน โบราณ เฟอร์นิเจอร์ ช่างไม้ ช่างโลหะ คอมพิวเตอร์ พิมพ์ดีด เย็บปักถักร้อย ตัดเย็บเสื้อผ้า การ ดูแลเสื้อผ้า การประกอบอาหาร คนตรีไทย คนตรีสากล และพนักงานรับโทรศัพท์

คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายเลือกที่จะประกอบอาชีพเฟอร์นิเจอร์ ช่างไม้ คอมพิวเตอร์ เย็บปักถักร้อย ตัดเย็บเสื้อผ้า การดูแลเสื้อผ้า การประกอบอาหาร งานหนังสือ งานทำ ดอกไม้ประดิษฐ์ วาดรูป งานทำความสะอาด งานเชรามิค ทำของเล่นสื่อการเรียนการสอน ช่าง นำพิกา ครูสอนภาษามือ ครูสอนศิลปะ ช่างถ่ายภาพ ช่างวีดิทัศน์ และเจ้าหน้าที่ทำเว็บไซต์

คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวเลือกที่จะประกอบอาชีพหัตถกรรม จักสาน เฟอร์นิเจอร์ การประกอบอาหาร ทำขนม งานทำดอกไม้ประดิษฐ์ ทำพืชมเส่น้ำ เลี้ยงปลา ปลุกผัก บุกุนโลหะ และการทำผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าวและไม้ไผ่

คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมเลือกที่จะประกอบอาชีพทำผลิตภัณฑ์งานฝีมือต่าง ๆ ทำงานสวน และรับจ้างล้างรถ

คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้เลือกที่จะประกอบอาชีพเกี่ยวกับงานทำขนม งานเซรามิก งานด้านศิลปะ งานบัดติก งานประดิษฐ์จากกระดาษสา ผลิตภัณฑ์จากผ้าและวัสดุเหลือใช้ และผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

จากประเภทของงานต่าง ๆ ข้างต้นเห็นได้ว่า คนพิการในแต่ละประเภท หากได้รับการฝึกฝนอาชีพให้เกิดความชำนาญแล้ว คนพิการก็สามารถที่จะสมัครงานและเข้าทำงานได้หลายประเภทไม่แตกต่างไปจากคนทั่วไป

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย

จากการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถเลี้ยงดูตัวเองและให้คนพิการได้มีงานทำมากขึ้น แต่เมื่อคนพิการมีงานทำแล้วก็อาจจะประสบกับปัญหาในการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เนื่องจากมาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันกำหนดไว้ใช้กับแรงงานเป็นการทั่วไปไม่ได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อมุ่งให้ความคุ้มครองแก่คนพิการ ในการทำงาน โดยเฉพาะ จึงมีบางมาตรการที่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนพิการได้ บางมาตรการไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนพิการได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น จึงขอกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายขององค์ระหว่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ และมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ ดังนี้

1. มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคนพิการของต่างประเทศ

ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองของต่างประเทศ อันได้แก่องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 องค์การสหประชาชาติ (United Nations)

1.1.1 มาตรการตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ พ.ศ.2518 (Declaration on the Rights of Disabled Person 1975)¹

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการเป็นการกล่าวถึงข้อตกลงของประเทศสมาชิกและข้อตกลงระหว่างประเทศ เกี่ยวกับมาตรการในการปกป้องคุ้มครองสิทธิของคนพิการในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความคุ้มครองในด้านสังคม การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความบกพร่องของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือทางจิตใจ โดยจะเป็นมาโดยกำเนิดหรือไม่ก็ตาม การให้การรับรองสิทธิของคนพิการว่าคนพิการมีศักดิ์และสิทธิที่จะได้รับตามปฏิญญานี้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม การแบ่งแยก สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา การเมืองหรือเชื้อชาติ แหล่งกำเนิด หรือสถานะอื่นใด การให้การรับรองสิทธิของคนพิการว่าคนพิการย่อมมีสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับที่ประชาชนทั่วไปพึงจะได้รับ การให้การยอมรับว่าคนพิการจะได้รับสิทธิในทางการเมืองเช่นเดียวกับคนทั่วไป การให้การยอมรับสิทธิในการที่จะตัดสินใจเลือกสถานที่อาศัยของตนเองของคนพิการ การได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล การศึกษา การให้การช่วยเหลือในเบื้องต้น การให้การปรึกษา การได้รับการจ้างงาน หรือการได้รับบริการซึ่งสามารถช่วยในการพัฒนาความสามารถของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับความคุ้มครองหรือความปลอดภัยในด้านเศรษฐกิจ และสังคม การได้รับสิทธิอันควรในการอยู่อาศัย มีสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือทางด้านอุปกรณ์ในการช่วยพัฒนาความสามารถ สิทธิได้รับการคุ้มครองในด้านการจ้างงาน หรือความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาให้ความช่วยเหลือในด้านที่จำเป็นสำหรับคนพิการเป็นการพิเศษเกี่ยวกับโครงการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของรัฐ สิทธิที่จะได้รับการอยู่อาศัยร่วมกับครอบครัว ผู้ปกครอง และสิทธิในการมีส่วนร่วมในสังคม สิทธิที่จะได้รับเกี่ยวกับสถานที่ที่มีคนพิการเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจะต้องมีการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมและการอยู่อาศัยให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของคนพิการ สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองทางด้านกฎหมาย หรือการคุ้มครองเกี่ยวกับทรัพย์สิน

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ ปี ค.ศ.1975 ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นมาตรการทางกฎหมายระหว่างประเทศที่ใช้สำหรับรัฐสมาชิกที่ได้มีการให้สัตยาบันที่จะให้การยอมรับและคุ้มครองคนพิการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ

¹ ถอดความจาก <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/72.htm>

สังคม หรือการเมือง นอกจากนี้ยังได้มีการกล่าวถึงเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการไว้บ้าง แต่เป็นการกล่าวถึงในเรื่องหลักทั่วไปว่าคนพิการสมควรที่จะได้รับการยอมรับและคุ้มครองทางด้านดังกล่าวเพียงเพื่อให้รัฐสมาชิกรับไปปฏิบัติใช้เท่านั้น

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการยังมีได้กล่าวถึงในรายละเอียดว่าการยอมรับและคุ้มครองคนพิการในเรื่องดังกล่าวจะต้องมีรายละเอียดเช่นไร แต่อย่างไรก็ดีในเรื่องดังกล่าวรัฐสมาชิกสามารถที่จะนำเอาปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการมาปรับใช้และออกเป็นมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้บังคับภายในประเทศของตนเองได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายในการบริหารประเทศของแต่ละรัฐสมาชิกว่าจะดำเนินการไปในแนวทางใด บางประเทศอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวมาก บางประเทศก็อาจจะให้ความสำคัญไม่มากนัก ดังนั้น มาตรการที่ประเทศต่าง ๆ ได้ออกใช้ภายในประเทศจึงมีความแตกต่างกันตามแนวทางการบริหารของประเทศนั้น ๆ

1.1.2 มาตรการตามแผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ (The World Programme of Action concerning Disabled Persons)²

แผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการเป็นการกล่าวถึงแผนการดำเนินงานขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับเรื่องของคนพิการ โดยให้ความสำคัญในด้านการคุ้มครองคนพิการ การมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคม การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับคนพิการ รวมถึงเรื่องความเท่าเทียมกันทางด้านโอกาสของคนพิการ โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา

การดำเนินแผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการนั้นได้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นเพื่อการนี้โดยเฉพาะ สำหรับเงินในกองทุนนั้นจะให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับคนพิการ โดยเฉพาะจะเป็นการให้การสนับสนุนแก่ประเทศที่กำลังพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้ให้การสนับสนุนทางด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการร่วมมือกันของประเทศสมาชิก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้

แผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการนั้น เป็นการกล่าวถึงการดำเนินงานโดยทั่ว ๆ ไปในเรื่องของคนพิการเกี่ยวกับการคุ้มครองทางด้านการมีส่วนร่วมของ คนพิการในสังคมโดยให้

² ถอดความจาก <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>

การสนับสนุนผ่านกองทุนที่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นพิเศษ แต่แผนปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการก็มีได้มีการกล่าวถึงการดำเนินการหรือการออก มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการเป็นการเฉพาะ

1.1.2 มาตรการตามกฎหมายว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการขององค์การสหประชาชาติ พ.ศ.2537 (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities 1994) ³

กฎหมายว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการขององค์การสหประชาชาติเป็นการกล่าวถึงการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการไม่ว่าจะเป็นคนพิการวัยเด็ก คนพิการที่เป็นเยาวชน หรือคนพิการที่เป็นผู้ใหญ่ กฎหมายว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการนี้ประกอบขึ้นจากรายงานผลการดำเนินงานจากการศึกษาโดยมี 22 กฎด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น การได้รับการรักษา การได้รับการเยียวยาทางด้านจิตใจ การได้รับการช่วยเหลือทางด้านบริการ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก การศึกษา การได้รับการจ้างงาน การให้การอุปการะและความปลอดภัยทางด้านสังคม ชีวิตครอบครัว และสิทธิส่วนบุคคล วัฒนธรรม การกีฬา ศาสนา การข้อมูลข่าวสารและการค้นคว้า การจัดทำนโยบายและแผนการดำเนินการต่าง ๆ การออกกฎหมาย นโยบายทางด้านเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมในการทำงาน องค์การของคนพิการ การได้รับการอบรมในด้านบุคคล การให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงการของคนพิการภายใต้กฎหมาย การมีส่วนร่วมทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในระดับนานาชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการขององค์การสหประชาชาติ เป็นการกล่าวถึงเฉพาะในเรื่อง ที่ให้ความเน้นย้ำแก่ประเทศสมาชิกเพื่อให้ความสำคัญทางด้าน การสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการในด้านต่าง แต่กฎหมายว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการขององค์การสหประชาชาติก็มิได้มีการกล่าวถึงมาตรการหรือมาตรฐานที่เป็นการเน้นย้ำถึงเรื่อง การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการแต่อย่างใด

³ ถอดความจาก <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/dpi1647e.htm>

1.2 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ⁴

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2462 โดยเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ในการปรับใช้มาตรฐานระหว่างประเทศในการจัดการกับปัญหาทางด้านแรงงาน มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีความสัมพันธ์กันทั้งด้านนโยบายทางสังคม มนุษย์ และสิทธิของพลเมือง

การดำเนินงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นการนำเอาอนุสัญญาที่มีมากกว่า 180 อนุสัญญา และข้อแนะกว่า 185 ข้อแนะ มาจัดหมวดหมู่และปรับปรุงใหม่ตามหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับสิทธิของความเป็นมนุษย์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งนำมาใช้กับรัฐสมาชิกที่ได้มีการให้สัตยาบัน สำหรับอนุสัญญาที่อาจถือได้ว่าสามารถนำมาปรับใช้ในเรื่องมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ ได้แก่

1.2.1 มาตรการตามปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work) ⁵

โดยที่ ILO ได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ปัญหาของบุคคลที่มีความจำเป็นทางสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนว่างงานและคนงานอพยพ มีการระดมและกระตุ้นให้มีความพยายามระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ที่มุ่งแก้ไขปัญหาของบุคคลเหล่านี้ และส่งเสริมนโยบายที่ได้ผลในการสร้างงาน

โดยที่ในความพยายามที่จะดำรงความเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางสังคมกับความเติบโตทางเศรษฐกิจ การประกันหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ว่า การประกันนั้นจะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกร้องสิทธิในส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากความมั่งคั่งที่ตนเองได้ช่วยสร้างขึ้น โดยที่การเรียกร้องนั้นกระทำอย่างเสรีและอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมในโอกาส นอกจากนี้การประกันดังกล่าวยังจะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถบรรลุศักยภาพในความเป็นมนุษย์ของตนได้อย่างเต็มที่

⁴ ถอดความจาก <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/>

⁵ ถอดความจาก http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=DECLARATIONTEXT

โดยที่ ILO เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ตามธรรมนูญ และเป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจในการกำหนดและดำเนินการกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับความสนับสนุนและการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในฐานะที่เป็นการแสดงออกซึ่งหลักการตามธรรมนูญ จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องยืนยันซ้ำถึงลักษณะที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ของหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ปรากฏอยู่ในธรรมนูญขององค์กรและต้องส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิเหล่านั้นเป็นสากล

ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ข้อ 2 ประกาศว่าสมาชิกทุกประเทศแม้ว่ายังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่โดยที่มีสมาชิกภาพอยู่ในองค์กร จึงมีพันธระกรณีที่จะต้องเคารพส่งเสริมและปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้น ทั้งนี้ โดยสุจริตและเป็นไปตามธรรมนูญ หลักการเหล่านี้ได้แก่

- (ก) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองที่มีผลจริงจังกสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม
- (ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- (ค) การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และ
- (ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการมีงานทำ และการประกอบอาชีพ

1.2.2 มาตรการตามอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ.2501 (Convention concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation) ⁶

จากการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พิจารณาเห็นว่า ปฏิญญาฟีลาเดเฟียยืนยันว่า มนุษย์ทั้งปวง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ มีสิทธิแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจของตนตามเงื่อนไขแห่งเสรีภาพและเกียรติยศตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน และได้พิจารณาเห็นต่อไปว่าการเลือกปฏิบัติก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิที่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จึงได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ.1958

⁶ ถอดความจาก http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/instr/c_111.htm

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ.2501
กำหนดดังนี้

มาตรา 1

1. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความว่ารวมถึง
(ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของ
เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม
ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการ
จ้างงานหรืออาชีพ

(ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่นที่มีผลลบล้างหรือทำความ
เสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ อาจพิจารณา
กำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนของ
นายจ้างและของแรงงาน ในกรณีที่มีองค์การเช่นว่านี้ และกับคณะบุคคลที่เหมาะสมอื่น ๆ

2. การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ในเรื่องงานเฉพาะ บางประเภท
ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

3. เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานี้ คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมาย
รวมถึง การเข้ารับการศึกษา การเข้าทำงาน การประกอบอาชีพบางประเภท และข้อกำหนด
และเงื่อนไขต่าง ๆ ของการจ้างงาน

มาตรา 2

สมาชิกแต่ละประเทศซึ่งอนุสัญญานี้ใช้บังคับ รับรองที่จะประกาศและดำเนินนโยบาย
แห่งชาติ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อ
ส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อจัดการเลือก
ปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา 5

1. มาตรการพิเศษต่าง ๆ ในการคุ้มครองหรือในการช่วยเหลือซึ่งกำหนดไว้ใน
อนุสัญญาหรือข้อแนะอื่น ๆ ซึ่งรับรองโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ไม่ถือว่าเป็น
การเลือกปฏิบัติ

2. หลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การผู้แทนของนายจ้างและของ คนงานในกรณีที่มีอยู่ ประเทศสมาชิกใด ๆ อาจพิจารณากำหนดว่า มาตรการพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมุ่งหมายที่จะสนองตอบต่อความจำเป็นพิเศษของบุคคลต่าง ๆ ผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยเหตุผลทางเพศ อายุ ความพิการ ความรับผิดชอบทางครอบครัว หรือฐานะทางสังคม หรือวัฒนธรรม ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

จากปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ.2501 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้กล่าวมาโดยสังเขปข้างต้น จะเห็นได้ว่า เป็นการเน้นย้ำถึงเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ โดยให้รัฐที่เป็นสมาชิกดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิญญาและอนุสัญญาดังกล่าว

สำหรับมาตรการเกี่ยวกับคนพิการนั้น แม้มาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมีได้กำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการไว้เป็นการเฉพาะก็ตาม แต่อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ.2501 มาตรา 5 ข้อ 2 ก็ได้ให้สิทธิประเทศสมาชิกสามารถที่จะกำหนดมาตรการพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมุ่งหมายที่จะสนองตอบต่อความจำเป็นพิเศษของบุคคลต่าง ๆ ผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยเหตุผลทางเพศ อายุ ความพิการ ความรับผิดชอบทางครอบครัว หรือฐานะทางสังคม หรือวัฒนธรรม ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่ารัฐสมาชิกสามารถที่จะกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ โดยไม่ขัดกับหลักการเลือกปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้

1.3 ประเทศสหรัฐอเมริกา

1.3.1 มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นับได้ว่าประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ค่อนข้างให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นอย่างมาก สิทธิเสรีภาพหรือประโยชน์ที่ประชาชนพึงมีพึงได้ถือว่าได้รับการยอมรับและคุ้มครองโดยเฉพาะในเรื่องแรงงานซึ่งรัฐบาลได้ดำเนินการจัดตั้งสำนักบริหารความปลอดภัยและอนามัยขึ้นภายในกรมแรงงาน โดยได้มีการกำหนดมาตรการคุ้มครอง

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อถือปฏิบัติ⁷ มาตรการส่วนหนึ่งที่ได้จัดทำได้แก่การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน พ.ศ.2513 (Occupational Safety and Health Act of 1970) ขึ้นใช้อีกด้วย

สำหรับมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัยที่ได้กำหนดขึ้นนั้นมีอยู่หลายส่วนด้วยกันสาระสำคัญของมาตรฐานดังกล่าวได้กล่าวถึงเรื่องทางเดินและบริเวณที่ทำงาน ข้อกำหนดความปลอดภัยเกี่ยวกับนั่งร้าน มาตรการเกี่ยวกับอนามัยและการควบคุมสภาพแวดล้อม มาตรการเกี่ยวกับเรื่องเสียง มาตรการเกี่ยวกับวัตถุอันตราย เช่น มาตรการเกี่ยวกับวัตถุที่สามารถติดไฟได้ วัตถุที่สามารถระเบิดได้ การเก็บและการควบคุมวัตถุอันตราย การกำหนดให้มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น มีข้อกำหนดที่ต้องดำเนินการทั่วไป มีอุปกรณ์ป้องกันดวงตาและใบหน้า อุปกรณ์ที่ช่วยในการหายใจ อุปกรณ์ป้องกันหัว อุปกรณ์ป้องกันเท้า อุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้า อุปกรณ์ป้องกันมือ มีการกำหนดมาตรการควบคุมสิ่งแวดล้อม เช่น มาตรการเกี่ยวกับสุขอนามัย มาตรการเกี่ยวกับที่พักรั่วคราวของแรงงาน สัญลักษณ์ที่เป็นสีเกี่ยวกับวัตถุอันตราย เครื่องหมายและป้ายบอกเพื่อป้องกันอันตรายหรือเหตุที่จะเกิด การกำหนดพื้นที่ที่สามารถเข้าไป หรือการควบคุมพลังงานที่เป็นอันตราย มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการรักษาและการปฐมพยาบาล มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันเหตุเพลิงไหม้ เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับทางหนีไฟ ข้อกำหนดเกี่ยวกับอุปกรณ์ดับเพลิงทั้งที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เช่น ถังดับเพลิงหรือสายยางฉีดน้ำดับเพลิง และอุปกรณ์ดับเพลิงที่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เช่น สปริงเกิล สารเคมีแห้งสำหรับดับเพลิง สปาร์กเกอร์และโฟม ระบบตรวจจับเพลิงไหม้ รวมถึงระบบเตือนภัยลูกจ้าง การควบคุมและการจัดเก็บวัตถุ ข้อกำหนดเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า เป็นต้น

จากมาตรการทางกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีมาตรการหลายมาตรการที่ใช้บังคับสำหรับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยเป็นมาตรการที่ใช้บังคับเป็นเรื่องทั่วไป แต่ก็มีได้มีมาตรการทางกฎหมายที่ได้มีการกำหนดเป็นการเฉพาะในเรื่องที่ให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการไว้อย่างชัดเจน

⁷ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.osha-slc.gov>

1.3.2 มาตรการในการคุ้มครองคนพิการ

ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้เริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองคนพิการอย่างจริงจัง โดยที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตราพระราชบัญญัติคนอเมริกันพิการ พ.ศ.2533 (American with Disabilities Act of 1990)⁸ ขึ้นใช้บังคับ ซึ่งในระยะแรกเนื้อหาในพระราชบัญญัติเป็นการกล่าวถึงในเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและยอมรับในเรื่องความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสของคนพิการในการทำงาน โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริการในระดับรัฐและในระดับท้องถิ่น การอยู่ร่วมกับสาธารณชน สาธารณูปโภค และการเดินทาง

ในปี พ.ศ.2534 ได้มีการออกประกาศเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมบนพื้นฐานบริการที่เกี่ยวกับคนพิการทุกบริการ หรือโครงการ และกิจการที่ดำเนินการหรือภายใต้การดำเนินงานของรัฐและรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ยกเว้นในด้านการบริการเกี่ยวกับการเดินทางขนส่ง

ต่อมาในปี พ.ศ.2537 ได้มีการออกประกาศเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมบนพื้นฐานของคนพิการในเรื่องการมีส่วนร่วมในสาธารณะของ คนพิการ ซึ่งหมายถึง ตัวแทนการค้าที่มุ่งหวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไรที่ให้บริการแก่สาธารณะและธุรกิจสาธารณูปโภค นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์สำหรับคนพิการเพื่อให้การรับรองว่าอย่างน้อยคนพิการก็สามารถที่จะใช้อุปกรณ์หรือสาธารณูปโภคนั้น ได้เมื่อมีการจัดทำหรือจัดสร้างใหม่ในเรื่องดังกล่าว

ต่อมาในปี พ.ศ.2541 ได้มีการออกประกาศเพิ่มเติมเพื่อควบคุมเกี่ยวกับพื้นที่ต่างระดับบริเวณที่มีเครื่องจักรที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย และได้มีการบังคับใช้เรื่อยมา

⁸ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.usdoj.gov/crt/ada/pubs/ada.txt>

สำหรับการปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเทศสหรัฐอเมริกาถือว่าในส่วนนี้ถือเป็นภาระสำคัญของนายจ้างที่ต้องจัดสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของคนพิการพอสมควร⁹ สำหรับการจัดสภาพแวดล้อมประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดทำในหลายด้านและกระจายอยู่ในบทบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ เช่น ในปี พ.ศ.2513 ได้มีการผ่านร่างกฎหมายอุปสรรคด้านโครงสร้างและ สถาปัตยกรรม (The Architectural and Structural Barriers Act) ซึ่งกำหนดให้รัฐบาลกลางต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งคนพิการสามารถใช้ประโยชน์ได้ หรือการออกกฎหมายความช่วยเหลือจากรัฐบาลกลางด้านทางหลวง (The Federal Aid Highway Act) อนุญาตให้ใช้เงินกองทุนเพื่อช่วยให้คนพิการสามารถใช้ทางเท้าที่ยกระดับสูงจากถนน (Curb หรือ Kerb) และในปี พ.ศ.2519 มีกฎหมายที่กำหนดให้มีการสร้างอาคาร สถานที่สาธารณะที่เหมาะสมและให้คนพิการได้ใช้ประโยชน์¹⁰

สถาบันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานแห่งชาติ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของคนพิการ¹¹ ซึ่งในการวิจัยได้ทำการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับเรื่องการให้บริการด้านเหตุฉุกเฉินและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น อาชีวอนามัยในการทำงาน การสัมผัสกับอันตรายจากสารเคมี การอบรมด้านความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง การศึกษาเกี่ยวกับโรคต้อกระจก เบาหวาน การศึกษาเกี่ยวกับอาการผิดปกติที่หยิบของที่อาจเป็นอันตรายซึ่งอาจเกิดขึ้นกับคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม การบันทึกประวัติการได้รับอันตรายและการเจ็บป่วยจากการทำงาน อุปกรณ์และสัญญาณเตือนภัย เครื่องหมายเตือนภัย ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ซึ่งในรายงานการวิจัยได้มีการเสนอแนะแนวทางในการป้องกันอันตรายจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนพิการให้แก่สถานประกอบการนำไปปฏิบัติ

⁹ International Labour Office. **Toward Equalizing Opportunities for Disable People in Asia: A Guide.** Bangkok: N.P., 1994, pp. 13 – 14. อ้างใน วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์. “กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการทำงาน” วิทยานพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542, หน้า 55.

