

กำแพงกีดขวางสิทธิและความเท่าเทียมในโอกาสเข้าสู่ แรงงานและการจ้างงานของคนพิการไทย

ศราวุฒิ อินทพนม

นักวิชาการอิสระ เลขที่ 89 ม.5 ต.ท่าแซะ อ.ท่าแซะ จ.ชุมพร 86140

blindtravelthai@gmail.com

บทคัดย่อ

ประเทศไทยส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียมด้านแรงงานและการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2550 เพื่อการดำรงชีพและพัฒนาคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แต่พบว่านโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมไม่ได้สร้างความเสมอภาคเรื่องงานและการจ้างงานให้กับคนพิการในประเทศไทยเนื่องจากบริบทต่าง ๆ ในสังคมกีดขวางโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการ บริบทเหล่านี้ประกอบไปด้วยกระบวนทัศน์ อำนาจและความเชื่อเรื่องความพิการ มุมมองการพัฒนาทางเศรษฐกิจ กฎหมายแรงงานและการจ้างงานคนพิการ มุมมองทางการแพทย์ การพัฒนาชีวิตอิสระภายใต้แนวคิดการฟื้นฟูคนพิการ วัฒนธรรมในที่ทำงานของไทย ลักษณะงานในสังคมที่ออกแบบเพื่อคนทั่วไปมากกว่าคนพิการ หน่วยงานในการให้คำปรึกษาเรื่องแรงงานและการจ้างงานคนพิการ รวมถึงทัศนคติจากครอบครัวคนพิการ จึงพบว่า แม้ภาครัฐจะมีการกำหนดกฎหมาย แนวปฏิบัติและบทลงโทษหน่วยงานที่ฝ่าฝืนอย่างชัดเจนแต่ยังไม่สามารถทำลายกำแพงกีดขวางสิทธิและความเท่าเทียมในโอกาสเข้าสู่แรงงานและการจ้างงานของคนพิการไทยได้

คำสำคัญ วาทกรรมความพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 งานและการจ้างงานคนพิการ

Viewpoint

Barriers on the Rights to Equal Employment Opportunity with Persons with Disabilities in Thailand

Sarawoot Intapanom

Independent Scholar, 89 Moo 15 Thambon Thasae,

Amphur Thasae, Chumphon Provence 86140

blindtravelthai@gmail.com

Abstract

Thailand has been promoting the rights to equal employment opportunity for persons with disabilities through the Persons with Disabilities Empowerment Act 2007, which aims to enhance better living, quality of life, and human dignity of the disabled. However, it was found that the policy on equality promotion could not help to create the equal employment opportunity for persons with disabilities in Thailand due to various social contexts. These social contexts consisted of the disability paradigm, disability discourse and beliefs, the economic development perspective, the disability employment laws, the medical perspective, the development of independent living based on the disability rehabilitation concept, Thai organizational culture, the work characteristics and facilities that were not designed for the disabled, the agencies providing disability labor and employment consultation, and the attitudes of the family of the disabled. Therefore, it was found that although the government attempted to establish the precise disability laws, guidelines, and penalties for violations, it still could not remove the barriers to equal employment opportunity for persons with disabilities in Thailand.

Keywords: Disability Discourse, the Persons with Disabilities Empowerment Act 2007 and the 2013 revision (2nd Edition), Disability Labor and Employment

บทนำ

ประเด็นแรงงานและการจ้างงานคนพิการเป็นการส่งเสริมเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับคนพิการโดยองค์การสหประชาชาติ (United Nations) ภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) ปี 2006 กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องมีการกำหนดแนวทางและการดำเนินนโยบายเพื่อคนพิการให้สอดคล้องตามอนุสัญญานี้ ซึ่งได้รวมเรื่องสิทธิในแรงงานและการจ้างงานด้วย ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งใน 20 ประเทศ ลงนามและให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 และมีผลบังคับใช้ 28 สิงหาคม 2551 เป็นต้นมา ประเทศไทยปฏิบัติตามภายใต้อนุสัญญาและกฎหมายดังกล่าวและได้กำหนดนโยบายพร้อมทั้งแนวทางในการดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมเรื่องงานและการจ้างงานคนพิการตามอนุสัญญาข้อ 27 กล่าวเกี่ยวกับเรื่อง “งานและการจ้างงาน” ประเทศไทยส่งเสริมการจ้างงานคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยการกำหนดวิธีปฏิบัติและการลงโทษผ่าน 3 มาตรา คือ มาตรา 33-35 ตามเจตนารมณ์ เพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสและความเท่าเทียมในการใช้ความสามารถเพื่อแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเอง รวมทั้งเป็นการลดภาระของครอบครัวและสังคม

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ปี พ.ศ. 2558 พบว่า คนพิการไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เท่าที่ควร กล่าวคือ จากจำนวนคนพิการวัยแรงงานจำนวนกว่า 7.6 แสนคน ได้ทำงานเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ทั้งนี้จากจำนวนสถานประกอบการเอกชนที่มีศักยภาพเข้าเกณฑ์สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานได้กว่า 1.2 หมื่นแห่ง (The Ministry of Social Development and Human Security Thailand, 2015) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับตัวเลขการจ้างงานคนพิการที่ได้รับการศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่ามีกว่าร้อยละ 40 เป็นอัตราส่วนที่แตกต่างกันมาก ทั้งที่แนวทางในการจัดการแรงงานและการจ้างงานทั้งประเทศไทยและสหรัฐอเมริกาล้วนได้รับอิทธิพลจากแนวทางในการจัดการเรื่องสิทธิคนพิการขององค์การสหประชาชาติ (United Nations)

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานราชการในสังคมไทย พบว่าเกิดจากทัศนคติของเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญในการจัดบริการด้านการจ้างงานและการให้บริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการการรวมทั้งการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจ้างงานคนพิการ (Joradol, 2013) สถานการณ์ที่กล่าวมาแล้วนั้นสอดคล้องกับข้อมูลที่ว่าภาครัฐจ้างงานคนพิการเพียงร้อยละ 1.46 (The Ministry of Social Development and Human Security Thailand, 2015) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยสอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ Shigaki, Anderson, Howald, Henson, & Gregg, (2015) พบว่า คนพิการในประเทศกำลังพัฒนานอกจากยังไม่ได้รับความเท่าเทียมแล้ว ยังมีถูกละเมิดและถูกแบ่งแยกในสถานประกอบการ แม้ว่าความสามารถจะเท่าเทียมคนทั่วไป

บทความนี้ ผู้เขียนนำเสนอผ่านการวิเคราะห์นโยบายและวาทกรรมเกี่ยวกับความพิการเชื่อมโยงกับสถานการณ์แรงงานและการจ้างงานคนพิการที่ปรากฏในสังคมไทย เพื่อให้ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบที่เป็นกำแพงหรือเป็นอุปสรรคกีดขวางความเท่าเทียมการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการจ้างงานของ

คนพิการเพื่อให้มีความเสมอภาค พร้อมทั้งเพื่อให้สังคมเปิดโอกาสและส่งเสริมความเท่าเทียมให้เกิดแก่คนพิการในสังคมไทยอย่างจริงจัง

ความสำคัญเรื่องสิทธิและสถานการณ์โดยทั่วไปของคนพิการ

กระแสสังคมโลกเกี่ยวกับสิทธิสำหรับคนพิการได้สร้างกระแสการปกป้องสิทธิในด้านต่าง ๆ ของคนพิการทั่วไป ทั้งสังคมระดับโลกและระดับสังคมไทย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำแนวคิดด้านสิทธิเกี่ยวกับสิทธิคนพิการในระดับสากลมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคนพิการและคุ้มครองเรื่องสิทธิคนพิการผ่านการบัญญัติกฎหมายรวมถึงการดำเนินนโยบาย

