

การส่งเสริมการมีงานทำกับการจัดการ ความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย 4.0

นราเขต ยิ้มสุข^๑ กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์^๒, ✉
^๑อาจารย์ประจำ สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
^๒นักวิชาการอิสระ
✉ Kritsadathe@outlook.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาถึงการส่งเสริมการมีงานทำและการจัดการความหลากหลายของคนพิการ แนวทางของการศึกษาใช้การพรรณนาจากการวิเคราะห์เอกสารโดยให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศไทยและกรอบงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่ามีการรองรับในมิติของกฎหมายและนโยบายต่อการจ้างงานและคุ้มครองคนพิการแล้ว ปัญหาที่ต้องตระหนักคือวิถีคิดของคนในสังคมยังตีตราและเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ แต่การปฏิบัติของคนในสังคมต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและการสร้างงานอาชีพให้แก่คนพิการ เพื่อสามารถลดภาวะพึ่งพิงและการรับบริการสังคม ฉะนั้นแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทยควรเรียนรู้ประสบการณ์ของบรรษัทธุรกิจในภาคีความร่วมมือคนพิการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเด็นของคนพิการขับเคลื่อนอยู่ในวาระประเทศไทย 4.0

คำสำคัญ คนพิการ การส่งเสริมการมีงานทำ การจัดการความหลากหลาย วาระประเทศไทย 4.0

Promoting Employment and Managing Diversity for People with Disabilities in Thailand 4.0 Agenda

Narakate Yimsook^a Kraitsada Theerakosonphong^{b,✉}

^aLecturer, Labour and Welfare Development,
Faculty of Social Administration, Thammasat University

^bIndependent Scholar

✉Kraitsadathe@outlook.com

Abstract

This article aimed to study the promoting employment and managing diversity for people with disabilities were studied. Documents were descriptively analyzed, emphasizing Thailand's development strategy and decent work framework offered by the International Labour Organization (ILO). Results were that legal and policy dimensions of employment and protection of the disabled were supported. Societal attitudes created stigma and discrimination against people with disabilities, but social practice promoting skills development and job creation for disabled individuals can decrease conditions of dependency and the burden on social services. Guidelines for promoting the employment of people with disabilities in Thailand might learn from the experience in business corporations of the ILO in terms of issues of disabled persons, as the issue of people with disabilities is advanced in the agenda of Thailand 4.0

Keywords: People with disabilities, Employment promotion, Diversity management, Thailand 4.0 agenda

บทนำ

บทความนี้ศึกษาถึงการส่งเสริมการมีงานทำและการจัดการความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและสถานการณ์ของคนพิการในประเทศไทย รวมถึงพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของระบบอุตสาหกรรม 4.0 ต่อการจ้างงานคนพิการ พร้อมกับทบทวนสัญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการด้วยการวิเคราะห์เอกสาร นอกจากนี้แนวทางการศึกษาคนพิการ (Disability Studies) ใช้กรอบการวิเคราะห์ตั้งอยู่บนอาณาบริเวณของสกุลความคิดหลังโครงสร้างนิยม (Post-Structuralism) และวัฒนธรรมศึกษา (Cultural Studies) ภายใต้อัตลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงตัวตนและกำหนดสถานะใหม่ให้แก่คนพิการ รวมทั้งอธิบายถึงข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางของการจัดทำนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติ หรือให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในหัวข้อเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

ขอบเขตการศึกษาพิจารณาจากกฎหมายระหว่างประเทศของสหประชาชาติ (United Nations: UN) โดยเริ่มให้ความสำคัญอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่การนำเสนอปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ ปี ค.ศ. 1975 (Declaration on the Rights of Disabled Persons) เพื่อยกระดับให้ความพิการเป็นวาระสำคัญในระดับโลก (UN, 1975) แต่สิทธิคนพิการได้กำหนดขึ้นโดยบรรจุในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) ปี ค.ศ. 2007 จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีรัฐสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จำนวน 174 ประเทศ¹ นับเป็นนิมิตหมายอันดีของความร่วมมือระหว่างประเทศ เพราะยอมรับความหลากหลายของคนพิการและความเป็นมนุษย์ที่มีมาแต่กำเนิดอย่างเท่าเทียมกัน แต่ต้องอาศัยบทบาทของรัฐในการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ซึ่งประเทศไทยก็เห็นความสำคัญในปัญหานี้ (National Office for Empowerment of Persons with Disabilities, 2009)

แต่จะดีกว่านี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนให้นายจ้างตัดสินใจจ้างงานคนพิการ แทนที่การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หมายความว่าคนพิการจำนวนหนึ่งที่ทำงานได้แต่กลับต้องพึ่งพิงการช่วยเหลือทางสังคม นับเป็นการแก้ไขปัญหามิถึงรากฐานและเป็นเพียงเป้าหมายระยะสั้น ๆ ซึ่งไม่ทำให้คนพิการหลุดพ้นจากความยากจนและความเปราะบาง อันเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและขาดโอกาสการมีงานทำ

วาระประเทศไทย 4.0 กับปัญหาของการจ้างงานคนพิการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ระบุในมาตรา 27 ส่งเสริมให้ชายหญิงเท่าเทียมกัน รวมถึงไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ เพราะถือเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล และมาตรา 71 ต้องให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

¹ จำนวนการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ณ วันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 2017 สืบค้นจาก http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/OHCHR_Map_CRPD.pdf

และสวัสดิภาพในด้านต่าง ๆ เห็นได้จากวาระประเทศไทย 4.0 ก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและการสร้างงานอาชีพให้แก่คนพิการ โดยสนับสนุนนโยบายภาษีให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญต่อแรงงาน 4.0 เป็นวาระของประเทศไทยต้องเผชิญต่อการใช้เทคโนโลยีทดแทนการใช้แรงงาน จึงจำเป็นต้องการพัฒนาทักษะแรงงานให้รองรับพลวัตที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Division of Research Administration and Educational Quality Assurance, (2016), p. 22-24, 26-27)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ให้คำจำกัดความของคนพิการ คือ บุคคลที่มีข้อจำกัดในชีวิตประจำวันและการมีส่วนร่วมทางสังคม (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนพิเศษ 61ก, 2550) โดยแบ่งความพิการออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้ (1) ความพิการทางการเห็น (2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย (3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย (4) ความพิการทางจิตหรือพฤติกรรม (5) ความพิการทางสติปัญญา (6) ความพิการทางการเรียนรู้ และ (7) ความพิการทางออทิสติก” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 119ง, 2555, น.22) ในจำนวนคนพิการ ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2560 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนคนพิการ 1,802,375 คน โดยอยู่ในวัยกำลังแรงงานหรืออายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 802,058 คน จากจำนวนนี้ (1) มีการประกอบอาชีพ 227,924 คน (2) ไม่ได้ประกอบอาชีพ 455,990 คน (3) ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ 118,144 คน คิดเป็นสัดส่วนคนพิการของลูกจ้างภาคเอกชน 57,828 คน และภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ 9,624 คน (National Office for Empowerment of Persons with Disabilities, 2017)

ตัวเลขของการจ้างงานคนพิการในภาคเอกชน ภาคราชการและรัฐวิสาหกิจมีเพียงร้อยละ 8.5 และหากเทียบจำนวนลูกจ้างภาคเอกชนกับจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคมในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2560 พบว่ามีจำนวน 10,601,371 คน² คิดเป็นร้อยละ 0.545 ของจำนวนคนพิการที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชน ในสถานการณ์เช่นนี้หมายความว่าภาคเอกชนเลือกไม่จ้างงานคนพิการด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ให้แนวทางไว้สามประการ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 30ก, 2554, น.7-9)