¹⁰ Aliki Coudroglou and Dennis L. Poole. **Disability. Work and Social Policy – Models for Social Welfare.** New York: Springer Publishing Company, 1984, pp. 119 – 127. อ้างใน วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์. “กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการทำงาน” วิทยานพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542, หน้า 55 – 56.

¹¹ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.cdc.gov/niosh/wdd-index.html#contents>

กรมแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดวางรูปแบบของที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงานให้เหมาะสม สะดวก ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Ergonomics Program)¹² หลักเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการเพื่อให้ที่ทำงานและอุปกรณ์ของสำนักงานให้มีความเหมาะสมสะดวกและปลอดภัย เช่น ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงานที่เกี่ยวกับงานอันตราย หรืองานที่ต้องอาศัยทักษะพิเศษและคนพิการไม่สามารถทำได้แม้ในกรณีที่จะได้มีการจัดหาอุปกรณ์ไว้เพื่อความสะดวกแล้วก็ตาม นอกจากนี้พระราชบัญญัติคนอเมริกันพิการยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องนำทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบอื่นมาปรับใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการด้วย เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและกฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และได้ให้นายจ้างจัดทำข้อกำหนดเกี่ยวกับกรณีเหตุฉุกเฉินซึ่งกำหนดให้มีประตูสำหรับคนที่ไม่สามารถใช้บันไดหนีไฟซึ่งรวมถึงคนพิการไว้ใช้เป็นทางออกได้ในกรณีเกิดเหตุ

1.4 ประเทศอังกฤษ

1.4.1 มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นับได้ว่าประเทศอังกฤษเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้มีการให้ความสำคัญในมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันประเทศอังกฤษได้มีการจัดตั้งกระทรวงสำหรับคนพิการแล้ว¹³ สำหรับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศอังกฤษสามารถสรุปได้ ดังนี้

ในปี พ.ศ.2517 ประเทศอังกฤษได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety at Work etc. Act 1974) ต่อมาในปี พ.ศ.2535 ได้มีการประกาศใช้มาตรการในการจัดการเกี่ยวกับอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Statutory

¹² ดูรายละเอียดได้ที่ http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=FEDERAL_REGISTER&p_id=16305

¹³ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.disability.gov.uk/>

Instrument 1992 No. 2051: The Management of Health and Safety at Work Regulations 1992)¹⁴ โดยเนื้อหาของพระราชบัญญัติและประกาศที่ได้ออกใช้บังคับเป็นการกำหนดหน้าที่ของ นายจ้างที่ต้องดำเนินการด้านอนามัยและความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างในด้านต่าง ๆ และในขณะเดียวกันก็ได้มีการกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างไว้ด้วยเช่นกัน เช่น ลูกจ้างต้องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง เป็นต้น

ต่อมาในปี พ.ศ.2542 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ.2517 ซึ่งเนื้อหาโดยรวมยังคงอยู่บนพื้นฐานของพระราชบัญญัติเดิมที่เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในด้านอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานด้านต่าง ๆ แต่ก็ได้มีการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1.4.2 มาตรการในการคุ้มครองคนพิการ

ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ ประเทศไทยได้มีการออกพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมสำหรับคนพิการ พ.ศ.2538 ขึ้นใช้ในระบะแรก โดยเนื้อหาของพระราชบัญญัติเป็นการกล่าวถึงเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมของนายจ้าง การดำเนินการของนายจ้าง การยกเว้นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมสำหรับธุรกิจขนาดเล็ก การให้การช่วยเหลือและการกุศลเป็นกรณีพิเศษแก่กลุ่มคนพิการ การประกาศเชิญชวนให้นายจ้างไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการทำสัญญาจ้าง การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมขององค์กรการค้า หน้าที่และการดำเนินการขององค์กรการค้า สวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัย และการบริการเกี่ยวกับการประกันภัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เกี่ยวกับสินค้า สาธารณูปโภค และการบริการ หน้าที่และการดำเนินการของผู้ให้บริการ การให้ความสำคัญทางการศึกษาแก่คนพิการ การบริการขนส่งสาธารณะ การออกแบบอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่คนพิการเกี่ยวกับการบริการขนส่งสาธารณะ การจัดตั้งสภาคนพิการแห่งชาติ

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิของคนพิการ พ.ศ.2542 (Disability Rights Commission Act 1999)¹⁵ ซึ่งถือเป็นมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ

¹⁴ ดูรายละเอียดได้ที่ http://www.opsi.gov.uk/si/si1992/Uksi_19922051_en_2.htm#muscat_highlighter_first_match

¹⁵ ดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1999/19990017.htm#12>

อีกฉบับหนึ่ง โดยเนื้อหาของพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นเรื่องภารกิจและหน้าที่ของสภาคนพิการ แห่งชาติในการดำเนินการด้านการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ คนพิการ การสนับสนุนความ เสมอภาคในด้านโอกาสแก่คนพิการ การดำเนินการให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมสำหรับคนพิการ พ.ศ.2538 ดำเนินการให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ให้คำปรึกษาแก่ตัวแทนภาครัฐในการให้ความร่วมมือตามกฎหมาย เป็นต้น

ประเทศอังกฤษได้จัดให้มีมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานแก่คนพิการในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันประเทศอังกฤษกำหนดให้มีการอบรม ความรู้เกี่ยวกับคนพิการและการใช้อุปกรณ์ของคนพิการต่าง ๆ ให้แก่คนโดยทั่วไป กำหนดให้มีการ ให้ความรู้เกี่ยวกับคนพิการและการให้การรักษาพยาบาลแก่คนพิการให้แก่ นายจ้าง ¹⁶

1.5 ประเทศญี่ปุ่น ¹⁷

1.5.1 มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นนับว่าเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรมและ เป็นประเทศหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2454 เป็นต้นมาได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับโรงงาน ขึ้นใช้ และได้มีการพัฒนากฎหมายเรื่อยมา ในปี พ.ศ.2542 ได้มีการก่อตั้ง The Japan International Center for Occupational Safety and Health (JICOSH) และต่อมาในปี พ.ศ.2543 ได้มีการก่อตั้ง Japan Advance Information Center of Safety and Health (JAISH)

สำหรับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของประเทศญี่ปุ่นที่ได้มีการบัญญัติและกำหนดใช้ ได้แก่ กฎหมายความปลอดภัยและ อนามัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ซึ่งสาระสำคัญได้กล่าวถึงเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย เช่น การควบคุม สารพิษ สารเคมีอันตราย ความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานภายใต้ความกดดันสูง มาตรฐาน อนามัยในสถานที่ทำงาน มาตรการคุ้มครองฝุ่นพิษ การตรวจสอบในด้านอนามัย การให้การ

¹⁶ คุราชะเอชิดังที่ http://www.disability.gov.uk/drtf/towards_inclusion/TI_sec3.html

¹⁷ คุราชะเอชิดังที่ <http://www.jicosh.gr.jp/english/osh/history.html>

ปรึกษาในด้านความปลอดภัยและอนามัยในภาคอุตสาหกรรม กฎหมายเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อม มีการจัดตั้งองค์กรป้องกันอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรม

จากมาตรการทางกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดมาตรการทางด้านความปลอดภัยเป็นการทั่วไป มิได้มีการกำหนดในเรื่องมาตรการที่จะให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการเป็นการเฉพาะ

1.5.2 มาตรการในการคุ้มครองคนพิการ

สำหรับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการประเทศญี่ปุ่น ในปี พ.ศ.2492 ได้มีมาตรการเกี่ยวกับการให้บริการทางด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้พิการทางด้านร่างกาย โดยได้มีการกำหนดประเด็นและเงื่อนไขเพื่อให้คนพิการสามารถอาศัยอยู่ในบ้านหรือในสังคมได้ ซึ่งรัฐบาลมุ่งมั่นพัฒนาทางการพัฒนาคนพิการ การพัฒนาทางการศึกษา อนามัย การรักษาพยาบาล การจ้างงาน ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการอยู่อาศัย มีการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้บริการในด้านต่าง ๆ เป็นต้น¹⁸

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการถึง 30 ฉบับ¹⁹ ซึ่งสามารถแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ (Disabled Persons' Fundamental Law 1970) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านการมีส่วนร่วมในสังคม กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัยและการรักษาพยาบาล กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการอยู่อาศัย กฎหมายเกี่ยวกับอาคารสาธารณะ เงินได้และภาษีของคนพิการ

ในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน (Law for Employment Promotion, etc. of the Disabled Persons 1960) ได้มีการกำหนดโควตาในการรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งในส่วนของภาครัฐจะต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราร้อยละ 2.1 และสำหรับภาคเอกชนจะต้องมีการจ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราร้อยละ 1.8 นอกจากนี้หากสถานประกอบการใดไม่มีการจ้างคนพิการ

¹⁸ คุรายตะเอชิดได้ที่ <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/resource/z00009/z0000901.htm>

¹⁹ คุรายตะเอชิดได้ที่ <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/30select.html>

เข้าทำงานจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดไว้ และเงินที่กองทุนได้รับไว้ก็จะนำไปพัฒนาในด้านเกี่ยวกับคนพิการต่อไป นอกจากนี้ ยังมีการให้กู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการด้วย มีกฎหมายประกันการจ้างงานสำหรับคนพิการที่ยังไม่มีงานทำ (Employment Insurance Law 1974, Law No. 116) และมีกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเทศญี่ปุ่นได้มีการบัญญัติแผนปฏิบัติการเพื่อคนพิการขึ้นใช้เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ.2538 ²⁰ ซึ่งในแผนดังกล่าวส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงมาตรการในการช่วยเหลือคนพิการในกรณีเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงหรือเหตุฉุกเฉิน ²¹ มีการกำหนดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับคนพิการหรือช่วยเหลือคนพิการในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง เป็นต้น ซึ่งมาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการช่วยเหลือคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการหรือคนพิการทั่วไปให้ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยนั่นเอง

รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดให้มีมาตรการเพื่อการส่งเสริมเกี่ยวกับการขจัดอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมในสังคมของคนพิการ ²² ได้มีการกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอุปสรรคในด้านต่าง ๆ เช่น ถนน สถานีรถไฟ สถานีขนส่งต่าง ๆ หรืออาคาร โดยได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อช่วยขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมในสังคมของคนพิการ มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องของทางเดิน ต้องมีการจัดทำเพื่อให้คนพิการที่ใช้รถเข็นสามารถใช้ร่วมได้หรือคนอื่นก็สามารถใช้ร่วมด้วย มีการส่งเสริมเกี่ยวกับการออกแบบเกี่ยวกับการขนส่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมแก่คนชราและคนพิการ เช่นการออกแบบรถยนต์ และการออกแบบตึกหรือสถานีหยุดรถต่าง ๆ ให้เหมาะสมแก่คนชราและคนพิการ มีการกำหนดให้อาคารสถานที่ของราชการให้มีความเหมาะสมแก่คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นทางลาด ประตูทางเข้าอัตโนมัติ ลิฟท์ สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำ เป็นต้น

²⁰ คุราชะเอียคไค้ที่ <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/100002e/100002e01.htm>

²¹ คุราชะเอียคไค้ที่ <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/100002e/100002e07.htm#chap6-5-3>

²² คุราชะเอียคไค้ที่ <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/100002e/100002e05.htm#chap6-3-3>

2. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยในปัจจุบันมีอยู่หลายมาตรการ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม และมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมาตรการต่าง ๆ สามารถนำมาแบ่งประเภทได้ ดังนี้

2.1 มาตรการด้านความปลอดภัย

2.1.1 มาตรการความปลอดภัยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือเป็นกฎหมายหรือมาตรการหลักในเรื่องของการคุ้มครองในด้านการจ้างงาน สำหรับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กล่าวไว้ในหมวด 8 เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

มาตรา 100 คณะกรรมการจะประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 101 กำหนดให้คณะกรรมการมีหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง หรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ หรือให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการ ส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง หรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 103 กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 104 กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออก พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 107 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎกระทรวง

สำหรับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของคณพิการในการทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้กล่าวถึงไว้แต่อย่างใด แต่ทั้งนี้ มาตรการที่ได้กำหนดไว้ถือได้ว่าเป็นการกำหนดมาตรการหลักในการให้ความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมถือได้ว่าเป็นมาตรการหลักที่มีเจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่บุคคลทุกฝ่าย อันหมายถึงความ รวมถึงคณพิการด้วย แต่ทั้งนี้ก็มีได้มีการกำหนดหรือบัญญัติให้เห็นเด่นชัดแต่อย่างใด

2.1.2 การกำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้

กฎกระทรวงกำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547 เป็นกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยถือเป็นมาตรการกำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ เป็นเรื่องที่กำหนดให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แยก หาม หาบ ทุบ ตาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตรานำหน้าที่กำหนดไว้ และในกรณีที่นำหนักเกินกว่าที่กำหนดไว้ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็น เด็ก หญิง หรือชาย

2.1.3 การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 เป็นกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานซึ่งเป็นอันตรายให้แก่ลูกจ้างซึ่งรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งตามข้อ 8 ได้กำหนดประเภทของงานที่เป็นอันตรายไว้ ได้แก่ งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุ งานทำดอกไม้เพลิง งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ นอกจากนี้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด และกำหนดให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดไว้

2.1.4 การกำหนดงานที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์ห้าม มิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือนเสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือ

วัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง งานขับหรือ บังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และงานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

2.1.5 ความปลอดภัยในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดิน ทะเล ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อใช้บังคับ เกี่ยวกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไป จากการจ้างทั่วไป กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 แม้จะ มิใช่มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง แต่ก็ได้มีการกำหนดไว้ในเรื่องของ การให้สัตยาบันเพื่อ ความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้า การกำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือ บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า การให้นายจ้างจัดให้มีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีปริมาณ เพียงพอแก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อ ความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อม ในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยให้ลูกจ้างใช้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรการหนึ่ง

2.1.6 ความปลอดภัยในงานขนส่งทางบก

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานขนส่งทางบก ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์ในการบังคับใช้เกี่ยวกับงานขนส่งทางบกซึ่งมี สภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 แม้จะมีใช่ มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง แต่ก็ได้ มีการกำหนดไว้ในเรื่อง ที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับยานพาหนะทำงานล่วงเวลา ต้องมีเวลาให้พักผ่อนต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างขับขี่พาหนะมาแล้ว ไม่เกินสี่ชั่วโมง ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาตรการหนึ่ง

2.1.7 ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับไฟฟ้า เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ก็เพื่อควบคุมอันตรายจากไฟฟ้าตั้งแต่อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟฟ้า ปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ การเดินสาย การป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด สายดิน สายล่อฟ้า ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

2.1.8 ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ ก็เพื่อควบคุมป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร

2.1.9 ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยมีเจตนารมณ์ในการประกาศบังคับใช้ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานกับสารเคมี ทั้งในรูปของแข็ง ของเหลว และแก๊ส ที่จะทำให้เกิดการกัดกร่อน การระคายเคือง สารเคมีที่มีพิษ หรือก่อให้เกิดอาการแพ้ หรือเป็นสารเคมีที่ก่อให้เกิดมะเร็ง หรือสารเคมีที่สามารถเกิดการระเบิดหรือเป็นสารเคมีที่ไวไฟ รวมทั้งการเกิดอันตรายจากสารกัมมันตภาพรังสี

2.1.10 ความปลอดภัยในเขตก่อสร้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยเขตก่อสร้าง เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ก็เพื่อป้องกันคนงานก่อสร้างและผู้ไม่เกี่ยวข้องให้ได้รับอันตรายโดยการกำหนดให้มีเขตก่อสร้างและเขตอันตรายขึ้นในระหว่างการทำงานก่อสร้าง โดยให้นายจ้างกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้างโดยจัดให้มีรั้วหรือคอกกั้นหรือแผงกั้นกันของตก เขียนป้ายแจ้งว่าเป็นเขตอันตรายปิดประกาศให้ชัดเจน และจัดให้มีสัญญาณไฟสีแดงแสดงในเวลากลางคืนด้วย

2.1.11 การป้องกันและระงับอัคคีภัย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 โดยมีเจตนารมณ์ในประกาศบังคับใช้เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอัคคีภัย หรือป้องกันความสูญเสียที่เกิดกับลูกจ้างและสถานประกอบการ รวมถึงต้นเหตุของอัคคีภัยที่จะเกิดผลกระทบต่อประชาชน

2.1.12 ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง เจตนารมณ์ในการประกาศบังคับใช้ก็เพื่อให้มีผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวนตามที่กำหนดจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่าง ๆ เพื่อแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ หรือมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย และปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ

2.1.13 มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล วันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล โดยให้นายจ้างจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็นห้าหมวด ได้แก่ ข้อกำหนดทั่วไป ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าทั่วไป ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าในพื้นที่อันตราย และมาตรฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

2.1.14 มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน เป็นประกาศซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมอาศัยอำนาจตามความในข้อ 18 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องกำหนดประเภทหรือชนิดของโรงงานให้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการโรงงานตามรายละเอียดที่กำหนด ให้ดำเนินการชี้บ่งอันตราย (Hazard Identification) ซึ่งได้แก่ การแจกแจงอันตรายต่าง ๆ ที่มีและที่แอบแฝงอยู่ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับจ่าย การเก็บ การขนถ่ายหรือขนย้าย การใช้ การขนส่ง วัตถุดิบ เชื้อเพลิง สารเคมีหรือวัตถุอันตรายผลิตภัณฑ์และวัตถุพลอยได้ กระบวนการผลิต วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต และกิจกรรมหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในโรงงาน การให้จัดทำการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ซึ่งได้แก่ กระบวนการวิเคราะห์ถึงปัจจัย หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้อันตรายที่มีและที่แอบแฝงอยู่ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุและอาจก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การเกิดเพลิงไหม้ การระเบิด การรั่วไหลของสารเคมีหรือวัตถุอันตราย เป็นต้น โดยพิจารณาถึงโอกาสและความรุนแรงของเหตุการณ์เหล่านั้น ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้จัดทำแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management Program) ได้แก่ แผนการดำเนินงานในการกำหนดมาตรการ

ความปลอดภัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติในมาตรการความปลอดภัยเพื่อป้องกัน ควบคุม บรรเทาหรือลดความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการนั้น ๆ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นไปได้ของเทคโนโลยี เป็นต้น

2.1.15 การคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2546 เป็นประกาศซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมอาศัยอำนาจตามความในข้อ 18 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดให้บริเวณที่ปฏิบัติงานมีความร้อนไม่เกินตามที่กำหนด กำหนดให้มีแสงสว่างในการทำงานเป็นไปตามที่กำหนดเพื่อให้สามารถมองเห็นสิ่งกีดขวางและส่วนที่ก่อให้เกิดอันตรายจากการเคลื่อนไหวของเครื่องจักร อันตรายจากไฟฟ้าตลอดจนบันไดขึ้นลงหรือทางออกเวลามีเหตุฉุกเฉินอย่างชัดเจน การกำหนดให้บริเวณโรงงานมีระดับเสียงไม่เกินมาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น

2.1.16 การกำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ.2534 เพื่อกำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าพันแผล ยาแดงใส่แผล ถังออกซิเจน กรรไกร ปรอทวัดไข แอลกอฮอล์ ยาลดไข้แก้ปวด อุปกรณ์ช่วยในการหายใจ เป็นต้น

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะ เป็นมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศ คณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานก็ตาม แม้มาตรการข้างต้นจะมีได้มีการกำหนดหรือกล่าวถึงการให้ความคุ้มครอง ความปลอดภัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ก็ตาม แต่มาตรการต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ผู้เขียนเห็นว่า สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ได้อีกทางหนึ่งด้วย

2.2 มาตรการด้านอาชีวอนามัย

2.2.1 การกำหนดมาตรฐานในการทำงานในสถานที่อับอากาศ

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547 เป็นการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ ลูกจ้างหรือบุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศ เว้นแต่นายจ้างได้ดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามกฎ กระทรวงนี้แล้ว และลูกจ้างหรือบุคคลนั้นได้รับอนุญาตจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตแล้ว มีการกำหนดมาตรการให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจวัด บันทึกผลการตรวจวัด และประเมินสภาพ อากาศในที่อับอากาศว่ามีบรรยากาศอันตรายหรือไม่ โดยให้ดำเนินการทั้งก่อนให้ลูกจ้างเข้าไป ทำงานและในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศ

2.2.2 การกำหนดหลักเกณฑ์และการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง

กฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง พ.ศ.2547 เป็น การอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับ ปังจี้ยเสี่ยง และตรวจสอบ สุขภาพลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง สำหรับงานเกี่ยวกับปังจี้ยเสี่ยง เช่น สารเคมีอันตราย จุลชีววัน เป็นพิษซึ่งอาจเกิดจากเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือ สารชีวภาพ กัมมันตภาพรังสี ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง เสียง หรือสภาพแวดล้อมอื่นที่อาจเป็น อันตราย

2.2.3 การกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งน้อยกว่า

2.2.4 การทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสง และเสียง โดยเป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ

2.2.5 การทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ในส่วนของสารเคมี เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในส่วนของสารเคมี ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการได้รับสารเคมีที่ได้นำมาใช้ในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้สถานที่ทำงานจะต้องมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าค่าที่กำหนด กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับการใช้สารเคมีบางชนิดเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่สถานที่ทำงานมีปริมาณสารเคมีมากกว่าที่กำหนดนายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ให้ลูกจ้างเพื่อป้องกันสารเคมีตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่กำหนดอีกด้วย