ความสำคัญของคนพิการในระดับโลกเริ่มต้นจากการให้คำนิยามคนพิการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่คนพิการ คำจำกัดความเกี่ยวกับความพิการมีหลากหลายในระดับโลก องค์กรระดับสากลอย่างองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: 2009) โดยองค์กรที่มีชื่อว่า ICIDH (The International Classification of Impairment, Disability and Handicap) ให้ความหมายของคนพิการตั้งตั้งแต่ปี 2001 ผ่านคำนิยาม 3 คำ คือ Impairment, Disability, Handicap Impairment หมายถึง การสูญเสียหรือความผิดปกติของ ร่างกายและจิตใจ Disability หมายถึง ความบกพร่องอันเกิดจากการสูญเสียหรือความผิดปกติของร่างกาย (Impairment) ซึ่งจะส่งผลให้เป็นข้อจำกัดในการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่นเดียวกับคนทั่วไป Handicap หมายถึง การที่บุคคลที่เสียเปรียบต่อบุคคลอื่น ในฐานะบุคคลที่สมควรจะได้รับจากข้อจำกัดของการสูญเสีย (Impairment) หรือความบกพร่อง (Disability) ทางร่างกายหรือจิตใจทำให้เป็นข้อจำกัดในการแสดงบทบาทในสังคมเฉกเช่นคนทั่วไป

ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในฐานะมนุษย์ในสังคม ความตามมาตรา 4 ได้ให้นิยาม “คนพิการ” ว่า

“คนพิการ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป” (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558)

ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ฉบับที่ 2 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมจากฉบับเดิม พ.ศ. 2550 มาตรา 4 และมาตรา 45 กำหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งประเภทคนพิการเป็น 7 ประเภท ได้แก่ พิการทางการเห็น พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย พิการจิตใจหรือพฤติกรรม พิการทางสติปัญญา พิการทางการเรียนรู้ พิการทางการออทิสติก

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2009) ประมาณว่าคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบทของประเทศกำลังพัฒนาและจะมีสัดส่วนอยู่ประมาณร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ประเทศไทยมีรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยวันที่ 30 มิถุนายน 2558 จำนวนคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ 1,705,340 คน (ร้อยละ 2.62 ของประชากรทั้งประเทศ) คนพิการเพศชาย 922,283 คน (ร้อยละ 54.08) และเพศหญิง 783,057 คน (ร้อยละ 45.92)

ตัวเลขดังกล่าวเป็นการนำตัวเลขมาจากจำนวนคนพิการที่มีการขึ้นทะเบียนเท่านั้น เมื่อพิจารณาจากอัตราส่วนคนพิการตามแนวทางขององค์การอนามัยโลก พบว่าประเทศไทยมีโอกาสพบคนพิการได้มากถึง 6,700,000 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ ซึ่งอาจเป็นคนพิการในวัยทำงานประมาณ 3,100,000 คน คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 829,875 คน (ร้อยละ 48.66) ในส่วนคนพิการที่ได้รับการศึกษา มีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 725,626 คน (ร้อยละ 42.55) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 92,238 คน (ร้อยละ 5.41) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. ปวส. ปวท.) จำนวน 18,303 คน (ร้อยละ 1.07) ระดับอนุปริญญา จำนวน 2,645 คน (ร้อยละ 0.16) ระดับปริญญาตรี จำนวน 13,977 คน (ร้อยละ 0.82) และคนพิการที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดจำนวน 2,246 คน (ร้อยละ 0.07)

ข้อมูลในรายงานแผนและพันธกิจว่าด้วยเรื่องการครอบคลุมทางสังคมคนพิการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2015) ประมาณการจำนวนคนพิการทั่วโลกมีประมาณร้อยละ 15 ของประชากรโลก (ปริมาณการประมาณการมากกว่าองค์การอนามัยโลกปี 2006 ร้อยละ 5) ในจำนวนนี้คนพิการในวัยทำงานคิดเป็นอย่างน้อย 785 ล้านคน รายงานสถานการณ์การประกอบอาชีพของคนพิการในประเทศไทยจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปี 2558 พบว่าคนพิการเกือบครึ่งไม่ได้ประกอบอาชีพและหากประกอบอาชีพก็จะเป็นการรับจ้างทั่วไปหรืออยู่ในอุตสาหกรรมเกษตร ตามรายงานนี้มีคนพิการในวัยทำงาน (อายุ 15-60 ปี) 798,871 คน ประกอบอาชีพ 326,610 คน (ร้อยละ 40.88) ไม่ได้ประกอบอาชีพ 359,400 คน (ร้อยละ 44.99) คนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) 112,861 คน (ร้อยละ 14.13) การประกอบอาชีพของคนพิการรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 40.49 เกษตรกรรม ร้อยละ 34.14 ผู้ประกอบกิจการส่วนตัว/ธุรกิจอิสระร้อยละ 12.24 ลูกจ้างภาคเอกชน ร้อยละ 10.58 รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.46 และประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น หาของป่าเก็บของเก่าขาย ร้อยละ 1.09 (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558)

สิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2015) ระบุว่า อัตราการว่างงานของคนพิการมีมากกว่าคนทั่วไป เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ไม่ม่งหางานและต้องประสบกับการกีดกันคนพิการออกจากตลาดแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับ GDP ของประเทศระหว่าง ร้อยละ 3-7 รายงานการปกป้องทางสังคมโลกปี 2014-2015 เน้นย้ำว่าปัจจัยที่ภาครัฐในแต่ละประเทศไม่สามารถดำเนินนโยบายเกี่ยวกับแรงงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านทางนโยบายเพื่อการปกป้องทางสังคม ดังนั้นจึงพบว่าคน

พิการจึงถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงานเสมอ ประเด็นการกีดกันเรื่องแรงงานคนพิการซึ่งหน่วยงานในระดับโลกและระดับประเทศได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการ ดังต่อไปนี้

1. กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการในระดับสากลและระดับประเทศ

สิทธิและความเท่าเทียมของคนพิการตามรายละเอียดในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ (United Nations, 2007) ว่าด้วยสิทธิคนพิการ (The United Nations Convention on the rights of Persons with Disabilities: CRPD) ปี 2007 เป็นการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีที่มีมาตั้งแต่กำเนิดเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในทุก ๆ ด้านกับคนทั่วไป ทั้งด้านสาธารณสุขภาคด้านสาธารณสุข ซึ่งในอนุสัญญาข้อ 27 กล่าวเกี่ยวกับเรื่อง “งานและการจ้างงาน” ระบุว่าภาคีรัฐยอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิโอกาสในการหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นคนเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงานและทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกันและที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติแก่ประเทศสมาชิกดังต่อไปนี้

“1. ให้รัฐภาคีปกป้องส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึงสำหรับผู้ได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรากฎหมาย...

2. ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาสหรือตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และได้รับการคุ้มครองจากการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น” (United Nations, 2007)

2. แนวทางส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยส่งเสริมการจ้างงานคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วยเรื่องการจัดตั้งกองทุนตามมาตรา 23 โดยการให้จัดตั้งกองทุนในสำนักงานเรียกว่า “กองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ บังคับผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 กฎกระทรวงที่กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 นอกจากนี้ ยังบังคับผ่านระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกำหนดวิธีการในการดำเนินงานเพื่อให้คนพิการได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี คือ

“มาตรา 33 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน

มาตรา 34 นายจ้างหรือสถานประกอบการผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ 3 และมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่บังคับใช้ครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุน คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

มาตรา 35 นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 หน่วยงานรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วง หรือจ้างเหมาบริการวิธีพิเศษ”

มุมมองทางสังคมกับความไม่เท่าเทียมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการจ้างงานคนพิการ

ตัวเลขการจ้างงานคนพิการที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยสะท้อนถึงความไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมสิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ผู้เขียนตั้งข้อสังเกตผ่านกระบวนการสังเคราะห์นโยบายและวาทกรรมเพื่อให้ครอบคลุมทั้งบริบททางสังคมและบริบทเชิงนโยบาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กระบวนทัศน์ อำนาจและความเชื่อเรื่องความพิการ

เรื่องราวของคนพิการในเมืองไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเชื่อทางสังคมและวรรณกรรม เรื่องเหล่านี้เข้ามามีส่วนเสริมในเรื่องคนพิการในการตอกย้ำเรื่องราวของคนพิการ บริบทในสังคมไทย ถนอมนวน (Hiranthep, 1998) ทำการศึกษาวาทกรรมผ่านวรรณกรรมในเมืองไทย พบว่าคนพิการในสังคมไทยเผชิญกับวาทกรรมทางศาสนา เช่น ศาสนาพุทธเชื่อว่าความพิการเป็นเรื่องกรรม ควรได้รับการทำบุญทำทานและความเมตตากรุณา วาทกรรมการแพทย์ วาทกรรมยูนิเจนิสต์ และวาทกรรมการสงเคราะห์ ซึ่งสร้างความหมายการเป็นความบกพร่องผิดปกติและวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์กับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ วาทกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งทำให้ความพิการหมายถึงภาระของสังคมที่ต้องการการฟื้นฟู วาทกรรมต่าง ๆ เหล่านี้และความหมายที่ถูกสร้างขึ้นทำงานเพื่อสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรีและในยุคการเติบโตของสิทธิมนุษยชนของคนพิการ คนพิการจึงถูกมองว่าเป็นผู้มีความบกพร่องไม่สมบูรณ์พอในการตอบสนองความต้องการในการผลิตได้ ดังนั้นการจ้างงานคนพิการจึงออกมาในรูปแบบการเลือกจ้างงานคนพิการที่มีความพิการทางกายภาพน้อยที่สุด

ภายใต้ความเชื่อเกี่ยวกับคนพิการที่กล่าวมาทำให้สถานการณ์คนพิการสังคมไทยไม่ได้พัฒนาไปต่างจากสังคมในอดีตตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมที่ถูกครอบงำด้วยความเชื่อทางเศรษฐกิจตามที่ (Thisasilp & Sherer, 20069) ระบุว่า แนวคิดทางเศรษฐกิจและเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจประมาณกลางศตวรรษที่ 17-18

ทำให้รัฐนำเอาแนวคิดการจำกัดบริเวณมาใช้ ที่เด่นชัดคือ Poor Law Commission and Poor Law Amendment Act ในปี ค.ศ. 1834 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศอังกฤษเพื่อการสงเคราะห์คนพิการ ซึ่งกฎหมายนี้เป็นการผลักให้คนพิการในประเทศอังกฤษต้องออกนอกบ้านเพื่อหางานทำ เนื่องจากใจความสำคัญของกฎหมายมองว่า คนยากไร้ที่สามารถสร้างผลผลิตได้เท่านั้นที่มีสิทธิในการรับสวัสดิการจากภาครัฐ ทำให้มีการฟื้นฟูคนพิการเพื่อให้ใกล้เคียงคนทั่วไปเพื่อส่งเสริมเรื่องอุตสาหกรรมการผลิตได้มากที่สุด

ตามประวัติศาสตร์ อำนาจ ความเชื่อกับกระบวนทัศน์ตั้งแต่สมัยอดีตจนถึงปัจจุบันยุคศตวรรษที่ 21 จึงพบว่าการพัฒนาสิทธิและความเท่าเทียมเพื่อคนพิการไม่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากอำนาจที่คนส่วนใหญ่ใช้หลังจากการเป่าประสังข์ตามกระบวนทัศน์ต่าง ๆ กำหนดเรื่องราวของความเป็นคนพิการ ดังนั้นการส่งเสริมเรื่องงานและการจ้างงานจึงต้องประสบกับการกีดกันคนพิการที่ไม่สามารถปรับตัวให้ใกล้เคียงคนทั่วไปออกจากการทำงาน สถานการณ์เหล่านี้ปรากฏในคนพิการบางประเภท เช่น คนพิการทางสายตาหรือคนตาบอดจะถูกส่งคมาภายใต้วาทกรรมการฟื้นฟูซึ่งมองว่าพัฒนาได้ยาก คนตาบอดย่อมมองไม่เห็นจึงไม่สามารถตอบสนองการผลิตที่ต้องการความถูกต้องและรวดเร็วจากความสามารถทางสายตาได้ รวมถึงการเป็นคนตาบอดไม่สามารถเขียนได้ จึงไม่สามารถทำธุรกรรมใด ๆ อย่างคนทั่วไปได้

นอกจากประเด็นคนพิการต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้เท่าเทียมคนทั่วไปแล้ว ความเชื่อเรื่องความพิการยังมีโอกาสทำให้คนพิการถูกกีดกันภายในองค์กรจากความคาดหวังทางเศรษฐกิจซึ่งจะกล่าวต่อไปดังรายละเอียดข้อ 2

2. คนพิการกับมุมมองการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

คนพิการคือคนที่มีรายได้น้อยและไม่เท่าเทียมด้านรายได้ โดยเฉพาะในสังคมประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย องค์การอนามัยโลก (WHO) โดย Ahmad, Jennifer, Jeny, Aleksandra & Alana (Ahmad, Jennifer, Jeny, Aleksandra, & Alana, 2011, p. 1) รายงานผลการสำรวจความไม่เท่าเทียมทางสังคมและเศรษฐกิจในกลุ่มคนพิการวัยกลางคนของประเทศสมาชิกองค์การอนามัยโลก พบว่าคนพิการวัยกลางคนจะพบมากในประเทศที่มีรายได้ระดับกลางและระดับต่ำ แต่พบมากที่สุดในประเทศยากจนรวมถึงการพบความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่าประเทศที่ร่ำรวย

ประเทศไทยอยู่ในหมวดของประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูงจากการกำหนดของธนาคารโลก (World Bank, 2011) ปัจจุบันปี 2559 อยู่ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย เพื่อไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้จึงส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัคนพิการเพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิและความเท่าเทียมของคนพิการ ซึ่งประเด็นเรื่องงานและการจ้างงานเป็นประเด็นหลักในการส่งเสริมคนพิการ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ดังปรากฏออกมาในรูปของการส่งเสริมเรื่องการดำรงชีวิตอิสระ การส่งเสริมการดูแลคนพิการโดยสังคม รวมไปถึงสิทธิทางด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ เป็นต้น

แนวคิดและเป้าประสงค์ทางเศรษฐกิจทำให้สถานประกอบการหลีกเลี่ยงในการรับคนพิการเพื่อทำงานในองค์กร เนื่องจากสถานประกอบการภาคเอกชนให้ความสำคัญกับลักษณะงานหรือประเภทของงานมากที่สุดเพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจ้างการทำงานของคนพิการ ดังนั้นคนพิการที่จะได้รับการจ้างงานต้องมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างทัดเทียมพนักงานทั่วไปในตำแหน่งเดียวกัน หรือสามารถให้ผลผลิตได้ใกล้เคียงกับพนักงานทั่วไปมากที่สุด นอกจากนี้สถานประกอบการมีการคำนึงถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานประกอบการและความพร้อมในตัวคนพิการด้วย เช่น ทักษะคติของเจ้าของหรือนายจ้าง กฎหมาย สิ่งอำนวยความสะดวก และภูมิลำเนาของคนพิการ (Imhan, 2011)