(1) ตามมาตรา 33 ให้นายจ้างรับคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้าง 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน หากมีเศษหนึ่งร้อยคนแต่เกิน 50 คน ให้รับเพิ่มอีก 1 คน

(2) ตามมาตรา 34 นายจ้างไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วย 365 วัน ตามจำนวนคน

(3) ตามมาตรา 35 นายจ้างไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงาน อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น คนพิการในประเทศไทยมีอุปสรรคอยู่หลายประการที่ต้องคำนึงถึงประเภทของความพิการ เช่นในกรณีของการเคลื่อนไหวทางร่างกายมีจำนวน 878,888 คน คิดเป็นร้อยละ 48.76

² จำนวนสถานประกอบการและสาขา จำนวนผู้ประกันตน จำนวนรายจังหวัด ประจำเดือนมิถุนายน 2560 สืบค้นจาก http://www.sso.go.th/sites/default/files/R&D122009/statisticsmid9_0660.html

(ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2560) ถือเป็นกลุ่มคนพิการที่สามารถจ้างงานในระบบได้มากที่สุด แต่ในทางปฏิบัติมีข้อจำกัดหลายแง่และต้องพิจารณาเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์นี้ เพราะในสังคมไทยมีอคติต่อคนพิการในแง่ลบ เห็นได้จากนายจ้างมองว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 บังคับให้จ้างคนพิการเข้าทำงาน จึงทำให้สถานประกอบการจำนวนมากเลือกจ่ายเงินตามมาตรา 34 เนื่องจากขาดความพร้อมภายในสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Baramisakulchai, P., 2015)

คนพิการยังถูกเพิกเฉยและไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเท่าที่ควร กล่าวได้ว่ากฎหมายระหว่างประเทศวางกรอบปฏิบัติไว้ดีแล้ว แต่ประสบปัญหาจากการนำไปปฏิบัติหลายแง่มุม โดยเฉพาะทัศนคติของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความรู้สึกจากการรับรู้ทางสังคม กล่าวคือคนพิการขาดความมั่นใจในการเข้าสังคมและความท้อแท้ที่เห็นว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน ทำให้มองว่าตนเองมีสถานะไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (Noosor, N. et al., 2013. p. 170-174) ด้วยเหตุที่คนพิการคาดหวังในบทบาทของรัฐ เพื่อให้จัดสวัสดิการสังคมและส่งมอบบริการสาธารณะ โดยเฉพาะอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องตามประเภทของความพิการ เพราะหากรัฐสนับสนุนปัจจัยเหล่านี้ย่อมเอื้อให้คนพิการสามารถทำงานและมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งเป็นการลดภาวะพึ่งพิงครอบครัวและค่าใช้จ่ายจากการบริการสังคม โดยมีเหตุผลสำคัญก็คือเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการ (Suna, N., 2013) จึงเป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานควรส่งเสริมแนวทางการสร้างงานอาชีพและพัฒนาทักษะแรงงาน โดยสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับแรงงานสองประการดังนี้ (1) การคำนึงถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจมากขึ้น แต่ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ เพราะมีแรงงานราคาถูกกว่าประเทศไทย ทั้งยังมีมาตรการอื่น ๆ ดึงดูดให้เข้าไปลงทุนมากกว่า และ (2) การเตรียมความพร้อมและศักยภาพของแรงงานในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยเฉพาะความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษ 21 แต่ต้องประสบปัญหาคุณภาพการศึกษาของคนไทย (Office of National Economic and Social Development Board and Prime Minister's Office, 2017)

นอกจากนี้ความท้าทายต่อประเทศไทยในมิติของแรงงานและการมีงานทำ คือการเปลี่ยนแปลงของระบบอุตสาหกรรมภายใต้กระบวนการขั้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (Industrial Revolution 4.0) ด้วยเหตุจากการขยายตัวของเทคโนโลยีทำให้เกิดผลกระทบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการก้าวข้ามสู่กระบวนการขั้นนี้ทำให้งานบางประเภทอาจถูกแทนที่ด้วยระบบหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะงานประจำวันจะเกิดการจ้างงานลดลง ซึ่งเป็นแนวโน้มที่บ่งชี้ให้เห็นถึงภาวะการว่างงานแต่ในทางตรงข้ามนั้น การจ้างงานจะเพิ่มมากขึ้นในงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ผลิตสินค้าและบริการตามอุปสงค์ของตลาด ฉะนั้นงานอาชีพที่จะอยู่รอดภายใต้กระบวนการขั้นนี้ คือ งานที่ใช้ทักษะหรือวิชาชีพ (Schwab, 2016, pp. 37-40) จากการพยากรณ์นี้ทำให้คนพิการได้รับผลกระทบทางตรงอย่างไม่

อาจหลีกเลี่ยงได้ เพราะลักษณะงานที่เหมาะสมเป็นงานไร้ทักษะ กล่าวได้ว่าการพัฒนาทักษะแรงงานควรยกระดับความสำคัญเป็นวาระใหม่ (Cheausuwantavee, T., 2015)

โดยสรุปตาม (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 (2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 และ (3) วาระประเทศไทย 4.0 จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังขาดการรองรับสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางอย่างรูปธรรม แม้ว่าในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) จะกล่าวถึงการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการด้วยการร่วมมือกับภาคีต่าง ๆ ในสังคม เช่น สมาคมแม่บ้านทหารบก องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกฯ เป็นต้น (Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary for Labor, 2016)

แต่ในจำนวนการจ้างงานคนพิการ ตามทัศนะของผู้ศึกษาเห็นปัญหาหลายแง่มุม (1) เจตนารมณ์ของกระทรวงแรงงานและภาคีต่าง ๆ พร้อมเปิดโอกาสการจ้างงานให้คนพิการหรือไม่ (2) การจ้างงานคนพิการเห็นถึงสมรรถนะ หรือเป็นความเห็นอกเห็นใจ หรือปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย (3) ทำไมทัศนะของนายจ้างถึงยินยอมจ่ายเงินสมทบกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แทนที่ภาวะพึ่งพิงของคนพิการในสถานประกอบการ (4) ทำไมคนพิการถูกจำกัดโอกาสทางสังคมด้วยสภาพร่างกายและจิตใจที่ไม่ปกติ (5) คนพิการไม่อาจหลุดพ้นจากความช่วยเหลือทางสังคมและถูกมองเป็นคนแปลกแยก สำหรับภาคีต่าง ๆ จะมีแนวทางอย่างไร

จะเห็นได้ว่าคนพิการยังเป็นกลุ่มคนที่เปราะบางทางสังคมและเศรษฐกิจ และการบริหารแรงงานในประเทศไทยยังขาดแนวทางให้คนพิการหลุดพ้นออกจากภาวะพึ่งพิง จึงเป็นความท้าทายในอุตสาหกรรม 4.0 สืบเนื่องให้กระทรวงแรงงานและ World Economic Forum ตระหนักถึงรูปแบบของการจ้างงานและระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม ด้วยเหตุนี้ทักษะแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญและควรเป็นวาระเร่งด่วนเพื่อรองรับงานในบางประเภทที่จะหายไปในอนาคต และงานประเภทใหม่ที่ต้องใช้ทักษะแรงงานที่เฉพาะทาง ที่สำคัญนั้นการส่งเสริมอาชีวศึกษาเพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อันเป็นโจทย์สำคัญที่กระทรวงแรงงานต้องพิจารณาถึงเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในระยะยาวให้แก่แรงงานกลุ่มนี้ เพราะท้ายที่สุดอาจประสบปัญหาจากอคติต่อผู้พิการศึกษา ทั้งยังเป็นค่านิยมในสังคมไทยเพื่อการเคลื่อนตัวของชนชั้นทางสังคมและเศรษฐกิจ แต่สำหรับคนพิการที่เป็นตัวอย่างของการศึกษานี้จะอยู่ส่วนใดในสังคมไทย นับว่าเป็นไม่แตกต่างจากกรณีตัวอย่างดังกล่าว