2.2.6 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างและแบบรายงานผลการ ตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างและแบบรายงานผลการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจตามความในข้อ 19 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยกำหนดให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยให้ตรวจสอบประวัติทางการแพทย์ของลูกจ้าง ประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว ประวัติการเจ็บป่วย การตรวจร่างกายทั่วไปของลูกจ้าง การตรวจเฝ้าระวังผลกระทบทางชีวภาพของลูกจ้าง ที่อาจเกิดจากพิษของสารเคมีอันตราย ให้มีการตรวจอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และให้ทำแบบรายงานผลการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามที่กำหนด

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็มาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ตาม แม้มาตรการข้างต้นจะมีได้มีการกำหนดหรือกล่าวถึงการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอาชีวอนามัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ก็ตาม แต่มาตรการต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ผู้เขียนเห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ
ไทยทางหนึ่งด้วย

2.3 มาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 การทำงานในที่อับอากาศ

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547 เป็นการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหรือนุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศ เว้นแต่นายจ้างได้ดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามกฎกระทรวงนี้แล้ว และลูกจ้างหรือนุคคลนั้นได้รับอนุญาตจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตแล้ว มีการกำหนดมาตรการให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจวัด บันทึกผลการตรวจวัด และประเมินสภาพอากาศในที่อับอากาศว่ามีบรรยากาศอันตรายหรือไม่ โดยให้ดำเนินการทั้งก่อนให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานและในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศ

2.3.2 การทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อใช้บังคับเกี่ยวกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างทั่วไป กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 แม้จะมีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง แต่ก็ได้มีการกำหนดไว้ในเรื่องของการให้สัญญาเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้า การกำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า การให้นายจ้างจัดให้มีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยให้ลูกจ้างใช้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรการหนึ่ง

2.3.3 การทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับไฟฟ้า เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ก็เพื่อควบคุมอันตรายจากไฟฟ้าตั้งแต่อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟฟ้า ปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ การเดินสาย การป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด สายดิน สายล่อฟ้า ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

2.3.4 ภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสง และเสียง โดยเป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ

2.3.5 ภาวะแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ในส่วนของสารเคมี เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในส่วนของสารเคมี เจตนารมณ์ ก็เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการได้รับสารเคมีที่ได้นำมาใช้ในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้สถานที่ทำงานจะต้องมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีใน บรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าค่าที่กำหนด กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับการใช้สาร เคมีบางชนิดเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่สถานที่ทำงานมีปริมาณสารเคมีมากกว่าที่กำหนดนายจ้าง ต้องจัดหาอุปกรณ์ให้ลูกจ้างเพื่อป้องกันสารเคมีตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้กำหนด มาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่กำหนด อีกด้วย

2.3.6 การทำงานก่อสร้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วยเขต ก่อสร้าง เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เพื่อกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่ เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง เจตนารมณ์ในการประกาศใช้ก็เพื่อป้องกันคนงานก่อสร้างและผู้ ไม่เกี่ยวข้องมิให้ได้รับอันตรายโดยการกำหนดให้มีเขตก่อสร้างและเขตอันตรายขึ้นในระหว่างการ ก่อสร้าง โดยให้นายจ้างกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้างโดยจัดให้มีรั้วหรือคอกกั้นหรือแผงกั้น กันของตก เขียนป้ายแจ้งว่าเป็นเขตอันตรายปิดประกาศให้ชัดเจน และจัดให้มีสัญญาณไฟสีแดง แสดงในเวลากลางคืนด้วย

2.3.7 การคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราช บัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการ ดำเนินงาน เป็นประกาศ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมอาศัยอำนาจตามความในข้อ 18 แห่งกฎกระทรวง ฉบับ ที่ 2 (พ.ศ.2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กำหนดมาตรการคุ้มครอง ความปลอดภัยในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดประเภทหรือชนิดของโรงงานให้จัดทำราย

งานการวิเคราะห์ความ เสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการ โรงงานตามรายละเอียด ที่กำหนด ให้ดำเนินการชี้บ่งอันตราย (Hazard Identification) ซึ่งได้แก่ การแจกแจงอันตรายต่าง ๆ ที่มีและที่แอบแฝงอยู่ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับจ่าย การเก็บ การขนถ่ายหรือขนย้าย การใช้ การขนส่ง วัตถุดิบ เชื้อเพลิง สารเคมีหรือวัตถุอันตรายผลิตภัณฑ์ และวัตถุพลอยได้ กระบวนการผลิต วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต และกิจกรรมหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในโรงงาน การให้จัดทำการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ซึ่งได้แก่ กระบวนการวิเคราะห์ถึงปัจจัย หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้ อันตรายที่มีและที่แอบแฝงอยู่ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุและอาจก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การเกิดเพลิงไหม้ การระเบิด การรั่วไหลของสารเคมีหรือวัตถุอันตราย เป็นต้น โดยพิจารณาถึง โอกาสและความรุนแรงของเหตุการณ์เหล่านั้น ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่ ชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้จัดทำแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management Program) ได้แก่ แผนการดำเนินงานในการกำหนดมาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งการจัดหาสิ่ง อำนวยความสะดวก เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และบุคลากร ที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการตามระเบียบ ปฏิบัติในมาตรการความปลอดภัยเพื่อป้องกัน ควบคุม บรรเทาหรือลดความเสี่ยงจากอันตรายที่ อาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการนั้น ๆ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากแผนงาน บริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นไปได้ของเทคโนโลยี เป็นต้น

2.3.8 ความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการ ประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2546 เป็นประกาศซึ่งรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมอาศัยอำนาจตามความในข้อ 18 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กำหนดมาตรการคุ้มครองความ ปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การกำหนด ให้บริเวณที่ปฏิบัติงานมีความร้อนไม่เกินตามที่กำหนด กำหนดให้มีแสงสว่างในการทำงานเป็นไป ตามที่กำหนดเพื่อให้สามารถมองเห็นสิ่งกีดขวางและส่วนที่ก่อให้เกิดอันตรายจากการเคลื่อนไหว ของเครื่องจักร อันตรายจากไฟฟ้าตลอดจนบันไดขึ้นลงหรือทางออกเวลามีเหตุฉุกเฉินอย่างชัดเจน การกำหนดให้บริเวณโรงงานมีระดับเสียงไม่เกินมาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ตาม แม้มาตรการข้างต้นจะมีได้มีการกำหนดหรือกล่าวถึงการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ก็ตาม แต่มาตรการต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ผู้เขียนเห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีมาตรการทางกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นการออกประกาศใช้สำหรับเป็นการทั่วไป ไม่ได้เป็นการกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับคนพิการ เนื่องจากในขณะที่มีการออกประกาศเพื่อใช้เป็นมาตรการในการบังคับ ในขณะที่นั้นไม่ได้มีพื้นฐานการพิจารณาในส่วนของคนพิการประกอบด้วย แต่ทั้งนี้ บางมาตรการก็สามารถนำมาบังคับใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่คนพิการได้เช่นกัน

สำหรับมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับคนพิการโดยเฉพาะได้แก่ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ.2534 และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ แต่ทั้งนี้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับคนพิการดังกล่าวก็มีได้มีการกล่าวถึงหรือกำหนดเป็นการเฉพาะในเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการแต่อย่างใด คงมีแต่เพียงการกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถเอื้อต่อการดำรงชีวิตประจำวันของคนพิการเท่านั้น

3. มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ

3.1 มาตรการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

มาตรา 4 มาตรา 5 และมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาโดยย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้รัฐธรรมนูญนี้เสมอเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ จะกระทำไม่ได้

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นกฎหมายหลักที่ได้มีการกล่าวในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่าง โดยส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะความแตกต่างในเรื่องสภาพ ทางกายหรือสุขภาพ ซึ่งก็หมายความว่ารวมถึงคนพิการนั่นเอง ดังนั้น จึงถือได้ว่าคนพิการย่อมได้รับการคุ้มครองในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพในด้านต่าง ๆ เหมือนกับบุคคลทั่วไปภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

3.2 มาตรการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงเรื่องของสภาพของความพิการที่เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ในการประกอบอาชีพ และในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและโดยที่สมควรสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในด้านต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป เพื่อให้คนพิการได้รับการคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเฉพาะมาตรา 17 ที่ได้กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงในส่วนของมาตรการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ โดยการกำหนดเกี่ยวกับ

ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

3.3 มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

โดยที่มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน ตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

สำหรับสถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคน ขึ้นไปนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด จำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ และได้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบและเห็นชอบด้วยแล้วแล้ว

กฎกระทรวงดังกล่าวยังกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงานแต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครั้งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

3.4 มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

โดยที่มาตรา 17 (1) แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 บัญญัติให้ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้ออกกฎกระทรวงบังคับใช้ ซึ่งเนื้อหา

ได้กล่าวถึงลักษณะอาคารที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น อาคารของสถานสงเคราะห์คนพิการหรือคนชรา สถานศึกษาสำหรับคนพิการ โรงพยาบาล โรงแรม สถานศึกษา สถานิชนสงฆวชน พาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น รถยนต์สาธารณะ รถไฟ รถไฟฟ้า เรือโดยสาร อากาศยานขนส่ง และลักษณะบริการสาธารณะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ ตู้ไปรษณีย์ นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะ จัดให้มีสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นว่ามีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการด้วย

3.5 มาตรการคุ้มครองตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เป็นระเบียบที่ได้มีเนื้อหากว่าถึง เกี่ยวกับเรื่องการจัดให้อาคารที่มีลักษณะตามที่กำหนดต้องมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น การกำหนดลักษณะของทางเข้าสู่อาคาร ทางลาด ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง ประตูบันได ลิฟท์ ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ ให้มีลักษณะตามที่กำหนด การกำหนดให้สถานที่ต่าง ๆ ต้องมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เช่น สถานที่จอดรถที่นั่งสำหรับคนพิการ สถานีขนส่ง สถานีรถไฟ และท่าอากาศยาน ทางสัญจร ทางเข้าออกที่มีเครื่องกั้นหรือช่องรับบริการ มีลักษณะตามที่กำหนด การกำหนดให้ยานพาหนะประเภทขนส่งผู้โดยสารประจำทางและไม่ประจำทาง รถไฟ หรือรถไฟฟ้า ต้องมีอุปกรณ์ตามที่กำหนด การกำหนดให้บริการสาธารณะ เช่น ทางเท้า ป้ายหรือผัง ห้องสมุดสาธารณะ ตู้ไปรษณีย์ สัญญาณคนข้ามถนน สถานที่ติดต่อสอบถาม โทรศัพท์สาธารณะ ต้องมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่กำหนด การกำหนดให้อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะต้องมีสัญลักษณ์ตามแบบที่กำหนดไว้

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของคนพิการเปรียบเทียบกับมาตรการให้ความคุ้มครอง ตามกฎหมายของประเทศไทยและของต่างประเทศ

มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือมีไม่เพียงพอต่อการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการเปรียบเทียบกับมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศไทยและของต่างประเทศ ดังนี้

1. มาตรการด้านความปลอดภัย

1.1 การกำหนดความปลอดภัยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือเป็นกฎหมายหลักหรือมาตรการหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในหมวด 8 เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา 100 ถึง มาตรา 107 มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของลูกจ้าง หรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ หรือให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้าง ดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสม

เมื่อพิจารณาจากมาตรการข้างต้นแล้วเห็นว่า มาตรการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นการกำหนดมาตรการในการควบคุมฝ่ายนายจ้างให้ดำเนินการต่าง ๆ ตามมาตรการที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายลูกจ้าง แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะมีได้มีการกล่าวถึงมาตรการที่เกี่ยวกับคนพิการหรือแรงงานคนพิการไว้ แต่บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ได้มีการบัญญัติไว้กว้าง ๆ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ และให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออกกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ แต่เนื่องจากการดำเนินงานในด้านคนพิการยังไม่ค่อยมีคนให้ความสำคัญมากนัก ในปัจจุบันจึงยังไม่มีมาตรการที่รัฐมนตรีอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ออกกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยตรงเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน

มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามนัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือเป็น การดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในระดับชาติ ซึ่งมาตรการดังกล่าวเป็นไปตามมาตรการขององค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้มีการกำหนดมาตรการด้านการคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ยังถือเป็นการดำเนินงานด้านการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ที่มีความก้าวหน้าทางด้านกรจ้างงาน เช่นประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ หรือประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น

1.2 การกำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้

กฎกระทรวงกำหนดอัตรานำหน้าที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547 เป็นเรื่องกำหนดให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตรานำหน้าที่กำหนดไว้ และในกรณีที่น้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดไว้ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็น เด็ก หญิง หรือชาย

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย ดังเช่นพระราชบัญญัติคนอเมริกันพิการที่ได้มีการกำหนดให้นายจ้างนำเอาบทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเรื่อนั้นแก่คนพิการด้วย

สำหรับการกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงานได้นั้น จะต้องมีคำนึงถึงลักษณะทางกายภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการด้วย เนื่องจากคนพิการแต่ละประเภทย่อมมีขีดจำกัดในการปฏิบัติงาน ผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้จะมีความเหมาะสมที่จะทำงานประเภทดังกล่าวได้ดีกว่าลูกจ้างที่พิการทางการมองเห็น หรือพิการทางการเคลื่อนไหว เนื่องจากลูกจ้างที่พิการทางการมองเห็นจะต้องใช้สายตาประกอบในการปฏิบัติงาน เช่น การยก หาบ หาม หรือแบกของหนักหากไม่สามารถมองเห็นบริเวณที่ทำงานได้ก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายจากการหกล้มหรือสะดุดและทำให้ของที่ยก หาบ หาม หรือแบกมาหล่นทับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้ นอกจากนี้งานดังกล่าวไม่เหมาะแก่ลูกจ้างที่พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว เพราะลักษณะของงานที่มีการยก หาบ หาม แบก หรือลาก จะต้องอาศัยแขนและขาในการช่วยพยุงของที่มีน้ำหนัก หากให้ลูกจ้างที่พิการแขนหรือขาทำงานดังกล่าวก็จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความสะดวกในการทำงานและอาจเกิดอันตรายได้ในกรณีที่ไม่สามารถแบกรับน้ำหนักของได้

1.3 การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานซึ่งเป็นอันตรายให้แก่ลูกจ้างซึ่งรับงานไปทำที่บ้าน งานดังกล่าวได้แก่ งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลุ งานทำดอกไม้เพลิง งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ นอกจากนี้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและกำหนดมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด และกำหนดให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดไว้

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย ซึ่งในเรื่องดังกล่าวประเทศสหรัฐอเมริกาได้ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย ซึ่งในเรื่องดังกล่าวประเทศไทยยังไม่มีมาตรการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย

สำหรับการคุ้มครองแรงงานคนพิการในงานที่รับไปทำที่บ้านควรมีการกำหนดประเภทของงานที่จะให้คนพิการรับไปทำที่บ้านได้แต่ต้องพิจารณาถึงความสามารถและความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท ผู้เขียนเห็นว่า งานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำตามกฎกระทรวงดังกล่าวควรที่จะนำมากำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไม่ว่าจะเป็นคนพิการประเภทใดก็ตามทำด้วย

1.4 การกำหนดมาตรฐานในการทำงานในสถานที่อับอากาศ

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547 เป็นการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศ เว้นแต่นายจ้างได้ดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามกฎกระทรวงนี้แล้ว และลูกจ้างหรือบุคคลนั้นได้รับอนุญาตจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตแล้ว

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้น ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการควรคำนึงว่าลูกจ้างที่พิการแต่ละประเภทและแต่ละระดับความพิการนั้นควรที่จะได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติมจากมาตรการที่มีอยู่อย่างไรด้วย

1.5 การกำหนดความปลอดภัยในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อใช้บังคับเกี่ยวกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างทั่วไป กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 แม้จะมีใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง แต่ก็ได้มีการกำหนดไว้ในเรื่องของงานให้สัตยาบันเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้า การกำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า การให้นายจ้างจัดให้มีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยให้ลูกจ้างใช้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรการหนึ่ง

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

1.6 การกำหนดความปลอดภัยในงานขนส่งทางบก

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานขนส่งทางบก ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์ในการบังคับใช้เกี่ยวกับงานขนส่งทางบกซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 แม้จะมีใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง แต่ก็ได้มีการกำหนดไว้ในเรื่องที่จะห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับยานพาหนะทำงานล่วงเวลา ต้องมีเวลาให้พักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างขับขีพพาหนะมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาตรการหนึ่ง

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

1.7 การกำหนดความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการควบคุมอันตรายจากไฟฟ้าตั้งแต่อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟฟ้า ปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ การเดินสาย การป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด สายดิน สายล่อฟ้า ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้ามีผลกระทบต่อความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางกรมองเห็น พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวมากกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ เนื่องจากคนพิการทางกรมองเห็นไม่สามารถทราบได้ว่าสิ่งที่ตนสัมผัสจะก่อให้เกิดอันตรายได้ ซึ่งหากนายจ้างไม่มีการป้องกันหรือควบคุมเกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือสายไฟฟ้าภายในสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยก็จะส่งผลให้คนพิการได้รับอันตรายได้ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวด้วย เนื่องจากคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวต้องใช้อุปกรณ์ในการช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นไม้เท้าค้ำยัน รถเข็น แขนเทียม หรือขาเทียม ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนประกอบที่เป็นโลหะและบางชนิดเป็นตัวนำไฟฟ้า หากนายจ้างไม่มีการป้องกันหรือควบคุมอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือสายไฟฟ้าในสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยก็จะส่งผลให้คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากไฟฟ้าได้

1.8 การกำหนดความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เป็นการกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ เพื่อควบคุมป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย ซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้มีการอบรมลูกจ้างในการใช้งานเกี่ยวกับเครื่องจักรต่าง ๆ ก่อนการทำงาน และห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรที่อาจจะเป็นอันตราย สำหรับประเทศไทยยังไม่มีมาตรการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

สำหรับการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ผู้เขียนเห็นว่าการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรสามารถส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้ โดยเฉพาะคนพิการทางการมองเห็น พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ เนื่องจากคนพิการทางการมองเห็นต้องอาศัยสายตาในการทำงานและควบคุมเครื่องจักรหากควบคุมผิดพลาดก็จะก่อให้เกิดอันตรายได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่านายจ้างไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการมองเห็นทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

สำหรับคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวก็ต้องอาศัยอุปกรณ์ในการช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นไม้ค้ำยัน รถเข็น แขนเทียมหรือขาเทียม หากให้คนพิการที่ใช้อุปกรณ์เหล่านี้ทำงานโดยที่นายจ้างไม่ได้มีการป้องกันก็อาจจะเป็นเหตุให้อุปกรณ์ช่วยเหลือคนพิการเข้าไปเกี่ยวหรือสะดุดกับเครื่องจักรทำให้ได้รับอันตราย นอกจากนี้ ผู้เขียนยังเห็นว่า การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร จะทำให้เกิดความเสี่ยงหรือง่ายต่อการได้รับอันตราย เนื่องจากหากคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ควบคุมหรือใช้เครื่องจักรผิดพลาดขึ้นมาจะไม่สามารถควบคุมตนเองหรือเครื่องจักรได้และก่อให้เกิดอันตรายทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานเนื่องจากสภาวะการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาของผู้พิการทั้งสองประเภทยุ่่นน้อยกว่าคนทั่วไปนั่นเอง สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางด้าน การได้ยินหรือการสื่อความหมายผู้เขียนเห็นว่า จะได้รับผลกระทบน้อยกว่า

ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการประเภทอื่น เนื่องจากร่างกายและสติปัญญายังคงใช้งานได้ตามปกติมีภาวะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

1.9 การกำหนดความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานกับสารเคมีทั้งในรูปของแข็ง ของเหลว และแก๊ส ที่จะทำให้เกิดการกัดกร่อน การระคายเคือง สารเคมีที่มีพิษหรือก่อให้เกิดอาการแพ้ หรือเป็นสารเคมีที่ก่อให้เกิดมะเร็ง หรือสารเคมีที่สามารถเกิดการระเบิดหรือเป็นสารเคมีที่ไวไฟ รวมทั้งการเกิดอันตรายจากสารกัมมันตภาพรังสี

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการมองเห็น พิกัดทางกายหรือการเคลื่อนไหว พิกัดทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้มี โอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานดังกล่าวมากกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย เนื่องจากผู้พิการทางการมองเห็นต้องอาศัยสายตาในการทำงานหากไม่สามารถมองเห็นสารเคมีที่เป็นอันตรายก็จะทำให้ได้รับอันตรายจากการทำงานได้ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวที่ต้องใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นไม้เท้าค้ำยัน รถเข็น แขนเทียมหรือขาเทียมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและเสี่ยงต่อการเกี่ยวสิ่งของหรืออุปกรณ์ที่ใส่สารเคมีอันตรายล้มซึ่งจะทำให้ได้รับอันตราย นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ที่จะหยิบเอาสารเคมีอันตรายมารับประทานทำให้เกิดอันตรายได้ สำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ผู้เขียนเห็นว่า มีโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานดังกล่าวน้อยกว่าคนพิการประเภทอื่น เนื่องจากสภาพร่างกายและสภาวะทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้เป็นปกติ สามารถที่จะทำงานดังกล่าวได้

1.10 การกำหนดความปลอดภัยในเขตก่อสร้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันคนงานก่อสร้างและผู้ไม่เกี่ยวข้องให้ได้รับอันตราย โดยการกำหนดให้มีเขตก่อสร้างและเขตอันตรายขึ้นในระหว่างการก่อสร้าง โดยให้นายจ้างกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้าง โดยจัดให้มีรั้วหรือคอกกั้น หรือแผงกั้นกันของตก เขียนป้ายแจ้งว่าเป็นเขตอันตรายปิดประกาศให้ชัดเจน และจัดให้มีสัญญาณไฟสีแดงแสดงในเวลากลางคืนด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะป้องกันและบ่งบอกไม่ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอกไม่ให้เข้ามาในเขตก่อสร้าง แม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างและบุคคลภายนอกซึ่งเป็นคนพิการด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่ลูกจ้างรวมถึงบุคคลภายนอกซึ่งเป็นคนพิการนั่นเอง

1.11 การป้องกันและระงับอัคคีภัย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอัคคีภัย หรือป้องกันความสูญเสียที่เกิดกับลูกจ้างและสถานประกอบการรวมถึงต้นเหตุของอัคคีภัยที่จะเกิดผลกระทบต่อประชาชน

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้มีมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการหรือคนที่ไม่สามารถใช้บันไดหนีไฟได้ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน โดยให้มีการจัดประตูลงเฉพาะสำหรับคนพิการหรือคนที่ไม่สามารถใช้บันไดหนีไฟสามารถที่จะออกจากสถานที่นั้นในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินได้

สำหรับการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการมองเห็น และลูกจ้างที่พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวมีโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากอัคคีภัยมากกว่าลูกจ้างที่พิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ เนื่องจากในกรณีที่เกิดเหตุอัคคีภัย ผู้พิการทางการมองเห็นและผู้พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวไม่สามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองให้ออกจากสถานที่เกิดเหตุได้สะดวกเหมือนคนทั่วไป เนื่องจากคนพิการทางการมองเห็น จะไม่สามารถมองเห็นทางหนีไฟหรือบันไดหนีไฟได้ด้วยตัวเองนอกจากจะมีคนอื่นคอยช่วยเหลือ และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวก็มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการช่วยพยุงตัวไม่ว่าจะเป็นไม้เท้าค้ำยัน รถเข็น แขนเทียม หรือขาเทียม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการหนีออกจากสถานที่เกิดเหตุ จึงทำให้คนพิการทั้งสองประเภทเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากอัคคีภัยมากกว่าคนพิการประเภทอื่นซึ่งมีสภาพร่างกายที่เป็นปกติสามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองให้ออกจากสถานที่เกิดเหตุได้

1.12 การกำหนดความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อให้มีผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวนตามที่กำหนดจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่าง ๆ เพื่อแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ หรือมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย และปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประเทศไทยเองปัจจุบันก็ได้มีการดำเนินการแล้วเช่นกัน ซึ่งการอบรมความปลอดภัยดังกล่าวสามารถนำไปปรับใช้ได้ทั้งลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างที่เป็นคนพิการ

สำหรับการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการอบรมหรือให้ความรู้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง เด็ก หรือพิการ โดยในการอบรมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการให้ความรู้ในด้านการช่วยเหลือคนพิการในการทำงานเข้าไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ และทราบถึงวิธีการให้ความช่วยเหลือที่ถูกต้อง

1.13 การกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล โดยให้นายจ้างจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็นห้าหมวด ได้แก่ ข้อกำหนดทั่วไป ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าทั่วไป ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าในพื้นที่อันตราย และมาตรฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ผู้เขียนเห็นว่าประกาศดังกล่าวแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับคนพิการมากนัก แต่มาตรการในประกาศสามารถนำมาใช้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นแรงงานทั่วไปหรือแรงงานที่เป็นคนพิการ ดังนั้น นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีมาตรการดังกล่าวมาปรับใช้ให้มีผลคุ้มครองถึงคนพิการด้วย

1.14 การกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน เป็นการกำหนดประเภทหรือชนิดของโรงงานให้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการโรงงานตามรายละเอียดที่กำหนด ให้ดำเนินการชี้บ่งอันตราย (Hazard Identification) การให้จัดทำการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้จัดทำแผนงานบริหาร

จัดการความเสี่ยง (Risk Management Program) ได้แก่ แผนการดำเนินงานในการกำหนดมาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติในมาตรการความปลอดภัยเพื่อป้องกัน ควบคุม บรรเทาหรือลดความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการนั้น ๆ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นไปได้ของเทคโนโลยี เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างที่พิการ ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อนายจ้างหรือสถานประกอบการจะดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องใดก็ตาม นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการกำหนดหรือคำนึงถึงการให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการด้วย ทั้งนี้ เพราะการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการในเรื่องดังกล่าวจะถือเป็นการดำเนินการตามนโยบายขององค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศในด้านการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานซึ่งเป็นคนพิการ

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้นไม่ว่าจะเป็นมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ตาม แม้มาตรการข้างต้นจะมีได้มีการกำหนดหรือกล่าวถึงการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการสามารถนำเอามาตรการต่าง ๆ เหล่านั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้

2. มาตรการด้านอาชีวอนามัย

2.1 การกำหนดหลักเกณฑ์และการตรวจสอบสภาพของลูกจ้าง

กฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้าง พ.ศ.2547 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง และตรวจสอบสภาพลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง สำหรับงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง เช่น สารเคมีอันตราย จุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเกิดจากเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือ สารชีวภาพ กัมมันตภาพรังสี ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง เสียง หรือสภาพแวดล้อมอื่นที่อาจเป็นอันตราย

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย ในเรื่องดังกล่าวประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้นายจ้างบันทึกการได้รับการเจ็บป่วยของลูกจ้างไว้ด้วย

2.2 การกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งน้อยกว่า

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้น นายจ้างหรือสถานประกอบการควรคำนึงถึงลักษณะของ

ความพิการและระดับความพิการของลูกจ้างแต่ละคนด้วยว่าสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้กี่ชั่วโมง แต่หากการทำงานที่ใช้เวลานานกว่านั้นและจะเป็นอันตรายต่อลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเนื่องจากสภาพร่างกายไม่สามารถทำต่อไปได้ นายจ้างหรือสถานประกอบการก็ไม่ควรให้ลูกจ้างที่เป็นคนพิการทำและควรกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลาปกติของลูกจ้างทั่วไปด้วย

2.3 การทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เป็นมาตรการในการกำหนดเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสง และเสียง โดยเป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความร้อน แสง และเสียง นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการคำนึงว่าลูกจ้างพิการที่ได้รับเข้าทำงานมีความพิการในด้านใดและระดับความพิการมีมากน้อยเพียงใด การกำหนดตำแหน่งและสถานที่ทำงานจะเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการนั้นหรือไม่ด้วย

2.4 การทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ในส่วนของสารเคมี เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการได้รับสารเคมีที่ได้นำมาใช้ในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้สถานที่ทำงานจะต้องมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าค่าที่กำหนด กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับการใช้สารเคมีบางชนิดเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่สถานที่ทำงานมีปริมาณสารเคมีมากกว่าที่กำหนดนายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ให้ลูกจ้างเพื่อป้องกันสารเคมีตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่กำหนดอีกด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

2.5 การกำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย เป็นการกำหนดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าพันแผล ยาแดงใส่แผล ถังออกซิเจน กรรไกร ปรอทวัดไข้ แอลกอฮอล์ ยาลดไข้แก้ปวด อุปกรณ์ช่วยในการหายใจ เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย ซึ่งในเรื่องดังกล่าวประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีซึ่งอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลแก่ลูกจ้างทั้งลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างที่เป็นคนพิการ

สำหรับการกำหนดมาตรการด้านอาชีวอนามัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้น ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ได้รับคนพิการเข้าทำงานควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่ลูกจ้างที่ได้รับเข้าทำงานเพิ่มเติมจากอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่มีอยู่แล้ว ทั้งนี้ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่ฝ่ายนายจ้างหรือสถานประกอบการจะจัดหาควรมีการคำนึงถึงลักษณะความพิการของลูกจ้างที่รับเข้าทำงานและระดับความพิการของลูกจ้างด้วย

2.6 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างและแบบรายงานผลการตรวจสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างและแบบรายงานผลการตรวจสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย เป็นประกาศที่อาศัยอำนาจตามความในข้อ 19 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัย

เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยกำหนดให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย โดยให้ตรวจสอบประวัติทางการแพทย์ของลูกจ้าง ประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว ประวัติการเจ็บป่วย การตรวจร่างกายทั่วไปของลูกจ้าง การตรวจเฟื่อระวังผลกระทบทางชีวภาพของลูกจ้างที่อาจเกิดจากพิษของสารเคมีอันตราย ให้มีการตรวจอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และให้ทำแบบรายงานผลการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามที่กำหนด

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นมาตรการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ตาม แม้มาตรการข้างต้นจะมีได้มีการกำหนดหรือกล่าวถึงการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอาชีวอนามัยแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ก็ตาม แต่มาตรการต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ผู้เขียนเห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้

3. มาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 การทำงานในที่อับอากาศ

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547 เป็นการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหรือบุคคลใดเข้าไปในที่อับอากาศ เว้นแต่นายจ้างได้ดำเนินการให้มีความปลอดภัยตามกฎหมายกำหนดแล้ว และลูกจ้างหรือบุคคลนั้นได้รับอนุญาตจากผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุญาตแล้ว

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

3.2 การทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 เป็นมาตรการทางกฎหมายที่ออกโดยอาศัยความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อใช้บังคับเกี่ยวกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลซึ่งมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างทั่วไป กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 แม้จะมีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง แต่ก็ได้มีการกำหนดไว้ในเรื่องของการทำงานให้สัญญาเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้า การกำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า การให้นายจ้างจัดให้มีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยให้ลูกจ้างใช้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรการหนึ่ง

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

3.3 การทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการควบคุมอันตรายจากไฟฟ้าตั้งแต่อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟฟ้า ปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ การเดินสาย การป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด สายดิน สายล่อฟ้า ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่กฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้น ผู้เขียนเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ซึ่งหากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าไม่ปลอดภัยก็จะทำให้คนพิการได้รับอันตรายได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้าจะส่งผลกระทบต่อคนพิการทางการมองเห็น พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว มากกว่าลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ เนื่องจากคนพิการทางการมองเห็นไม่สามารถทราบได้ว่าสิ่งที่ตนสัมผัสจะก่อให้เกิดอันตรายได้ และเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากไฟฟ้า ซึ่งหากนายจ้างไม่มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานป้องกันหรือควบคุมเกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือสายไฟฟ้าภายในสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยก็จะส่งผลให้คนพิการได้รับอันตรายได้ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวด้วย เนื่องจากคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวต้องใช้อุปกรณ์ในการช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นไม้เท้าค้ำยัน รถเข็น แขนเทียม หรือขาเทียม ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนประกอบที่เป็นโลหะและบางชนิดเป็นตัวนำไฟฟ้า หากนายจ้างไม่จัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยหรือจัดให้มีการป้องกันหรือควบคุมอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือสายไฟฟ้าในสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยก็จะส่งผลให้คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากไฟฟ้าได้

3.4 การกำหนดภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เป็นมาตรการในการกำหนดเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสง และเสียง โดยเป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้น ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้รับอันตราย เช่น อาจกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั่งทำงานในบริเวณใกล้กับจุดที่เสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากความร้อน แสง หรือเสียง ทั้งนี้ การจัดบริเวณทำงานให้แก่คนพิการนั้น นายจ้างต้องคำนึงด้วยว่าลูกจ้างเป็นคนพิการประเภทใด เช่น ลูกจ้างที่พิการทางการมองเห็น นายจ้างไม่ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ใกล้ชิดกับสถานที่ที่มีความร้อน แสง หรือเสียง เพราะอาจจะเกิดอันตรายได้ แต่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินทำงานในบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ที่มีเสียงดังได้ เนื่องจากลูกจ้างที่พิการทางการได้ยินจะไม่ได้รับผลกระทบจากเสียงเหมือนลูกจ้างที่พิการประเภทอื่น

3.5 การกำหนดภาวะแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ในส่วนของสารเคมี เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการได้รับสารเคมีที่ได้นำมาใช้ในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการให้สถานที่ทำงานจะต้องมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงาน ไม่เกินกว่าค่าที่กำหนด กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีห้องสำหรับการใช้สารเคมีบางชนิดเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่สถานที่ทำงานมีปริมาณสารเคมีมากกว่าที่กำหนดนายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ให้ลูกจ้างเพื่อป้องกันสารเคมี ตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่กำหนดอีกด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

3.6 การทำงานก่อสร้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง เป็นการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันคนงานก่อสร้างและผู้ไม่เกี่ยวข้องให้ได้รับอันตราย โดยการกำหนดให้มีเขตก่อสร้างและเขตอันตรายขึ้นในระหว่างการทำงานก่อสร้าง โดยให้นายจ้างกำหนดเขตอันตรายในงานก่อสร้าง โดยจัดให้มีรั้วหรือคอกกั้น หรือแผงกั้นกันของตก เขียนป้ายแจ้งว่าเป็นเขตอันตรายปิดประกาศให้ชัดเจน และจัดให้มีสัญญาณไฟสีแดงแสดงในเวลากลางคืนด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะป้องกันและบ่งบอกไม่ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอกไม่ให้นำเข้าในเขตก่อสร้าง แม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างและบุคคลภายนอกซึ่งเป็นคนพิการด้วย

3.7 การคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน เป็นการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องกำหนดประเภทหรือชนิดของโรงงานให้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการโรงงานตามรายละเอียดที่กำหนด ให้ดำเนินการชี้บ่งอันตราย (Hazard Identification) การให้จัดทำประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้จัดทำแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management Program) ได้แก่ แผนการดำเนินงานในการกำหนดมาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติในมาตรการความปลอดภัยเพื่อป้องกัน ควบคุม บรรเทาหรือลดความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการนั้น ๆ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากแผนงานบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นไปได้ของเทคโนโลยี เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

3.8 การกำหนดความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2546 เป็นการกำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมในการทำงาน ได้กำหนดให้บริเวณที่ปฏิบัติงานมีความร้อนไม่เกินตามที่กำหนด กำหนดให้มีแสงสว่างในการทำงานเป็นไปตามที่กำหนดเพื่อให้สามารถมองเห็นสิ่งกีดขวางและส่วนที่ก่อให้เกิดอันตรายจากการเคลื่อนไหวของเครื่องจักร อันตรายจากไฟฟ้าตลอดจนบันไดขึ้นลงหรือทางออกเวลามีเหตุฉุกเฉินอย่างชัดเจน การกำหนดให้บริเวณโรงงานมีระดับเสียงไม่เกินมาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่า ประกาศดังกล่าวแม้จะมีได้มีการกำหนดบทเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ แต่ประกาศดังกล่าวได้บัญญัติไว้กว้าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการนำบทบัญญัติในประกาศมาปรับใช้สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเพิ่มเติมจากลูกจ้างทั่วไปด้วย

สำหรับการกำหนดมาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรมนั้น ผู้เขียนเห็นว่า มีความคล้ายคลึงกับมาตรการในด้านต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว ดังนั้น หากนายจ้างหรือสถานประกอบการจะจัดให้มีมาตรการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องใดแล้ว นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการคำนึงถึงและกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากมาตรการที่มีอยู่แล้วให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองและอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการนั่นเอง

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรการที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติ มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมาตรการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ตาม แม้มาตรการข้างต้นจะมีได้มีการกำหนดหรือกล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้ก็ตาม แต่มาตรการต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ผู้เขียนเห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้

จากมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น พบว่า ความพิการประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ แต่ละคนจะได้รับความพิการมากน้อยไม่เท่ากัน เช่น คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวบางคนพิการมือขาด บางคนพิการแขนขาด บางคนพิการขาขาด ซึ่งความพิการที่แต่ละคนได้รับจะมีผลต่อการทำงานของคนพิการเองด้วย หากคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและฝึกฝนให้สามารถทำงานต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเองอย่างคล่องแคล่วแล้ว ย่อมจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่คนพิการที่ไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพหรือฝึกฝนตัวเองก็ย่อมจะทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานและอาจนำมาซึ่งการได้รับอันตรายจากการทำงานได้

มาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้เขียนได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งงานบางอย่างจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและก่อให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ งานบางอย่างอาจเป็นอันตรายต่อตัวผู้พิการซึ่งนายจ้างไม่ควรให้ลูกจ้างที่เป็นคนพิการทำ การกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการบางประเภททำงานจะเป็นการจำกัดโอกาสในการทำงานให้แก่คนพิการประเภทเดียวกันที่ยังสามารถทำงานได้อยู่ ผู้เขียนเห็นว่าเนื่องจากความพิการแม้จะแบ่งออกเป็น 5 ประเภทตามที่ได้กล่าวไว้ในบทก่อน ๆ ก็ตาม แต่ความพิการแต่ละประเภทก็มีระดับของความพิการมากน้อยออกไป ผู้เขียนจึงเห็นว่า ความพิการนั้นมีหลายประเภท หลายระดับ การจะกำหนดให้คนพิการประเภทใดประเภทหนึ่งมิให้ทำงานซึ่งเห็นว่าเป็นอันตรายอาจก่อให้เกิดผลกระทบกับคนพิการในกลุ่มเดียวกันแต่ระดับความพิการไม่เท่ากันไม่ได้ ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรมีการกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับท้องถิ่นซึ่งมีความรู้ความสามารถโดยประกอบจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทำหน้าที่ในการพิจารณางานบางประเภทที่คนพิการได้สมัคร และนายจ้าง

ได้จ้างคนพิการให้ทำงานดังกล่าวว่ามีความเหมาะสมหรือปลอดภัยต่อคนพิการหรือไม่เป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ

จากการวิเคราะห์ถึงลักษณะของความพิการในแต่ละประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันเปรียบเทียบกับมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการแต่ละประเภททำงานซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคหรือเกิดอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ทั้งนี้ ความเห็นของผู้เขียนดังกล่าวเป็นความเห็นในเบื้องต้นเท่านั้น สำหรับการจะกำหนดเป็นมาตรการหรือกฎหมายให้มีผลบังคับกับผู้เขียนเห็นว่าควรมีการศึกษาโดยละเอียดอีกครั้งหนึ่งว่าคนพิการแต่ละประเภทไม่ควรทำงานประเภทที่อาจจะเป็นอันตรายต่อคนพิการเองและต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไร เนื่องจากคนพิการแต่ละประเภทมีความบกพร่องหรือพิการหลายระดับตั้งแต่พิการน้อยซึ่งสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ปกติเช่นเดียวกับคนทั่วไปจนถึงพิการมากจนไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ โดยผู้เขียนมีความเห็น ดังนี้

นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการมองเห็นทำงานซึ่งอาจจะเป็นอันตราย โดยงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานประเภท งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก งานรับไปทำที่บ้านที่อาจจะเป็นอันตราย เช่น งานแปรรูปวัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ หรือสารเคมีอันตราย งานในสถานที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับการขนส่งทางบก งานเกี่ยวกับไฟฟ้า งานเกี่ยวกับเครื่องจักร งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย งานก่อสร้าง งานบรรทุกหรืองานขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ทั้งนี้ เนื่องจากผู้พิการทางการมองเห็นต้องอาศัยสายตาในการทำงาน หากไม่สามารถมองเห็นแล้วการทำงานข้างต้นอาจจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้พิการเองและต่อเพื่อนร่วมงานด้วย

นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมายทำงานซึ่งอาจจะเป็นอันตราย งานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานประเภทที่ต้องอาศัยทักษะในการฟัง แต่เนื่องจากคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายจะมีสภาพร่างกายและความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับคนโดยทั่วไป ซึ่งจะสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ดีกว่าคนพิการประเภทอื่น ๆ ดังนั้น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายจะสามารถทำงานได้หลากหลายกว่าคนพิการประเภทอื่น

นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวทำงานซึ่งอาจจะเป็นอันตราย โดยงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานประเภท งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก งานรับไปทำที่บ้านที่อาจจะเป็นอันตราย เช่น งานแปรรูป วัสดุระเบิด วัสดุไวไฟ หรือสารเคมีอันตราย งานเกี่ยวกับการขนส่งทางบก งานเกี่ยวกับไฟฟ้า งานเกี่ยวกับเครื่องจักร งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย งานก่อสร้าง งานบรรทุกหรืองานขนถ่าย สินค้าเรือเดินทะเล ทั้งนี้ เนื่องจากผู้พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวต้องอาศัยสภาพร่างกายที่ได้รับการฝึกฝนและพร้อมที่จะทำงานและต้องอาศัยมือ แขน ขา หรือลำตัวในการเคลื่อนไหว หากร่างกายไม่พร้อมแล้วก็จะเป็อุปสรรคต่อการทำงานและการทำงานข้างต้นก็อาจทำให้เกิดอันตรายต่อผู้พิการเองและต่อเพื่อนร่วมงานได้เช่นกัน

นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมรวมทั้งคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ทำงานซึ่งอาจจะเป็นอันตราย โดยงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานประเภท งานรับไปทำที่บ้านที่อาจจะเป็นอันตราย เช่น งานแปรรูป วัสดุระเบิด วัสดุไวไฟ หรือสารเคมีอันตราย งานเกี่ยวกับการขนส่งทางบก งานเกี่ยวกับไฟฟ้า งานเกี่ยวกับเครื่องจักร งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ทั้งนี้ เนื่องจากคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมรวมทั้งคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้เป็นคนที่มีความบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมที่จำเป็นในการดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การให้ทำงานข้างต้นอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อตัวผู้พิการเองและต่อเพื่อนร่วมงานได้

4. มาตรการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยรวมเป็นการกล่าวถึง เรื่องการคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ มีการกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงในส่วนของ มาตรการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ โดยการกำหนดเกี่ยวกับลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มิได้กล่าวถึงเรื่องที่เป็นมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการไว้เป็นการเฉพาะ เพียงแต่กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวง ในส่วนของมาตรการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการโดยการกำหนดให้เจ้าของอาคาร สถานที่หรือบริการสาธารณะ ต้องจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการเท่านั้น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็มิได้มีการกำหนดบทลงโทษไว้สำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม

เนื่องจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นพระราชบัญญัติที่มีเนื้อหาในลักษณะเป็นการขอความร่วมมือและส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนพิการช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมคนพิการในด้านต่าง ๆ ดังนั้น จึงมิได้มีการกำหนดบทลงโทษไว้ แต่ด้วยเหตุที่ไม่ได้มีการกำหนดบทลงโทษไว้จึงทำให้การบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการในการช่วยเหลือคนพิการได้เท่าที่ควรเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านการบังคับใช้กฎหมายนั่นเอง

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ใช้บังคับสำหรับสถานที่หรือบริการที่เป็นสาธารณะในการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงสำหรับคนพิการเท่านั้น มิได้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการเอกชนที่ได้มีการจ้างงานคนพิการ ทำให้คนพิการที่ทำงานในภาคเอกชนซึ่งมีอยู่ไม่น้อยยังคงได้รับความไม่สะดวกในการทำงาน เสี่ยงต่อการได้รับอันตราย และไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานประกอบการที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยกำหนดให้มีเพียงการประกาศและรับสมัครคนพิการเข้าทำงานให้ถูกต้องเพียงอย่างเดียว แต่มิได้มีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการหรือจัดหามาตรการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่คนพิการก็ย่อมจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนและเกิดอุปสรรคในการทำงานแก่คนพิการและเป็นปัญหาต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ

มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศและองค์ระหว่างประเทศที่อาจกล่าวได้ว่ามีการให้ความสำคัญในเรื่องของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้แก่ มาตรการของประเทศสหรัฐอเมริกาในการออกพระราชบัญญัติคนอเมริกันพิการ พ.ศ.2533 ประกาศเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมบนพื้นฐาน

ของคนพิการในเรื่องการมีส่วนร่วมในสาธารณะของคนพิการ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์สำหรับคนพิการเพื่อให้การรับรองว่าอย่างน้อยคนพิการก็สามารถที่จะใช้อุปกรณ์หรือสาธารณูปโภคนั้นได้เมื่อมีการจัดทำหรือจัดสร้างใหม่ ต่อมาได้มีการออกประกาศเพิ่มเติมเพื่อควบคุมเกี่ยวกับพื้นที่ต่างระดับ บริเวณที่มีเครื่องจักรที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายและได้มีการบังคับใช้เรื่อยมา ประเทศอังกฤษเองก็ได้มีการออกพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมสำหรับคนพิการ พ.ศ.2538 และพระราชบัญญัติสิทธิของคนพิการ พ.ศ.2542 ซึ่งถือเป็นมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการที่คล้ายคลึงกับมาตรการของประเทศไทย