การปฏิเสธการรับคนพิการเข้าทำงานเนื่องจากสถานประกอบการคำนึงถึงเรื่องความคุ้มค่าในการจ้างงาน สะท้อนถึงแนวความคิดทางด้านวาทกรรมเศรษฐกิจเรื่องผลประโยชน์ ผลกำไร-ขาดทุน สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงทัศนคติของนายจ้างที่ถูกครอบงำโดยแนวความคิดกระแสหลัก ทำให้มองว่าคนพิการไม่มีความคุ้มค่าในการจ้างและหากจะต้องจ้างงานคนพิการ จึงจำเป็นต้องจ้างคนพิการที่มีความคุ้มค่ามากที่สุดด้วยความสามารถให้ผลผลิตได้ใกล้เคียงกับคนทั่วไปมากที่สุด

จากสาเหตุดังกล่าวทำให้พบว่า แม้ว่าประเทศไทยจะมีการกำหนดกฎหมายผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปี 2550 เพื่อส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียมในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แต่ยังคงพบว่าไม่สามารถฝ่ากระแสการพัฒนาในมุมมองทางเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงกันได้ จึงทำให้คนพิการต้องปรับตัวเพื่อต่อสู้กับกระแสสังคมเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านแรงงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากนโยบายของภาครัฐ เหนือไปกว่านั้นด้วยมุมมองทางเศรษฐกิจ คนพิการยังคงเป็นกลุ่มคนที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพต่ำและต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการขาดโอกาสที่ซับซ้อน (Anne, Lauren, Andrew, Anthony & Rebecca, 2013, p. 1)

3. กฎหมายแรงงานและการจ้างงานคนพิการ

นโยบายและกฎหมายแรงงานของคนพิการพบว่า โน้มเอียงทางด้านผลประโยชน์ไปทางผู้ประกอบการมากกว่า ชีรพงษ์ (Bualar, 2015, p. 115) วิพากษ์ประเด็นเรื่องนี้ว่า หน่วยงานยังคงไม่ได้รับการลงโทษที่เด็ดขาดถึงแม้จะไม่มีกรจ้างงานตามมาตรา 33 เนื่องจากตามกฎหมายดูเหมือนจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรมากกว่าคนพิการ นอกจากมาตรา 33 ภาครัฐกำหนดมาตรา 34 และ 35 เพื่อเป็นทางเลือกให้กับองค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 มาตรา 34 อนุญาตให้ผู้ประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคนพิการเป็นรายปี และหากไม่สามารถดำเนินการตามมาตรา 33 และ 34 ให้หน่วยงานรัฐหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วง หรือจ้างเหมาบริการวิธีพิเศษตามมาตรา 35

ภายใต้บริบทกฎหมายที่เปิดโอกาสให้องค์กรภาครัฐและเอกชนสามารถเลือกได้ว่าจะสนับสนุนคนพิการด้วยวิธีใด และวิธีคิดแบบเศรษฐกิจทำให้องค์กรภาคเอกชนเลือกที่จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมากกว่าเลือกจ้างงานคนพิการเพื่อให้ทำงานในองค์กรของตนเองด้วยเหตุผลของต้นทุนและความไม่ต้องการภาระทางด้านต้นทุนในอารยสถาปัตยกรรมที่องค์กรต้องมีการสนับสนุนให้หากต้องมีการจ้างงานคนพิการ ผู้ประกอบการได้รับการยกย่องหากมีการจ้างงานคนพิการ เหล่านี้เป็นไปตามรายละเอียดตามกฎหมายในการให้รางวัลต่อ

องค์กรที่จ้างงานคนพิการหรือการจ่ายเงินเข้ากองทุนด้วยการลดหย่อนภาษีตามมาตรา 35 หากมีรัฐจะมีการพิจารณาให้สัมปทาน ประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัลและเครื่องอิสริยาภรณ์ จะพิจารณานายจ้างหรือสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอันดับแรก สะท้อนถึงการอำนวยความสะดวกนโยบายให้แก่องค์กรที่นอกเหนือจากผลประโยชน์ขององค์กรจะได้ นอกเหนือจากผลงานการผลิตที่ได้จากคนพิการ และยังสะท้อนว่าภาครัฐของประเทศไทยละเลยในการพิจารณาผลผลิตจากแรงงานที่องค์กรได้จากคนพิการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างเท่าเทียมอีกด้วย

4. มุมมองทางการแพทย์กับคนพิการ

มุมมองทางการแพทย์เริ่มต้นให้ความสำคัญในเรื่องการให้บริการแก่คนพิการมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 หรือสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ในการกำหนดสวัสดิการสำหรับผู้ได้รับบาดเจ็บหรือพิการจากสงคราม

อำนาจกระแสหลักจากมุมมองทางการแพทย์สามารถวิเคราะห์ได้ตามการนิยามความพิการตามแนวคิดทฤษฎีสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) ว่าเป็นการให้ความหมายโดยสังคมทำให้คนพิการถูกกำหนดโดยทางการแพทย์ด้วยความเชื่อที่ว่าความพิการไม่ว่าจะเป็นตาบอดหรือหูหนวก แขนด้วน ขาดนิ้ว ล้วนเป็นความผิดปกติทางร่างกายที่ชัดเจน เมื่อแพทย์ระบุตั้งแต่ต้นทำให้คนพิการสามารถได้รับการดูแล ไม่ว่าจะ เป็นทางด้านสวัสดิการ การให้เงินช่วยเหลือ เป็นต้น และเพราะกรอบของการกำหนดคำว่าความพิการทางการแพทย์นี้เองที่ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่สังคมของคนพิการ (Brown, 1995, pp. 34-52)

มุมมองทางการแพทย์มีส่วนในการกีดกันให้คนพิการออกจากสังคมทำให้นักคิดสมัยใหม่มีการรู้ความคิดแบบเก่าที่มองเพียงด้านเดียว ให้มองทุกอย่างเป็นสองด้าน เช่น กายและจิต เหตุผลกับอารมณ์ พลภาพและทูลภาพ นักคิดหลังสมัยใหม่มองว่าการมองแบบชั่วคราวข้ามเป็นที่มาของการกีดกัน เช่น ผู้ชายกอดขี่ ผู้หญิง คนทั่วไปกอดขี่คนพิการ การที่จะแก้ไขสิ่งนี้ต้องทำให้ปรากฏการกอดขี่ออกมาเพื่อให้สังคมรับรู้และมองว่าความรู้ทางการแพทย์นั้นเป็นการใช้อำนาจในการควบคุมสังคม การนิยามความพิการในกระแสหลักเป็นการนิยามเพื่อสื่อความหมายในเชิงลบซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความมีอคติจึงทำให้คนพิการเป็นปมด้อยหรือเป็นคนชายขอบของสังคมแม้จะมีการนิยามศัพท์ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อนิยามความพิการ แต่ก็เกินไปเพื่อให้ฟังดูแล้วไพเราะขึ้น เช่น คำว่า คนตาบอดเป็นผู้ที่มีความพิการทางการเห็น

กฎหมายแรงงานและการจ้างงานคนพิการไทยนำวิธีคิดทางการแพทย์มาใช้ในการสนับสนุนคนพิการ ในการกำหนดกำหนดสิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการที่ปรากฏอยู่ในกฎเกณฑ์การพิจารณาความพิการเพื่อสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาตรา 20 ที่ต้องถูกระบุทางการแพทย์หรือไม่ความพิการนั้น ต้องสามารถประจักษ์ทางสายตา ด้วยวิธีคิดเช่นนี้ทำให้มุมมองทางการแพทย์ระบุให้คนพิการคือคนที่สูญเสีย ร่างกายและจิตใจผิดปกติ คนที่เสียเปรียบ คนบกพร่องและการระบุเช่นนี้ทำให้สังคมส่วนใหญ่เห็นว่าคนพิการคือคนที่ป่วยต้องได้รับการรักษา เพื่อให้สามารถแสดงบทบาทเพื่อตอบสนองระบบเศรษฐกิจได้