แต่อย่างไรก็ดีบทบาทของประเทศไทยก็ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการในปี พ.ศ. 2551 (ค.ศ.2008) และอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการจ้างงานคนพิการ (ฉบับที่ 159) ของ ILO ในปี พ.ศ.2550 (ค.ศ.2007) กล่าวได้ว่าการบริหารแรงงานในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อคนพิการและการจ้างงานคนกลุ่มนี้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าหนึ่งทศวรรษ โดยยกระดับความสำคัญตามวาระของ UN ดังนั้นการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนำไปสู่การทำงานอย่างบูรณาการระหว่างกระทรวงแรงงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พิจารณาจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 จัดทำขึ้นมาเพื่อรองรับการให้สัตยาบันกฎหมายระหว่างประเทศสองฉบับนี้

และการจ้างงานคนพิการก็เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน ครอบคลุมถึงการประกันสังคม การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์

อันที่จริงแล้วประเทศไทยก็เคยเห็นความสำคัญของคนพิการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2534 (ค.ศ. 1991) เพราะมีการจัดทำพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และสิทธิของคนพิการก็ได้รับการบรรจุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จนเป็นเหตุที่มาให้ประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย ปี พ.ศ. 2541 เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ (National Office for Empowerment of Persons with Disabilities, 2009, p. 174-181) เพราะเหตุผลที่สำคัญคือการมีงานทำของคนพิการจะช่วยลดการพึ่งพิงรัฐและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความช่วยเหลือทางสังคม โดยเป็นเงินที่มาจากการจัดเก็บภาษีของประเทศ แต่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นการหารายได้จากภาครัฐและเอกชนในกรณีที่ไม่มีการจ้างงานคนพิการ ทั้งยังทำให้การจ้างงานกับความพิการเป็นพันธกรณีร่วมกัน

นโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

แม้ว่า ILO จะไม่ส่งเสริมให้คนพิการเป็นวาระสำคัญในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ และไม่มีรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ตลอดทศวรรษที่ผ่านมา แต่ประเด็นเรื่องคนพิการจัดเป็นส่วนหนึ่งของการมีงานทำ (Employment) และสิทธิการทำงาน (Rights at Work) กล่าวได้ว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards: ILS) จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน แต่ในทางปฏิบัติรัฐสมาชิกของ ILO ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 จำนวน 83 ประเทศ จากทั้งหมด 187 ประเทศ³ คิดเป็นร้อยละ 44.3 นับว่า ILO ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากรัฐสมาชิกเท่าที่ควร ซึ่งในแง่นี้พิจารณาได้ว่า ILO ไม่มีอำนาจบังคับใช้ เว้นแต่ว่ารัฐสมาชิกให้สัตยาบันแล้วเท่านั้น (Charnovitz, 2000)

แต่อย่างไรก็ตามอนุสัญญาฉบับที่ 159 ของ ILO จะคล้ายคลึงกับแนวทางการให้รัฐสมาชิกสร้างงานอาชีพและให้ความสำคัญต่อคนพิการจะมีรายได้และพึ่งพาตนเองได้ เพราะอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการจะให้แนวทางในลักษณะกว้าง ๆ ครอบคลุมทุกมิติของสิทธิและเสรีภาพ โดยที่ภารกิจของ ILO ในด้านคนพิการจะขับเคลื่อนผ่านงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและความเท่าเทียมในโอกาส ทั้งนี้ ILO คาดหวังจะได้รับความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทของการจัดทำมาตรฐานแรงงาน (Standard-Setting) และความร่วมมือเฉพาะทาง (Technical Cooperation) เพราะอันที่จริงแล้วคนพิการก็ควรได้รับการส่งเสริมให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติเหมือนคนอื่น ๆ (ILO, 1999; 2009a)

ILO ตระหนักถึงการเข้าถึงสารสนเทศและสมรรถนะของคนพิการ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่มีต่อคนพิการ ส่งผลให้แนวทางของ ILO ขับเคลื่อนภารกิจเพื่อขจัดความยากจนภายใต้

³ จำนวนการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 159 ของ ILO สืบค้นจาก http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312304:NO

เป้าหมายของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: 2001-2015) ด้วยเหตุที่ความพิการทำให้คนไม่สามารถทำงานได้ จนเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความยากจน ทั้งยังถูกตีตราและเลือกปฏิบัติให้กลายเป็นกลุ่มคนที่พึ่งพิงอาศัยครอบครัวและสังคม และในจำนวนประชากรของคนพิการทั่วโลกมีอยู่ 650 ล้านคน หรือร้อยละ 10 ในจำนวนนี้อาศัยอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาร้อยละ 80 หรือ 520 ล้านคน และที่สำคัญประเทศไทยก็จัดอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาจึงเป็นสถานการณ์ที่ไม่ใช่วาระของประเทศหนึ่งใด (ILO, 2009a)

ILO พยายามชี้ให้เห็นอีกว่าสถานการณ์ของคนพิการยังถูกเลือกปฏิบัติ และเห็นได้ว่าแรงงานคนพิการเพศหญิงมีโอกาสดำรงการจ้างงานและค่าตอบแทนน้อยกว่าเพศชาย หมายความว่าแรงงานเพศหญิงยังถูกเลือกปฏิบัติสำหรับการจ้างงาน (ILO, 2015a, p. 10) ทั้งนี้ ILO ก็จัดทำให้อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 111) ปี ค.ศ.1958 และบรรจุเป็นหนึ่งในมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards: CLS)⁴ โดยรัฐสมาชิกให้สัตยาบันแล้วกว่า 175 ประเทศ จากทั้งหมด 187 ประเทศ⁵ คิดเป็นร้อยละ 93 นับว่าแตกต่างจากอนุสัญญานับที่ 159 เพราะอนุสัญญาที่บรรจุในมาตรฐานแรงงานหลักถูกนำไปใช้ในการสร้างเงื่อนไขทางการค้าระหว่างประเทศ (Plasa, 2015)

อย่างไรก็ดีการจัดทำอนุสัญญานับที่ 111 ปี ของ ILO มีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงจัดการเลือกปฏิบัติเรื่องเพศ สีดวง เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง และรากเหง้าทางสังคม (ILO, 1958) แต่ปัญหาของคนพิการมีลักษณะที่เฉพาะ เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่เปราะบางทางสังคม ทั้งในสภาพร่างกายและจิตใจ ฉะนั้นการจ้างงานจึงต้องพิจารณาเป็นพิเศษและในบางกรณีมีความคลุมเครือว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ ด้วยเหตุที่ความพิการมีหลายประเภทและบางประเภทอาจก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น ทหารผ่านศึกนอกประจำการที่มีความพิการทางร่างกายโดยจัดเป็นประเภทของความพิการที่สามารถเกิดการจ้างงานได้ แตกต่างจากกลุ่มคนพิการทางจิตใจอาจไม่ได้รับการยอมรับทางสังคมและขาดโอกาสสำหรับการจ้างงาน กล่าวได้ว่ากรณีเกี่ยวกับความพิการทางจิตใจอาจไม่สามารถจ้างงานได้ (Suarod S, 2015)