5. มาตรการคุ้มครองตามกฎหมาย (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

กฎหมาย (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ให้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเข้าทำงานจำนวน 1 คน หรือ 200 คน ต่อ 1 คน และกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงานแต่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี โดยในแต่ละปีให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน

การกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ให้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการจำนวน 1 คน เข้าทำงาน หรืออัตราร้อยละ 0.5 คน ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างงานคนพิการจำนวนดังกล่าวเป็นการกำหนดอัตราการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการที่มีจำนวนน้อยเกินไป ซึ่งตามมาตรการของประเทศญี่ปุ่นได้มีการจ้างงานคนพิการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยในภาครัฐให้มีการจ้างคนพิการในอัตราร้อยละ 2.1 และสำหรับภาคเอกชนจะต้องมีการจ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราร้อยละ 1.8 ซึ่งประเทศไทยมีการกำหนดให้ภาคเอกชนเท่านั้นในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานตามอัตราร้อยละ 0.5 คน แต่สำหรับภาครัฐไม่มีกฎหมายหรือมาตรการใดบังคับให้ภาครัฐต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน นอกจากนี้แล้วอัตราส่วนที่กำหนดผู้เขียนยังเห็นว่า เป็นอัตราส่วนที่น้อยเกินไป

ปัญหาข้างต้นเห็นได้ว่า กฎหมายหรือมาตรการที่มีอยู่ไม่นำมาใช้บังคับกับภาครัฐ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วภาครัฐควรมีหน้าที่ที่จะต้องทำการจ้างงานคนพิการเป็นตัวอย่างเพื่อที่ภาคเอกชนจะได้ปฏิบัติตาม โดยหากฝ่ายรัฐซึ่งเป็นผู้ออกกฎหมายหรือมาตรการมาบังคับฝ่ายเอกชนไม่ทำเป็นตัวอย่างแล้ว กฎหมายหรือมาตรการดังกล่าวก็จะไม่ศักดิ์สิทธิ์หรือมีผลทำให้ภาคเอกชนไม่ดำเนินการหรือปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพราะเมื่อผู้นำซึ่งเป็นฝ่ายรัฐไม่ปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบเสียแล้วผู้ตามซึ่งเป็นฝ่ายเอกชนก็ย่อมที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือมาตรการนั้นเช่นกัน

นอกจากนี้หากสถานประกอบการใดไม่มีการจ้างคนพิการเข้าทำงานจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี โดยในแต่ละปีให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าอัตราส่วนดังกล่าวเป็นการกำหนดให้มีการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในจำนวนที่น้อยเกินไป และการกำหนดให้ส่งแค่ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็เป็นแนวทางที่สถานประกอบการจะเลี่ยงไม่ทำการจ้างงานคนพิการ ซึ่งหากสถานประกอบการจ้างงานคนพิการก็ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเต็มตามจำนวน ดังนั้น การเลือกที่จะไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานและส่งเงินเพียงครึ่งหนึ่งย่อมจะเป็นแนวทางที่สถานประกอบการหรือนายจ้างได้ประโยชน์มากกว่า ในขณะที่เดียวกันหากมีการออกมาตรการให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานแล้ว ฝ่ายรัฐควรมีการสนับสนุนฝ่ายนายจ้างหรือสถานประกอบการด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการออกมาตรการด้านภาษีในการช่วยเหลือฝ่ายนายจ้างจากเดิมที่มีอยู่ให้มากขึ้น หรือมีการให้ผลตอบแทนต่าง ๆ แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการดีเด่น เป็นต้น

6. มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

มาตรา 17 (1) แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 บัญญัติให้ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการเป็นไปตามที่กำหนดโดยเป็นการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมจากหลักการที่ได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 แต่เนื้อหาในกฎกระทรวงก็มีได้มีการกล่าวถึงเรื่องที่เป็นมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของคนพิการซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนไว้เป็นการเฉพาะ

ลักษณะอาคารที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 4 ได้แก่ อาคารของสถานสงเคราะห์คนชรา สถานศึกษาสำหรับคนพิการ โรงพยาบาล โรงแรม หอประชุม สถานศึกษา สถานิชนสงฆวัด และอาคารตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร สถานที่ที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ได้แก่ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ หรือสถานที่ที่ได้จัดไว้เพื่อบริการสาธารณะ นอกจากนี้ยังมียานพาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการไม่ว่าจะเป็นรถยนต์สาธารณะ รถที่ใช้ในการขนส่งผู้โดยสาร รถไฟ รถไฟฟ้า เรือโดยสาร และอากาศยาน เป็นต้น

ลักษณะของอาคาร สถานที่ และยานพาหนะที่ต้องจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการบางแห่ง มีลักษณะเป็นสถานประกอบการที่มีคนพิการเข้าทำงาน ดังนั้น คนพิการที่ได้ทำงานในอาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ได้จัดไว้ซึ่งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการแล้วก็จะได้รับความสะดวกมากขึ้น ได้รับความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น แต่คนพิการที่มีได้ทำงานในอาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะสาธารณะเหล่านั้นต่างก็ยังคงต้องได้รับความยากลำบากในการทำงาน นอกจากนี้ก็ยังไม่มีการทางกฎหมายใดที่จะนำมาบังคับให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีได้มีลักษณะเป็นอาคาร สถานที่หรือบริการสาธารณะจัดให้มีไว้ซึ่งอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงสำหรับคนพิการ

จากการศึกษาพบว่า เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวเนื่องจากไม่มีบทลงโทษหรือภาคบังคับสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เนื่องจากกฎกระทรวงดังกล่าวเป็นการบัญญัติหรือออกกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งเนื้อหาหรือเจตนาของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการจูงใจหรือให้ช่วยสนับสนุนมากกว่าการบังคับ ดังนั้น จึงไม่มีบทลงโทษ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ดังนั้น กฎกระทรวงข้างต้น เป็นกฎกระทรวงที่อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 จึงไม่มีบทลงโทษเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ด้วย

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศและองค์ระหว่างประเทศที่มีลักษณะ คล้ายกับเนื้อหาในกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ในเรื่องการบัญญัติให้ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือ บริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการได้แก่ มาตรการของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ดังที่ได้ยกตัวอย่างไว้ในหัวข้อก่อนหน้านี้แล้ว

7. มาตรการคุ้มครองตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐาน อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เป็นระเบียบที่กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมจากหลักการ ที่ได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 แต่เนื้อหาในระเบียบก็มีได้มีการกล่าวถึงเรื่องที่เป็นมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ของคนพิการที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน

ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ พ.ศ.2544 เป็นมาตรการหนึ่งที่กำหนดอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะ อื่นให้ได้มาตรฐานและมีความเหมาะสมแก่คนพิการ แต่ระเบียบดังกล่าวเป็นเพียงมาตรการที่ กำหนดให้สถานที่สาธารณะและบริการสาธารณะจัดไว้ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่ คนพิการเท่านั้น แต่มิได้มีมาตรการหรือบทลงโทษหรือบังคับแก่เจ้าของสถานที่สาธารณะหรือ บริการสาธารณะ และไม่สามารถนำมาใช้บังคับกับสถานประกอบการอื่นที่มีคนพิการเข้าทำงานได้

อาคารต่าง ๆ ของผู้ประกอบการควรมีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด และต้องมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ซึ่งหากวิเคราะห์ตามหมวด 1 ว่าด้วยเรื่องของอาคาร ตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ พ.ศ.2544 แล้วสามารถแยกวิเคราะห์ได้ ดังนี้

7.1 ทางเข้าสู่อาคาร

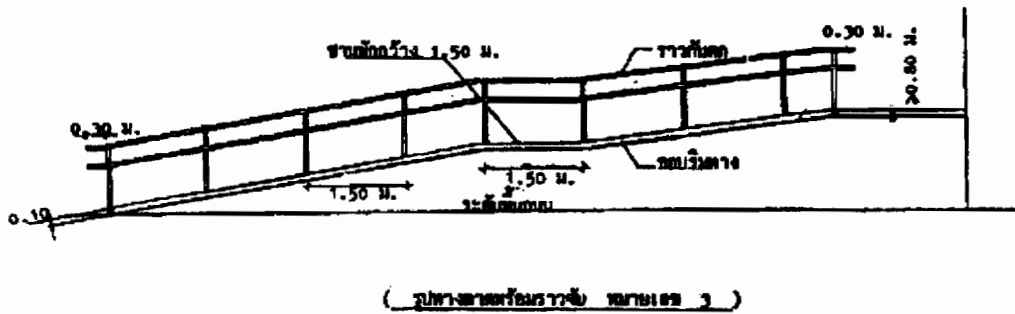
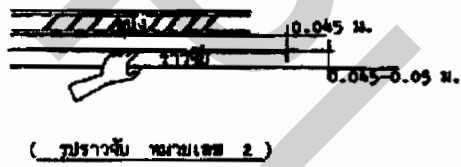
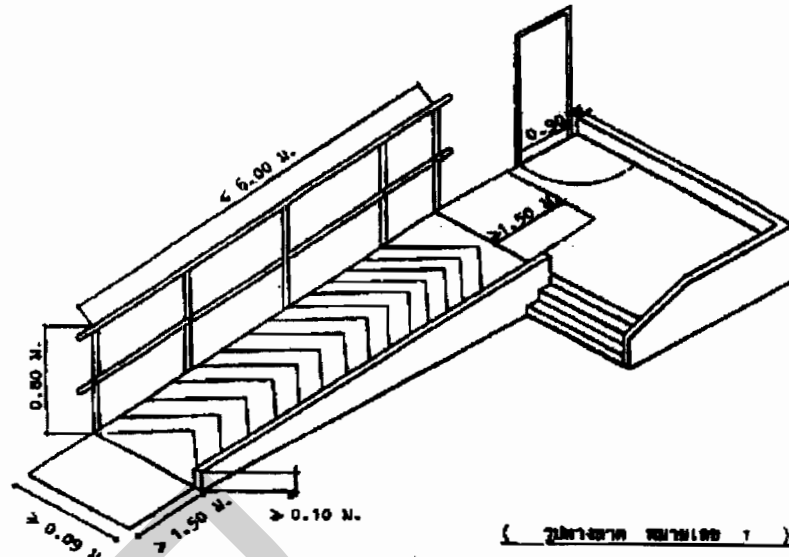
ทางเข้าสู่อาคารของสถานประกอบการที่คิดควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็นตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ซึ่งต้องเป็นพื้นผิวที่เรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวางหรือส่วนของอาคารที่ยื่นล้ำออกมาทำให้การสัญจรไม่สะดวก หรืออาจเกิดอันตรายสำหรับคนพิการ ให้อยู่ในระดับเดียวกับลานจอดรถ หากอยู่ต่างระดับต้องมีทางลาดสามารถขึ้นลงและทางลาดให้อยู่ใกล้ที่จอดรถ ทางเดินจากบริเวณภายนอกเข้าสู่อาคารหากมีพื้นที่ต่างระดับกันให้ใช้สีทา หรือติดเครื่องหมายให้เห็นชัดสำหรับคนพิการทางการมองเห็น

7.2 ทางลาด

ทางลาดของสถานประกอบการที่คิดควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ โดยพื้นผิวทางลาดต้องใช้วัสดุกันลื่น ความกว้างและความลาดเอียงต้องมีสัดส่วนตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ต้องมีชานพัก ทางลาดด้านที่ไม่มีผนังให้ทำขอบสูงจากพื้นผิว มีราวจับทั้งสองข้างและต้องมีขนาดตามมาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากการมาตรฐานที่กำหนดไว้ นั้นได้มีการศึกษาและวิเคราะห์แล้วว่ามีความปลอดภัยต่อคนพิการ

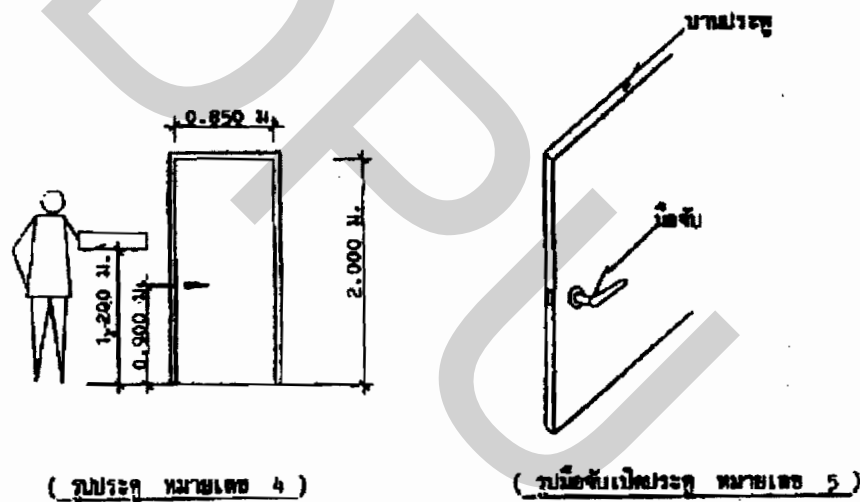
7.3 ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง

ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียงของสถานประกอบการที่คิดควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ซึ่งต้องมีพื้นผิวเรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวาง ความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ระเบียงให้มีพื้นผิวเรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวาง มีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่าที่กำหนดและให้มีราวกันด้านนอกของระเบียงสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด



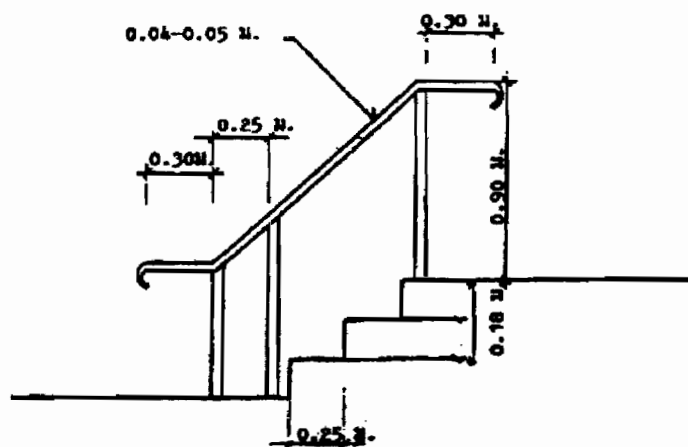
7.4 ประตู

ประตูของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ธรณีประตูหากจำเป็นต้องมีให้ขอบทั้งสองด้านมีความลาดเอียงให้สะดวกสำหรับเก้าอี้เข็นคนพิการและคนพิการที่ใช้อุปกรณ์ช่วยเดิน มีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ประตูมีลักษณะเลื่อนเปิดปิดได้ง่าย ถ้าประตูเป็นชนิดผลักเข้าออกให้เปิดได้กว้างหากเปิดออกสู่ทางเดินหรือระเบียงต้องไม่กีดขวางทางสัญจร กรณีลูกพับเป็นกระจกให้ติดเครื่องหมายแถบสีหรือทำที่สังเกตให้เห็นชัดสำหรับคนพิการทางการมองเห็น มือจับเปิดประตูควรเป็นชนิดก้านตั้งในแนวราบและอยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด



7.5 บันได

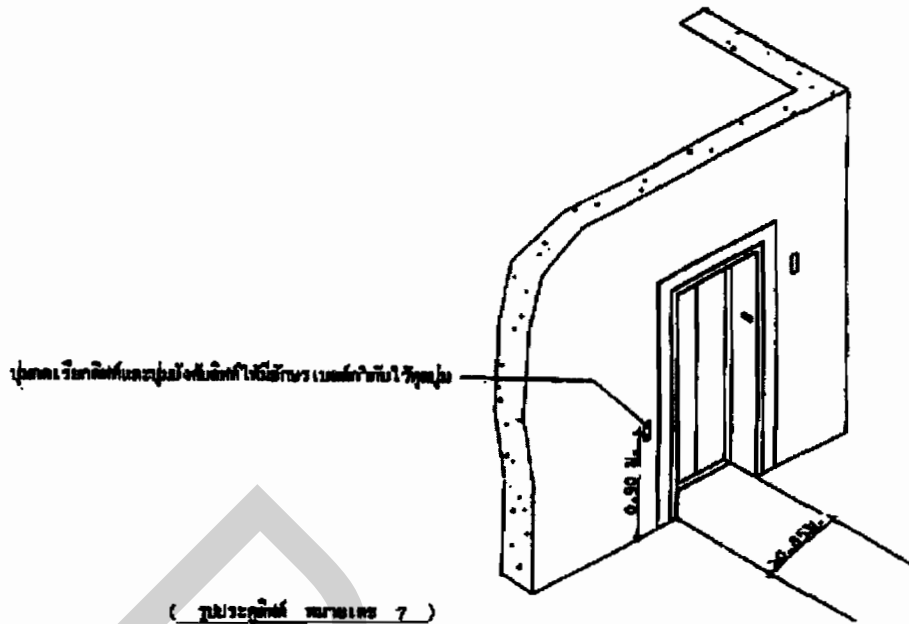
บันไดของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ต้องมีความกว้างของบันไดไม่น้อยกว่าที่กำหนด โดยจัดให้มีชานพักทุกระยะ ความสูงไม่เกินที่กำหนด จมูกบันไดมั่นคงเรียบและใช้วัสดุกันลื่น มีราวจับบันไดลักษณะกลมทั้งสองข้าง ความกว้างของราวบันไดและสูงจากพื้นตามที่กำหนด จุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของราวบันไดมีอักษรเบรลล์บอกชั้นและทาสีหรือติดสติ๊กเกอร์ให้เห็นชัด



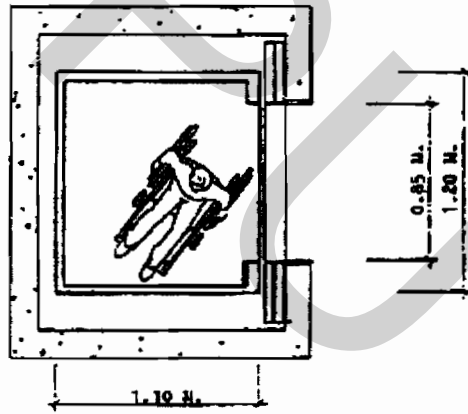
(รูปราชบัณฑิต หมายเลข 6)

7.6 ลิฟท์

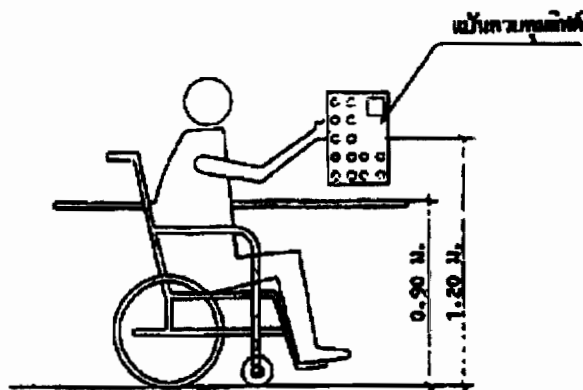
ลิฟท์ของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ต้องมีประตูกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ขนาดของลิฟท์ กว้าง ยาว ไม่น้อยกว่าที่กำหนด ปุ่มกดเรียกลิฟท์และปุ่มบังคับลิฟท์ให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด และมีอักษรเบรลล์กำกับไว้ทุกปุ่มที่มีสิ่งพิมพ์กำกับ ภายนอกลิฟท์ไม่มีสิ่งกีดขวางเก้าอี้เข็นคนพิการ บริเวณที่กดปุ่มลิฟท์ ภายในลิฟท์ให้มีราวจับสูงจากพื้นไม่น้อยกว่าที่กำหนด เมื่อลิฟท์หยุดตาม ชั้นต่าง ๆ ควรมีเสียงบอกเลขชั้นนั้นๆ ภายในห้องลิฟท์ ลิฟท์ขัดข้องให้มีทั้งเสียงและดวงไฟ เตือนภัยเป็นไฟกระพริบ ทั้งภายนอกและภายในห้องลิฟท์ เพื่อให้คนพิการทางการมองเห็นและคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายได้รับรู้



(รูปประกอบที่ 7 หมายเลข 7)



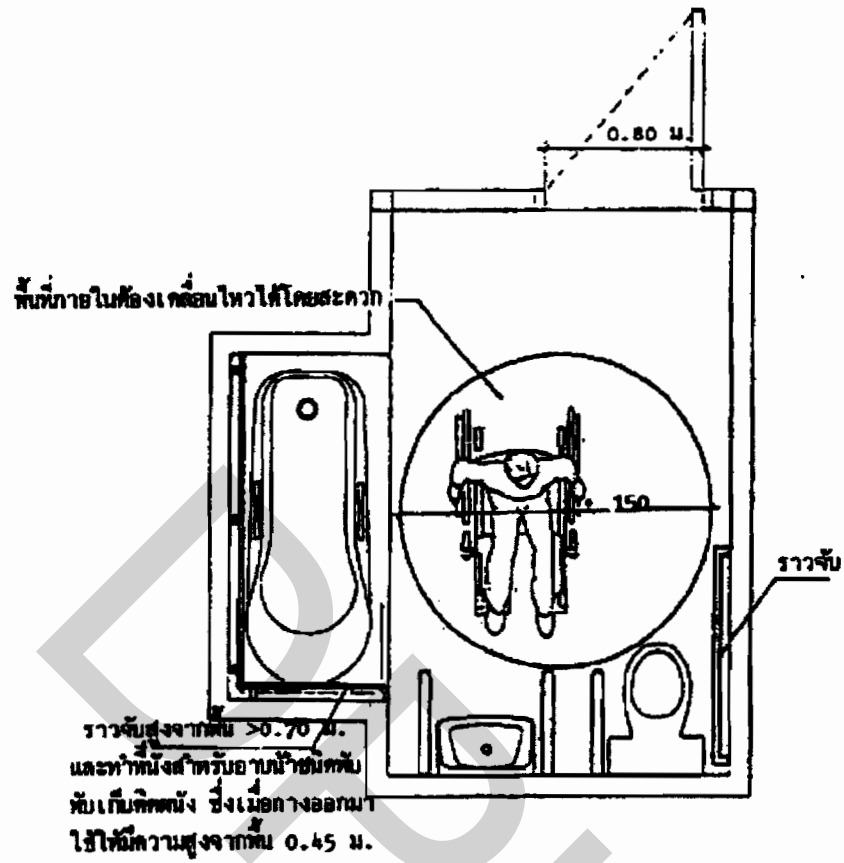
(รูปคานาบานประตูของคิ้วที่ หมายเลข 8)



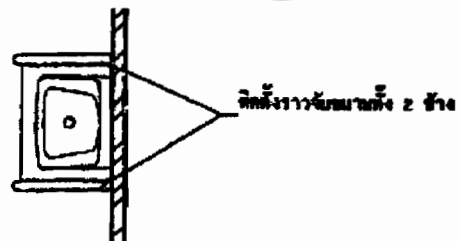
(รูปผังบังคับอัตโนมัติ หมายเลข 9)

7.7 ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ

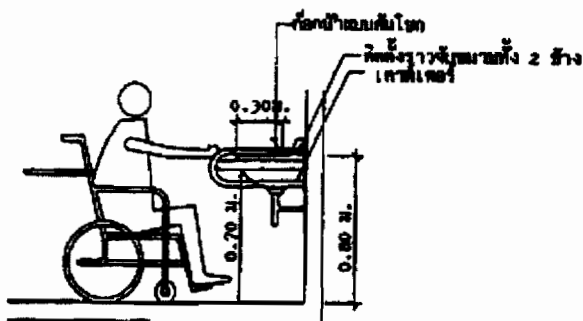
ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ ของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ต้องมีประตูห้องน้ำที่จัดให้คนพิการควรเป็นบานเลื่อนหรือบานพับ ถ้าเป็นบานพับให้เปิดจากด้านนอกไม่มีธรณีประตู มีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ติดอักษรเบรลล์เพื่อให้ทราบว่าเป็นห้องน้ำชายหรือหญิงไว้ที่บริเวณใกล้ประตู มีราวจับจากประตูทางเข้าไปยังที่อาบน้ำและห้องน้ำ ราวจับสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด และพื้นห้องน้ำให้ใช้วัสดุกันลื่น ติดตั้งสัญญาณไฟสำหรับเตือนภัยหรือเรียกหาในระหว่างคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายติดอยู่ในห้องน้ำ ที่อาบน้ำมีพื้นที่มีเส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่าที่กำหนดเพื่อให้เก้าอี้เข็นคนพิการสามารถหมุนกลับตัวได้ ควรทำที่นั่งสำหรับอาบน้ำ ชนิดพับเก็บติดผนัง ซึ่งเมื่อกางออกมาใช้แล้วให้มีความสูงจากพื้นตามที่กำหนด มีราวจับในแนวนอนระดับความสูงไม่ต่ำกว่าที่กำหนดและแนวตั้งให้มีความยาวไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในที่อาบน้ำและห้องส้วม สิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ภายในห้องน้ำให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด โถส้วมใช้ชนิดนั่งราบสูงจากพื้นตามที่กำหนดมีพนักพิงหลังและที่ปล่อยน้ำเป็นชนิดคันโยก ใต้อ่างล้างมือให้มีที่สำหรับรถเข็นคนพิการสอดเข้าและมีราวจับสองข้างของอ่างล้างมือ ก๊อกน้ำหรือสบู่น้ำให้ใช้ชนิดก้านโยกหรือก้านกด



(รูประบุและห้องน้ำพิการ หมายเลข 10)



(รูปอ้างอิงแปลน หมายเลข 11)



(รูปถ่ายข้างมือ หมายเลข 11)

อาคารของผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือไม่ได้จัดไว้ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการย่อมส่งผลกระทบต่อคนพิการในด้านต่าง ๆ ทำให้คนพิการไม่ได้รับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การกำหนดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการตามนโยบายคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ พ.ศ.2544 เป็นมาตรการหนึ่งเท่านั้นที่จะช่วยบรรเทาความยากลำบากในการทำงานของคนพิการ เนื่องจากคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากและการประกอบอาชีพหรือทำงานในสถานประกอบการนั้นมีลักษณะแตกต่างกัน อีกทั้งประเภทและจำนวนของสถานประกอบการที่มีเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อันตรายนหรืออุปสรรคในการทำงานของคนพิการที่ได้รับย่อมมีหลายประการ นอกจากนี้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่ก็ไม่สามารถเข้าไปบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีคนพิการทำงานได้อย่างทั่วถึง

สำหรับการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ถือได้ว่าเป็นการกำหนดมาตรการเพื่อความเหมาะสมแก่คนพิการ แต่มาตรการดังกล่าวควรนำมารวบรวมหรือเพิ่มเติมเข้ากับประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือกฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพราะจะเป็นมาตรการที่เอื้อประโยชน์ให้แก่แรงงานซึ่งเป็นคนพิการ โดยเฉพาะและสามารถเอื้อประโยชน์แก่แรงงานโดยทั่วไปได้ด้วย

มาตรการที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก โดยตรงแก่คนพิการเป็นมาตรการที่ได้ผ่านการศึกษาและออกแบบมาเพื่อคนพิการโดยตรง ดังนั้น หากนำเอามาตรการที่มีอยู่มาวิเคราะห์และจัดรวบรวมใหม่เพื่อให้เกิดมาตรการที่สามารถมีผลขยายความคุ้มครองไปยังกลุ่มแรงงานที่มีความพิการได้จะถือเป็นการเอื้อประโยชน์และสามารถให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่บุคคลทุกกลุ่มทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในสังคม และยังผลให้ประเทศได้มีการพัฒนาบุคคล สังคม และเศรษฐกิจไปในแนวทางที่ดีขึ้น

ในเรื่องดังกล่าวกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขึ้นใช้ แต่พระราชบัญญัตินี้ก็ยังคงมีข้อด้อยที่เนื้อหาที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทั่วไป มิได้มีการบัญญัติเพื่อให้การคุ้มครองแก่แรงงานซึ่งเป็นคนพิการเป็นการเฉพาะ หรือมาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษและประเทศญี่ปุ่นที่ยังคงมีข้อด้อยของเนื้อหาที่มุ่งให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทั่วไปเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาจึงเห็นว่าควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการขึ้นมาโดยเฉพาะ นอกจากนี้ การกำหนดไว้ซึ่งมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายอื่นสมควรที่จะได้มีการพิจารณาบนพื้นฐานในการเข้าไปมีส่วนร่วมของคนพิการด้วย โดยอาจจะตราเป็นพระราชบัญญัติซึ่งมีผลบังคับและคุ้มครองได้มากกว่าการออกเป็นประกาศหรือกฎกระทรวงก็ได้

8. การปรับสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการ

การปรับสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการให้เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท สถานประกอบการอาจดำเนินการได้ ดังนี้¹

คนตาบอด สถานประกอบการแทบจะไม่ต้องปรับอะไรเลย เพียงแต่จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเล็กน้อย เช่น สัญญาณเสียงบอกเวลาหรือปุ่มตัวอักษรเบรลล์ที่ลิฟท์ เป็นต้น

¹ คณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. ใช้งานคนพิการ ไม่ยากอย่างที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : หจก. เทพเพ็ญวานิชย์, 2546, หน้า 32 - 33.

คนหูหนวก สถานประกอบการไม่ต้องปรับเปลี่ยนอะไร เว้นแต่ว่าเป็นงานที่ต้องเสียง อันตราย ควรติดตั้งสัญญาณไฟที่เป็นสัญลักษณ์สำหรับเตือนในกรณีฉุกเฉิน

คนพิการขาขาด ส่วนมากจะใช้ขาเทียม สถานประกอบการอาจจะต้องมีการปรับ พื้นผิวทางเดินให้เรียบ ซึ่งโดยส่วนมากพื้นผิวของสถานประกอบการก็จะเรียบเป็นปกติอยู่แล้ว ในห้องน้ำก็ติดตั้งราวจับเสริมเพื่อป้องกันการลื่นล้ม ซึ่งการติดตั้งราวจับนี้ราคาไม่แพงแต่เกิด ประโยชน์กับทุกคน

คนพิการที่ใช้ไม้เท้า การปรับปรุงเพิ่มเติมก็เหมือนคนขาขาดคือปรับพื้นผิวไม่ให้ลื่น และติดตั้งราวในห้องน้ำซึ่งราคาไม่แพงจนเกินไป

คนพิการที่นั่งรถเข็น สถานประกอบการจะต้องปรับสภาพพื้นผิวที่มีความต่างระดับ หรือมีบันได ให้มีทางลาดพร้อมราวจับ ซึ่งลงทุนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ได้ เพราะ นอกจากคนพิการใช้ในการเดินทางแล้ว ยังเป็นประโยชน์สำหรับหญิงมีครรภ์ คนที่มีอาการปวดข้อ คนชรา และเป็นทางสำหรับเข็นหรือขนสัมภาระต่าง ๆ

ในส่วนในห้องน้ำ ประตูต้องกว้างพอที่รถเก้าอี้ล้อเข็นเข้าได้ ภายในห้องน้ำก็ติดตั้ง ราวจับทั้งชนิดถาวรและแบบพับได้ ซึ่งทั้งสองแบบมีประโยชน์การใช้งานเหมือนกัน ความสวยงาม ต่างกันบ้างเล็กน้อย จะใช้ยึดเกาะป้องกันการลื่นล้มได้สำหรับทุกคนด้วย

9. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เขียนได้ทำการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและทัศนคติในเชิงลึกจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นลูกจ้างที่พิการในสถานประกอบการ นักวิชาการที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนพิการ ตัวแทนของ นายจ้าง และตัวแทนของสถานประกอบการ เป็นจำนวนรวม 25 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ความเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของคนพิการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผลการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

9.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการภายในบริเวณสถานประกอบการ

ผู้เขียนได้นำมาตรการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ พ.ศ.2544 ซึ่งได้มีการกำหนดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่น ๆ ให้ได้มาตรฐานและมีความเหมาะสมแก่คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดลักษณะของทางเข้าสู่อาคาร ทางลาด ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง ประตู บันได ลิฟท์ ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ มาใช้สัมภาษณ์ว่าลักษณะที่กำหนดไว้สถานประกอบการได้นำมาปฏิบัติหรือไม่ และมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากการสัมภาษณ์แยกออกเป็นหัวข้อย่อย ดังนี้

9.1.1 ตารางที่ 1 เรื่อง ความปลอดภัยของทางเข้าสู่อาคาร ²

พบว่า ลูกจ้างที่เป็นคนพิการโดยส่วนมากเห็นว่า ทางเข้าสู่อาคารที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีความปลอดภัยในระดับปานกลาง ซึ่งลักษณะทางเข้าสู่อาคารที่มีพื้นผิวที่เรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวางหรือส่วนของอาคารที่ยื่นล้ำออกมาทำให้การสัญจรไม่สะดวกหรืออาจเกิดอันตรายสำหรับคนพิการ ทางเข้าสู่อาคารอยู่ในระดับเดียวกับลานจอดรถซึ่งหากอยู่ต่างระดับต้องมีทางลาดสามารถขึ้นลงและทางลาดให้อยู่ใกล้ที่จอดรถ แต่ส่วนมากมีความเห็นว่ามีความปลอดภัยค่อนข้างน้อยสำหรับทางเดินจากบริเวณภายนอกเข้าสู่อาคารที่ใช้สีทาหรือติดเครื่องหมายบ่งบอกว่าเป็นพื้นที่ต่างระดับกัน ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการจัดให้ทางเข้าสู่อาคารเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย

² สำหรับรายละเอียดของตารางสัมภาษณ์ที่ 1 ถึงตารางที่ 9 สามารถดูได้ที่ภาคผนวก

9.1.2 ตารางที่ 2 เรื่อง ความปลอดภัยของทางลาด

พบว่า พบว่าลูกจ้างที่เป็นคนพิการส่วนมากเห็นว่า มีความปลอดภัยในระดับปานกลาง เกี่ยวกับการจัดทางลาดของสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การใช้วัสดุกันลื่น การจัดให้ทางลาดความกว้างและทางลาดเอียงของทางลาดและมีชานพักระหว่างทางลาด และส่วนมากเห็นว่า มีความปลอดภัยค่อนข้างน้อยสำหรับการจัดให้ทางลาดด้านที่ไม่มีผนังมีขอบสูงจากพื้นผิว มีราวจับทั้งสองข้างและต้องมีขนาดตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการจัดให้ทางลาดเป็นไปตามระเบียบให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย

9.1.3 ตารางที่ 3 เรื่อง ความปลอดภัยของทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง

พบว่า ลูกจ้างที่เป็นคนพิการส่วนมากเห็นว่า มีความปลอดภัยน้อยสำหรับสถานประกอบการในการจัดให้มีทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียงของสถานประกอบการที่มีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ การจัดให้มีทางเชื่อมและระเบียงที่มีพื้นผิวเรียบเสมอกันไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวาง และมีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด แต่ส่วนมากยังคงมีความเห็นว่า มีความปลอดภัยในระดับปานกลางที่สถานประกอบการจัดให้มีทางเชื่อมและระเบียงมีราวกันด้านนอกของระเบียงซึ่งสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าสถานประกอบการควรมีการจัดให้มีทางเชื่อมระหว่างอาคารให้มีมาตรฐานตามที่กำหนดให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย

9.1.4 ตารางที่ 4 เรื่อง ความปลอดภัยของประตู

พบว่า ลูกจ้างที่เป็นคนพิการส่วนมากเห็นว่า มีความปลอดภัยในระดับปานกลางต่อการที่สถานประกอบการจัดให้มีซึ่งประตูของสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูคนพิการฯ การจัดให้มีธรณีประตูมีความลาดเอียงสะดวกสำหรับเก้าอี้เข็นคนพิการและคนพิการที่ใช้อุปกรณ์ช่วยเดิน ความกว้างของประตู ลักษณะของประตูที่เลื่อนเปิดปิดง่าย เป็นชนิดผลักเข้าออกเปิดได้กว้างไม่กีดขวางทางสัญจร แต่คนพิการส่วนมากเห็นว่า มีความปลอดภัยน้อยที่สุดสำหรับการคิดเครื่องหมายแถบสีหรือทำที่สังเกตให้เห็นชัดที่ประตูที่เป็นกระจก และมีความปลอดภัยน้อยสำหรับมือจับเปิดประตูที่เป็นชนิดก้านตั้งในแนวราบ

และสูงจากพื้นตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าสถานประกอบการควรจัดให้มีประตูของสถานประกอบการให้มีมาตรฐานตามระเบียบที่กำหนดให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย

9.1.5 ตารางที่ 5 เรื่อง ความปลอดภัยของบันได

พบว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการส่วนใหญ่เห็นว่า มีความปลอดภัยในระดับน้อยในการที่สถานประกอบการจัดให้มีบันไดที่มีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ความกว้างของบันได การจัดให้มีชานพักทุกระยะตามความสูงที่กำหนด การจัดให้มีมุกบันไดมีนเรียบและใช้วัสดุกันลื่น การจัดให้มีราวจับบันไดลักษณะกลมทั้งสองข้าง ความกว้างของราวบันไดและสูงจากพื้นตามที่กำหนด และมีความปลอดภัยน้อยที่สุดต่อการจัดให้มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของราวบันไดมีอักษรเบรลล์บอกชั้นและทาสีหรือติดสติ๊กเกอร์ให้เห็นชัด ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า สถานประกอบการควรมีการจัดให้มีบันไดที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย

9.1.6 ตารางที่ 6 เรื่อง ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ

พบว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่า มีความปลอดภัยในระดับปานกลางต่อการที่สถานประกอบการจัดให้มีห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ ให้มีความปลอดภัยตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ คนพิการส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่า มีความปลอดภัยในระดับน้อยต่อการที่สถานประกอบการจัดให้มีประตูห้องน้ำที่จัดให้คนพิการเป็นบานเลื่อนหรือบานพับ มีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด มีก๊อกน้ำหรือสปูเหลวให้ใช้นิคก้านโยกหรือก้านกด และคนพิการส่วนใหญ่เห็นว่า มีความปลอดภัยน้อยที่สุดต่อการที่สถานประกอบการจัดให้มีอักษรเบรลล์เพื่อให้ทราบว่าเป็นห้องน้ำชายหรือหญิงไว้ที่บริเวณใกล้ประตู มีราวจับจากประตูทางเข้าไปยังที่อาบน้ำและห้องน้ำ ราวจับสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด พื้นห้องน้ำให้ใช้วัสดุกันลื่น ติดตั้งสัญญาณไฟสำหรับเตือนภัยหรือเรียกหาในระหว่างคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายติดอยู่ในห้องน้ำ ที่อาบน้ำมีพื้นที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่าที่กำหนดเพื่อให้เก้าอี้เข็นคนพิการสามารถหมุนกลับตัวได้ มีที่นั่งสำหรับอาบน้ำชนิดพับเก็บติดผนัง ซึ่งเมื่อกางออกมาใช้แล้วให้มีความสูงจากพื้นตามที่กำหนด มีราวจับในแนวนอนระดับความสูงไม่ต่ำกว่าที่กำหนด และแนวดิ่งให้มีความยาวไม่ต่ำกว่าที่กำหนด ในที่อาบน้ำและห้องส้วม สิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์

ภายในห้องน้ำให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด โถส้วมใช้ชนิดนั่งราบสูงจากพื้นตามที่กำหนดมีผนัง พิงหลังและที่ปล่อยน้ำเป็นชนิดคันโยก ได้อ่างล้างมือให้มีที่สำหรับรถเข็นคนพิการสอดเข้าและมีราวจับสองข้างของอ่างล้างมือ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า สถานประกอบการควรมีการจัดให้มีห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือให้เป็นไปตามมาตรฐานให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย

9.1.7 เรื่อง ความปลอดภัยของลิฟท์

เนื่องจากสถานประกอบการที่ผู้เขียนได้เข้าไปเก็บข้อมูลบางแห่งมีสถานประกอบการ เป็นบ้านที่ดัดแปลงเป็นสำนักงาน บางแห่งเป็นสถานประกอบการที่มีเพียง 2 ชั้น และบางแห่ง เป็นโรงงาน สถานประกอบการต่าง ๆ เหล่านี้จึงไม่มีลิฟท์ ดังนั้น ผู้เขียนจึงไม่สามารถเก็บข้อมูล ในส่วนนี้ได้ แต่อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่า สถานประกอบการหรือนายจ้างควรมีการปรับปรุงลิฟท์ ให้เหมาะสมและสะดวกแก่คนพิการเพื่อให้คนพิการใช้งานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งตามระเบียบ คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่ คนพิการ พ.ศ.2544 กำหนดให้ลิฟท์ต้องมีความกว้างของประตูและขนาดของห้องลิฟท์กว้าง ไม่น้อยกว่าที่กำหนด ปุ่มกดเรียกลิฟท์และปุ่มบังคับลิฟท์ต้องให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนดและมี อักษรเบรลล์กำกับไว้ที่ปุ่ม เมื่อลิฟท์หยุดตามชั้นต่าง ๆ ควรมีเสียงบอกเลขชั้น จัดให้มีทั้งสัญญาณ เสียงและดวงไฟเตือนภัยกระพริบทั้งภายนอกและภายในลิฟท์

9.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ระบุให้สถานประกอบการ ของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 1 คน โดยมีมาตรการ ส่งเสริมและจูงใจให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยให้สถานประกอบการนำค่าจ้าง ที่จ่ายให้คนพิการแสดงในบัญชีรายจ่ายได้เป็นสองเท่าของที่จ่ายจริง ซึ่งจะทำให้หักลดหย่อนก่อน กำหนดภาษีได้มากขึ้น และในกรณีที่สถานประกอบการที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน สถานะที่ทำงานหรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการในการทำงาน สถานประกอบการ สามารถนำรายจ่ายดังกล่าวแสดงในบัญชีรายจ่ายได้เป็นสองเท่าของที่จ่ายจริงเช่นกัน

จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการเอกชนที่ได้รับประกาศเกียรติคุณสถานประกอบการดีเด่นด้านการจ้างงานคนพิการ ในวันคนพิการสากล ประจำปี 2547 สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้ทราบถึงมาตรการในการจ้างงานคนพิการที่ระบุให้สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 1 คน แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้สัมภาษณ์ต่างมีนโยบายของทางสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการอยู่ก่อนแล้ว เนื่องจากเจ้าของสถานประกอบการและผู้บริหารของสถานประกอบการต่างมีเจตนาที่มุ่งจะให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ โดยการให้โอกาสในการทำงาน นอกจากนี้สถานประกอบการหลายแห่งได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมแก่คนพิการ มีการจัดให้มีสวัสดิการทางด้านที่พักให้แก่คนพิการ โดยจัดสถานที่พักให้อยู่ใกล้กับที่ทำงานโดยไม่ต้องลำบากกับการเดินทางมาทำงานด้วย

สถานประกอบการบางแห่งทราบถึงระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ พ.ศ.2544 แต่ในการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการนั้น สถานประกอบการดีเด่นแต่ละแห่งต่างก็มุ่งจะให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ โดยได้มีการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ นอกจากนี้ยังได้มีการให้คนพิการทำงานตามความสามารถ ตามความถนัด หรือตามวิชาชีพที่ได้เรียนมา การจ้างงานคนพิการจะไม่ได้พิจารณาถึงวุฒิการศึกษา แต่จะมุ่งถึงความเหมาะสมของงานต่อคนพิการมากกว่า ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการสามารถที่จะทำงานตามที่ตนถนัดได้ และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อเดือน กุมภาพันธ์ 2548 พบว่า จำนวนของสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยในปี พ.ศ.2542 มีจำนวน 4,936 แห่ง และในปี พ.ศ.2547 ได้เพิ่มเป็น 6,049 แห่ง นอกจากนี้พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามนัยพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ได้รับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กฎหมายได้กำหนดไว้ คือ คนพิการ 1 คน ต่อลูกจ้างทั้งหมด 200 คน แต่ยังคงมีสถานประกอบการส่วนหนึ่งที่ยังคงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ ยังปรากฏข้อมูลว่ามีสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนดเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการให้โอกาสแก่คนพิการได้มีงานทำเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ เมื่อมีการประกาศรับสมัครงานให้แก่คนพิการตามอัตราส่วนที่กำหนดแล้ว สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถบรรจุคนพิการเข้าทำงานตามที่ประกาศได้ โดยเฉลี่ยแล้วในปีหนึ่งๆ มีคนพิการมากกว่า 1,000 คน ที่ต้องสูญเสียโอกาสในการทำงานเพราะสถานประกอบการไม่สามารถบรรจุคนพิการเข้าทำงานตามที่ประกาศได้

ปัญหาดังกล่าวแม้จะมีมาตรการให้สถานประกอบการจัดส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์ไม่รับคนพิการเข้าทำงาน หรือถูกถือว่าประสงค์ไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ตามนัยข้อ 3 ของกฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการดังกล่าวยังคงมีข้อด้อยอยู่ประการหนึ่ง คือการให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพียงแค่ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับ การจ้างงานแล้วจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้รับค่าจ้างเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้การกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดส่งเงินเข้ากองทุนเพียงครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็จะส่งผลให้กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้รับเงินเพื่อนำไปพัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่คนพิการน้อยลง และเป็นทางเลือกให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ไม่จ้างคนพิการเข้าทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบการและลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการส่วนใหญ่เห็นว่า มาตรการที่กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการสามารถส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้หากจะไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน เป็นมาตรการที่ควรปรับปรุงเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากยังคงมีมาตรการดังกล่าวอยู่ก็จะทำให้นายจ้างไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน เมื่อคนพิการไม่มีงานทำคนพิการก็ยังไม่สามารถที่จะทำมาหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ทำให้ปัญหาเกี่ยวกับการรับคนพิการเข้าทำงานยังคงมีอยู่และคนพิการต้องตกเป็นภาระของสังคมต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแม้จะมีการกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในอัตราค่าจ้างของแรงงานขั้นต่ำครึ่งหนึ่งในกรณีที่จ้างคนพิการเข้าทำงานหรือประสงค์จะไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน แต่การส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็ทำให้คนพิการได้รับความช่วยเหลือได้ไม่มากเท่ากับการจ้างคนพิการเข้า

ทำงานโดยตรง เพราะการจ้างคนพิการเข้าทำงานโดยตรงจะทำให้คนพิการได้รับเงินหรือค่าจ้างเต็มจำนวนความสามารถของคนพิการแต่ละคน และสามารถนำไปช่วยเหลือตัวเองและครอบครัวได้ แต่การได้รับการช่วยเหลือโดยผ่านกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทำให้คนพิการได้รับความช่วยเหลือเพียงบางส่วนเท่านั้น

การจำกัดด้วยวัตถุประสงค์ของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่กำหนดให้ใช้เงินของกองทุนเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการและสนับสนุนสถาบันบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการเท่านั้น การช่วยเหลือจากเงินของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมิได้เป็นการช่วยเหลือในด้านค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร ค่าที่พัก หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็น ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้คนพิการจะไม่ได้รับจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

จากการสัมภาษณ์ยังพบปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาการเข้าไปมีส่วนร่วมของฝ่ายรัฐ ซึ่งสถานประกอบการและลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการโดยส่วนใหญ่เห็นว่า รัฐยังคงมีส่วนเข้าไปช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการในสถานประกอบการน้อยมาก โดยเห็นว่าการดำเนินการของรัฐเป็นไปในลักษณะให้คนพิการหรือสถานประกอบการหรือนายจ้างเดินเข้าไปหาหรือเข้าไปขอความช่วยเหลือเสียเป็นส่วนมาก สถานประกอบการและลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐควรเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือและสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการในสถานประกอบการเอกชนให้มากขึ้น นอกจากนี้รัฐเองควรมีมาตรการในการดำเนินการด้านคนพิการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เอกชนดำเนินการด้วย

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ต่างเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมแก่คนพิการในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและจัดอุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คนพิการ แต่มาตรการดังกล่าวเมื่อมีการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการในด้านต่าง ๆ และได้ส่งเสริมให้คนพิการได้มีงานทำและเข้าสู่กระบวนการจ้างงานแล้ว ยังไม่มีมาตรการใดที่จะเข้าไปให้ความคุ้มครองคนพิการในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและแนวคิดของมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการต่าง ๆ ทั้งมาตรการของต่างประเทศและมาตรการของประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ และเป็นแนวทางในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการเพื่อให้คนพิการได้ทำงานอย่างมีความสุขและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มิได้มีการกล่าวถึง มาตรการที่เกี่ยวกับคนพิการหรือมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะ แต่บทบัญญัติใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติไว้กว้างๆ และให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออก กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้

สำหรับมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย มาตรการคุ้มครองด้านอาชีวอนามัย และ มาตรการคุ้มครองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นมาตรการตามกฎหมายแรงงาน มาตรการที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มาตรการตามประกาศกระทรวงแรงงาน มาตรการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม และมาตรการ ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หลายมาตรการมิได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสภาพ แวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด แต่มาตรการเหล่านั้น ได้กำหนดไว้กว้าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานทุกประเภท ดังนั้น นายจ้างหรือสถานประกอบการ จึงสามารถนำบทบัญญัติในมาตรการต่าง ๆ เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้หรือกำหนดเพิ่มเติมให้เป็น ประโยชน์แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้

ในส่วนของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มิได้กล่าวถึงเรื่อง ที่เป็นมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ ไว้เป็นการเฉพาะ เพียงแต่กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวง ในส่วนของมาตรการ คุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการโดยการกำหนดให้เจ้าของอาคาร สถานที่ หรือบริการสาธารณะ ต้องจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการเท่านั้น สำหรับนายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการที่มีใช้สาธารณะไม่สามารถที่จะนำมาตรการดังกล่าวมาใช้บังคับได้ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็มิได้มีการกำหนดบทลงโทษไว้สำหรับ ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม

สำหรับเนื้อหาของกฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ก็มีได้กล่าวถึงเรื่องที่เป็นมาตรการบังคับของกฎหมายว่า หากนายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่ไม่ทำการจ้างลูกจ้างที่เป็นคนพิการตามอัตราส่วนเข้า ทำงาน หรือการไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะไม่จ้าง

ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเข้าทำงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการจะได้รับการลงโทษอย่างไร หรือกฎหมายจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เนื้อหาในกฎกระทรวงก็มีได้กล่าวถึงเรื่องที่เป็นมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการที่ได้ทำงานในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะ เพียงแต่กำหนดให้เจ้าของอาคาร สถานที่ หรือบริการสาธารณะ ต้องจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการเท่านั้น

ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ เป็นระเบียบที่เป็นการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมจากหลักการที่ได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 แต่เนื้อหาในระเบียบก็มีได้มีการกล่าวถึงเรื่องที่เป็นมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดมาตรการที่สามารถมีผลขยายความคุ้มครองไปยังกลุ่มแรงงานที่มีความพิการ อันจะเป็นการเอื้อประโยชน์และสามารถให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่บุคคลทุกกลุ่มทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นคนพิการ เด็ก คนชรา หรือแรงงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในสังคม และยังผลให้ประเทศได้มีการพัฒนาบุคคล สังคม และเศรษฐกิจไปในแนวทางที่ดีขึ้น จากการวิเคราะห์ถึงปัญหาในเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาค้นในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปรับปรุงสถานที่ และการกำหนดงานบางประเภทที่อาจจะเป็นอันตรายต่อคนพิการในการทำงาน ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดลักษณะของอาคารและสถานที่ในการทำงาน

2.1.1 กำหนดให้ลักษณะอาคาร สถานที่ ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการและมีสภาพเหมาะสมแก่คนพิการประเภทต่าง ๆ

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ สมควรให้มีการออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการ โดยการกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ได้รับคนพิการเข้าทำงานแล้วต้องจัดให้มีซึ่งอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงและมีสัญลักษณ์สากลที่แสดงให้เห็นว่ามีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการที่ได้รับความพิการแต่ละประเภทและลูกจ้างทั่วไป สมควรกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงและมีสัญลักษณ์สากลตามประเภทความพิการของลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนพิการที่ได้รับเข้าทำงานด้วย

สำหรับลักษณะของอาคารหรือสถานที่ทำงานนายจ้างหรือสถานประกอบการควรจัดให้มีลักษณะเหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงานของคนพิการให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ว่าด้วยมาตรฐานอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ซึ่งระเบียบดังกล่าวได้กำหนดให้ลักษณะภายในอาคารมีความปลอดภัยต่อคนพิการประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. ทางเข้าสู่อาคาร

ทางเข้าสู่อาคารของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็นและคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ซึ่งต้องเป็นพื้นผิวที่เรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวางหรือส่วนของอาคารที่ขึ้นล้าออกมาทำให้การสัญจรไม่สะดวก หรืออาจเกิดอันตรายสำหรับคนพิการ ให้อยู่ในระดับเดียวกับลานจอดรถ หากอยู่ต่างระดับต้องมีทางลาดสามารถขึ้นลงและทางลาดให้อยู่ใกล้ที่จอดรถ ทางเดิน

จากบริเวณภายนอกเข้าสู่อาคารหากมีพื้นที่ต่างระดับกันให้ใช้สีทา หรือติดเครื่องหมายให้เห็นชัด สำหรับคนพิการทางการมองเห็น

2. ทางลาด

ทางลาดของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็น และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ โดยพื้นผิวทางลาดต้องใช้วัสดุกันลื่น ความกว้างและความลาดเอียงต้องมีสัดส่วนตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ต้องมีชานพัก ทางลาดด้านที่ไม่มีผนังให้ทำขอบสูงจากพื้นผิว มีราวจับทั้งสองข้างและต้องมีขนาดตามมาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากการมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วได้มีการศึกษาและวิเคราะห์แล้วว่ามีความปลอดภัยต่อคนพิการ

3. ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง

ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียงของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็น และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ซึ่งต้องมีพื้นผิวเรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวาง ความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ระเบียงให้มีพื้นผิวเรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวาง มีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่าที่กำหนดและให้มีราวกันด้านนอกของระเบียงสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด

4. ประตู

ประตูของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ธรณีประตูหากจำเป็นต้องมีให้ขอบทั้งสองด้านมีความลาดเอียงให้สะดวกสำหรับเก้าอี้เข็นคนพิการและคนพิการที่ใช้อุปกรณ์ช่วยเดิน มีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ประตูมีลักษณะเลื่อนเปิดปิดได้ง่าย ถ้าประตูเป็นชนิดผลักเข้าออกให้เปิดได้กว้างหากเปิดออกสู่ทางเดินหรือระเบียงต้องไม่กีดขวางทางสัญจร ธรณีลูกฟูกเป็นกระจกให้ติดเครื่องหมายแถบสีหรือทำที่สังเกตให้เห็นชัดสำหรับคนพิการทางการมองเห็น มือจับเปิดประตูควรเป็นชนิดก้านตั้งในแนวราบและอยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด

5. บันได

บันไดของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็น และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ต้องมีความกว้างของบันไดไม่น้อยกว่าที่กำหนด โดยจัดให้มีชานพักทุกระยะ ความสูงไม่เกินที่กำหนด จมูกบันไดมันเรียบและใช้วัสดุกันลื่น มีราวจับบันไดลักษณะกลมทั้งสองข้าง ความกว้างของราวบันไดและสูงจากพื้นตามที่กำหนด จุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของราวบันไดมีอักษรเบรลล์บอกชั้นและทาสีหรือติดสติ๊กเกอร์ให้เห็นชัด

6. ลิฟท์

ลิฟท์ของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ต้องมีประตูกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ขนาดของลิฟท์ กว้าง ยาว ไม่น้อยกว่าที่กำหนด ปุ่มกดเรียกลิฟท์และปุ่มบังคับลิฟท์ให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด และมีอักษรเบรลล์กำกับไว้ทุกปุ่มที่มีสิ่งพิมพ์กำกับ ภายนอกลิฟท์ไม่มีสิ่งกีดขวาง แก้อั้วเซ็นคนพิการบริเวณที่กดปุ่มลิฟท์ ภายในลิฟท์ให้มีราวจับสูงจากพื้นไม่น้อยกว่าที่กำหนด เมื่อลิฟท์หยุดตามชั้นต่าง ๆ ควรมีเสียงบอกเลขชั้นนั้นๆ ภายในห้องลิฟท์ ลิฟท์จัดช่องให้มีทั้งเสียงและดวงไฟเตือนภัยเป็นไฟกระพริบ ทั้งภายนอกและภายในห้องลิฟท์ เพื่อให้คนพิการทางการมองเห็นและคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายได้รับรู้

7. ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ

ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ ของสถานประกอบการที่ดีควรมีความปลอดภัยต่อคนพิการทางการมองเห็น และคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ ต้องมีประตูห้องน้ำที่จัดให้คนพิการควรเป็นบานเลื่อนหรือบานพับ ถ้าเป็นบานพับให้เปิดจากด้านนอกไม่มีธรณีประตู มีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด ติดอักษรเบรลล์เพื่อให้ทราบว่าเป็นห้องน้ำชายหรือหญิงไว้ที่บริเวณใกล้ประตู มีราวจับจากประตูทางเข้าไปยังที่อาบน้ำและห้องน้ำ ราวจับสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด และพื้นห้องน้ำให้ใช้วัสดุกันลื่น ติดตั้งสัญญาณไฟสำหรับเตือนภัยหรือเรียกหาในระหว่างคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ติดอยู่ในห้องน้ำ ที่อาบน้ำมีพื้นที่มีเส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่าที่กำหนดเพื่อให้แก้อั้วเซ็นคนพิการสามารถหมุนกลับตัวได้ ควรทำที่นั่งสำหรับอาบน้ำชนิดพับเก็บติดผนัง ซึ่งเมื่อกางออกมาใช้แล้ว

ให้มีความสูงจากพื้นตามที่กำหนด มีราวจับในแนวนอนระดับความสูงไม่ต่ำกว่าที่กำหนดและ
แนวตั้งให้มีความยาวไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในที่อาบน้ำและห้อง

ส่วน สิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ภายในห้องน้ำให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด โถส้วม
ใช้ชนิดนั่งราบสูงจากพื้นตามที่กำหนดมีพนักงานหลังและที่ปล่อยน้ำเป็นชนิดคันโยก ได้อย่างล้างมือ
ให้มีที่สำหรับรถเข็นคนพิการสอดเข้าและมีราวจับสองข้างของอ่างล้างมือ ก๊อกน้ำหรือสบู์เหลวให้
ใช้ชนิดก้าน โยกหรือก้านกด

อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงและสัญลักษณ์สากลที่แสดงให้เห็นว่ามี
อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการได้จัดให้มีจะ
ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน
การทำงานว่ามีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกำหนด เว้นแต่ใน
กรณีที่กฎหมายที่ควบคุมอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการอื่นจะได้กำหนดอุปกรณ์
ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการไว้โดยเฉพาะและมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่คณะกรรมการ
ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกำหนด

สำหรับการกำหนดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการนั้น
ผู้เขียนเห็นว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการคำนึงว่าลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการแต่ละคนที่
นายจ้างหรือสถานประกอบการได้จ้างเข้ามาทำงานมีความต้องการอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
ประเภทใดบ้าง ซึ่งการกำหนดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ
ในสถานประกอบการ นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จำเป็นต้องจัดให้มีครบทุกอย่างตาม
ที่กล่าวข้างต้นก็ได้ แต่อย่างน้อยนายจ้างหรือสถานประกอบการควรจัดให้มีซึ่งอุปกรณ์หรือสิ่ง
อำนวยความสะดวกโดยตรงที่เหมาะสมแก่ประเภทของความพิการของลูกจ้าง เช่น หากนายจ้าง
หรือสถานประกอบการได้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายเข้าทำงาน
นายจ้างหรือสถานประกอบการอาจไม่ต้องจัดให้มีทางเข้าสู่อาคาร ทางลาด ทางเชื่อมระหว่าง
อาคาร ประตู บันได ตามที่กำหนดก็ได้ แต่อย่างน้อยนายจ้างหรือสถานประกอบการควรมีการ
จัดให้มีลิฟท์และห้องน้ำที่มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการประเภทดังกล่าว เช่น
ในลิฟท์ควรมีการติดสัญญาณไฟฉุกเฉิน หรือควรมีการติดเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่จำเป็นใน
ห้องน้ำให้แก่คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายด้วย

2.1.2 การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ

ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการออกมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการโดยการออกเป็นกฎกระทรวง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา 101 ที่จะเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างคนพิการได้

เมื่อผ่านขั้นตอนการเสนอความเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อรัฐมนตรีซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้ว รัฐมนตรีสามารถอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา 103 ในการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานคนพิการได้

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออก พนักงานตรวจแรงงานสามารถอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา 104 ออกคำสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างคนพิการต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดได้

กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างคนพิการใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจ แรงงานสามารถอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา 105 สั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างคนพิการ และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงตามนัยมาตรา 107

การกำหนดให้ออกเป็นกฎกระทรวงที่อาศัยอำนาจตามนัยมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะเป็นการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนที่มีการที่มีผลให้นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการจะต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะได้รับโทษตามนัยมาตรา 148 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.1.3 แก้ไขและปรับปรุงพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

ผู้เขียนเห็นว่า ควรแก้ไขการกำหนดอาคาร สถานที่ หรือบริการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นอาคาร สถานที่ หรือบริการสาธารณะหรือไม่ก็ตามจะต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ และเห็นควรให้สถานประกอบการที่ได้จ้างคนพิการเข้าทำงานแล้วดำเนินการจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการด้วย โดยการกำหนดอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการนั้น นายจ้างหรือสถานประกอบการควรคำนึงว่าลูกจ้างที่เป็นคนพิการแต่ละประเภทนั้นจำเป็นต้องได้รับการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกประเภทใด โดยนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จำเป็นต้องจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการทุกอย่างตามที่กำหนดไว้ก็ได้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ดังนี้

มาตรา 17 เพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด

- (1) ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ
- (2) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ได้จ้างคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนแล้วจัดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ และจัดให้มีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่คนพิการเพิ่มเติมจากมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใช้อยู่

2.1.4 แก้ไขและปรับปรุงกฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

ผู้เขียนเห็นว่า เนื่องจากอัตราที่กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการส่งเงินเข้า กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีจำนวนน้อยเกินไป ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเลี้ยง ที่จะไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการซึ่งจะทำให้ นายจ้างหรือสถานประกอบการได้เปรียบมากกว่า เพราะนายจ้างหรือสถานประกอบการจะเสีย เพียงเงินจำนวนครั้งหนึ่งที่จะต้องทำการจ้างคนพิการเข้าทำงานเท่านั้น ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ.2534 ดังนี้

ข้อ 3 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่ง เงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปีเป็นจำนวนหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการ ซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

2.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ไม่ควรให้ถูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำ

ผู้เขียนเห็นว่า มีงานบางประเภทที่ได้มีการกำหนดให้แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง ห้ามมิให้ทำงานในลักษณะดังกล่าว และบางงานก็เป็นงานที่ให้ทำได้แต่ต้องทำตามที่กำหนดไว้ เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง ถือเป็นแรงงานที่มีลักษณะทางกายภาพ แตกต่างจากแรงงานผู้ใหญ่หรือแรงงานที่เป็นผู้ชาย การให้เด็ก หรือผู้หญิงทำงานดังกล่าวจะเป็น การก่อให้เกิดอันตรายแก่แรงงานเหล่านั้นได้ ซึ่งในปัจจุบันมาตรการต่าง ๆ ที่เป็นการคุ้มครอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก มีหลายมาตรการ ซึ่งมาตรการดังกล่าวน่าจะนำมาเปรียบเทียบหรือปรับใช้กับแรงงานซึ่งเป็น

คนพิการด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นแรงงานที่มีลักษณะทางกายภาพหรือลักษณะทางจิตใจแตกต่างจากแรงงานทั่วไป

ผู้เขียนใคร่ขอเสนอแนะมาตรการในการกำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ หรือกำหนดมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำที่อาจนำมาปรับใช้แก่แรงงานที่เป็นคนพิการ ดังนี้

2.2.1 กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นคนพิการทำ

กำหนดให้มีการออกมาตรการกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำงาน โดยกำหนดให้นายจ้างใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการบางประเภทเท่านั้นให้ทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักโดยไม่เกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดไว้ และในกรณีที่น้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดไว้ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็น เด็ก หญิง ชาย หรือคนพิการ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานซึ่งเป็นคนพิการในแต่ละประเภทมีความสามารถทางด้านกายภาพไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว

2.2.2 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านสำหรับคนพิการ

กำหนดให้มีการมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นคนพิการในการรับงานไปทำที่บ้าน โดยห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานซึ่งเป็นอันตรายให้แก่ลูกจ้างซึ่งรับงานไปทำที่บ้าน งานดังกล่าวได้แก่ งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็ง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ ทั้งนี้ เนื่องจากคนพิการแต่ละประเภทต่างมีความสามารถในการทำงานไม่เหมือนกัน และการทำงานประเภทดังกล่าวต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ สภาพร่างกายของคนพิการก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานประเภทดังกล่าว ซึ่งคนพิการจะมีโอกาสในการได้รับอันตรายจากการทำงานประเภทนี้มากกว่าแรงงานประเภทอื่น

หากในกรณีที่มีการกำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการรับงานประเภทดังกล่าวไปทำที่บ้านได้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการและกำหนดมาตรฐานเพื่อ

ความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคนพิการที่รัฐมนตรีกำหนด และกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้รับการอบรมในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดไว้ด้วย

2.2.3 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการทำงานในสถานที่อับอากาศ

กำหนดให้มีการออกมาตรการกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศสำหรับคนพิการ โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเข้าไปในที่อับอากาศโดยลำพัง เว้นแต่นายจ้างได้ดำเนินการให้ความปลอดภัยเหมาะสมแก่สภาพความพิการของลูกจ้างแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากในกรณีฉุกเฉินหรือเกิดอุบัติเหตุการปล่อยให้คนพิการเข้าไปในที่อับอากาศเพียงลำพังจะทำให้ผู้พิการประสบกับปัญหาในการช่วยเหลือตัวเองออกจากสถานที่ดังกล่าวเนื่องจากสภาพของร่างกายและจิตใจที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ดังนั้น การกำหนดให้มีบุคคลเข้าไปในสถานที่อับอากาศร่วมกับคนพิการจะเป็นการช่วยเหลือคนพิการให้ออกจากสถานที่ฉุกเฉินหรือเกิดอุบัติเหตุได้ทันเวลาที่

2.2.4 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่เป็นคนพิการ

กำหนดให้มีการออกมาตรการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง และตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไป และให้เพิ่มการตรวจสอบสุขภาพตามความจำเป็นของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการแต่ละประเภทด้วย เช่น คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหวสมควรที่จะได้รับการตรวจสอบสมรรถภาพของร่างกายจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ด้วย

2.2.5 กำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ

กำหนดให้มีการออกมาตรการกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ โดยกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทราบเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทตามที่กำหนด

นอกจากนี้ในกรณีที่เป็นการปฏิบัติงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ นายจ้างไม่ควรให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำ แต่ในกรณีที่จำเป็นนายจ้างสมควรที่จะกำหนดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยของคนพิการในเรื่องดังกล่าวไว้ด้วย

2.2.6 กำหนดมาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

กำหนดให้มีมาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า โดยให้นายจ้างหรือสถานประกอบการควบคุมอันตรายจากไฟฟ้าตั้งแต่อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟฟ้า ปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ การเดินสาย การป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด สายดิน สายล่อฟ้า ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการโดยเฉพาะที่ใช้ในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า ทั้งนี้ เนื่องจากคนพิการทางการมองเห็น หรือคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว มักจะมีอุปกรณ์ช่วยเหลือติดตัว ไม่ว่าจะเป็นไม้เท้า หรือรถเข็น ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้อาจไปเกี่ยวหรือกระทบกับอุปกรณ์ที่เป็นไฟฟ้าก่อให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการได้ ดังนั้น เมื่อนายจ้างหรือสถานประกอบการได้จ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเข้ามาทำงานแล้วก็ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการด้วย

2.2.7 กำหนดมาตรการความปลอดภัยในงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

กำหนดให้มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรต่าง ๆ สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเป็นการ โดยเฉพาะ และกำหนดให้มีการอบรมการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการรวมทั้งมาตรการเพื่อความปลอดภัยก่อนที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการเข้าไปทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อเป็นควบคุมป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร

2.2.8 กำหนดมาตรการในการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ

กำหนดให้มีมาตรการความปลอดภัยในการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ โดยเฉพาะ เพื่อเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอัคคีภัย หรือป้องกันความสูญเสียที่เกิดกับลูกจ้างและสถานประกอบการ รวมถึงต้นเหตุของอัคคีภัยที่จะเกิด

ผลกระทบต่อประชาชน นอกจากนี้เห็นควรให้มีการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการในยามเหตุฉุกเฉินหรือในยามเกิดอัคคีภัยด้วย

2.2.9 กำหนดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ

กำหนดให้มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ โดยกำหนดให้มีผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างจำนวนตามที่กำหนดจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่าง ๆ และให้มีการอบรมการช่วยเหลือคนพิการในสถานประกอบการ เพื่อแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ หรือมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย และปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ

2.2.10 กำหนดให้มีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ

กำหนดให้มีมาตรการในการจัดให้มีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการที่ได้รับอันตรายจากการทำงานเป็นพิเศษนอกเหนือจากอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จัดไว้ให้แก่แรงงานทั่วไป

สำหรับการกำหนดลักษณะของงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการทำ ผู้เขียนเห็นว่า เนื่องจากคนพิการมีหลายประเภทและแต่ละประเภทมีความพิการหลายระดับ ดังนั้นการกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการประเภทใดประเภทหนึ่งทำงานบางประเภท อาจจะทำให้เป็นการจำกัดการทำงานของลูกจ้างที่เป็นคนพิการประเภทเดียวกันและมีความพิการน้อยกว่า และสามารถทำงานดังกล่าวได้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรมีการตั้งคณะกรรมการระดับท้องถิ่นขึ้นมาชุดหนึ่งโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ หรือกลุ่มคนที่ทำงานเกี่ยวกับคนพิการ หรือนักวิชาการ เป็นผู้พิจารณาว่างานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการได้จ้างคนพิการแต่ละประเภทเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ แล้ว ลักษณะของความพิการและประเภทของความพิการที่ลูกจ้างได้รับนั้นมีความเหมาะสมหรือเป็นอันตรายต่อการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการนั้นหรือไม่ ซึ่งหากคณะกรรมการเห็นว่าลักษณะของงานอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ก็อาจเห็นควรให้นายจ้างจัดตำแหน่งที่เหมาะสมต่อไป หรืออาจจะห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างที่เป็นคนพิการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่พิการนั้นได้

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากการที่ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ตัวแทนของนายจ้าง ตัวแทนของสถานประกอบการ และ ลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ ผู้เขียนจึงได้รับข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์แก่การกำหนดมาตรการ ในการให้ความคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ คนพิการ จากกลุ่มบุคคลดังกล่าว ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวมีดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในด้านการช่วยเหลือและจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

จากการสัมภาษณ์นายจ้างหรือสถานประกอบการพบว่า สำหรับนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ต้องการให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ปฏิบัติงานจะจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการตามความเหมาะสม แต่บางแห่งแม้จะได้มีการจัดให้มีอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงสำหรับคนพิการแล้วก็ตามแต่ก็ไม่สามารถใช้งานได้เต็มที่ เนื่องจากนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ได้ก่อสร้างหรือจัดให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คนพิการ แต่ละประเภทจะใช้ได้ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น บางนายจ้างหรือสถานประกอบการ บางแห่งได้จัดให้มีทางลาดแต่ทางลาดมีความชันมากทำให้คนพิการที่นั่งรถเข็นไม่สามารถขึ้น ทางลาดได้ หรือทางลาดแคบกว่าที่รถเข็นของคนพิการจะสามารถใช้ได้ ดังนั้น จึงเห็นควร กำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่จะจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกจะต้อง จัดให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คนพิการจะสามารถใช้ได้

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและลูกจ้างซึ่งเป็น คนพิการ ส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการยังได้รับความช่วยเหลือ น้อยมากจากฝ่ายรัฐในการจัดให้มีซึ่งอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการตาม ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในเรื่องดังกล่าวภาวะยังคงตกเป็นของฝ่าย นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในการจัดหาซึ่งจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่นายจ้างหรือสถาน ประกอบการจะต้องเสียไปและไม่คุ้มกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการให้ทำงานเพียงไม่กี่คน หรือ ในบางครั้งฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการก็ต้องดำเนินการจัดหามาเองหรือไม่ก็ทำงานในสถาน ประกอบการแห่งนั้นด้วยความลำบาก และเป็นปัญหาต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานของคนพิการ

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ฝ่ายรัฐควรมีการสนับสนุนและช่วยเหลือฝ่ายนายจ้าง โดยอาจจะกำหนดฝ่ายนายจ้างที่จ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการแล้วต้องดำเนินการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงสำหรับคนพิการ โดยให้ฝ่ายนายจ้างออกเงินครึ่งหนึ่ง และฝ่ายรัฐออกเงินให้อีกครึ่งหนึ่งหรือรัฐจะเป็นฝ่ายจัดทำให้ทั้งหมดก็ได้ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือนายจ้างหรือสถานประกอบการอีกทางหนึ่ง หรือรัฐอาจจะกำหนดมาตรการทางภาษีให้แก่สถานประกอบการที่ได้จ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยให้ได้รับประโยชน์มากขึ้น เช่น อาจจะมีลดอัตราการเสียภาษีเงินได้ให้แก่สถานประกอบการขนาดเล็ก หรือสถานประกอบการที่ได้จ้างคนพิการทำงาน โดยหากมีการจ้างคนพิการมากเท่าใดก็จะได้รับการลดอัตราภาษีมากเท่านั้นก็ได้ ซึ่งมาตรการช่วยเหลือทางด้านภาษีในปัจจุบันกำหนดให้อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการที่มีลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) เท่านั้นที่จะมีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปเพื่อจัดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ มาตรการดังกล่าวยังไม่มียกเว้นผลครอบคลุมเพื่อช่วยเหลือนายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนที่ได้มีการจ้างงานคนพิการด้วย ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรมีการกำหนดมาตรการให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนที่ได้มีการจ้างงานคนพิการแล้วมีสิทธิที่จะหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าหรือมากกว่านั้นของอัตราค่าจ้างที่จ้างคนพิการและการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิในการคำนวณเพื่อเสียภาษี ซึ่งมาตรการดังกล่าวอาจจะเรียกได้ว่าเป็นการตอบแทนให้แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ได้จ้างคนพิการเข้าทำงานนั่นเอง

3.2 ข้อเสนอแนะในด้านการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

ในการจ้างงานคนพิการนั้น หลายคนยังคงคิดว่าการจ้างงานคนพิการจะเกิดปัญหาและอุปสรรคมากมาย เช่น คนพิการทำงานล่าช้าหรือทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ เพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างต้องคอยดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ หรือต้องปรับปรุงสถานที่ทำงาน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นกับคนพิการเพียงบางคนเท่านั้น ไม่ใช่เกิดกับคนพิการทุกคน ซึ่งจากรายงานของผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)¹ พบว่าการทำงานของคนพิการในภาพรวมนั้น คนพิการมักจะมีการลาป่วย ลาถึง น้อยกว่าคนงานทั่วไป เข้าทำงานตรงเวลากว่า

¹ คณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. จ้างงานคนพิการ ไม่ยากอย่างที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : หจก.เทพเพ็ญวานิชย์, 2546, หน้า 3 - 4.

คนงานทั่วไป มีความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทนกว่าคนงานทั่วไป อัตราการเปลี่ยนงานต่ำกว่าคนงานทั่วไป และภาพรวมสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูงกว่าคนงานทั่วไป ซึ่งสาเหตุดังกล่าวผู้เขียนได้รับทราบจากการสัมภาษณ์ตัวแทนของนายจ้างหรือสถานประกอบการและลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิจารณาว่า เนื่องจากการเปิดโอกาสให้แก่คนพิจารณาได้ทำงาน ดังนั้น คนพิจารณาที่ได้เข้าทำงานจึงมีความคิดว่าเมื่อได้รับโอกาสจากสังคมในการทำงานแล้วจะต้องพิสูจน์ให้สังคมเห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่หรือเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้สังคมยอมรับการทำงานของคนพิจารณามากขึ้นนั่นเอง

DRPU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด, 2546

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล. คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับ
วิชาชีพ หมวดวิชาที่ 1 เล่ม 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมความ
ปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
อักษรเจริญทัศน์, 2526

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2539

เอกสารอื่นๆ

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง กำหนดคำนิยาม “คนพิการ”
ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2546

รายงานการประชุมเชิงบูรณาการ เรื่อง “แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” วันที่ 10 ตุลาคม 2545
เวลา 08.30 – 12.00 น ณ หอประชุมสถาบันราชภัฏสวนดุสิต จัดโดยคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาด้านคนพิการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส
คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. จ้างงาน
คนพิการ ไม่ยากอย่างที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: หจก.เทพเพ็ญวานิสัย,
2546

วิทยานิพนธ์

วิสูตร บุญญาพงษ์พันธ์. “กฎหมายและการจำกัดสิทธิคนพิการในการมีงานทำ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542

Website

http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/humanrights.htm#_ftnref1

<http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/72.htm>

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/dpi1647e.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/>

[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_page
name=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_page_name=DECLARATIONTEXT)

http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/instr/c_111.htm

<http://www.osha-slc.gov>

<http://www.usdoj.gov/crt/ada/pubs/ada.txt>

[http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadis.show_document?p_table=FEDERAL_REGISTER&p
_id=16305](http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadis.show_document?p_table=FEDERAL_REGISTER&p_id=16305)

<http://www.cdc.gov/niosh/wdd-index.html> - contents

<http://www.disability.gov.uk/>

http://www.disability.gov.uk/drtf/towards_inclusion/TI_sec3.html

http://www.opsi.gov.uk/si/si1992/Uksi_19922051_en_2.htm#muscat_highlighter_first_match

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1999/19990017.htm#12>

<http://www.jicosh.gr.jp/english/osh/history.html>

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/resource/z00009/z0000901.htm>

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/30select.html>

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/100002e/100002e01.htm>

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/100002e/100002e07.htm#chap6-5-3>

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/law/japan/100002e/100002e05.htm#chap6-3-3>

<http://www.shawpat.or.th/newweb/laws.htm>

<http://tddf.or.th/library/work0001.pdf>

DRU

Draft

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 ความปลอดภัยของทางเข้าสู่อาคาร

ความปลอดภัยของทางเข้าสู่อาคารที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทางเข้าสู่อาคารของสถานประกอบการมีความปลอดภัย ต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	3	13.64
- ปลอดภัยปานกลาง	15	68.18
- ปลอดภัยน้อย	4	18.18
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00
2. ทางเข้าสู่อาคารมีพื้นผิวที่เรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่ง กีดขวางหรือส่วนของอาคารที่ยื่นล้ำออกมาทำให้การสัญจร ไม่สะดวก หรืออาจเกิดอันตรายสำหรับคนพิการ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	9.09
- ปลอดภัยปานกลาง	17	77.27
- ปลอดภัยน้อย	3	13.64
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00
3. ทางเข้าสู่อาคารอยู่ในระดับเดียวกับลานจอดรถ หากอยู่ต่าง ระดับต้องมีทางลาดสามารถขึ้นลงและทางลาดให้อยู่ใกล้ที่ จอดรถ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	9.09
- ปลอดภัยปานกลาง	13	59.09
- ปลอดภัยน้อย	6	27.27
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	1	4.55

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความปลอดภัยของทางเข้าสู่อาคารที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ทางเดินจากบริเวณภายนอกเข้าสู่อาคารใช้สีทาหรือติดเครื่อง หมายบ่งบอกว่าเป็นพื้นที่ต่างระดับกัน		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	9	42.86
- ปลอดภัยน้อย	11	52.38
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	1	4.76

ตารางที่ 2 ความปลอดภัยของทางลาดภายในบริเวณสถานที่ทำงาน

ความปลอดภัยของทางลาดภายในบริเวณสถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทางลาดของสถานประกอบการที่มีความปลอดภัยต่อคน พิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	12	63.16
- ปลอดภัยน้อย	6	31.58
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	1	5.26
2. พื้นผิวทางลาดใช้วัสดุกันลื่น		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	10	55.56
- ปลอดภัยน้อย	8	44.44
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความปลอดภัยของทางลาดภายในบริเวณสถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ทางลาดมีความกว้างและความลาดเอียงตามระเบียบ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	1	5.26
- ปลอดภัยปานกลาง	11	57.89
- ปลอดภัยน้อย	4	21.05
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	3	15.79
4. ทางลาดมีชานพัก		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	1	6.25
- ปลอดภัยปานกลาง	6	37.50
- ปลอดภัยน้อย	9	56.25
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00
5. ทางลาดด้านที่ไม่มีผนังมีขอบสูงจากพื้นผิว มีราวจับทั้งสองข้างและต้องมีขนาดตามมาตรฐานที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	6	35.29
- ปลอดภัยน้อย	7	41.18
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	4	23.53

ตารางที่ 3 ความปลอดภัยของทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง

ความปลอดภัยต่อทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทางเชื่อมระหว่างอาคารและระเบียงของสถานประกอบการมีความปลอดภัยต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	3	13.04
- ปลอดภัยปานกลาง	5	21.74
- ปลอดภัยน้อย	12	52.17
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	3	13.04
2. ทางเชื่อมและระเบียงมีพื้นผิวเรียบเสมอกัน ไม่ขรุขระ ไม่มีสิ่งกีดขวาง ความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	4.17
- ปลอดภัยมาก	3	12.50
- ปลอดภัยปานกลาง	5	20.83
- ปลอดภัยน้อย	12	45.83
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	3	16.67
3. ทางเชื่อมและระเบียงมีราวกันด้า นนอกของระเบียงสูงไม่น้อยกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	9	40.91
- ปลอดภัยน้อย	7	31.82
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	6	27.27

ตารางที่ 4 ความปลอดภัยของประตูภายในสถานประกอบการ

ความปลอดภัยต่อประตูของสถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประตูของสถานประกอบการมีความปลอดภัยต่อคนพิการ ตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	4.17
- ปลอดภัยมาก	4	16.67
- ปลอดภัยปานกลาง	10	41.67
- ปลอดภัยน้อย	9	37.50
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00
2. ธรณีประตูมีความลาดเอียงให้สะดวกสำหรับเก้าอี้เข็นคน พิการและคนพิการที่ใช้อุปกรณ์ช่วยเดิน		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	12.50
- ปลอดภัยปานกลาง	5	31.25
- ปลอดภัยน้อย	4	25.00
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	5	31.25
3. ประตูมีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	4.55
- ปลอดภัยมาก	5	22.73
- ปลอดภัยปานกลาง	8	36.36
- ปลอดภัยน้อย	8	36.36
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00
4. ประตูมีลักษณะเลื่อนเปิดปิดได้ง่าย		
- ปลอดภัยมากที่สุด	2	9.09
- ปลอดภัยมาก	2	9.09
- ปลอดภัยปานกลาง	10	45.45
- ปลอดภัยน้อย	8	36.36
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00

ความปลอดภัยต่อประตูดงสถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประตูที่เป็นชนิดผลักเข้าออกเปิดได้กว้าง ไม่กีดขวางทางสัญจร		
- ปิดดกัยมากที่สุด	2	10.00
- ปิดดกัยมาก	2	10.00
- ปิดดกัยปานกลาง	10	50.00
- ปิดดกัยน้อย	6	30.00
- ปิดดกัยน้อยที่สุด	0	0.00
6. ประตูที่เป็นกระจกติดเครื่องหมายแถบสีหรือทำที่สังเกตให้เห็นชัด		
- ปิดดกัยมากที่สุด	1	4.76
- ปิดดกัยมาก	1	4.76
- ปิดดกัยปานกลาง	3	14.29
- ปิดดกัยน้อย	7	33.33
- ปิดดกัยน้อยที่สุด	9	42.86
7. มือจับเปิดประตูเป็นชนิดก้านตั้งในแนวราบและอยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด		
- ปิดดกัยมากที่สุด	1	4.76
- ปิดดกัยมาก	2	9.52
- ปิดดกัยปานกลาง	4	19.05
- ปิดดกัยน้อย	12	57.14
- ปิดดกัยน้อยที่สุด	2	9.52

ตารางที่ 5 ความปลอดภัยของบันได

ความปลอดภัยต่อบันได	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บันไดของสถานประกอบการที่มีความปลอดภัยต่อคนพิการ ตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการฯ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	4.55
- ปลอดภัยมาก	3	13.64
- ปลอดภัยปานกลาง	5	22.73
- ปลอดภัยน้อย	12	54.55
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	1	4.55
2. ความกว้างของบันไดไม่น้อยกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	4.55
- ปลอดภัยมาก	3	13.64
- ปลอดภัยปานกลาง	9	40.91
- ปลอดภัยน้อย	9	40.91
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	0	0.00
3. จัดให้มีชานพักทุกระยะความสูงไม่เกินที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	4.55
- ปลอดภัยมาก	1	4.55
- ปลอดภัยปานกลาง	3	13.64
- ปลอดภัยน้อย	15	68.18
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	2	9.09
4. จมูกบันไดมันเรียบและใช้วัสดุกันลื่น		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	6.25
- ปลอดภัยมาก	1	6.25
- ปลอดภัยปานกลาง	5	31.25
- ปลอดภัยน้อย	5	31.25
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	4	25.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความปลอดภัยต่อบันได	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. มีราวจับบันไดลักษณะกลมทั้งสองข้าง ความกว้างของราวบันไดและสูงจากพื้นตามที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	10.00
- ปลอดภัยปานกลาง	5	25.00
- ปลอดภัยน้อย	11	55.00
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	2	10.00
6. จุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของราวบันไดมีอักษรเบรลล์บอกชั้นและทาสีหรือติดสติ๊กเกอร์ให้เห็นชัด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	25.00
- ปลอดภัยปานกลาง	1	12.50
- ปลอดภัยน้อย	2	25.00
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	3	37.50

ตารางที่ 6 ความปลอดภัยของห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ

ความปลอดภัยต่อห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ มีความปลอดภัยตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการฯ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	22.22
- ปลอดภัยปานกลาง	5	55.56
- ปลอดภัยน้อย	1	11.11
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	1	11.11
2. มีประตูห้องน้ำที่จัดให้คนพิการเป็นบานเลื่อนหรือบานพับ มีความกว้างไม่น้อยกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	4	36.36
- ปลอดภัยน้อย	5	45.45
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	2	18.18
3. ติดอักษรเบรลล์เพื่อให้ทราบว่าเป็นห้องน้ำชายหรือหญิงไว้ที่บริเวณใกล้ประตู		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	3	42.86
- ปลอดภัยปานกลาง	0	0.00
- ปลอดภัยน้อย	0	0.00
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	4	57.14
4. มีราวจับจากประตูทางเข้าไปยังที่อาบน้ำและห้องน้ำ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	5.26
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	0	0.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความปลอดภัยต่อห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ปลอดภัยน้อย	4	21.05
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	14	73.68
5. รววจับสูง ไม่น้อยกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	4	23.53
- ปลอดภัยน้อย	3	17.65
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	10	58.82
6. พื้นห้องน้ำให้ใช้วัสดุกันลื่น		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	10.53
- ปลอดภัยปานกลาง	3	15.79
- ปลอดภัยน้อย	6	31.58
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	8	42.11
7. ติดตั้งสัญญาณไฟสำหรับเตือนภัยหรือเรียกหาในระหว่างคน พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายติดอยู่ในห้องน้ำ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	0	0.00
- ปลอดภัยปานกลาง	0	0.00
- ปลอดภัยน้อย	6	33.33
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	12	66.67
8. ที่อาบน้ำมีพื้นที่มีเส้นผ่าศูนย์กลาง ไม่น้อยกว่าที่กำหนดเพื่อ ให้เก้าอี้เข็นคนพิการสามารถหมุนกลับตัวได้		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	1	7.14
- ปลอดภัยปานกลาง	1	7.14

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความปลอดภัยต่อห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ปลอดภัยน้อย	5	35.71
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	7	50.00
9. มีที่นั่งสำหรับอาบน้ำชนิดพับเก็บติดผนัง ซึ่งเมื่อกางออกมาใช้แล้วให้มีความสูงจากพื้นตามที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	1	7.69
- ปลอดภัยปานกลาง	0	0.00
- ปลอดภัยน้อย	2	15.38
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	10	76.92
10. มีราวจับในแนวนอนระดับความสูงไม่ต่ำกว่าที่กำหนดและแนวดิ่งให้มีความยาวไม่ต่ำกว่าที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	1	7.14
- ปลอดภัยปานกลาง	1	7.14
- ปลอดภัยน้อย	1	7.14
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	11	78.57
11. ในที่อาบน้ำและห้องส้วม สิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ภายในห้องน้ำให้อยู่สูงจากพื้นตามที่กำหนด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	10.53
- ปลอดภัยปานกลาง	3	15.79
- ปลอดภัยน้อย	2	10.53
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	12	63.16
12. โถส้วมใช้ชนิดนั่งราบสูงจากพื้นตามที่กำหนดมีพนักพิงหลังและที่ปล่อยน้ำเป็นชนิดคันโยก		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	5.56
- ปลอดภัยมาก	3	16.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความปลอดภัยต่อห้องน้ำ ที่อาบน้ำ ห้องส้วม และอ่างล้างมือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ปลอดภัยปานกลาง	0	0.00
- ปลอดภัยน้อย	3	16.67
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	11	61.11
13. ได้อ่างล้างมือให้มีที่สำหรับรถเข็นคนพิการสอดเข้าและมีราวจับสองข้างของอ่างล้างมือ		
- ปลอดภัยมากที่สุด	1	7.14
- ปลอดภัยมาก	1	7.14
- ปลอดภัยปานกลาง	0	0.00
- ปลอดภัยน้อย	0	0.00
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	12	85.71
14. ก๊อกน้ำหรือสบู์เหลวให้ใช้ชนิดก้านโยกหรือก้านกด		
- ปลอดภัยมากที่สุด	0	0.00
- ปลอดภัยมาก	2	11.76
- ปลอดภัยปานกลาง	2	11.76
- ปลอดภัยน้อย	8	47.06
- ปลอดภัยน้อยที่สุด	5	29.41

ประวัติผู้เขียน

ว่าที่ร้อยตรีสุรสิทธิ์ พรหมจักร เกิดวันที่ 19 สิงหาคม 2519 ภูมิลำเนาอยู่ที่ 12/4 ถนนผากอง ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยม อันดับ 2 จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เมื่อปี พ.ศ.2541 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งนิติกร ระดับ 5 สำนักความรับผิดชอบทางแพ่ง กรมบัญชีกลาง