5. มุมมองการพัฒนาชีวิตอิสระภายใต้แนวคิดการฟื้นฟูคนพิการ

การดำรงชีวิตอิสระคือการที่คนที่สามารถกำหนดแนวทางการดำรงชีวิตของตนเองได้อย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยไม่ขึ้นอยู่กับความพิการว่าจะรุนแรงมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้อาศัยบริการและความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น

แนวคิดการฟื้นฟูเริ่มต้นจากความไม่ยุติธรรมด้านสิทธิและความเท่าเทียมของกลุ่มคนที่ถูกสังคมกีดทับหรือชนกลุ่มน้อยในสังคม แต่กลับเป็นการสร้างให้เกิดแบ่งแยกคนพิการออกจากสังคมมากยิ่งขึ้นจากการนำนโยบายการดำรงชีวิตอิสระไปปฏิบัติ แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระเริ่มต้นในสหรัฐอเมริกาช่วงทศวรรษที่ 1960 เป็นช่วงเวลาที่มีการเคลื่อนไหวทางด้านสิทธิของชาวแอฟริกันอเมริกัน (นิโกร) ในฐานะที่เป็นชนกลุ่มน้อยในสังคม เหตุการณ์นี้กระตุ้นให้คนพิการเกิดการเคลื่อนไหวทางด้านสิทธิของตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของความเคลื่อนไหวด้านการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ช่วงเวลาเดียวกันนี้ในประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้มีนโยบายเพื่อคนพิการอย่างชัดเจนสวนทางกับแนวคิดอคติของการดำรงชีวิตอิสระโดยสิ้นเชิง ยกตัวอย่างเช่น รัฐบาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้พัฒนานโยบายเกี่ยวกับคนพิการมากมายและสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่อยู่อาศัยขนาดใหญ่ให้กับคนพิการชื่อว่า Head Dorf ในขณะที่ประเทศอังกฤษ รัฐบาลได้ทำการสนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของคนพิการ รวมถึงการสร้างเขตที่อยู่อาศัยของคนพิการด้วย นโยบายส่งเสริมการรวมกลุ่มของคนพิการเกิดขึ้นในหลายประเทศและเน้นการสร้างที่อยู่อาศัยให้กับคนพิการอยู่รวมกันและแยกออกจากสังคม ซึ่งเป็นความคิดที่ตรงข้ามกับแนวคิดการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมสหรัฐอเมริกา

คนพิการไทยเริ่มเรียนรู้แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living) จากการที่ผู้นำคนพิการมีโอกาสไปดูงานด้านนี้ในญี่ปุ่น อเมริกา สวีเดน และนิวซีแลนด์ ในช่วงปี พ.ศ. 2531-2535 ตั้งแต่ปี 2536 แต่แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระของประเทศไทยให้ความสำคัญกับความยากจนมากกว่าเรื่องทางสังคมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับรูปแบบสังคมประเทศจีนที่ภาครัฐพยายามผลักภาระในการดูแลคนพิการให้เป็นเรื่องของครอบครัวเป็นหลัก รัฐจะให้การดูแลคนพิการเฉพาะคนพิการที่ไม่มีครอบครัวเท่านั้นในฐานะผู้ยากไร้ คนพิการที่อาศัยอยู่ในครอบครัวยากจนในต่างจังหวัดจึงต้องประสบปัญหาความยากลำบากในการดำเนินชีวิตอิสระ คนพิการที่มีครอบครัวดูเหมือนจะไม่ได้รับการสนับสนุนใด ๆ เลย จากภาครัฐด้วยการให้เหตุผลว่าไม่มีงบประมาณและเรื่องคนพิการไม่ได้สำคัญไปกว่าการพัฒนาเกี่ยวกับปัญหาความยากจน (Fisher & Jing, 2008)

บริบทนโยบายแรงงานและการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยตามรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการตามแนวคิดการดำรงชีวิตอิสระมองคนพิการเป็นภาระที่ต้องฟื้นฟู รัฐจะมาส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระและบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้คนพิการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ เพื่อไม่ให้เป็นการภาระของครอบครัวและรัฐ ตัวอย่างที่สะท้อนสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในเรื่องการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการเกี่ยวกับการเดินทางของคนพิการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งไม่เชื่อมโยงกันและไม่ มีระบบอารยสถาปัตย์ จันทกานต์ (Chayapong, 2013) ศึกษาาระบบขนส่งมวลชนกับคนพิการในกรุงเทพฯ พบว่าระบบการขนส่งประเภทรถประจำทางนั้นมีราคาถูกที่สุดแต่สร้างความยากลำบากในการเดินทางแก่คนพิการมากที่สุด ในขณะที่การเดินทางโดยรถไฟฟ้า BTS หรือ MRT แอร์พอร์ตลิงค์ ยังต้องอาศัยการขนส่งรูปแบบอื่นก่อน ปัญหาเหล่านี้ทำให้คนพิการเลือกที่จะใช้การเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว เนื่องจากแรงจูงใจว่า

ตนเองมีคุณค่าและยังดูแลตนเองได้ อย่างไรก็ตามเมื่อข้อบกพร่องได้ก็จำเป็นต้องเผชิญปัญหาเรื่องที่จอตลอด ซึ่งนอกจากการไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐได้อย่างเท่าเทียมแล้วคนพิการพบอุปสรรคจากอารยสถาปัตย์ที่ ธีรพงษ์ (Bualar, 2015, p. 234) ระบุว่าที่ผ่านมาคนพิการไทยไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอารยสถาปัตย์ เรื่องเหล่านี้ล้วนแล้วมาจากแนวคิดของคนทั่วไป ทำให้คนพิการมองเรื่องอารยสถาปัตย์ในประเทศไทยไม่เอื้ออำนวย จากผลเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อเรื่องงาน การจ้างงานไปด้วย และผลักดันให้กระทรวงแรงงานต้องหามาตรการในการคืนอำนาจให้กับคนพิการไทย

ข้อมูลข้างต้นจึงสามารถสรุปปรากฏการณ์ที่เด่นชัดของความขัดแย้งในวาทกรรมการพัฒนาและวาทกรรมการฟื้นฟูว่า ในสังคมไทยการพัฒนาเป็นไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้องสอดคล้องกัน เช่น คนพิการไม่สามารถใช้บริการขนส่งสาธารณะที่มีต้นทุนถูกที่สุดได้อย่างสะดวกที่สุด แต่คนพิการกลับต้องแก่งแย่งกับคนทั่วไป รถไฟฟ้าขนส่งมวลชนหลายแห่งไม่มีลิฟต์ หรือบันไดเลื่อน แม้แต่การใช้รถแท็กซี่ยังพบการปฏิเสธผู้โดยสารพิการบ่อย ๆ แต่เมื่อเกิดวาทกรรมการฟื้นฟูคนพิการสังคมกลับมุ่งเน้นให้คนพิการพยายามอย่างหนักเพื่อการดำรงชีวิตอิสระทั้งที่ไม่มีใครฟังเสียงคนพิการ สิ่งที่คนพิการไทยทำได้คือการหาทางออกด้วยวิธีการพยายามในการขับรถให้ได้แม้ไม่มีขาทั้งสองข้างพร้อมกับภาระต้นทุนในการมีรถ สุดท้ายต้องเผชิญปัญหาจากการไม่มีที่จอดรถ Colin และ Geof (Colin & Geof, 2016) ได้เสนอข้อสรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับคนพิการ งานและรายได้ว่า ยังมีความท้าทายอยู่มากในการทำให้คนพิการเข้าสู่สังคมคนทั่วไปได้จากบริบททางสังคมนานาประการที่กลายเป็นกำแพงกีดขวางไม่给人พิการมีงานทำ ดังนั้นเราควรตั้งความหมายใหม่เกี่ยวกับงานของคนพิการที่ตอบสนองความต้องการของคนพิการภายใต้ปรัชญาของการดำรงชีวิตอิสระและการวิเคราะห์รูปแบบทางสังคมเพื่อการดูแลคนพิการเกี่ยวกับเรื่องงานอย่างยั่งยืน