นอกจากนี้ ILO ได้ส่งเสริมภารกิจของการจ้างงานคนพิการผ่านความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท (Cooperate Social Responsibility: CSR) เพื่อให้การจ้างงานคนพิการเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ภาคเอกชนต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่และยึดเป็นภารกิจทางสังคม เช่น การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การมีเทคโนโลยีสนับสนุนให้แก่คนพิการ การสร้างเครือข่ายพื้นที่ของคนพิการ และการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่คนพิการ ที่สำคัญต้องดำเนินการควบคู่พร้อมกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและจัดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (ILO, 2010a, pp. 1-3) แต่ผู้ศึกษากลับไม่เห็นด้วยต่อแนวทางเช่นนี้ เพราะ CSR เป็นความสมัครใจของภาคเอกชนและให้มีการจัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) โดยบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของระบบ ISO 26000 และ SA 8000 (Marx, 2011; Murphy & Yates, 2009)

⁴ มาตรฐานแรงงานหลักมีอนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญานับที่ 29 ฉบับที่ 87 ฉบับที่ 98 ฉบับที่ 100 ฉบับที่ 105 ฉบับที่ 111 ฉบับที่ 138 และฉบับที่ 189 ดูเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000::NO::>

⁵ จำนวนการให้สัตยาบันอนุสัญญานับที่ 111 ของ ILO สืบค้นจาก http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO

ด้วยเหตุนี้ปัญหาที่ควรคำนึงมากกว่าก็คือคนพิการยังต้องอาศัยกฎหมายของรัฐ และการกำหนดระบบการควบคุมคุณภาพเพื่อบังคับให้ภาคเอกชนต้องดำเนินการ แต่ขาดการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจต่อคนพิการ โดยเฉพาะการให้เห็นถึงความหลากหลายของมนุษย์และคำนึงถึงคนพิการ อันเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมมากกว่าการสร้างความปลอดภัยทางสังคม ฉะนั้นความพิการในปัจจุบันควรทำให้หลุดพ้นจากวิธีคิดทางความเชื่อทางศาสนาว่าเป็นบาปมาแต่ชาติกำเนิด หรือระบุให้เป็นความผิดปกติของวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ ฉะนั้นการศึกษาความพิการควรให้ความสำคัญต่อการจัดความหลากหลายและบรรจุให้ความพิการเป็นส่วนหนึ่งด้วย (Gould, 2002; Henri-Jacques, 1999)

สำหรับ ILO ก็มีสำนักงานบริหารงานที่เรียกว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) โดยมีการจ้างงานคนหลากหลายสัญชาติในสำนักงานประจำแต่ละภูมิภาค (GB, 2009) โดยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเหมือนกับการทำงานในภาคเอกชน (ILO, 2015c) สืบเนื่องให้การจ้างงานคนพิการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีการกำหนดนโยบายการจ้างงานของคนพิการและส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์การภายใต้การจ้างงานที่มีความเสมอภาค เห็นได้จากการรับสมัครพนักงานภายในประกาศจะระบุข้อความในเชิงบวกว่าเปิดรับคนพิการเข้าทำงาน และระหว่างกระบวนการคัดเลือกยังได้รับการอำนวยความสะดวกและตั้งอยู่บนความยุติธรรมของผู้คัดเลือก เมื่อได้รับการจ้างงานก็จะมีส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสสำหรับการพัฒนาอาชีพและฝึกอบรม การประเมินผลการทำงาน การให้ความยืดหยุ่นของการทำงาน และการเอื้ออำนวยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และอื่น ๆ (Perry, Debrah A., 2010, p. 42-47)

ด้วยเหตุที่ ILO สนับสนุนให้พัฒนาทักษะแรงงานและสร้างอาชีพให้เป็นผู้ประกอบการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้รัฐสมาชิกและภาคีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ (ILO, 2015b) โดยที่ภายในองค์การหรือสถานที่ทำงานควรส่งเสริมผ่านกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Strategy) และยังมีมีการสื่อสารองค์การเพื่อให้ลูกจ้างต่างตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการ โดยเริ่มต้นจากการพิจารณาโอกาสการมีงานทำของคนพิการในสถานที่ทำงานตามส่วนงานต่าง ๆ และที่สำคัญกระบวนการแรกเริ่มที่ทำงานร่วมกับบุคคลภายนอก คือ การสรรหาและคัดเลือก ครอบคลุมถึงการประชาสัมพันธ์และเอื้ออำนวยต่อคนพิการหรือไม่ ถือเป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติ และเมื่อได้รับการจ้างงานควรมีการพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอาชีพ รวมทั้งมีแนวทางการรักษาคคนพิการไว้ในองค์การเช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ILO, 2002)

ฉะนั้น ILO ก็มีการจัดเตรียมอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและเอื้อให้แก่คนพิการไว้แล้วทั้งสิ้น แต่รัฐสมาชิกจำนวนมากเลือกไม่ให้สัตยาบันเนื่องจากจะมีผลต่อการบังคับใช้ และหากไม่ปฏิบัติตามอาจถูกร้องเรียนและลงโทษตามบทบัญญัติในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Constitution) ตามมาตรา 33 โดยคณะกรรมการไต่สวน (Commission of Inquiry) (ILO, 2010b) ในตัวอย่างอนุสัญญานับที่ 67 ฉบับที่ 88 ฉบับที่ 99 ฉบับที่ 100 ฉบับที่ 102 ฉบับที่ 111 ฉบับที่ 122 ฉบับที่ 142 ฉบับที่ 158 ฉบับที่ 168 และฉบับที่ 169 ครอบคลุมถึงอนุสัญญาประเภทการมีงานทำ การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าจ้าง ความมั่นคงทางสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคนพิการ และจำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการคุ้มครองเพื่อไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (ILO, 2002, pp. 38-39)

โดยสรุปแล้ว ILO สนับสนุนให้มีการจ้างงานคนพิการและคุ้มครองทางกฎหมายเหมือนกับลูกจ้างคนอื่น ๆ และชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงจากการทำงานของคนพิการว่ามีสมรรถภาพและข้อได้เปรียบในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาคธุรกิจ อาทิ (1) คนพิการทำงานได้ไม่แตกต่างจากลูกจ้างคนอื่น ๆ และผลิตภาพของงานก็อาจทำได้ดีกว่า (2) คนพิการมีอัตราการลาออกทำให้ช่วยรักษาต้นทุนอื่น ๆ โดยเฉพาะการสรรหาและการพัฒนาแรงงาน (3) การจ้างงานคนพิการช่วยเพิ่มกำลังใจให้ลูกจ้างในสถานประกอบการถือเป็น การเสริมสร้างพลังให้แก่ลูกจ้างคนอื่น ๆ ในการทำงาน (4) คนพิการมีทักษะและความสามารถที่ถูกกลบเกลื่อนและไม่ได้รับพิจารณาด้วยอคติบางประการของนายจ้างและสถานประกอบการ (5) คนพิการมีสัดส่วนประชากรมากขึ้น ส่งผลให้การจ้างงานคนพิการมีประโยชน์เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการบริโภคและตอบสนองได้ตรงความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (Perry, Debrah A., 2010. p. 6; ILO, 2010a, p. 1, ILO, 2015a, pp. 10-13)

การจัดการความหลากหลายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำของคนพิการ

การพิจารณาถึงความพิการในปัจจุบันได้รับการยอมรับให้เป็นความหลากหลายและอัตลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงตัวตน ที่สำคัญการจ้างงานและสร้างอาชีพให้แก่คนพิการมีความสำคัญต่อการจัดการ (Management) เพราะมีเช่นนั้นอาจประสบปัญหาการแบ่งแยกเป็นความแตกต่างและเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Griffin, Phillips & Gully, 2017; Robbins & Judge, 2017; Scott & Byrd, 2014) จากปัญหาข้างต้นเกิดขึ้นมานานในประวัติศาสตร์ จนได้รับการบรรจุเป็นกฎหมายระหว่างประเทศและให้กรอบการคุ้มครองผ่านอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการโดย UN และอนุสัญญาระดับที่ 159 ของ ILO เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐสมาชิกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นธรรมและคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน

การจัดการความหลากหลายจึงได้รับความนิยมในระดับการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ขององค์การ และอาศัยความรู้เฉพาะทางของจิตวิทยา โดยที่ Griffin, Phillips and Gully (2017, pp. 45-46) และ Robbins and Judge (2017, p. 82) จัดแบ่งความหลากหลายของแรงงานออกเป็นสองระดับคือ (1) ระดับความหลากหลายภายนอก (Surface-Level Diversity) และ (2) ระดับความหลากหลายภายใน (Deep-Level Diversity) กล่าวได้ว่าความพิการถูกจัดให้เป็นระดับความหลากหลายภายนอก เพราะสามารถมองเห็นได้ด้วยตา แต่ระดับความหลากหลายภายในทำให้เกิดความแตกต่างของแรงงานคนพิการ เพราะอาจมีความรู้และทักษะการทำงานแตกต่างจากแรงงานที่มีสมรรถภาพปกติ หรืออาจเป็นคุณลักษณะตรงความต้องการในกิจกรรมทางเศรษฐกิจหรือความคาดหวังของนายจ้าง

ในความเป็นจริงแล้ว คนพิการมักถูกจำกัดโอกาสการจ้างงาน เพราะนายจ้างเห็นว่าความพิการเป็นปัญหาสุขภาพและเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งสวนทางกับเป้าหมายของกิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาคธุรกิจ คือ การสร้างกำไรสูงสุดโดยผลิตภาพที่มากขึ้นและต้นทุนที่ลดลง (Robbins & Judge, 2017, p. 90; Lewis & Zibarras, 2013, p. 145) ด้วยเหตุนี้ ILO ในฐานะตัวแสดงที่มีใช้รัฐ (Non-State Actors) จึงพยายามทำให้ตัวแสดงตามโครงสร้างไตรภาคี (Tripartite) ได้แก่ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ต่างยอมรับข้อตกลงที่สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ ฉะนั้นแนวทางที่มีความเป็นไปได้ของ ILO คือ ความพยายามเป็น

สื่อกลางให้แก่ตัวแสดงตามโครงสร้างไตรภาคีและส่งเสริมบรรษัทธุรกิจที่เป็นตัวแบบของการกำหนดกลยุทธ์องค์กรและนโยบายที่สนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นธรรม

ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างประจักษ์ของ ILO คือการถ่ายทอดประสบการณ์ของบรรษัทธุรกิจกว่า 25 แห่ง โดยจัดให้สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญต่อคนพิการเพื่อให้เกิดการจ้างงานหรือโอกาสการมีงานทำ อันเป็นแนวทางที่ชี้ให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ตัวอย่างเช่น (1) Honda Motor (2) IBM (3) (4) Manpower (5) Nokia (6) Samsung Electro-Mechanics (7) Microsoft (8) Sony เป็นต้น (ILO, 2010a) รวมทั้ง ILO ก็ยังจัดทำคู่มือเพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของคนพิการและยกตัวอย่างนโยบายการจ้างงานคนพิการ (Perry, Debrah A., 2010) แต่โดยนัยแล้วสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของ ILO ล้วนมีการวางกรอบของนโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้แล้วทั้งสิ้นและยังเป็นเครือข่ายที่สำคัญของ ILO

ในที่นี้จะยกตัวแบบจากรายงานของ ILO โดยเลือก “Microsoft” มาเป็นแนวทางของการศึกษา เนื่องจากเป็นที่รู้จักโดยทั่วกันจากระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ที่ใช้สร้างผลิตภาพจากการทำงาน ดังที่ในปี ค.ศ.2010 ได้รับรางวัลจาก CAREERS & the disABLED magazine (ค.ศ. 2009-2010) ในอันดับที่ 15 จาก 50 ของสถานประกอบการในสหรัฐอเมริกา และในปี ค.ศ. 2009 ยังได้รับรางวัลจากกลยุทธ์การจัดการความหลากหลายในองค์กรที่ดีทางด้าน HR Industry ในออสเตรเลีย

ประการแรก คือ กลยุทธ์องค์กรและนโยบายการจ้างงานของ Microsoft ได้มีนโยบาย “Equal Employment Opportunity Policy” เพื่อสร้างโอกาสอย่างเท่าเทียมและไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติทางกายภาพและสถานภาพทางสังคม โดยที่นโยบายนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการทำงานในส่วนของการจัดทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหาจนกระทั่งการลาออกของลูกจ้าง พร้อมสนับสนุนทางสังคมเพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม การสื่อสารของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เห็นถึงศักยภาพของคนพิการ และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของคนพิการ ที่สำคัญไม่กำหนดความพิการมาเป็นเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างเข้าทำงาน

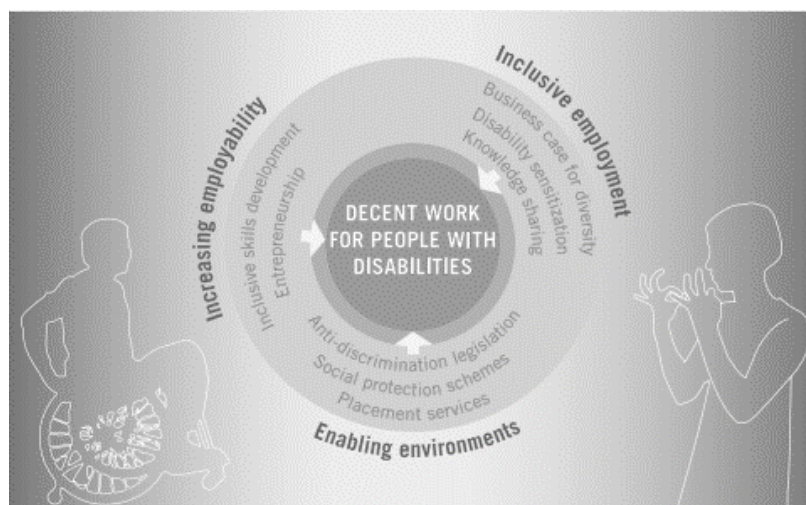
ประการที่สอง คือ สินค้าและบริการของ Microsoft ที่ผลิตขึ้นมา Bill Gate คาดหวังให้คนทุกช่วงวัยและกลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ โดยหมายความรวมถึงคนพิการ และครอบคลุมถึงการทำงานและการใช้งานของปัจเจกบุคคล จึงมีการออกแบบและพัฒนาจากการวิจัยและการพัฒนาเพื่อสร้างระบบปฏิบัติการ Windows และมีสื่อที่แสดงผลคือ จอภาพ เม้าส์ คีย์บอร์ด ลำโพงเสียง และการรับฟังเสียงพูด ทั้งนี้ Microsoft พยายามทำคู่มือและเอกสารประกอบการใช้งานให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

ประการที่สาม คือ Microsoft จะมีรายงานประจำปีว่าด้วย “Corporate Citizenship Report” ซึ่งมีภารกิจช่วยเหลือประชาชนในสังคม ภาครัฐบาลและบรรษัทธุรกิจ โดยการสนับสนุนโปรแกรมประยุกต์ที่ตรงตามความต้องการของชุมชนและสังคม โดยให้คนพิการในสหรัฐอเมริกาได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ ทั้งนี้ Microsoft ก็ยังให้ความสำคัญกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ อย่างสตรีและผู้สูงอายุด้วย

เมื่อทบทวนการบริหารแรงงานในประเทศไทยและการจัดการความหลากหลายในสถานที่ทำงาน ควรหันกลับมาศึกษาบทเรียนจากบรรษัทธุรกิจในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในแง่ของ นโยบาย (Perry, Debrah A., 2010) และในแง่มุมมองของแนวทางปฏิบัติ (ILO, 2010a) อันจะเป็นประโยชน์ ต่อการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ด้วยเหตุที่ ILO ยกตัวแบบสถาน ประกอบการขึ้นมา หมายความว่าสถานประกอบการทั้งหมดจากสองรายงานสองฉบับนี้ได้รับการยอมรับ และสนับสนุนจาก ILO ให้สถานประกอบการอื่น ๆ นำไปสู่การปฏิบัติเช่นกัน

อย่างไรก็ดี ILO ก็เสนอกรอบการทำงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับคนพิการ (ภาพที่ 1) และ พยายามขยายความร่วมมือสู่ประเทศกำลังพัฒนา โดยแบ่งแนวทางออกเป็นสามประการ คือ (1) **การทำให้มี การจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้น** (Increasing employability) โดยสนับสนุนพัฒนาทักษะแรงงานและการ ฝึกงานอาชีพให้ผู้ประกอบการ (2) **การรวมคนพิการให้เป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงาน** (Inclusive employment) โดยสนับสนุนให้เครือข่ายของบรรษัทธุรกิจทั่วโลกให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันเพื่อ ส่งเสริมสิทธิคนพิการและตระหนักถึงข้อเท็จจริงของผลิตภาพที่ได้รับจากคนพิการ (3) **การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้แก่คนพิการ** (Enabling environments) โดยที่ควรยกระดับเป็นวาระสำคัญ และกำหนดขึ้นเป็นแนวทางของนโยบายในระดับประเทศ รวมทั้งจัดเตรียมบริการสาธารณะเพื่อให้มีการ คุ้มครองทางสังคม และที่สำคัญโครงสร้างโทรภาคภายในประเทศก็ควรร่วมมือและเห็นคุณค่าคนพิการในเชิง บวก (ILO, 2015b)

ภาพที่ 1: กรอบการทำงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับคนพิการ



ที่มา: ILO (2015b, p. 3)

ข้อเสนอของการจัดการความหลากหลายของคนพิการกับการจ้างงานในวาระประเทศไทย 4.0

การจัดการความหลากหลายมีจุดเริ่มต้นที่ประเทศในภาคพื้นของโลกตะวันตก ครอบคลุมอยู่หลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศสภาพ ภาษา เพราะบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างทางกายภาพ นอกจากนี้ความพิการก็เป็นหนึ่งประเด็นที่ได้รับความสำคัญและกลายเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Management) ด้วยการส่งเสริมให้เกิดพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism) และที่สำคัญเทคโนโลยีก็มีความจำเป็นในสถานที่ทำงาน เนื่องจากจะช่วยยกระดับโอกาสสำหรับการทำงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่คนพิการ (Scott & Byrd, 2014, pp. 283-294; Snyder & Mitchell, 1997)

ความพิการจึงเป็นหนึ่งในความหลากหลายของอัตลักษณ์และไม่เห็นด้วยกับสองประการดังนี้ **ประการแรก** คือ การเหมารวม (Stereotyping) และการตีตรา (Stigmatization) ให้คนพิการเป็นผู้ขาดโอกาสทางสังคม และ**ประการที่สอง** คือ การอาศัยความรู้เฉพาะทางของการแพทย์เพื่อใช้จำกัดอาณาบริเวณของคนพิการ ทั้งที่คนพิการเป็นอัตวิสัย (Subjective) ที่ควรให้ความสำคัญและเปิดพื้นที่ทางสังคมให้เกิดการมีส่วนร่วม (Mitchell & Snyder, 2000, pp. 15-45) ด้วยเหตุที่การศึกษายังขาดความเป็นสากลในแง่ของการกำหนดให้เป็นศาสตร์เฉพาะแขนงวิชาหนึ่งใด เพราะแม้แต่การเข้าถึงระบบสาธารณสุขของคนพิการต้องอาศัยทั้งความรู้เฉพาะทางวิทยาศาสตร์ร่วมกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่าคนพิการเป็นหนึ่งในความหลากหลายของมนุษย์ (Snyder, 2006, pp. 478-490)

กรณีเช่นนี้ไม่แตกต่างจากผู้รื้อร่วมเพศตาม Queer Theory อันเป็นกระบวนการรับรู้ที่มาจาก การประกอบสร้างทางสังคม (Social Construction) คือ คนพิการเป็นอัตลักษณ์ที่ไม่ได้รับการส่งเสริมและยอมรับจากสังคม ทั้งยังถูกมองว่าเป็นมายาคติที่ไม่อาจร่วมใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขเหมือนคนทั่วไป ด้วยเหตุนี้สกุลความคิดหลังโครงสร้างนิยมจึงมีความเชื่อว่าร่างกายภายใต้ความปรารถนาของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนยังไม่สามารถตอบคำถามทั้งหมดได้ด้วยวิทยาการทางการแพทย์ แต่ต้องตระหนักถึงความหลากหลายทางสังคมเพื่อทบทวนความเป็นมนุษย์ใหม่อีกครั้งหนึ่ง (McRuer, 2006, pp. 1327-1329) จึงไม่ควรจัดประเภทและคุณลักษณะความพิการเพราะเป็นอัตลักษณ์และความหลากหลายของตัวตน (Mitchell & Snyder, 2000)

แนวทางสำคัญคือการสร้างความเข้าใจร่วมกันภายใต้ความหมายใหม่ในความหลากหลาย แต่เดิมมักให้ความหมายของความหลากหลาย คือ การจัดการความแตกต่างให้กลายเป็นความหลากหลายภายใต้พฤติกรรมและทัศนคติที่เกิดขึ้นในระดับองค์กรหรือระดับสังคม แต่อันที่จริงแล้วควรส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) บนพื้นฐานของการกระจายทรัพยากรอย่างเสมอภาค ทั้งในทางกายภาพและจิตใจ (Byrd, 2014, pp. 334-346) จึงเป็นที่มาของคำถามว่า (1) นโยบายและกฎหมายของประเทศไทยเอื้อให้เกิดการจ้างงานคนพิการจริงหรือไม่ (2) การจ้างงานในสถานประกอบการให้คุณค่าต่อคนพิการอย่างไร

และ (3) การจัดการความหลากหลายจากแนวทางของบรรษัทธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะนำมาปรับใช้ต่อคนพิการในสังคมไทยอย่างไร

ประการแรก คือ นอกจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 จะเห็นได้ว่าการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายของประเทศกลับไม่มีเนื้อสาระใด ๆ ที่ส่งเสริมคนพิการ สำหรับผู้ศึกษามีความคาดหวังให้วาระประเทศไทย 4.0 ควรยกระดับการจ้างงานคนพิการให้สอดคล้องกับแนวทางของ ILO เพราะการมีงานทำจะช่วยแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายและการพึ่งพิงอาศัยทั้งในสวัสดิการสังคมและการดูแลของครอบครัว ฉะนั้นบทบาทของรัฐควรเป็นภาคที่สำคัญในการพัฒนาทักษะของคนพิการและสร้างงานอาชีพให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบอุตสาหกรรม 4.0 เพราะแม้แต่แรงงานไร้ทักษะกับกึ่งทักษะยังต้องเผชิญความท้าทายจากงานประเภทที่อาจทดแทนได้ด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้คนพิการส่วนใหญ่แล้วที่เป็นแรงงานไร้ทักษะมีความเสี่ยงที่เผชิญต่อภาวะการว่างงานยิ่งกว่าแรงงานที่สมรรถภาพปกติ