6. ครอบครัวนพิการ

นโยบายโน้มน้าวให้ครอบครัวดูแลคนพิการในบ้านมากกว่าให้คนพิการออกมามีงานนอกบ้าน เนื่องจากภาครัฐมองว่า การส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำนั้นเป็นการเพื่อลดภาระของครอบครัวคนพิการ ทั้งนี้ครอบครัวคนพิการสามารถได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องจากการดูแลคนพิการที่ภาครัฐกำหนด มาตรการในการให้คำปรึกษา แนะนำการฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการให้ได้ตามมาตรฐานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ การจัดการศึกษา การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในสถานประกอบการ การฝึกอาชีพสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ การให้สัมปทานหรือสถานที่จำหน่ายสินค้า

ครอบครัวนพิการมีความห่วงใยคนพิการจนเกินควร ธีรพงษ์ (Bualar, 2015, p. 234) กล่าวว่าครอบครัวนพิการในสังคมไทยมีความห่วงใยคนพิการเกินไป อันเกิดจากครอบครัวที่มีแนวคิดแบบดั้งเดิมที่ยังคงมีความเชื่อว่าคนพิการคือคนที่ต้องได้รับการปกป้องดูแลและได้รับการรักษา รวมทั้งการดูแลจากครอบครัว เชื่อมโยงกับปัญหาเรื่องอารยสถาปัตย์ที่ได้กล่าวไปแล้วก่อนหน้านี้ที่ทำให้คนพิการถูกครอบครัวกำหนดให้อยู่แต่ในบ้าน เนื่องจากการออกไปทำงานข้างนอกบ้านจะทำให้เกิดอันตรายอย่างอื่นเข้ามาอีก ประเด็นเรื่องความเป็นห่วงจากครอบครัวจนเกินไปส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ข้อมูลเรื่องงาน ซึ่งถึงแม้ว่าคนพิการจะมองว่าตนเองสามารถทำงานได้แต่การพยายามปกป้องคนพิการอันเกิดจากครอบครัวคนพิการส่งผลต่อระดับการดำเนินชีวิตอิสระ รวมไปถึงการเข้าสู่แหล่งงานที่มีรายได้ จึงพบว่าการสนับสนุนกันระหว่าง

นโยบายจากรัฐในการส่งเสริมครอบครัวเพื่อให้ดูแลคนพิการบวกกับทัศนคติจากครอบครัวยังทำให้คนพิการต้องออกห่างจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานออกไปทุกที

7. หน่วยงานในการให้คำปรึกษาเรื่องแรงงานและการจ้างงานคนพิการ

กรมจัดหางานคือหน่วยงานหลักจากภาครัฐในประเทศไทยมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการจากข้อมูลผ่านเว็บไซต์สมาร์ทจ๊อบ (Smartjob, 2016) ของกรมจัดหางาน พบงานสำหรับคนพิการ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 10 ตำแหน่งงาน ได้แก่ ช่างรถ 3 ตำแหน่ง ช่างซ่อมมอเตอร์ไซด์ 1 ตำแหน่ง พนักงานขาย 1 ตำแหน่ง พนักงานประเมินราคาซ่อมตัวถังและสี 1 ตำแหน่ง พนักงานเสริมฟ 1 ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ (ร้านอินเทอร์เน็ต) 1 ตำแหน่ง พนักงานขับรถ 1 ตำแหน่ง พนักงานบัญชี 1 ตำแหน่ง ที่น่าสนใจคืองาน 6 ตำแหน่งที่กล่าวมาส่วนใหญ่เป็นงานในต่างจังหวัด และมาจากจังหวัดนครราชสีมาถึง 3 ตำแหน่ง ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงสมรรถนะจากการทำงานของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแม้กระทั่งหน่วยงานภาครัฐระดับใหญ่สุดถึงความสามารถในการจัดหาตำแหน่งงานว่างที่สามารถรองรับคนพิการในสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคนพิการวัยทำงานถึง 7 แสนคน ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเมืองหลวงของประเทศไทยที่มีระบบสาธารณูปโภคที่เอื้ออำนวยต่อการเดินทางเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีที่สุด แต่กลับพบตำแหน่งงานในกรุงเทพมหานครเพียง 3 ตำแหน่ง เท่ากับตำแหน่งงานในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งหากวิเคราะห์ตามหน้าที่หลักของหน่วยงานในการบริการจัดหางานเพื่อคนพิการ พบว่ายังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการทำงานของคนพิการที่มีอยู่สูงกว่าได้ Mukta & Janhavi, (2014) ให้ทัศนะเกี่ยวกับหน่วยงานในการจัดหางานว่า องค์กรนี้ควรมีหน้าที่หลักที่สำคัญสองประการคือ ต้องจัดหางานให้คนพิการได้ทันทีและต้องจูงใจให้หน่วยงานรับคนพิการเข้าทำงาน นั่นคือกรมการจัดหางานต้องแสดงบทบาทที่เป็นทั้งผู้ฝึกอบรมและนักการตลาดซึ่งหากตัวเลขในการฝึกอบรมคนพิการมีจำนวนมากกว่าการจูงใจให้หน่วยงานจ้างงานคนพิการ ดังนั้นกรมจัดหางานจะมีบทบาทเป็นเพียงแค่ผู้ฝึกอบรม ซึ่งหากต้องการทำให้การจ้างงานคนพิการได้รับการสนับสนุนจากกรมการจัดหางาน การทำงานระหว่างหน่วยงานต้องเชื่อมโยงกันตั้งแต่การขอความสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนสนับสนุนในการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและหลังจากนั้นต้องมีการเชื่อมโยงกับองค์กรที่ให้ความสนใจกับแนวธุรกิจเพื่อสังคม (CSR) และการจัดการอบรมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน การยอมรับความพิการและความสำเร็จจากองค์กรที่จ้างงานคนพิการที่ผ่านมา

8. ลักษณะงานในสังคมที่ออกแบบเพื่อคนทั่วไปมากกว่าคนพิการ

คนพิการในช่วงหลังของชีวิตเคยประสบความสำเร็จในการทำงานและหลังจากต้องประสบกับความพิการทำให้เขาไม่สามารถทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้อีกเลยด้วยเหตุผลที่ว่า สถานที่ทำงานไม่สามารถเอื้ออำนวยให้กับคนพิการ ปรากฏการณ์นี้แท้จริงแล้วไม่ได้เป็นเรื่องของสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงานแต่เป็นเรื่องของการให้โอกาสจากองค์กร ในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างมูลค่าแก่งานของคนพิการทำให้คนพิการต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้เอื้ออำนวยต่องานที่เป็นลักษณะงานของคนทั่วไปในสังคมมากที่สุด (Boyle, 1997, p. 264) จึงพบว่าจำนวนคนพิการที่เข้าสู่แรงงานราชการในประเทศไทยมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 1.4 ข้อมูลนี้ยืนยันได้โดยงานวิจัยของ สุรวภา (Joradol, 2013) พบว่าหน่วยงานราชการให้เหตุผลในการไม่สามารถรับคน

พิการเข้าทำงานได้ เนื่องจากปัญหาและอุปสรรครื่องที่ศีรษะของเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญในการจัดบริการด้านการจ้างงานและการให้บริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจ้างงานคนพิการ

จากลักษณะงานที่โดยทั่วไปไม่ได้ออกแบบให้กับคนพิการสะท้อนแนวคิดทางเศรษฐกิจและอาจส่งผลกระทบต่อถึงการยอมรับในตนเองของคนพิการด้วย เดวิด (David, 2013, p. 14) กล่าวว่า มุมมองเชิงลบที่คนพิการได้รับจากแนวคิดเกี่ยวกับมุมมองทางการเงินและเศรษฐกิจจากสถานประกอบการและสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนพิการตาม ซึ่งโดยทั่วไปไม่ได้เอื้ออำนวยต่อคนพิการสามารถส่งผลกระทบต่อถึงการยอมรับตนเองของคนพิการจากความเจ็บป่วยของตน ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อคนทั่วไปสะท้อนออกมาในรูปแบบรายได้ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและคนพิการ บริการสุขภาพและผลประโยชน์หลังจากเกษียณอายุ จึงพบว่าภายใต้บริบทของลักษณะทางสังคมการทำงานแบบไทยทำให้การส่งเสริมความเท่าเทียมเรื่องงานและการจ้างงานคนพิการไทยต้องพบกับอุปสรรค

9. วัฒนธรรมในที่ทำงานของไทย “งานใหญ่” “งานเล็ก”

สังคมการทำงานในประเทศไทยให้ความหมายในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจเป็นหลัก สอดแทรกไว้ด้วยแนวคิดว่าความรื่นเริงและงานเทศกาลก็คืองาน การทำงานของคนไทยก็เพื่อสร้างฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งไม่สามารถแสดงได้ถึงความพึงพอใจในการใช้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในฐานะมนุษย์ เป้าหมายในการทำงานไม่ปรากฏชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าเด็กนักเรียนนักศึกษา ยังไม่มีเป้าหมายในการแสวงหาอาชีพที่ชัดเจน (Buriphakdi et al., 1987) วัฒนธรรมในการทำงานเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อเช่นเดียวกันทั้งในความไม่ชัดเจนในการเรียนจบแล้วมีงานทำและการทำงานเพื่อสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามคนพิการยังถูกวัฒนธรรมแนวคิดความมีเกียรติไม่มีเกียรติในการทำงานมา กำหนดคนพิการว่า “คนพิการไม่ควรทำงานใหญ่” สอดคล้องกับการศึกษาวัฒนธรรมในการทำงานของคนพิการในประเทศกัมพูชาที่มีการแบ่งงานใหญ่และงานเล็กตามลักษณะผู้กุมอำนาจทางทรัพยากร ผู้กุมทรัพยากรในการผลิตมากเรียกว่าผู้กุมงานใหญ่ คนพิการถูกจัดกลุ่มให้อยู่ในกลุ่มคนงานเล็กและงานที่ไม่มี ความจำเป็นประสงค์ต่อมูลค่าในงานน้อย (Gartrell, 2010, p. 293)

คนพิการในประเทศไทยมากกว่าร้อยละ 48 หรือเกือบครึ่งไม่ได้รับการศึกษา คนพิการที่มีการศึกษา โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษา ทำให้คนพิการในประเทศไทยต้องทำงานในลักษณะที่เรียกว่า “งานเล็ก” นั่นคืองานรับจ้างทั่วไป รองลงมาคืออาชีพเกษตรกรรม และสุดท้ายคือคนพิการมีการทำงานในหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจน้อยที่สุด (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558) ดังนั้น จากตัวเลขจำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานคาดว่าจำนวนหนึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานที่ใช้ทักษะต่ำหรืองานที่คนไทยมองว่าไม่มีเกียรติไม่มีความสำคัญที่เรียกว่า “งานเล็ก” นั่นด้วย สะท้อนว่าหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยกำหนดแนวทางในการออกกฎหมายแรงงานและการจ้างงานโดยไม่ได้ทำการศึกษาวรรณกรรมเหล่านี้เพียงพอภายใต้วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ทำให้คนพิการในสังคมไทยถูกมองว่าคนพิการยังต้องได้รับการฟื้นฟูและไม่สามารถไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับคนพิการได้ ดังนั้นคนพิการจึงควรอยู่ในการรักษาหรือการดูแลจากครอบครัวมากกว่าการออกมาทำงาน (Naemiratch & Manderson, 2009, p. 233)

อภิปราย

การวิเคราะห์ที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินนโยบายและกฎหมายส่งเสริมแรงงานและการจ้างงานคนพิการไม่สามารถทำลายกำแพงกีดขวางโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการจ้างงานคนพิการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคได้ เนื่องจากความซับซ้อนที่เชื่อมโยงกับมุมมองทางสังคมในเรื่องความพิการที่น่าเสนอให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎหมายแรงงานและการจ้างงานและผู้สนองนโยบายทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องมีการทบทวนทั้งการกำหนดกฎหมายที่ไม่ได้ฟังเสียงคนพิการและการดำเนินนโยบายที่ไม่ได้มุ่งเน้นให้คนพิการเป็นศูนย์กลางเพื่อทำให้กฎหมายนี้เอื้อประโยชน์แก่คนพิการมากกว่าองค์กรภาครัฐและเอกชนอันรวมไปถึงครอบครัวคนพิการ

การวิเคราะห์ที่ผ่านมาทำให้สามารถเข้าใจได้ว่า คนพิการในสังคมไทยต้องเผชิญกับความเชื่อเกี่ยวกับความพิการที่ต้องเอนไหวไปตามกระแสพายุแห่งความเชื่อและทัศนคติทางสังคม สมัยหนึ่งมองว่าคนพิการไร้ค่าทำอะไรไม่ได้จนถึงยุคที่ถูกตีตราว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือและสมควรได้รับการฟื้นฟูหรือฝึกอบรมเพื่อให้สามารถเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากกว่าจะเป็นภาระแก่สังคมและครอบครัว

คนพิการยอมจำนนต่อความเชื่อและทัศนคติจากคนส่วนใหญ่จึงพยายามพัฒนาตนเองอย่างหนักให้มีความสามารถในการทำงานใกล้เคียงคนทั่วไป แต่พบว่าเมื่อพัฒนาตนเองจนพร้อมและออกมาทำงานทำกลับถูกปฏิเสธจากผู้ประกอบการเพราะเห็นว่าไม่คุ้มค่ากับการลงทุน มุมมองทางเศรษฐกิจทำให้ผู้ประกอบการยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนหรือสนับสนุนด้วยวิธีอื่นเพราะไม่ต้องกังวลกับภาระที่ต้องแบกรับจากการปรับโครงสร้างตามแบบอารยสถาปัตย์หรือโครงสร้างของตำแหน่งงานเพื่อคนพิการที่การปรับโครงสร้างอาจส่งผลต่อความรู้สึกรังเกียจของพนักงานโดยทั่วไปได้

บริบทกฎหมายจากภาครัฐภายใต้แนวคิดทางการแพทย์นอกจากทำให้คนพิการถูกตีตราจากครอบครัวและผู้ประกอบการเนื่องจากมองว่าเป็นผู้บกพร่องแล้ว ยังพบว่าไม่มีการลงโทษผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้อย่างเป็นรูปธรรม ยิ่งไปกว่านั้นนโยบายยังเป็นการสนับสนุนทัศนคติเดิมของครอบครัวที่มักไม่อนุญาตคนพิการออกมาทำงานเนื่องจากครอบครัวเป็นห่วงคนพิการจนเกินควร ร่วมกับเหตุผลความล้มเหลวของแนวคิดการดำรงชีวิตอิสระและการฟื้นฟูคนพิการในสังคมไทยได้รับการพัฒนาจากแนวคิดของคนทั่วไปทำให้การพัฒนาที่ผ่านมานอกจากไม่เอื้ออำนวยต่อคนพิการ แล้วยังเป็นการผลักคนพิการออกจากสังคมทั่วไปทุกขณะ สาเหตุเหล่านี้ทำให้คนพิการไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างทัดเทียมได้

นอกจากนโยบายและกฎหมายแรงงานและการจ้างงานคนพิการที่มีอยู่ไม่สร้างความเท่าเทียมแล้วพบว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้คนพิการยังคงไร้ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและไม่ปรากฏแนวความคิดของการตลาดแรงงาน ทำให้คนพิการสังคมไทยไม่สามารถพึ่งพาหน่วยงานเหล่านี้ในการทำงานที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม คนพิการที่สามารถเข้าถึงตลาดแรงงานกลับต้องเผชิญกับวัฒนธรรมการทำงานในสังคมที่ออกแบบตำแหน่งงานมาเพื่อคนส่วนใหญ่ประกอบกับทัศนคติในองค์กรที่มองว่าคนพิการยังคงเป็นผู้บกพร่องไม่ควรทำงานใหญ่ ทัศนคตินี้ทำให้คนพิการไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้เต็มที่และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเฉพาะงานเล็กที่หากเกิดความผิดพลาดจะไม่ส่งผลเสียต่อองค์กรมากนักซึ่งไม่มีอะไรรับประกันได้ว่าคนพิการจะทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

ดังนั้นเมื่อย้อนถึงสังคมจึงเป็นการตั้งคำถามว่า เราสามารถดำเนินการสนับสนุนแรงงานและการจ้างงานคนพิการตามวัตถุประสงค์ในการกำหนดกฎหมายแรงงานและการจ้างงานคนพิการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการบนพื้นฐานที่เท่าเทียม สิทธิโอกาสในการหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นคนเลือกโดยอิสระ และได้รับการยอมรับในตลาดแรงงานและทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกันและที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ยิ่งไปกว่านั้นเราสามารถประกันได้อย่างไรว่าคนพิการยอมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาสหรือตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาสจากการทำงาน

ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญเรื่องสิทธิอย่างเท่าเทียมกับคนพิการเพื่อให้คนพิการมีศักดิ์ศรีและความเสมอภาค เพื่อเพิ่มการยอมรับในตัวคนพิการจากคนพิการเองและสังคม ภาครัฐควรให้คำแนะนำหน่วยงานภาครัฐตามนวัตกรรมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เช่น กรมการจัดหางาน เพื่อให้ดำเนินการจัดหางานเพื่อคนพิการอย่างมียุทธศาสตร์และความคิดสร้างสรรค์

องค์กรภาครัฐและเอกชนที่เข้าช่วยต้องมีการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายควรทำความเข้าใจชีวิตคนพิการและมองศักยภาพคนพิการว่า คนพิการมีความสามารถในการตอบสนองต่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วยการกำหนดงานลักษณะพิเศษเพื่อคนพิการและควรคลายความกังวลในเรื่องต้นทุนสำหรับการปรับสภาพแวดล้อม เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการลดกำแพงทางทัศนคติ รวมทั้งการให้ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนร่วมกับการสนับสนุนจากครอบครัวคนพิการจะสามารถทำให้การจ้างงานคนพิการเป็นจริงอย่างเท่าเทียมได้

เอกสารอ้างอิง

- Ahmad, H. Jennifer, W. Jeny, G. Aleksandra, P. & Alana. (2011). Socioeconomic Inequality in Disability Among Adults: A Multicountry Study Using the World Health Survey. *American Journal of Public Health*.
- Anne, K. Lauren, K. Andrew, B. Anthony, L. & Rebecca, B. (2013). Time trends in socio-economic inequalities for women and men with disabilities in Australia: evidence of persisting inequalities. *International Journal for Equity in Health*, 1-15
- Boyle, M. (1997). Social Barriers to Successful Reentry into Mainstream Organizational Culture: Perceptions of People with Disabilities. *Human Resource Development Quarterly*. 8(3). Pp. 259-268.
- Bualar, T. (2015). Employer dilemma over disability employment policy in Thailand. *Journal of Public Affairs*, 15(3). Pp. 231-236. DOI: 10.1002/pa.1508
- Brown, P. (1995). The Social Construction of Diagnosis and illness. *Journal of Health and Behavior*. 35. Pp. 34- 52.
- Buriphakdi, C. et al. (1987). *Thai Working Culture*. (Published Research Department of Thai Cultural Promotion, Bangkok, Thailand).

- Chayapong, J. (2013). Independent Living: Persons with Disabilities Transportation [In Thai: ชีวิตอิสระ: การเดินทางของผู้พิการฯ]. *Journal of Academic Resources Center*. Chulalongkorn University. Pp. 51 - 64
- Colin, B. & Geof, M. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. , 19(3): 527–545. DOI: 10.1177/0950017005055669
- David, S. (2013). *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice*. Springer Publishing Company, LLC.
- Fisher, K. & Jing, L. (2008). Chinese disability independent living policy, *Disability & Society*. 23 (2). Pp. 171-185. DOI: 10.1080/09687590701841216
- Gartrell, A. (2010). ‘A frog in a well’: the exclusion of disabled people from work in Cambodia. *Disability & Society*. 25 (3). pp. 289 – 301. DOI: 10.1080/09687591003701207
- Hiranthep, T. (1998). *Disabilities Discourse towards Modern History in Thai Society* [In Thai: วาทกรรมความพิการในเรื่องเล่าสมัยใหม่ของไทย]. Doctor’s Thesis, Chulalongkorn University.
- Imhan, O. (2011). *The Study of Acceptance Factors of Persons with Disabilities to work in Public and Private Organization in Pichit Province of Thailand* [In Thai: การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร]. Master’ Thesis, Naresuan University.
- International Labour Organization. (2015). *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17*. Geneva, Switzerland: Author.
- Joradol, S. (2013). *The State Employment Service Management for Persons with Disabilities* [In Thai: การจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ]. Nakhon Pathom, Mihidol University.
- Mukta, K. & Janhavi, K. (2014). Increasing Employment of People with Disabilities: The Role and Views of Disability Training and Placement Agencies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26:177–193. DOI: 10.1007/s10672-013-9216-z
- Naemiratch, B. & Manderson, L. (2009). Pity and pragmatism: Understandings of disability in northeast Thailand. *Disability & Society*, 24(4). 475-488. DOI:10.1080/09687590902879106
- Smartjob. (2016). *Vacancies for Thai Persons with Disabilities February 2016* [In Thai: ตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2559]. Retrieved from <http://smartjob.doe.go.th/>
- Shigaki, L, Anderson, M. Howald, L. Henson, L. & Gregg, E. (2012). *Disability on campus: A perspective from faculty and staff*. *Work* (Reading, Mass.), 42(4), 559-571.

- The Ministry of Social Development and Human Security Thailand. (2015). *Persons with Disabilities Report in Thailand March 2015* [In Thai: รายงานข้อมูลสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ข้อมูลสิ้นสุดวันที่ 31 มีนาคม 2558]. Retrieved March 16, 2016 from http://dep.go.th/sites/default/files/files/news/REPORT_PWDS_Mar2559.pdf
- Thisasilp, A. & Sherer, P. (2006). *Disability Health, Social Science Theories* [In Thai: ความพิการ แนวคิดทฤษฎีทางสังคมศาสตร์สุขภาพ]. The Institute of Health Promotion for People with Disability. Mahidol University.
- United Nations. (2007). *The United Nations Convention on the rights of Persons with Disabilities: CRPD, 2007*. Retrieved March 14, 2016, from <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- World Bank. (2011). *Thailand has achieved to High-Middle Level of Income* [In Thai: ไทยเลื่อนขึ้นเป็นประเทศรายได้ปานกลางระดับสูง]. Retrieved March 16, 2016, from <http://www.worldbank.org/th/news/press-release/2011/08/02/thailand-now-upper-middle-income-economy>
- World Health Organization. (2009). *Promotion Sexual and Reproductive health for persons with disabilities*. Geneva : WHO Press.