ประการที่สอง คือ การจัดแบ่งประเภทความพิการ พิจารณาได้แง่มุมแรก คือ การกำหนดความพิการอาจจะเลเยอร์ต่อความหลากหลายทางอัตลักษณ์และเกิดการแบ่งแยกกลุ่มคนพิการที่สามารถพึ่งพาตนเองกับไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และในแง่มุมที่สอง คือ ภาวการณ์ร่วมมือต่าง ๆ อาจมีความจำเป็นต่อการจัดการคนพิการในสถานที่ทำงาน เพราะการทำงานต้องพิจารณาความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่สำคัญงานบางลักษณะอาจจำกัดโอกาสทางสังคมของคนพิการ ฉะนั้นทางออกที่ดีของปัญหา คือ การก้าวข้ามความคิดว่าด้วยความแตกต่าง เนื่องจากความหลากหลายจะบ่งชี้ถึงอัตลักษณ์โดยไม่ใช้การยอมรับความแตกต่าง มิเช่นนั้นจะไม่แตกต่างจากการอดกลั้นและกลายเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในอนาคต แต่ในทางปฏิบัติจำเป็นต่อการจำแนกคนพิการเพราะบางกรณีกลายเป็นความไม่ปกติทางกายภาพและจิตใจซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานได้

ประการที่สาม คือ การจ้างงานคนพิการจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานประกอบการเห็นความสำคัญต่อสมรรถนะของคนพิการและรองรับต่ออุปสงค์ของตลาดแรงงาน แต่จะเห็นได้ว่านายจ้างและสถานประกอบการเลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 มากกว่าการจ้างงานคนพิการ อันเป็นปัญหาทั้งในวิถีคิดต่อคนพิการ เหตุผลของความจำเป็นทางธุรกิจ และการรับรู้เชิงคุณค่าของคนพิการที่ได้รับจากลูกจ้างคนอื่น ฉะนั้นภาครัฐกับธุรกิจควรร่วมมือเป็นภาคีสำหรับการพัฒนางานอาชีพให้แก่คนพิการและส่งเสริมการสร้างผู้ประกอบการ หรือเลือกส่งเสริมการจ้างงานในรูปแบบอื่น เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน (Home Work) เพื่อแก้ไขปัญหาการเดินทางไปทำงานของคนพิการและการพึ่งพิงสมาชิกในครอบครัวเพื่อเดินทางไปรับและส่ง

อย่างไรก็ตามการจัดการคนพิการในองค์การยังคำนึงถึงงาน (Job) เพราะภาคธุรกิจต้องพิจารณาถึงการจ้างงานตามความต้องการขององค์การ คือ การจ้างงานคนพิการภายใต้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวิธีการตั้งแต่การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) โดยดูความสอดคล้องจากจุดประสงค์ของงาน ครอบคลุมถึงการพรรณนางาน การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ รวมทั้งออกแบบให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หมายความว่า

กิจกรรมทางเศรษฐกิจมีเป้าหมาย คือ การสร้างกำไรสูงสุดและผลิตภาพจากการทำงาน รวมถึงบางตำแหน่งงานก็อาศัยลูกจ้างที่มีคุณลักษณะเฉพาะ จึงเป็นเหตุผลที่ไม่ประสงค์ต่อการจ้างงานคนพิการ (Brannick & Levine, 2002; Morgeson, 2007)

นอกจากนี้ตัวอย่างของอัตราการมีงานทำ (Employment Rate) ในสหราชอาณาจักรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าตลอดปี ค.ศ. 2015-2017 กลับเห็นได้ว่าคนที่ได้รับจากการจ้างงานแล้วเป็นคนที่สมรรถภาพปกติทั้งในทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นช่องว่างที่ทำให้เห็นว่าคนพิการกลับได้รับโอกาสการมีงานทำน้อยกว่าประมาณร้อยละ 30 อันเป็นหลักฐานที่เกิดขึ้นจริงในเชิงประจักษ์ (Brown & Powell, 2018, p. 11) ด้วยเหตุนี้คนพิการจึงถูกเปรียบได้กับคนเปราะบาง คนกลุ่มพิเศษ คนกลุ่มที่ต้องได้รับความช่วยเหลือทางสังคม แต่ในขณะเดียวกันทำไมตัวแสดงต่าง ๆ ในสังคมไม่หันมาร่วมกันสนับสนุนแนวทางให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้หรือลดการพึ่งพิงลง (?) และจะมีความเป็นไปได้หรือไม่ที่ทำให้ช่องว่างดังกล่าวลดน้อยลงหรือไม่มีความแตกต่างระหว่างกันระหว่างคนที่สมรรถภาพปกติกับคนพิการ (?)

ข้อเสนอที่มีความเป็นไปได้ต่อการสร้างตัวตนให้คนพิการและการจ้างงานในสถานประกอบการ คือ ภาวการณ์ร่วมมือต่าง ๆ ควรสร้างงานอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะทางและประเภทของงานที่รองรับให้แก่แรงงานกลุ่มนี้ เพราะแท้จริงแล้วการส่งเสริมงานอาชีพให้คนพิการมีแนวโน้ม ไม่ว่าจะเป็น (1) ความเห็นอกเห็นใจและคุณค่าความเป็นมนุษย์อันสะท้อนถึงความหลากหลาย และ (2) การสร้างโอกาสให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคม แต่ที่สำคัญที่สุด คือ บทบัญญัติของกฎหมายต้องมีความชัดเจน โดยไม่เปิดทางเลือกให้เกิดการเลือกปฏิบัติ เช่น การจัดประเภทของความพิการและลักษณะงานบางประเภทที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เป็นต้น มิเช่นนั้นอาจเกิดอคติจากนายจ้าง จนเป็นเหตุให้นำไปสู่การเลือกปฏิบัติสำหรับการจ้างงาน ทั้งที่บางกรณีควรให้เอกสิทธิ์สำหรับการตัดสินใจของคนพิการมากกว่าการจำกัดงานตามทักษะเฉพาะกลุ่มเท่านั้น (3) การส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของคนพิการและจัดบริการสาธารณะที่เอื้ออำนวยให้แก่การใช้ชีวิตในทุกด้าน เช่น (3.1) การสร้างลิฟต์ ช่องทางพิเศษ หรือการจัดที่นั่งในระบบขนส่งมวลชน (3.2) การพัฒนาทางเดินเท้าให้แก่คนพิการทางด้านสายตาและการเคลื่อนไหวทางร่างกาย เป็นต้น

ในท้ายนี้บทบาทของภาครัฐควรส่งเสริมทักษะเป็นแนวทางหลัก เพื่อเปิดโอกาสทางสังคมและทำให้เกิดการจ้างงานได้มากที่สุด เพราะแม้แต่ ILO ก็เห็นว่าทักษะการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการแข่งขันทางการค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวของเทคโนโลยีทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงตามกลายเป็นผลสืบเนื่องสู่งานบางประเภทที่ใช้ทักษะการทำงานใหม่หรืองานบางประเภทอาจต้องปรับตัว เพราะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี ทักษะแรงงานจึงเป็นแนวทางพัฒนาที่ ILO เห็นควรในยุคอุตสาหกรรม 4.0 อันเป็นหนึ่งในภารกิจหลักตามความริเริ่มอนาคตของงาน (Future of Work Initiative) ที่จะเกิดขึ้นในปี ค.ศ.2019 (ILO, 2013; ILO & WTO, 2017) ฉะนั้นคนพิการไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงของระบบอุตสาหกรรม แต่หากเชื่อว่าเป็นความจำเป็นหรือส่วนหนึ่งของชีวิต ย่อมต้องประสานความร่วมมือจากหุ้นส่วนทางสังคมในสังคมไทย เพื่อหาแนวทางของการพัฒนาทักษะให้แก่คนพิการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในระบบอุตสาหกรรมหรือสร้างงานอาชีพให้แก่คนพิการกลายเป็นผู้ประกอบการหรือสามารถทำงานอาชีพอิสระได้

เอกสารอ้างอิง

- Brannick, M. T. & Levine, E. L. (2002). *Job Analysis: Methods, Research, and Applications for Human Resource Management in the New Millennium*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brown, J. & Powell, A. (2018). People with disabilities in employment. BRIEFING PAPER. Number 7540. Retrieved from <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7540/CBP-7540.pdf>
- Baramisakulchai, P. (2015). *Employment Opportunity and Decent Work for Persons with Visual Disabilities*. [In Thai]. Thesis for Labor and Welfare Development Master's Degree Program, Faculty of Social Administration, Thammasat University.
- Byrd, M. Y. (2014). Re-Conceptualizing and Re-Visioning Diversity in the Workplace: Toward a Social Justice Paradigm. In M. Y. Byrd & C. L. Scott (Eds.), *Diversity in the workforce current issues and emerging trends* (pp. 334-346). NY: Routledge.
- Cheausuwantavee, T. (2015). *Opportunity for Employment Appropriate to Disability*. Ratchasuda College, Mahidol University. [In Thai]. Retrieved from <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=QCRNvh0>
- Charnovitz, S. (2000). The International Labour Organization in its second century. *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, 4(1), 147-184.
- Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017). [In Thai]. Retrieved from <http://www.radioparliament.net/parliament/constitution2560/constitution2560.pdf>
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (2017). *Statistical Report on Situation of Persons with Disabilities*, June, 2017. [In Thai]. Retrieved from http://dep.go.th/sites/default/files/files/news/situationofpersonswithdisabilities_june2017.pdf
- Division of Research Administration and Educational Quality Assurance. (2016). *Thailand 4.0 A Model to Drive Thailand toward Prosperity. Security and Sustainability*. [In Thai]. Retrieved from <http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>
- Fund, B.E. 2554 (2011). [In Thai]. Retrieved from http://dep.go.th/sites/default/files/files/law/167_1.pdf.
- Governing Body. (2009). *Results-based strategies 2010–15: Human Resources Strategy – Refocusing human resources*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116003.pdf

- Gould, S. J. (2002). *The Structure of Evolutionary Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Government Gazette Vol. 124 special section 61(Ko). (2007). Promotion and Development of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007). [In Thai]. Retrieved from http://dep.go.th/sites/default/files/files/law/37_0.pdf
- Government Gazette Vol. 128 special section 61(Ko). (2011). Ministerial Regulation on Setting the Number of Persons with Disabilities that Employers or Owners of Business Establishments and State Agencies Must Accept for Employment and the Amount of Money that Employers or Owners of Business Establishments Must Contribute to the Promotion and Development of Persons with Disabilities
- Government Gazette Vol. 129 special section 61(Ngo). (2012). 2nd Ministerial Regulation of the Ministry of Social Development and Human Security on Types and Criteria of Disability, B.E. 2555 (2012). [In Thai]. Retrieved from <http://dep.go.th/sites/default/files/files/law/185.pdf>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M. & Gully, S. M. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Henry-Jacques, S. (1999). *A History of Disability*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- International Labour Office. (1958). Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. (C.111). Retrieved from http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Fundamental_Conventions/Convention_no._111/111_English/C111_Discrimination.pdf
- International Labour Office. (1983). Convention Concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) (C.159). Retrieved from [http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Technical_Conventions/Convention_no._159/159_English/C159_Vocational_Rehabilitation_and_Employment_\(Disabled_Persons\)_Convention_1983.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/conventions/Technical_Conventions/Convention_no._159/159_English/C159_Vocational_Rehabilitation_and_Employment_(Disabled_Persons)_Convention_1983.pdf)
- International Labour Office. (1999). Decent work. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Office. (2002). Managing disability in the workplace. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107777.pdf
- International Labour Office. (2009a). Facts on Disability and Decent Work. Retrieved from http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_117147.pdf

- International Labour Office. (2009b). The ILO and corporate social responsibility (CSR). Retrieved from http://ilo.ch/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116336.pdf
- International Labour Office. (2010a). Disability in the workplace: Company practices. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf
- International Labour Office. (2010b). Constitution of the International Labour Organization. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf>
- International Labour Office. (2013). Towards the ILO centenary: realities, renewal and tripartite commitment. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_213836.pdf.
- International Labour Office. (2015a). Reporting on disability: guidelines for the media. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_127002.pdf
- International Labour Office. (2015b). ILO and disability inclusion. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_407645.pdf
- International Labour Office. (2015c). Staff Regulations. Retrieved from http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_9_engl.pdf
- International Labour Organization & World Trade Organization. (2017). Investing in Skills for Inclusive Trade. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_560500.pdf
- Lewis, R. & Zibarras, L. (2013). *Work and occupational psychology: integrating theory and practice*. London, England: Sage.
- Marx, A. (2010). Global Governance and the Certification Revolution: Types, Trends and Challenges. Retrieved from https://ghum.kuleuven.be/ggs/publications/working_papers/new_series/wp51-60/wp53.pdf
- McRuer, R. (2006). Queer/Disability Studies. In G. L. Albrecht. *Encyclopedia of Disability* (pp. 1327-1329). London: SAGE Publications.
- Mitchell, D. T. & Snyder, S. L. (2000). *Narrative Prosthesis: Disability and the Dependencies of Discourse*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

- Morgeson, F. P. (2007). Job Analysis. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 377-380). London: SAGE.
- Murphy, C. N., & JoAnne Y. (2009). *The International Organization for Standardization (ISO): global governance through voluntary consensus*. Landon: Routledge.
- Noosor, N. et al. (2013). *Factors Affecting Employment of Persons with Disabilities in Social Security System*. [In Thai]. Report on Research Funded by Social Security Fund, Social Security Office, for 2013.
- National Office for Empowerment of Persons with Disabilities. (2009). [In Thai]. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. Bangkok: Idea Square Limited Partnership.
- Office of National Economic and Social Development Board and Prime Minister's Office. (2017). *12th National Economic and Social Development Plan (2017-2021)*. [In Thai]. Retrieved from <http://www.nesdb.go.th/download/plan12/12theconomicandsocialdevelopmentplan.pdf>
- Perry, Debrah A. (2010). *Employability: A Resource Guide on Disability for Employers in Asia and the Pacific*. Bangkok: ILO. [In Thai]
- Plasa, W. (2015). *Reconciling international trade and labor protection: Why we need to bridge the gap between ILO standards and WTO rules*, London: Lexington Books.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Suna, N. (2013). *Attitude of Persons with Disabilities toward Empowerment* [In Thai]. *Journal of Ratchasuda College, Mahidol University*, 9(12).
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Scott, C. L., & Byrd, M. Y. (2014). Visible and invisible disabilities in the workforce. In M. Y. Byrd & C. L. Scott (Eds.), *Diversity in the workforce current issues and emerging trends* (pp. 283-294). NY: Routledge.
- Suarod, S. (2015). *Ability for Resilience and Economic Self-dependence of Persons with Disabilities: Case Study of Ex-service War Veterans with Physical Disabilities in Bangkok and Vicinity*. [In Thai]. Thesis for Labor and Welfare Development Master's Degree Program, Faculty of Social Administration, Thammasat University.
- Snyder, S. L. (2006). Disability Studies. In G. L. Albrecht. *Encyclopedia of Disability* (pp. 478-490). London: SAGE Publications.
- Snyder, S. L. & Mitchell, D. T. (1997). *The Body and Physical Difference: Discourses of Disability*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

- Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary for Labor. (2016). Labor Master Plan (2017-2021). Bangkok: [In Thai]. Bangkok Block Limited Partnership.
- United Nations. (1975). Declaration on the Rights of Disabled Persons. Retrieved from [http://www.ohchr.org/Documents/ ProfessionalInterest/res3447.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/res3447.pdf)
- United Nations. (2015). Universal Declaration of Human Rights. Retrieved from http://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf