

# การส่งเสริม สถานที่ทำงาน ให้มีสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อคนพิการ ในประเทศไทย



UNDP (2022). Promoting an Inclusive workplace for persons with disabilities in Thailand. Bangkok: UNDP.

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติดำเนินงานร่วมกับประชาชนทุกระดับชั้นของสังคม เพื่อสร้างประเทศชาติที่พร้อมรับมือวิกฤตตลอดจนขับเคลื่อนและรักษาการเติบโตที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคน จากการดำเนินงานในพื้นที่มากกว่า 170 ประเทศและเขตแดน เรานำเสนอมุมมองระดับโลกตลอดจนมุมมองเชิงลึกในระดับท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพลังชีวิต และสร้างประเทศชาติที่มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหา

ผลลัพธ์ การตีความ และข้อสรุปที่ได้ในรายงานฉบับนี้ล้วนเป็นของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทั้งนี้ อาจมิได้สะท้อนมุมมองของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติแต่อย่างใด โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติไม่สามารถรับประกันความถูกต้องของข้อมูลในงานชิ้นนี้ ขอบเขต สี ชื่อ และข้อมูลอื่นใดที่ปรากฏในแผนที่ใด ๆ ในงานชิ้นนี้มิได้มีนัยว่าเป็นการตัดสินใจของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติถึงสถานะทางกฎหมายของเขตแดนใด ๆ และมีได้มีนัยถึงการรับรองหรือการยอมรับขอบเขตดังกล่าวโดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

Copyright © UNDP 2022

## โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย

ชั้น 14 อาคารสหประชาชาติ

ถนนราชดำเนินนอก

กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย

อีเมล: [undp.thailand@undp.org](mailto:undp.thailand@undp.org)

โทรศัพท์: +66 2 304 9191



<http://www.th.undp.org>



@UNDPThailand



@UNDPThailand



UNDP Thailand



undpthailand



undp-thailand

ออกแบบโดย Text & Title – [textandtitle.co](http://textandtitle.co)

# กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสถานที่ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อคนพิการในประเทศไทย” จัดทำขึ้นภายใต้ความร่วมมือระหว่างโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คณะทำงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยคุณ Kirke Kyander – ที่ปรึกษาด้านความเท่าเทียมทางเพศ คุณ สุภาณี พงษ์เรืองพันธุ์- ผู้จัดการโครงการ – ความเท่าเทียมทางเพศและความครอบคลุมทางสังคม คุณ Reidun Gjerstad – ที่ปรึกษาด้านเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) และ คุณ ณิษกานต์ กวีวรรณ- ผู้ประสานงานด้านคนพิการ

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ขอขอบคุณ ผู้เขียนทั้งสอง ได้แก่ คุณ Velibor Popovic หัวหน้านักวิจัย

และคุณ Alisa Sivathorn ผู้ช่วยวิจัย สำหรับความช่วยเหลือในด้านความร่วมมือของคนพิการและการวิจัย เราขอชื่นชมความวิริยะอุตสาหะของบุคคลทั้งสองที่ทำให้รายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาอันจำกัด ขอขอบคุณกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นพิเศษที่ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ต่อร่างรายงาน นอกจากนี้ เรารู้สึกขอบคุณอย่างจริงใจต่อผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และทุกคนที่มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่งรวมถึงหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และองค์กรท้องถิ่นสำหรับคนพิการ มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม และคนพิการที่เข้าร่วมการสำรวจ สุดท้ายนี้เราขอขอบคุณรัฐบาลญี่ปุ่นเป็นพิเศษที่ได้ให้เงินทุนสนับสนุนการวิจัยนี้

รายงานฉบับนี้จะเสร็จสมบูรณ์ไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลและองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น

# สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ .....	iii
รายการคำย่อและคำอักษรย่อ .....	v
บทสรุปผู้บริหาร .....	vi
<b>ส่วนที่ 1 - การวิเคราะห์สถานการณ์ .....</b>	<b>1</b>
1.1 วัตถุประสงค์ .....	1
1.2 ขอบจำกัดและระเบียบวิธี .....	1
1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ .....	2
1.4 กรอบกฎหมายและผู้มีส่วนได้เสีย .....	3
1.5 การจ้างงานในระบบ .....	4
1.6 อุปสรรคในการเข้าตลาดงาน .....	4
1.7 มาตรา 33 34 และ 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (แก้ไขเพิ่มเติม) (พ.ศ. 2550) .....	8
1.8 การบังคับใช้ .....	10
1.9 การจ้างงานนอกระบบ .....	15
1.10 ผลกระทบของโควิด 19 .....	15
<b>ส่วนที่ 2 - ข้อเสนอแนะด้านมาตรการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมเอื้อ ต่อคนพิการในภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย .....</b>	<b>17</b>
2.1 ระบบโควตาการจ้างงานของประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ .....	17
2.2 คำแนะนำทั่วไป .....	17
2.3 อุปสรรคในการเข้าตลาดงาน .....	18
<b>การดำเนินการตามมาตรา 33 34 และ 35 .....</b>	<b>21</b>
สิ่งจูงใจเพิ่มเติม .....	23
บริการสนับสนุนการจ้างงาน .....	24
โอกาสของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย .....	25

# รายการคำย่อและคำอักษรรย่อ

<b>DOE</b>	Department of Employment (กรมการจัดหางาน หรือ กทจ.)
<b>DEP</b>	Department of Empowerment of Persons with Disabilities (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือ พก.)
<b>DAWG</b>	Disability Action Working Groups (คณะทำงานด้านคนพิการ)
<b>OPDs</b>	organizations of persons with disabilities' (องค์กรคนพิการ)
<b>PWDs</b>	Persons with disabilities (คนพิการ)
<b>PDEA</b>	Persons with Disabilities Empowerment Act (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ)
<b>WHO</b>	World Health Organization (องค์การอนามัยโลก)
<b>UNCRPD</b>	the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (อนุสัญญาแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิคนพิการ)

# บทสรุปผู้บริหาร

บรรดาผู้มีส่วนได้เสียเห็นพ้องกันว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (PDEA) เป็นก้าวสำคัญในการส่งเสริมสิทธิของคนพิการในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้และการใช้ระบบโควตายังเป็นเรื่องยากลำบาก

คนพิการต้องเผชิญอุปสรรคมากมายในการเข้าทำงาน ในข้อสังเกตโดยสรุปเกี่ยวกับรายงานฉบับแรกของประเทศไทย (พ.ศ. 2559) คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ (CRPD) แสดงความกังวลเกี่ยวกับ “ทัศนคติในแง่ลบที่ฝังหัว การเหมารวม และอคติต่อคนพิการ” แม้ว่าเมื่อเร็ว ๆ นี้ รัฐบาลไทยจะดำเนินการได้ก้าวหน้าเรื่องลดการตีตราและเลือกปฏิบัติ รวมทั้งให้องค์กรด้านคนพิการ (OPD) หลายแห่งมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่ความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมและสังคมที่ยังคงมีอยู่ก็กีดกันมิให้คนพิการบรรลุศักยภาพสูงสุดได้ เช่นเดียวกันกับการจ้างงานคนพิการ บรรดานายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนมักไม่เต็มใจจ้างคนพิการด้วยเหตุผลหลายประการ (เช่น ความเข้าใจผิดว่าคนพิการทำงานไม่ได้ และกลัวว่าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าจะตอบสนองในเชิงลบต่อคนพิการ)

หญิงพิการต้องเผชิญอุปสรรคและการเลือกปฏิบัติหลายชั้น เนื่องจากเพศภาวะ ความพิการ ระดับการศึกษา ทักษะ และความยากจน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย หญิงเหล่านี้มีโอกาสได้รับการศึกษาน้อยและสังคมมองว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่ด้อยทักษะ ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มจะได้งานทักษะต่ำ ได้ค่าแรงน้อยกว่า และมีทางเลือกในการพัฒนาอาชีพน้อยกว่า โควตาการจ้างงานสำหรับคนพิการไม่คำนึงถึงเพศภาวะ ส่วนข้อมูลที่มีอยู่เกี่ยวกับการจ้างงานก็ไม่จำแนกตามเพศ

การสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2560 พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ทำให้แทบไม่มีทางเลือกในการทำงานและไม่สามารถแข่งขันในตลาดงาน บางครั้งคนพิการต้องเผชิญกับอุปสรรคภายในครอบครัว กล่าวคือ ผู้ปกครองไม่เต็มใจจ่ายเงินให้ลูกหลานพิการได้เรียนหนังสือ และเนื่องด้วยสภาพทางสังคมและการกีดกันทางสังคม คนพิการจึงขาดความมั่นใจในตนเองและมี “ทักษะทางสังคม” ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงมีความท้าทายในการสื่อสารกับบุคคลภายนอกครอบครัวและชุมชน ในระหว่างการสมัครงาน คนกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับขั้นตอนที่ยุ่งยากยาวนานและต้องใช้ความพยายามอย่างมาก เช่น การรวบรวมเอกสารที่จำเป็น การยื่นแบบฟอร์มและใบสมัครในบางกรณี ต้องเตรียมประวัติย่อและการสัมภาษณ์ ขั้นตอนสมัครงานเหล่านี้ล้วนบั่นทอนกำลังใจของคนพิการในการหางานทำ

การเข้าถึงข้อมูลก็ถือเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับคนพิการทางการเห็นและคนพิการทางการได้ยิน ไม่ค่อยมีข้อมูล (รวมถึงประกาศสำคัญของทางการ) ที่ตีพิมพ์เป็นอักษรเบรลล์ ส่วนรายการโทรทัศน์และเนื้อหาออนไลน์นั้นก็มักไม่แปลเป็นภาษามือ ด้วยสถานการณ์ดังกล่าว จึงเป็นเรื่องลำบากที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญ รวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการหางาน นอกจากนี้ คนพิการจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยหรืออาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท ยังแทบเข้าไม่ถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศอีกด้วย

นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคำว่า “การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล” (reasonable accommodation) ผู้หางานที่มีความพิการจึงมีโอกาสรับการจ้างงานน้อยกว่า นายจ้างโดยทั่วไปมักจะไม่ได้ถามหรือปรึกษาคนพิการที่จะจ้างงานว่าการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลสำหรับเขาประกอบด้วยอะไรบ้าง เมื่อลงทุนในการจัดหาความช่วยเหลือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว นายจ้างมักใช้แนวทางแบบ “กลุ่ม” แทนที่จะเป็นแนวทางที่ “กำหนดให้เหมาะกับแต่ละบุคคล”

การเข้าใช้อาคารและโครงสร้างพื้นฐานไม่ได้ และการขาดระบบคมนาคมที่เข้าถึงได้ขัดขวางมิให้คนพิการได้งานทำในประเทศไทย แม้ว่าโครงการก่อสร้างแห่งใหม่จะอำนวยความสะดวกให้คนพิการมากขึ้น แต่อาคารและโครงสร้างพื้นฐานเก่าส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับความต้องการด้านนี้ รัฐบาลและองค์กรด้านคนพิการ (OPD) กำลังร่างและออกพระราชบัญญัติฉบับใหม่เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและใช้งานสถานที่และบริการสาธารณะ ซึ่งคาดว่าจะเสนอแนวทางแก้ไขปัญหานี้อย่างเป็นระบบ

มาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กล่าวถึงการดำเนินการตามระบบโควตาการจ้างคนพิการ นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนมีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการหนึ่งคนต่อพนักงาน 100 คนในสถานประกอบการหรือหน่วยงานรัฐ มาตรา 33 เป็นหลักประกันว่าคนพิการจะมีงานทำ มีโอกาสขึ้นเงินเดือน ก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่รวมอยู่ในค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์จากนายจ้าง นายจ้างภาคเอกชนที่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มีสิทธิลดหย่อนภาษีได้สองเท่าของเงินค่าจ้างคนพิการรายปี

มาตรา 34 ให้ทางเลือกทางกฎหมายนอกเหนือจากมาตรา 33 โดยกำหนดให้นายจ้างในภาคเอกชนที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33

ต้องสมทบเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี ซึ่งเท่ากับจำนวนเงินค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทยจำนวน 12 เดือน นายจ้างมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีเท่ากับจำนวนเงินที่สมทบกองทุน มาตรา 34 นี้ไม่ได้บังคับใช้กับนายจ้างภาครัฐบาล

มาตรา 35 เป็นส่วนเสริมของมาตรา 33 โดยกำหนดว่า แทนที่จะปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 33 นายจ้างอาจช่วยเหลือคนพิการด้วยการให้ทุนประกอบอาชีพอิสระ การฝึกงาน และโอกาสในการฝึกอบรม จ้างคนเหล่านี้เป็นผู้รับเหมาช่วง และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่ในการจัดการของรัฐบาลท้องถิ่น (เช่น ศูนย์สุขภาพ โรงเรียน และการบริหารจัดการ) มาตรานี้รับประกันอีกด้วยว่านายจ้างในภาคเอกชนมีสิทธิขอหักลดหย่อนภาษีได้เท่ากับเงินเดือนที่จ่ายให้กับลูกจ้างพิการจากการวิเคราะห์สถานการณ์ คณะวิจัยให้ข้อเสนอแนะที่ปฏิบัติได้จริง ซึ่งคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และการพัฒนาในประเทศไทยปัจจุบัน เพื่อให้มั่นใจว่าจะนำไปปรับใช้กับสังคมได้

เช่น การลดทัศนคติเชิงลบและอคติที่มีต่อคนพิการจำเป็นต้องรณรงค์สร้างความตระหนักรู้เพิ่มเติมซึ่งมุ่งเป้าไปที่นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน การกระตุ้นการจ้างงานหญิงพิการสามารถใช้มาตรการได้หลายประการ เช่น การจำแนกข้อมูลตามเพศภาวะและการให้สิ่งจูงใจทั้งด้านการเงินและการบริหารจัดการสำหรับการจ้างงานผู้หญิงพิการ ส่วนในด้านระบบนั้น ต้องตรวจสอบว่าพระราชบัญญัติฯ จัดการความท้าทายต่าง ๆ ของหญิงพิการได้ครอบคลุมหรือไม่

นอกจากนี้ ควรวิเคราะห์และปรับเปลี่ยนข้อกำหนดและแนวทางการบริหารในปัจจุบันเรื่องการจ้างงาน เพื่อให้สามารถจัดปัญหาติดขัดและระบบราชการที่ยุ่งยากเกินจำเป็นสำหรับนายจ้างและผู้หางาน

ด้านการศึกษาและทักษะวิชาชีพของคนพิการ ควรให้ความสำคัญกับแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น การใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น หลังโควิด 19 ระบาด คนพิการควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในตลาดงานของศตวรรษที่ 21 ศูนย์จัดหางานต้องรองรับความต้องการของผู้หางานที่พิการโดยเฉพาะ นอกจากนี้ แนวปฏิบัติที่ทันสมัยเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการพัฒนาทักษะของคนพิการควรได้รับการยอมรับและรับรองเพิ่มเติม

เพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญและอย่างยั่งยืนมากขึ้นจากการจ้างงานคนพิการ จำเป็นต้องใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อร่วมมือกับภาคเอกชนอย่างแท้จริง ภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายและจัดหาเงินทุน ได้แก่ มาตรการกระตุ้น เช่น การเสนอบริการสนับสนุนการจ้างงาน (คำแนะนำเฉพาะทางและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล การตรวจสอบความสามารถในการเข้าถึงสถานที่และบริการ การจัดหาพนักงาน และบริการสนับสนุน

ในสถานที่ทำงาน) เงินอุดหนุนสำหรับลงทุนด้านการให้ความช่วยเหลือผู้พิการอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

แม้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับความพิการจะมีผลบังคับใช้กับภาคเอกชนอย่างเคร่งครัด แต่สถานการณ์สำหรับหน่วยงานรัฐนั้นแตกต่างกันมาก หน่วยงานในภาครัฐแทบจะไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายฉบับดังกล่าว เราลดความท้าทายนี้ได้ด้วยการแนะนำกลไกที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับการปฏิบัติตามกฎหมายในระดับที่แตกต่างกันระหว่างภาครัฐกับเอกชน เช่น การสร้างกลไกเพื่อจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ การเริ่มใช้กลไกการตรวจสอบที่เข้มงวดยิ่งขึ้น และการเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในภาครัฐ นอกจากนี้ ต้องเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการและพนักงานของรัฐ เพื่อให้เข้าใจความพิการได้ดีขึ้นและนำหลักการสิทธิมนุษยชนว่าด้วยความพิการไปใช้ในการจ้างงาน

คณะวิจัยยืนยันว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจควรเน้นการเพิ่มการจ้างงานภายใต้มาตรา 33 เนื่องจากช่วยจัดหางานที่เหมาะสมกว่า ค่าตอบแทนที่ดีกว่า และให้ความมั่นคงในงานมากขึ้น นอกจากนี้กำหนดให้สมทบเงินแก่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแล้ว มาตรา 34 ควรรวมการจัดเก็บภาษีเพิ่มเติมเพื่อไม่ให้บริษัทต่าง ๆ ใช้ทางเลือกนี้มากเกินไปอย่างไรก็ตาม ควรเพิ่มอัตราภาษีขึ้นที่ละเล็กละน้อย เพื่อหลีกเลี่ยงปฏิกิริยาไม่พึงประสงค์จากภาคเอกชน เกณฑ์การดำเนินการตามมาตรา 35 ควรได้รับการตรวจสอบและปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ

# ส่วนที่ 1 - การวิเคราะห์สถานการณ์

## วัตถุประสงค์

เนื้อหาในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของการมีส่วนร่วมของคนพิการในสถานที่ทำงานในประเทศไทย ตลอดจนอุปสรรคต่อการจ้างคนพิการให้ทำงานที่มีคุณค่า

## ข้อจำกัดและระเบียบวิธี

เนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 คณะนักวิจัยจึงเดินทางหรือลงพื้นที่ไม่ได้ ต้องสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลทางออนไลน์แทน เครื่องมือและวิธีที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มกับผู้รับผลประโยชน์จากโครงการ (คนพิการและองค์กรด้านคนพิการ) หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพันธมิตรและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในช่วงเวลาที่ทำการวิจัยนี้ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการระบาดครั้งใหญ่ของโควิด 19 โดยมีผู้ติดเชื้อรายใหม่มากกว่า 20,000 รายและมีผู้เสียชีวิต 200 รายในแต่ละวัน รัฐบาลไทยรับมือกับวิกฤตดังกล่าวด้วยการออกมาตรการฉุกเฉินเพื่อจำกัดการเคลื่อนย้ายและชะลอการทำงาน ซึ่งจำกัดเสรีภาพของประชาชนเป็นการชั่วคราว ธุรกิจ องค์กร และหน่วยงานรัฐส่วนใหญ่ยังใช้มาตรการพิเศษและเปลี่ยนไปใช้การปฏิบัติงานแบบ “ฉุกเฉิน” โดยให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานทางไกล

ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ เป็นเรื่องลำบากมากที่จะหาผู้ติดต่อที่เหมาะสมและจัดประชุม ดังนั้น นักวิจัยจึงสัมภาษณ์หน่วยงานรัฐและภาคธุรกิจได้เพียงไม่กี่ครั้ง เป็นที่น่าสังเกตว่าการขาดแคลนแหล่งข้อมูลหลักอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของรายงาน อย่างไรก็ตาม นักวิจัยได้รับข้อมูลจากองค์กรด้านคนพิการต่าง ๆ นักเคลื่อนไหวเพื่อคนพิการและคนพิการที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจ และการสนทนากลุ่ม แนวปฏิบัตินี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์เดิมในการวิเคราะห์พื้นที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อคนพิการ หากต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสำรวจ โปรดดูที่ภาคผนวก

### การสำรวจ

มีการสำรวจสองครั้งในกรอบการวิเคราะห์นี้ สิ่งสำคัญคือต้องระบุว่า การสำรวจไม่ได้แสดงถึงภาพที่แท้จริงและโครงสร้างของคนพิการในประเทศไทย จึงไม่อาจมองว่าเป็นการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ อาจกล่าวได้ว่าการสำรวจเหล่านี้เป็นวิธีระบุความท้าทายและประเด็นสำคัญเพื่อทำการสำรวจต่อไป รายงานฉบับนี้

อ้างอิงถึงการสำรวจ และใช้ข้อมูลจากการสำรวจประกอบเหตุผลของข้อค้นพบในรายงาน

แบบสำรวจชุดแรกมีผู้ตอบแบบสำรวจ 120 คนที่เป็นหรือเคยเป็นลูกจ้างที่พิการ (ชาย 55 คน ผู้หญิง 58 คน และบุคคลไม่ระบุเพศ 6 คน) การสำรวจจัดทำขึ้นเพื่อระบุอุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่ตลาดงาน และเพื่อทำความเข้าใจว่าคนพิการรู้สึกว่าคุณมีส่วนในพื้นที่ทำงานมากน้อยเพียงใดเมื่อได้รับจ้าง

จากผู้ตอบแบบสำรวจ 120 คน ร้อยละ 53 มีความบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว ร้อยละ 34 มีความบกพร่องทางการเห็น ร้อยละ 5 มีความบกพร่องทางการได้ยิน และร้อยละ 8 มีปัญหาทางจิตสังคม/ออทิสติกหรือมีปัญหาในการเรียนรู้ โครงสร้างของผู้ตอบแบบสำรวจไม่ได้แสดงถึงโครงสร้างที่แท้จริงของประชากรพิการ แบบสำรวจถูกแจกจ่ายในบรรดาองค์กรคนพิการ การมีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นไปโดยสมัครใจ สำหรับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 25 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ร้อยละ 58 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมปลาย และร้อยละ 15 จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือไม่ได้รับการศึกษาเลย ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี (ร้อยละ 43) ตามด้วยอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 41) อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 9) และอายุ 51-65 ปี (ร้อยละ 7) สำหรับภาคส่วนของเศรษฐกิจที่ผู้ตอบแบบสำรวจทำงานอยู่ ร้อยละ 35 ทำงานในภาคเอกชน ร้อยละ 13 ทำงานในหน่วยงานรัฐ ร้อยละ 30 ประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 19 ทำงานในองค์กรภาคประชาสังคม และร้อยละ 3 ว่างงานในแง่อาชีพ ร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสำรวจทำงานเป็นพนักงานทำความสะอาด ร้อยละ 14 เป็นพนักงานคอลเซ็นเตอร์ ร้อยละ 13 เป็นนักร้องข้างถนน ร้อยละ 12 เป็นทั้งคนขายสลากกินแบ่งรัฐบาลทำงานธุรการ พนักงานรับโทรศัพท์ หรือพนักงานนวด ร้อยละ 9 เป็นพนักงานบริการหรือทำงานในอุตสาหกรรมบริการ และร้อยละ 4 รับตำแหน่งครูและอาจารย์หรือทำงานในสถาบันการศึกษา

ผู้ตอบแบบสำรวจชุดที่สองเป็นนายจ้าง 22 รายจากภาครัฐและภาคเอกชน ตั้งแต่บริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดเล็ก หน่วยงานรัฐ ไปจนถึงองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาการจ้างงานคนพิการจากมุมมองของนายจ้าง และระบุความท้าทายหลักที่ผู้จ้างงานในระบบต้องเผชิญ รายชื่อบริษัทและองค์กรที่ให้ข้อมูลอยู่ในภาคผนวก 1



## ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ

จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) คาดว่าผู้คนที่กว่า 1 พันล้านคนมีความพิการประเภทใดประเภทหนึ่ง การประเมินนี้สอดคล้องกับประชากรโลกประมาณร้อยละ

**15%** โดยกว่า 190 ล้านคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

**3.8%** ของประชากรโลกมีความพิการระดับรุนแรงมากที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน<sup>1</sup>

จากการสำรวจคนพิการทุกกลุ่มอายุในพ.ศ. 2560 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) พบว่าประเทศไทยมีคนพิการประมาณ 3,694,379 ล้านคน หรือร้อยละ 5.5 ของประชากรทั้งหมด โดยมีคนพิการเพศหญิงมากกว่าคนพิการเพศชายที่ร้อยละ 5.7 และร้อยละ 5.2<sup>2</sup> ตามลำดับ

ระเบียบวิธีของการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560 พบว่าคนพิการมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ประชากรที่ประสบความยากลำบากหรือมีปัญหาสุขภาพ (862,427 คน)
- 2) ประชากรที่มีความบกพร่อง (2,831,952 คน)

แบบสำรวจใช้ชุดคำถามสั้นเกี่ยวกับความพิการของ Washington Group ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่าเป็นเครื่องมือที่แม่นยำและน่าเชื่อถือที่สุดในการประเมินจำนวนคนพิการจากการสำรวจในพ.ศ. 2560 กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความพิการเป็นสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 20.6) ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นมีความพิการตั้งแต่ร้อยละ 0.4 ถึง 3.0

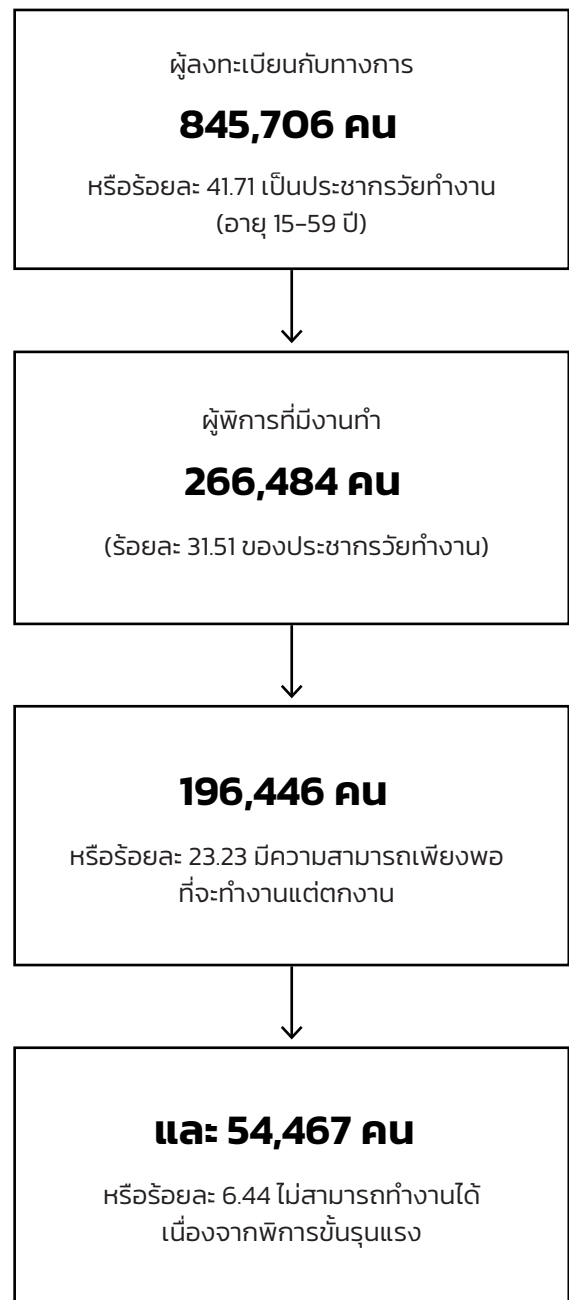
ผลการสำรวจในพ.ศ. 2560 พบว่าประชากรที่มีความพิการในพื้นที่ชนบทมีสัดส่วน (ร้อยละ 6.2) สูงกว่าในเขตเมือง (ร้อยละ 4.5) นอกจากนี้ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศมีสัดส่วนของประชากรพิการสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่นๆ

## คนพิการที่ลงทะเบียน (บัตรประจำตัวคนพิการ)

ข้อมูลที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้มาใน พ.ศ. 2563 แสดงให้เห็นว่าคนพิการจำนวน 2,027,500 คน หรือประมาณร้อยละ 3.05 ของประชากรทั้งหมด ลงทะเบียนกับทางราชการแล้ว จึงเป็นผู้ถือบัตรประจำตัวคนพิการ จากการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560 กลุ่มนี้คิดเป็นร้อยละ 54 ของคนพิการ จำนวนผู้ชายที่ลงทะเบียน (1,058,405 คนหรือร้อยละ 52.25) มากกว่าผู้หญิง (969,098 คนหรือร้อยละ 47.80)<sup>3</sup> บัตรประจำตัวคนพิการมอบสิทธิประโยชน์หลายประการให้คนกลุ่มนี้ เช่น ประกันสุขภาพ

โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สิทธิในการรับหรือยืมอุปกรณ์ช่วยเหลือการศึกษาฟรี (ไม่เกินระดับปริญญาตรี) ในสถาบันของรัฐ และเงินช่วยเหลือรายเดือน (800-1000 บาท) นอกจากนี้ ผู้ถือบัตรประจำตัวคนพิการที่ต้องการเงินทุนสำหรับจัดตั้งธุรกิจหรือปรับปรุงบ้านให้เอื้อต่อสภาพความพิการมีสิทธิได้รับเงินกู้แบบไม่มีดอกเบี้ยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กองทุนส่งเสริมฯ)

## ข้อมูลอย่างเป็นทางการพบว่า,



<sup>1</sup> <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

<sup>2</sup> <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

<sup>3</sup> <http://dep.go.th/uploads/Docutents/61ccc2d9-8e3f-4f75-a361-368f5c6a4b80%EO%B8%A3%EO%B8%B2%EO%B8%A2%EO%B8%A5%EO%B8%BO%EO%B9%80%EO%B8%AD%EO%B8%B5%EO%B8%A2%EO%B8%94%EO%B8%B2%EO%B9%89%EO%B8%AD%EO%B8%A1%EO%B8%B9%EO%B8%A5%EO%B8%84%EO%B8%99%EO%B8%9E%EO%B8%B4%EO%B8%81%EO%B8%B2%EO%B8%A3%20%EO%B8%A1%EO%B8%B5%EO%B8%8463.pdf>

ทั้งนี้ น่าสังเกตว่าคนพิการ 328,309 คนที่ลงทะเบียน (ร้อยละ 38.82) ปฏิเสธที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับสถานะจ้างงานของตน

ในด้านอาชีพ ประมาณร้อยละ 50 ของคนพิการที่มีงานทำนอกระบบ โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมและแรงงานทั่วไป)

**6.67%** เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือฟรีแลนซ์

**4.7%** เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน

และประมาณร้อยละ 0.36 ทำงานในหน่วยงานราชการ ที่เหลือไม่ตอบคำถามเกี่ยวกับอาชีพ ข้อมูลการจ้างงานคนพิการที่ลงทะเบียนไม่ได้จำแนกตามเพศ อาจกล่าวได้ว่าข้อมูลทางสถิติส่วนใหญ่จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ไม่ใช่ข้อมูลที่แยกตามเพศ

## กรอบกฎหมายและผู้มีส่วนได้เสีย

### กรอบกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของแผ่นดิน ส่งเสริมความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และรับประกันว่าจะคุ้มครองประชาชนมิให้ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความพิการ และสภาพร่างกายหรือภาวะสุขภาพ นอกจากนี้ ราชอาณาจักรไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ (UNCRPD) ในปีพ.ศ. 2551 และออกรายงานความคืบหน้าฉบับแรกของรัฐภาคีในปีพ.ศ. 2555

ในการสรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับรายงานเบื้องต้นของประเทศไทย (พ.ศ. 2559) คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะหลายประการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโอกาสการจ้างงานคนพิการมากขึ้น เหนือสิ่งอื่นใด ข้อสังเกตพบว่า<sup>4</sup> :

- การไม่ให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล [ไม่] ถือว่า [เป็น] การเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมายปัจจุบัน
- ยังคงมีทัศนคติเชิงลบ การเหมารวม และอคติต่อคนพิการ
- ขาดกฎหมาย นโยบาย หรือโครงการที่ออกแบบมาเพื่อคุ้มครองผู้หญิงและเด็กหญิงพิการจากการเลือกปฏิบัติแบบกับช้อนและกวีคุณ และความรุนแรง
- ขาดการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยสิทธิการเข้าถึงของคนพิการ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและชนบท
- สิทธิในการเข้าถึงการศึกษาที่ครอบคลุม [ซึ่ง] คนพิการจำนวนมากไม่ได้รับ
- สิทธิในการเข้าถึงการศึกษาที่ครอบคลุม [ซึ่ง] คนพิการจำนวนมากไม่ได้รับ

- ขาดโอกาสฝึกอบรมเพื่อเข้าถึงการจ้างงาน
- นายจ้างเลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแทนการรับคนพิการเข้าทำงาน

แม้ว่ารัฐบาลพยายามอย่างหนักเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว (เช่น การร่างพระราชบัญญัติเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและใช้งานสถานที่และบริการสาธารณะ) แต่ความคืบหน้ายังอยู่ในระดับปานกลาง

ราชอาณาจักรไทยยังได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 (การเลือกปฏิบัติ-การจ้างงานและอาชีพ) ในพ.ศ. 2560 และฉบับที่ 159 (การฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ)) ในพ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตั้งแต่พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดให้มีการป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ คุ้มครองคุณภาพชีวิตของคนเหล่านี้ การมีส่วนร่วมในชีวิตทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการเข้าถึงบริการทางสังคม มาตราหลักของพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของคนพิการในชีวิตทางเศรษฐกิจและการจ้างงานคือมาตรา 33 34 และ 35 ซึ่งจะอธิบายเพิ่มเติมต่อไป

กฎหมายที่สำคัญอีกฉบับหนึ่งคือพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งรับประกันว่าคนพิการจะได้รับโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาทักษะ องค์กรด้านคนพิการและรัฐบาลกำลังร่างและตราพระราชบัญญัติเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและใช้งานสถานที่และบริการสาธารณะ หลังจากกระบวนการปรึกษาหารือ กฎหมายฉบับนี้ถือว่ามีความสำคัญสูงสุดในบรรดาสมาชิกสันนิบาตบัญญัติ ร่างกฎหมายฉบับนี้คาดว่าจะมีส่วนช่วยเหลือครั้งสำคัญในการทำให้คนพิการมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและการจ้างงาน

### ผู้มีส่วนได้เสียรายสำคัญของประเทศ

มีข้อตกลงเป็นเอกฉันท์ว่ารัฐบาลไทยมีเจตจำนงทางการเมืองที่จะปรับปรุง คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของคนพิการ องค์กรด้านคนพิการชื่นชมว่ามีความคืบหน้าในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะหลังจากการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ขณะนี้ รัฐบาลไทยเพิ่มความพยายามเป็นสองเท่าในการให้องค์กรด้านคนพิการร่วมกำหนดนโยบายและการดำเนินการต่างๆ

### กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสิทธิคนพิการ องค์กรมีบทบาทในการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล องค์กรด้านคนพิการ องค์กรภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน เพื่อดำเนินนโยบายที่คำนึงถึงคนพิการ เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพ

<sup>4</sup> <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

ชีวิตของคนพิการจะดีขึ้น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีหน่วยประจำจังหวัดเรียกว่า “ศูนย์บริการคนพิการ” ซึ่งคนพิการในแต่ละจังหวัดสามารถรับการสนับสนุนได้ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการยังประสานงานด้านการพัฒนานโยบาย กลุ่มครอบครัวคนพิการ และดูแลให้คนเหล่านี้เข้าถึงบริการสาธารณะได้ นอกจากนี้ยังบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งใช้เป็นเงินทุนสำหรับโครงการและแผนการริเริ่มต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาชีวิตคนพิการ กองทุนนี้มีรายได้จากหลายแหล่งตามมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตลอดจนการปรึกษาหารือ มีการพูดคุยว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปฏิบัติงานได้ดี มีผู้อธิบายว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตอบสนองความต้องการเปิดรับข้อเสนอแนะ และนำความคิดเห็นขององค์กรด้านคนพิการมาพิจารณา ข้อเสนอแนะเดียวที่เกิดขึ้นจากการหารือคือ กรมควรดำเนินการให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล อีกทั้งมีผู้แนะนำว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต้องประสานงานกับกรมการจัดหางานและกระทรวงแรงงานให้ดีกว่านี้ในระดับภูมิภาค

#### กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางาน สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้คนพิการหางาน นอกจากนี้ ยังเป็นพื้นที่ให้คนพิการสมัครงานได้ หากได้รับการร้องขอ กรมการจัดหางานจะแนะนำคนพิการที่มีสิทธิให้นายจ้างที่มีข้อผูกมัดตามมาตรา 33 34 และ 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แม้ว่าคณะวิจัยจะไม่สามารถจัดประชุมที่สำนักงานของกรมแรงงานได้ แต่ก็ได้เข้าเยี่ยมสำนักงานประจำจังหวัด

#### องค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้อง

สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรใหญ่ที่ประกอบด้วยองค์กรของคนพิการและองค์กรด้านคนพิการระดับชาติ 6 แห่ง ได้แก่ สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสซึม (AU-Thai) บทบาทหลักของสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยคือสนับสนุนสิทธิคนพิการ และดำเนินการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับฟังความคิดเห็นของคนพิการในการจัดทำและดำเนินนโยบาย

## การจ้างงานในระบบ

### อุปสรรคในการเข้าตลาดงาน

คนพิการที่ตอบแบบสอบถามเปิดเผยว่า อุปสรรคสำคัญที่สุดในการเข้าสู่ตลาดงานได้แก่การตีตราเกี่ยวกับความพิการ การเลือกปฏิบัติ การที่นายจ้างคิดไปเองว่าคนพิการไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือมีอุปกรณ์พิเศษในสถานที่ทำงาน การขาดการศึกษาและการฝึกอบรม ปัญหาในการเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน ขาดการสนับสนุนจากครอบครัว และการเข้าถึงข้อมูล

### อุปสรรคในการเข้าตลาดงาน

คนพิการทั่วโลกเผชิญปัญหาการเลือกปฏิบัติและการตีตราในชีวิตประจำวัน พวกเขา มักถูกมองว่าเป็นภาระของครอบครัว ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนได้ นอกจากนี้ คนเหล่านี้ยังไม่ค่อยตระหนักถึงโอกาสและเส้นทางอาชีพที่มีสำหรับตน

**แม้ว่าเร็ว ๆ นี้ รัฐบาลไทยพยายามดำเนินการลดการตีตราและเลือกปฏิบัติ อีกทั้งให้องค์กรด้านคนพิการมีส่วนร่วมมากขึ้น ทว่าความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมและสังคมที่ยังมีอยู่เป็นเหตุให้คนพิการไม่สามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดได้**

เช่น ในประเทศที่คนนับถือพุทธศาสนาเป็นหลักดังเช่นประเทศไทย ความพิการมักถูกมองว่าเป็นผลกรรมชั่วในอดีตชาติ นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนมักไม่เต็มใจจ้างคนพิการ จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้าง ครั้งหนึ่งระบุว่าตนกลัวจะได้รับปฏิกริยาเชิงลบจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่บริษัทไม่ยอมจ้างคนพิการ

### การขาดการศึกษาและทักษะวิชาชีพ

การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560 พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะ คนพิการที่ได้รับการศึกษา (อายุ 5-24 ปี) มีสัดส่วนน้อยกว่าประชากรที่ไม่พิการอย่างมีนัยสำคัญ ประมาณร้อยละ 65 เข้าไม่ถึงการศึกษาทุกระดับ (เปรียบเทียบกับร้อยละ 28.1 ของประชากรที่ไม่พิการ) มีเพียงร้อยละ 1.2 ที่กำลังศึกษาระดับมหาวิทยาลัย (เปรียบเทียบกับร้อยละ 8.3 ของประชากรที่ไม่พิการ)

เด็กพิการมักเข้าเรียนในโรงเรียนเฉพาะ ซึ่งลดโอกาสการหางานหรือประกอบอาชีพที่เหมาะสม “โรงเรียนเฉพาะสำหรับเด็กพิการ” ในประเทศไทยมีสองประเภท ประเภทแรก โรงเรียนเฉพาะประเภทความพิการ เช่น โรงเรียนสำหรับเด็กพิการทางการเห็น โรงเรียนเหล่านี้ดำเนินการโดยองค์กรเอกชนเป็นส่วนใหญ่ โดยปกติแล้วจะให้บริการหอพัก สอนทักษะที่จำเป็นให้นักเรียนพิการ แล้วส่งพวกเขาไปยังโรงเรียนกระแสหลักในภายหลัง ประเภทที่สองดำเนินการโดยรัฐบาล นักเรียนที่มีความพิการประเภทต่าง ๆ เข้าเรียนในชั้น

เรียนเดียวกันในโรงเรียนเฉพาะของรัฐ องค์กรด้านคนพิการ บางแห่งรายงานว่าโรงเรียนดังกล่าวไม่ค่อยให้โอกาสแก่นักเรียน และยังคงสอนทักษะวิชาชีพแบบดั้งเดิม (เช่น หัตถกรรมและการทอผ้า)

บางครั้ง คนพิการเผชิญกับอุปสรรคภายในครอบครัวของตน ครอบครัวที่มีรายได้น้อยมักคิดว่าการลงทุนให้คนพิการและเด็ก พิการได้เรียนหนังสือและพัฒนาทักษะเป็นความพยายามที่ สูญเปล่า ส่งผลให้คนเหล่านี้ไม่สามารถเข้าตลาดงานหรือได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ บางครอบครัวเชื่อว่าสมาชิก ที่พิการไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างอิสระและได้รับการดูแลที่ เหมาะสม บางคนเลือกที่จะให้คนพิการอยู่บ้าน ใกล้ชิดกับ ครอบครัว และดูแลหรือมีหน้าที่เพียงช่วยผู้อื่นทำงานบ้าน

อุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้คนพิการได้รับการศึกษาและทักษะที่ เพียงพอ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติทางสังคม อุปสรรคทางกายภาพ และการขาดปัจจัยดังต่อไปนี้: เงิน การคมนาคมที่เข้าถึงได้ อุปกรณ์ ช่วยเหลือ วิธีการสอนที่เหมาะสมของครู/ผู้ฝึกสอน คนพิการจาก ครอบครัวที่มีรายได้น้อยมักไม่ทราบว่าตนมีสิทธิได้รับการศึกษาฟรี บางครั้งบางครอบครัวต้องจ่ายค่าเล่าเรียนและทำเรื่อง ขอลเงินคืน ซึ่งมักใช้เวลานาน

การมีวุฒิการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและการศึกษาที่เพียงพอ ไม่ได้แปลว่าคนพิการจะได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม คณะนักวิจัย ได้สัมภาษณ์บุคคลที่มีการศึกษาระดับวิทยาลัยหรือมีการศึกษา เพียงพอหลายคนที่ย่างงานและหางานทำไม่ได้เนื่องจาก ความพิการหรือสภาพร่างกายที่ทรุดถอย หรือจำเป็นต้องทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำตามมาตรา 33 และ 35

#### การขาดทักษะทางสังคม

ด้วยสภาพทางสังคมและความเสี่ยงต่อการถูกกีดกัน ทางสังคม คนพิการจึงมีแนวโน้มที่จะรู้สึกไม่สบายใจในตนเอง และไม่ค่อยมี "ทักษะทางสังคม" รวมทั้งมีปัญหาในการสื่อสาร กับบุคคลภายนอกครอบครัวและชุมชน คณะนักวิจัยสัมภาษณ์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ริเริ่มความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม "ทักษะทางสังคม" และทักษะ ด้านธุรการสำหรับคนพิการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ผู้เข้าร่วมประชุม มีสิทธิได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามมาตรา 35 คนพิการ ส่วนใหญ่ที่จบหลักสูตรสามารถหางานทำได้ ส่วนมหาวิทยาลัยให้ รายละเอียดสำหรับติดต่อและแนะนำคนเหล่านี้ให้กับนายจ้างที่สนใจ

“ผมเคยเป็นมัคคุเทศก์ก่อนจะ ตาบอดเมื่อสามปีก่อนเพราะ ปัญหาสุขภาพ” ชายวัย 41 ปีกล่าว

“ผมพูดภาษาจีนและรัสเซียได้ คล่อง แต่หลังจากตามองไม่เห็น ก็ ต้องลาออกจากงาน” “ผมไปตาม ที่ต่าง ๆ ที่คิดว่าทักษะของผมจะ เป็นประโยชน์ เช่น โรงแรม โรง พยาบาล หรือบริษัทนำเข้าและส่ง ออก” เขาเสริมว่า “งานส่วนใหญ่ที่ พวกเขาเสนอเป็นงานใช้แรงงาน เช่น ทำความสะอาดและนับสต็อก นายจ้างส่วนใหญ่ที่ผมไปหาไม่เชื่อ ในความสามารถของผม ไม่ยอมให้ ผมแสดงทักษะของตัวเองด้วยซ้ำ”

### การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสถานที่ บริการ และข้อมูล

อาคาร สถานที่และระบบขนส่งสาธารณะที่คนพิการไม่สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางคนพิการในประเทศไทยในการได้งานทำและรักษาตำแหน่งงานของตน

จากข้อมูลขององค์กรด้านคนพิการ โครงการก่อสร้างใหม่ๆ ช่วยให้คนพิการเข้าใช้ได้มากขึ้น ในขณะที่คนกลุ่มนี้แทบเข้าใช้อาคารและโครงสร้างพื้นฐานเก่าไม่ได้เลย แม้มีการออกแนวทางหลายฉบับเพื่อให้การก่อสร้างคำนึงถึงคนพิการ อีกทั้งบทบัญญัติทางกฎหมายในปัจจุบันก็กล่าวโดยอ้อมเรื่องการเข้าใช้สถานที่ของคนพิการ แต่ไม่มีกฎหมายหรือข้อบังคับเฉพาะเจาะจงที่แก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยกำลังทำงานร่วมกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อจัดทำพระราชบัญญัติส่งเสริมการเข้าถึงและใช้งานสถานที่และบริการสาธารณะ ทั้งนี้ องค์กรด้านคนพิการได้ยื่นชมรมรัฐบาลที่ดำเนินบทบาทเชิงรุกและเต็มใจออกกฎหมายนี้โดยเร็วที่สุด

คนพิการมักเข้าไม่ถึงและไม่สามารถใช้บริการขนส่งสาธารณะ โดยเฉพาะรถประจำทาง แม้การขนส่งสาธารณะใจกลางเมือง (เช่น MRT และรถไฟฟ้าในกรุงเทพฯ) จะปรับปรุงดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่คนพิการยังเข้าใช้การขนส่งในพื้นที่ชนบทได้ลำบากมาก ปัญหานี้เป็นเรื่องน่ากังวลอย่างยิ่งในภาคใต้ ซึ่งภูมิประเทศในท้องถิ่น การเสริมกำลังทหาร ความห่างไกล และตัวเลือกการขนส่งที่ไม่เหมาะสม (เช่น รถตู้) ขัดขวางการเข้าใช้บริการของคนกลุ่มนี้ ดังนั้น การขาดโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมทำให้คนพิการต้องเดินทางด้วยรถแท็กซี่เป็นหลัก เป็นเหตุให้เสียค่าเดินทางเพิ่มขึ้นมาก นอกจากนี้ แท็กซี่ส่วนใหญ่ยังไม่มียุโรปรับเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกให้คนพิการ อีกทั้งคนขับรถยังขาดประสบการณ์ในการสื่อสารกับลูกค้ายที่พิการด้วย

### การเข้าถึงสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การเข้าถึงข้อมูลถือเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับผู้พิการทางการเห็นและการได้ยิน แทบไม่มีข้อมูล (รวมถึงประกาศสำคัญของรัฐ) ที่ตีพิมพ์เป็นอักษรเบรลล์ ส่วนรายการโทรทัศน์และเนื้อหาออนไลน์ส่วนใหญ่ไม่มีการแปลภาษามือ การแปลภาษามือไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นมาตรฐาน ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว คนพิการจึงประสบความยากลำบากในการได้รับข้อมูลสำคัญและการรายงานข่าว รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการหางาน ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนยอมรับว่าสถานการณ์มีความยุ่งยากมากขึ้นในช่วงที่โรคโควิด 19 แพร่ระบาด ซึ่งคนพิการเข้าไม่ถึงข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจำกัดการเดินทางและการฉีดวัคซีน

คนพิการจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยหรืออาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท แทบเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีและอุปกรณ์ไอที (เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์) และอินเทอร์เน็ต สภาพความเป็นอยู่นี้จำกัดความสามารถในการหางานและโอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างมาก

### การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล

“การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล” หมายถึงการปรับเปลี่ยนและ/หรือความช่วยเหลือที่นายจ้างจัดหาให้ในกระบวนการสรรหา

ลักษณะงาน การดำเนินงาน ชั่วโมงการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน วัตถุประสงค์คือเพื่อให้คนพิการได้งานทำและมีโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ความช่วยเหลือจะถือว่า “สมเหตุสมผล” หากไม่มีค่าใช้จ่ายสูงหรือต้องใช้ความพยายามมากขนาดที่นายจ้างจัดหาให้ไม่ได้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่พิการเกือบทุกคนเห็นว่าความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นพิเศษและความต้องการอุปกรณ์ช่วยเหลือพิเศษเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจ้างงานของตน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 120 คนยังตอบด้วยว่าไม่มีคนถามหรือปรึกษาเกี่ยวกับความช่วยเหลือและ/หรือการปรับเปลี่ยนที่อาจจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยกว่าร้อยละ 40 รายงานว่านายจ้างปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน รวมถึงมีอุปกรณ์พิเศษให้

บริษัทและองค์กรขนาดใหญ่มีแนวโน้มมากกว่าที่จะลงทุนเรื่อง “การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล” ในบรรดานายจ้างที่ตอบแบบสอบถาม 22 ราย มี 20 รายกล่าวว่าเตรียมให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่นักงานที่พิการ

ตลอดกระบวนการปรึกษาหารือ องค์กรด้านคนพิการและผู้ให้สัมภาษณ์ที่พิการเน้นว่านายจ้างในภาครัฐและเอกชนแทบไม่เข้าใจคำว่าให้การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลเลย

### อุปสรรคตามประเภทและระดับความพิการ

ผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินและการเห็นหรือความบกพร่องทางจิตสังคม (psychosocial disability) ไม่ค่อยมีโอกาสได้งานทำ นายจ้างมักมีทัศนคติเชิงลบต่อการจ้างงานคนกลุ่มนี้ เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลมีค่าใช้จ่ายสูง รวมทั้งนายจ้างขาดประสบการณ์ในการจัดการและสื่อสารกับคนพิการกลัวปฏิกิริยาเชิงลบ และเสียลูกค่าในที่สุด

การเข้าถึงการจ้างงานยังขึ้นอยู่กับระดับหรือความรุนแรงของความพิการ ผู้มีความบกพร่องทางการเห็นและการได้ยินเพียงเล็กน้อยมีแนวโน้มที่จะได้งานในคอลเซ็นเตอร์และฝ่ายบริการลูกค้ามากกว่าคนตาบอดหรือหูหนวกโดยสิ้นเชิง บุคคลที่มีความบกพร่องทางจิตสังคมมีโอกาสหางานทางไกลได้มากกว่าเพราะมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การที่คนเหล่านี้ทำงานทางไกลเกิดจากความไม่เต็มใจและขาดประสบการณ์ของนายจ้างในการอำนวยความสะดวกให้คนกลุ่มนี้โดยเฉพาะ

## การเดินทางในภาคใต้ ของประเทศไทย

“เป็นเรื่องลำบากมากสำหรับเรา  
ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย  
และอาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท” ชาย  
พิการอายุ 45 ปีกล่าว “เราออกไป  
ข้างนอกลำบากเพราะไม่มีระบบ  
ขนส่งสาธารณะที่เข้าถึงได้ และ  
สถานที่ต่าง ๆ อยู่ห่างกันมาก  
เหลือเกิน” “ผมว่าภาคใต้ของไทย  
เดินทางยากที่สุด ถนนขรุขระมาก  
การขนส่งสาธารณะมีน้อย นี่ยังไม่  
พูดถึงความปลอดภัยนะ”

### หญิงพิการ

หญิงพิการต้องดิ้นรนต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ และการเลือกปฏิบัติ  
หลายระดับบนฐานเพศภาวะ ความพิการ ระดับการศึกษา ทักษะ  
และความยากจน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

คนพิการ ไม่ได้กล่าวไว้ชัดเจนเรื่องความต้องการของผู้หญิงและ  
เด็กผู้หญิงที่มีความพิการ

จากการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560 พบว่าประเทศไทยมีคน  
พิการจำนวน 3,694,379 ล้านคน หรือร้อยละ 5.5 ของประชากร  
ทั้งหมด ความพิการในผู้หญิง (ร้อยละ 5.7) มีมากกว่าผู้ชาย (ร้อย  
ละ 5.2) อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ชายพิการที่ลงทะเบียน (ชายผู้ถือ  
บัตรประจำตัวคนพิการ) คือ

**1,058,405 (52.20%),**

ในขณะที่หญิงพิการที่ลงทะเบียนมีจำนวน









**969,098 (47.80%).<sup>5</sup>**

ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงพิการมีโอกาสน้อยกว่าที่จะได้รับ  
ผลประโยชน์จากบัตรประจำตัวคนพิการ ตลอดจนบริการจาก  
รัฐบาล เช่น บริการเกี่ยวกับการจ้างงาน อีกทั้งโควตาการ  
จ้างงานสำหรับคนพิการตามมาตรา 33 ก็ไม่ได้คำนึงถึงเรื่องเพศภาวะ

นอกจากนี้ ผู้หญิงพิการมีโอกาสได้รับการศึกษาน้อยกว่าผู้ชาย  
หญิงพิการเพียงร้อยละ 1.7 ได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษา<sup>6</sup>  
ในขณะที่ชายพิการร้อยละ 2.2 ลงทะเบียนเรียนในสถาบันระดับ  
มัธยมศึกษา จำนวนหญิงพิการและชายพิการที่มีการศึกษาระดับ  
มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษามีความแตกต่างกันมากที่สุด  
กล่าวคือ หญิงพิการเพียงร้อยละ 9.9 ได้รับการศึกษาระดับ  
มัธยมศึกษา เปรียบเทียบกับชายพิการซึ่งนับเป็นร้อยละ 17.8<sup>7</sup>  
เป็นเหตุให้หญิงพิการถูกมองว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดทักษะ  
รายได้ของคนกลุ่มนี้มักต่ำกว่าการรับประกันรายได้ขั้นต่ำ แม้ว่า  
มาตรา 33 และ 35 จะกล่าวถึงโอกาสสำหรับการจ้างงานที่  
ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน แต่หญิงพิการมักได้ทำงานธุรการซึ่งมี  
ค่าตอบแทนต่ำ (โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร) คอลเซ็นเตอร์ และ

## โครงสร้างระดับการศึกษาของ คนพิการที่ลงทะเบียนตามเพศกำเนิด

แหล่งข้อมูล: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มิถุนายน 2564)

	ชาย	หญิง
ประถมศึกษา	 668.813 80% ของทั้งหมด	 637.419 88.30% ของทั้งหมด
มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา	 149.737 17.8% ของทั้งหมด	 71.637 9.9% ของทั้งหมด
ปริญญาตรี	 15.779 1.9% ของทั้งหมด	 11.179 1.5% ของทั้งหมด
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	 2.689 0.3% ของทั้งหมด	 1.683 0.2% ของทั้งหมด
<b>รวม</b>	<b>837.018</b>	<b>721.918</b>

<sup>5</sup> <http://dep.go.th/uploads/Docuents/61ccc2d9-8e3f-4f75-a361-368f5c6a4b80%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%94%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%20%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%8463.pdf>

<sup>6</sup> [https://www.dep.go.th/images/uploads/files/situation\\_June64.pdf](https://www.dep.go.th/images/uploads/files/situation_June64.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.dep.go.th/images/uploads/files/situation\\_June64.pdf](https://www.dep.go.th/images/uploads/files/situation_June64.pdf)

บริการทำความสะอาด ซึ่งแทบไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การงานและได้รับการฝึกอบรมในทางกลับกัน ชายพิการ โดยเฉพาะ ผู้มีทักษะด้านเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีแนวโน้ม ที่จะได้งานที่มีค่าตอบแทนดีกว่า เช่น ช่างเทคนิคในภาคการผลิต นายจ้างบางรายมักไม่ค่อยจ้างหญิงพิการ เนื่องจากไม่ต้องการ แลกกับค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีบุตรและดูแลบุตร

ตามรายงานขององค์กรด้านคนพิการ ครอบครัวที่มีสมาชิกเป็น หญิงพิการเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป กลับที่ทำงานทุกวันและการเดินทางในช่วงเวลาทำงานมากกว่า ครอบครัวที่มีสมาชิกเป็นชายพิการ สถานการณ์นี้ดีขึ้นเมื่อ มีบริการขนส่งออนไลน์ที่ติดตามตำแหน่งรถแบบเรียลไทม์ เช่น GRAB ครอบครัวยังรู้สึกกังวลว่าคนพิการจะไม่ปลอดภัย ในสถานศึกษาและเมื่อเข้าไปเรียนรู้ทักษะ พวกเขาจึงไม่ค่อย อนุญาตและอำนวยความสะดวกให้หญิงพิการศึกษาต่อ จากข้อมูล ขององค์กร หญิงพิการมีความเสี่ยงสูงกว่าที่จะถูกล่วงละเมิดทาง จิตใจ ร่างกาย และทางเพศในที่ทำงาน

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาที่ผู้หญิงและเด็กหญิงพิการต้อง เผชิญโดยเฉพาะ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ จึงสร้างและดำเนิน แผนยุทธศาสตร์ 4 ปีสำหรับหญิงพิการ (พ.ศ. 2561 - 2564) ยุทธศาสตร์นี้มีวัตถุประสงค์สี่ประการ ได้แก่ การส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้หญิงและเด็กหญิง ซึ่งช่วยให้คนเหล่านี้ ใช้สิทธิขั้นพื้นฐาน สวัสดิการสังคม และบริการของภาครัฐ รวมถึงการจ้างงาน การดูแลสุขภาพให้ดีขึ้น และการเข้าถึงบริการ ด้านสุขภาพ การขจัดความรุนแรง การล่วงละเมิด และการเอาเปรียบ รวมถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่ายและองค์กรสำหรับหญิงพิการ

## มาตรา 33 34 และ 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (แก้ไขเพิ่มเติม) (พ.ศ. 2550)

มาตราสำคัญของพระราชบัญญัติฯ ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ของคนพิการในชีวิตทางเศรษฐกิจและการจ้างงานคือมาตรา 33 34 และ 35

ข้อความในมาตรา 33 34 และ 35 ของพระราชบัญญัติฯ นำมาจาก คำแปลอย่างไม่เป็นทางการของสำนักงาน กฎหมายสยามซีดี<sup>8</sup>

**มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และ หน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือ หน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออก กฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน**  
 ภาษานี้จัดให้มีระบบโควตาการจ้างงานคนพิการ นายจ้างทั้ง ภาครัฐและเอกชนมีหน้าที่จ้างคนพิการหนึ่งคนต่อพนักงาน 100 คนในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ แม้ว่าระบบโควตา

จะเพิ่มจำนวนพนักงานพิการและปรับปรุงความเป็นอยู่ของคน เหล่านี้ แต่ระบบอาจส่งสารในแง่ลบว่าต้องจ้างงานคนพิการเพื่อ ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายเท่านั้น ไม่ใช่การตระหนักอย่าง แท้จริงว่าคนพิการมีทักษะและอาจมีผลงานนำเสนอให้นายจ้างได้ อย่างไรก็ตาม จากแนวโน้มล่าสุด ระบบโควตาถือเป็นรูปแบบหนึ่ง ของการดำเนินการในกรอบของกฎหมายที่ยืนยันว่าหน่วยงานของ ตนต่อต้านการเลือกปฏิบัติ จากการสำรวจนายจ้าง 22 ราย ผู้ตอบ แบบสอบถาม 21 คนกล่าวว่าสาเหตุหลักหรือเหตุผลข้อหนึ่งที่ตน จ้างคนพิการเพราะมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

นายจ้างภาคเอกชนที่ปฏิบัติตามมาตรา 33 ได้ลดหย่อนภาษีเป็น สองเท่าของเงินค่าจ้างพนักงานพิการรายปี

ดังนั้น มาตรา 33 จึงรับประกันว่าคนพิการจะมีงานทำ มีโอกาสขึ้น เงินเดือนและความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนได้รับสวัสดิการ/ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้าง

**มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับ คนพิการเข้าทำงาน ตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน จะต้อง เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงิน ที่ยังมิได้ส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด**

มาตรา 34 ให้ทางเลือกตามกฎหมายนอกเหนือจากมาตรา 33 โดย กำหนดให้นายจ้างภาคเอกชนที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 ต้อง ส่งค่าปรับเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยทั่วไปจะส่งตามจำนวนเงินเดือนขั้นต่ำรายปี

นายจ้างภาคเอกชนมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีเท่ากับ จำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน

สำหรับนายจ้างภาครัฐ ภาษานี้ไม่บังคับใช้กับกลุ่มนี้

<sup>8</sup> <http://law.m-society.go.th/law2016/uploads/lawfile/593114244ee36.pdf>

### กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีแหล่งรายได้หลักจากค่าปรับที่เรียกเก็บจากภาคเอกชนตามมาตรา 34 แม้คณะวิจัยไม่สามารถตรวจสอบรายละเอียดของรายได้กองทุนข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเปิดเผยว่า ในพ.ศ. 2563 ภาคเอกชนมี 15,224 ตำแหน่งงานว่างที่สงวนไว้สำหรับคนพิการ นอกจากนี้ ไม่มีคนทำงานใน 7,969 ตำแหน่งงานว่างในระบบโควตา ในพ.ศ. 2563 เงินเดือนขั้นต่ำรายปีอยู่ที่คนละ 112,420 บาท (ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน 308 บาท x 365 วัน)<sup>9</sup> หากจำนวนนี้คูณด้วย 7,969 (จำนวนตำแหน่งงานว่างทั้งหมดที่ไม่มีคนทำงาน) จำนวนรายได้ของกองทุนจากค่าปรับที่เรียกเก็บในพ.ศ. 2563 จะเท่ากับ 895,874,980 บาท (ประมาณ 26,873,300 ดอลลาร์สหรัฐ) นอกจากนี้ กองทุนยังมีแหล่งรายได้อื่นตามมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอีกด้วย

กองทุนใช้รายได้ส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน (เช่น เงินเดือนเจ้าหน้าที่) ส่วนรายได้ที่เหลือจะนำไปลงทุนในโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรด้านคนพิการนำเสนอ เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่คนพิการ นอกจากนี้ ยังเป็นเงินกู้สำหรับคนพิการที่ต้องการเงินมาประกอบธุรกิจหรือปรับปรุงบ้านให้สะดวกต่อสภาพร่างกาย และการช่วยเหลือครอบครัว คณะอนุกรรมการระดับชาติหรือระดับท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานรัฐ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกระทรวงแรงงาน) และองค์กรด้านคนพิการเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรกองทุน

**มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ**

มาตรา 35 เป็นส่วนเสริมของมาตรา 33 โดยกำหนดว่า แทนที่จะปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 33 นายจ้างอาจช่วยเหลือคนพิการด้วยการให้ทุนสำหรับประกอบอาชีพอิสระ ฝึกงาน และฝึกอบรม จ้างคนเหล่านี้เป็นผู้รับเหมาช่วง และส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกที่รัฐบาลท้องถิ่นบริหารจัดการ (เช่น ศูนย์สุขภาพ โรงเรียน และการบริหาร) แต่เดิม ฝ่ายนิติบัญญัติตั้งใจให้มาตรานี้อนุญาตให้คนพิการขึ้นรุนแรงอยู่บ้านได้ขณะที่ทำงานและหารายได้ ตามมาตรา 35 สัญญาว่าจ้างมีระยะเวลาหนึ่งปี พนักงานที่พิการจะได้อายุสัญญาหรือไม่ขึ้นอยู่กับการประเมินผลงานและความเต็มใจของนายจ้าง นายจ้างอาจเลือกปฏิบัติตามส่วนอื่นของกฎหมายแทน

ภายใต้มาตรา 35 คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระต้องอธิบายและจัดทำรายงานทางการเงินทุกครึ่งปี ต้องมีข้อเสนอทางการเงินหากคนเหล่านี้ต้องการสมัครงาน ในแง่ของประโยชน์อื่น ๆ ตามมาตรา 35 (เช่น ค่าตอบแทน การฝึกงาน และการฝึกอบรม) ผู้สมัครต้องส่งเอกสารต่าง ๆ เช่น สำเนาใบรับรองการฝึกอาชีพ และวุฒิการศึกษา คนพิการจำนวนมากมีภาครัฐเป็นผู้ว่าจ้าง แต่ธุรกิจภาคเอกชนเป็นผู้จ่ายเงินเดือน ดังนั้น จึงมีเรื่องสวัสดิการภาครัฐเป็นองค์ประกอบด้วย ในความเป็นจริงแล้ว คนพิการมักถูกว่าจ้างให้ทำงานในจังหวัดที่บริษัทซึ่งจ่ายเงินเดือนให้ตนไม่ได้ประกอบธุรกิจที่นั่น

มาตรา 35 ยังรับประกันด้วยว่านายจ้างในภาคเอกชนมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีได้ตามจำนวนเงินเดือนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

### การลดหย่อนภาษีเพิ่มเติม

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานคนพิการ นายจ้างที่ว่าจ้างคนพิการเป็นสัดส่วนจำนวนมากจะได้รับการลดหย่อนภาษีเพิ่มเติม หากแรงงานมากกว่าร้อยละ 60 เป็นคนพิการ นายจ้างมีสิทธิขอหักลดหย่อนภาษีได้สามเท่าของเงินเดือนลูกจ้าง ผู้ประกอบการเพื่อสังคมโดยทั่วไปได้รับประโยชน์จากมาตรการนี้ นอกจากนี้ บางตัวอย่างยังพิสูจน์ให้เห็นว่าผลประโยชน์ที่รัฐบาลจัดให้หลาย ๆ อย่างรวมกันแล้วช่วยให้ธุรกิจมีผลกำไรได้

## DOTS COFFEE

Dots Coffee เป็นบริษัทที่ก่อตั้งโดยผู้ประกอบการทางสังคม 2 คน ซึ่งว่าจ้างเฉพาะผู้ที่มีความบกพร่องทางสายตาหรือตาบอดเท่านั้น Dots Coffee ให้บริการกาแฟแบบสั่งกลับบ้าน คนตาบอดหรือผู้พิการทางสายตาทำงานทั้งหมด ตั้งแต่การให้บริการ การจัดการเงินสด การเปิดและปิดร้าน โดยบริษัทฯ ลงทุนขั้นต่ำเพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม บริษัทฯ ใช้มาตรา 35 เพื่ออุดหนุนเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงกับร้านกาแฟที่เป็นเครือข่ายแบรนด์อื่น ๆ ในกรุงเทพฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้เงินเดือนเพิ่มเติม ร้านกาแฟแห่งนี้ได้รับการยกเว้นภาษีเนื่องจากพนักงานมากกว่าร้อยละ 60 เป็นคนพิการ นอกจากนี้ ยังตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ซึ่งมีการรักษาความปลอดภัยและไม่ต้องจ่ายค่าเช่า บริษัทฯ ทำกำไรได้ระดับหนึ่ง จึงวางแผนจะเปิดอีกสองสาขา

<sup>9</sup> Minimum salary may slightly vary from province to province



## การบังคับใช้

ตลอดกระบวนการปรึกษาหารือ มีการตกลงกันเกือบเป็นเอกฉันท์ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและมาตรา 33 34 และ 35 เป็นกรอบกฎหมายที่ดีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยคำนึงถึงบริบททางสังคม-เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน เช่น การศึกษา และระดับทักษะของคนพิการส่วนใหญ่

อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องลำบากในการบังคับใช้กฎหมายและมาตรา 33 34 และ 35 สำหรับผู้หางานที่มีความพิการ ตนจะมีโอกาสได้งานทำก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์กับองค์กรด้านคนพิการและ/หรือองค์กรจับคู่คนพิการกับนายจ้าง ความสัมพันธ์กับนายจ้าง สถานภาพในชุมชน หรือเครือข่ายส่วนตัว

นอกจากนี้ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการยังได้รับเสียงชื่นชม โดยเฉพาะในเรื่องความตรงไปตรงมา การตอบสนอง และความเต็มใจรับฟัง และให้องค์กรด้านคนพิการร่วมดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้วย

### ระบบราชการ

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต้องผ่านกระบวนการที่ยุ่งยากและมีค่าใช้จ่ายสูงสำหรับทั้งนายจ้างและผู้สมัครงาน

สำหรับนายจ้าง มาตรา 33 กำหนดขั้นตอนการจ้างงานที่ใช้เวลานาน ยุ่งยาก และเสียค่าใช้จ่ายมากที่สุด นอกจากนายจ้างต้องระบุลักษณะงานแล้ว ยังต้องส่งเอกสารดังต่อไปนี้ให้กรมการจัดหางาน ได้แก่ สำเนาใบลงทะเบียน 3 ฉบับ หลักฐานการชำระภาษี และสัญญาจ้างงาน 3 ฉบับ นอกจากเอกสารดังกล่าว ยังต้องยื่นแบบแสดงรายได้ต่อกรมสรรพากรอีกด้วย

เมื่อนายจ้างต้องเตรียมเอกสารจำนวนมากและเผชิญกับกระบวนการที่ยืดเยื้อ หลายรายจึงเลือกใช้มาตรา 34 ซึ่งกำหนดให้ชำระเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยทั่วไปแล้วเป็นจำนวนเท่าเงินเดือนขั้นต่ำ เพื่อให้มั่นใจว่าตนปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 35 ทำให้นายจ้างในภาครัฐและเอกชนต้องดำเนินการหลายอย่าง โดยต้องเตรียมคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้หางานแต่ยังคงต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้าง ทบทวนและอนุมัติการนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน และข้อเสนอทางการเงิน ตลอดจนรายงานประจำปีที่พนักงานต้องจัดเตรียม คนพิการมักประสบปัญหาในการจัดทำงบการเงินและแผนการเงิน องค์กรด้านคนพิการรายงานว่าคุณพิการบางคนสมัครเข้าทำงานตามมาตรา 35 โดยได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการรายได้ของตนด้วย

นายจ้างจำนวนมากเลือกจ้างกิจการเพื่อสังคม องค์กรพัฒนา

เอกชน และองค์กรด้านคนพิการเป็นคนกลาง (“องค์กรจับคู่”) ให้มาดูแลงานธุรการและเอกสาร เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลดกระบวนการยุ่งยาก และประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา อีกสาเหตุหนึ่งที่ผู้หางานต้องพึ่งพาคนกลางเพราะหาผู้มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของงานได้ยาก โดยนายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมให้คนกลาง มีรายงานว่าคนกลางบางรายยังคิด “ค่าดำเนินการเอกสาร” กับคนพิการด้วย แม้ว่าคณะวิจัยจะตรวจสอบไม่ได้ว่าคิดค่าธรรมเนียมตั้งแต่ที่บาทถึงที่บาท แต่ก็เห็นได้ชัดว่าธุรกิจหลักของบางองค์กรยึดติดอยู่กับแนวปฏิบัตินี้

### กระบวนการสมัครงาน

ในการสมัครงานตามที่กล่าวข้างต้น คนพิการมีทางเลือกสามทาง:

- 1 สมัครโดยตรงกับนายจ้าง (เหมือนผู้หางานที่ไม่พิการ)
- 2 ใช้คนกลาง (โดยปกติแล้ว ได้แก่ องค์กรด้านคนพิการ องค์กรการนอกภาครัฐ หรือองค์กรที่จับคู่กับนายจ้างกับคนพิการ)
- 3 สมัครโดยตรงกับสำนักงานจังหวัดของกระทรวงแรงงาน และดำเนินเรื่องธุรการด้วยตนเอง

ในบางกรณี บริการที่คนกลางจัดหาให้จะเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเล็กน้อย องค์กรและองค์กรด้านคนพิการบางแห่งคิดค่าธรรมเนียมจากนายจ้างเท่านั้น แต่ไม่เก็บเงินกับคนพิการ ค่าธรรมเนียมดังกล่าว ได้แก่ ค่าเดินทางและค่าธรรมเนียมเอกสาร คนกลางช่วยจัดเตรียมเอกสารในนามของคนพิการและส่งต่อนายจ้างที่มีศักยภาพ บ่อยครั้งที่สมาชิกในครอบครัวต้องพาคนพิการไปสำนักงานของคนกลาง ซึ่งยิ่งเพิ่มภาระทางการเงินให้ครอบครัว องค์กรด้านคนพิการพิจารณาว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มคนมีรายได้น้อย

การสมัครงานโดยตรงกับสำนักงานท้องถิ่นของกรมการจัดหางานต้องดำเนินการดังนี้

- 1 กรอกและยื่นใบสมัครที่เป็นเอกสารฉบับพิมพ์ ณ สำนักงานท้องถิ่นของกระทรวงแรงงาน
- 2 จัดทำแผนงานและรายละเอียดงบประมาณว่าผู้สมัครงานจะใช้ค่าจ้างขั้นต่ำต่อปีอย่างไร<sup>10</sup>
- 3 ยื่นสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและบัตรประจำตัวคนพิการจำนวน 3 ชุด (หมายเหตุ: เอกสารทั้งสองฉบับเกือบเหมือนกัน โดยใช้หมายเลขประจำตัวประชาชนและรูปถ่ายเดียวกัน)
- 4 ยื่นรูปถ่ายของผู้สมัคร

หากสมัครงานโดยตรง ผู้หางานต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงขึ้นมาก เช่น ค่าเดินทางไปยังหน่วยงานราชการจังหวัด และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการขอและคัดลอกเอกสารและอัดรูป นอกจากนี้ การขาดคำ

<sup>10</sup> 312 บาท \* 365 วัน เท่ากับ 113,880 บาท (จำนวนนี้อาจแตกต่างกันออกไปในแต่ละจังหวัด เพราะค่าแรงขั้นต่ำอาจแตกต่างกันเล็กน้อย)

แนะนำจากชุมชนหรือองค์กรด้าน คนพิการอาจจำกัดโอกาสในการหางานทำของคนกลุ่มนี้อีกด้วย

### การปฏิบัติตามโควตา

โดยทั่วไปแล้ว นายจ้างในภาครัฐและเอกชนปฏิบัติตามกฎหมายได้ลำบาก โดยเฉพาะมาตรา 33 ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ในหัวข้อนี้ ฝั่งนายจ้างต้องทำงานธุรการมาก โดยทั่วไปแล้ว หากคนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมารับตำแหน่งได้ยาก นายจ้างยังไม่เข้าใจปัญหาความพิการหรือไม่สามารถจัดหาความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล นอกจากนี้ พนักงานพิการที่เดินทางไปทำงานยังมีค่าใช้จ่ายสูงมาก บางคนต้องย้ายไปอยู่ใกล้ที่ทำงาน

อีกประเด็นหนึ่งคือการระบุตัวนายจ้างที่ต้องปฏิบัติตามระบบโควตา สำนักงานจังหวัดของกระทรวงแรงงานส่งข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 100 คนตามข้อมูลจากทะเบียนบริษัทไปยังสำนักงานกลางของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในกรุงเทพฯ เป็นประจำทุกปี จากนั้น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จะแจ้งนายจ้างที่เกี่ยวข้องว่าต้องปฏิบัติตามกฎหมายในปีงบประมาณถัดไป นอกจากนี้ ยังมีความสับสนบางประการเกี่ยวกับคุณสมบัติของบริษัทที่นำระบบโควตามาใช้ได้ โดยเฉพาะบริษัทที่มีสาขาทั่วประเทศ เช่น นายจ้างบางรายมีพนักงานมากกว่า 100 คนในสำนักงานใหญ่ แต่มีพนักงานน้อยกว่า 100 คนในสาขา หรือในทางกลับกัน ภายใต้สถานการณ์เหล่านี้ มักเกิดคำถามว่าคนพิการจะได้รับการว่าจ้างในสาขาหรือสำนักงานใหญ่ หรือสาขาเป็นตัวแทนของทั้งองค์กร หรือนับแยกกัน โดยเฉพาะสำหรับนายจ้างภาครัฐที่มีเจ้าหน้าที่ในระดับภูมิภาคต่างๆ เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ องค์กรด้านคนพิการแห่งหนึ่งรายงานไว้ในจังหวัดที่ตนดำเนินการอยู่มีเจ้าหน้าที่ 500 คนทำงานในหน่วยงานบริหารส่วนจังหวัด และเจ้าหน้าที่พิการเพียง 1 คน เมื่อพิจารณาหน่วยงานของจังหวัดโดยรวมแล้ว ควรว่าจ้างคนพิการ 5 คนในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ทำงานสังกัดส่วนงานต่างกัน ดังนั้น จึงถือว่าสำนักงานบริหารนี้ปฏิบัติตามกฎหมาย

ในบางกรณี นายจ้างที่ต้องจ้างคนพิการมากกว่าหนึ่งคนในบรรดาลูกจ้างของตนจะเลือกใช้ทางเลือกที่ให้ไว้ในมาตรา 33 34 และ 35 ประกอบกัน เช่น จ้างงานหนึ่งคนตามมาตรา 33 และจ่ายค่าปรับสำหรับตำแหน่งอื่นที่ยังไม่มีคนพิการทำงาน (มาตรา 34)

### ปีงบประมาณ

หากนายจ้างต้องการว่าจ้างคนพิการ (มาตรา 33 และ 35) จะต้องส่งข้อมูลที่จำเป็นและคำบรรยายลักษณะงานให้รัฐบาลภายในเดือนธันวาคม ซึ่งต้องเริ่มเตรียมการเร็วกว่านี้มาก เนื่องจากอาจต้องใช้เวลาหลายเดือนกว่ารัฐบาลจะตรวจสอบเอกสาร พนักงานใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกจึงต้องเริ่มทำงานในเดือนมกราคมปีถัดไป กรณีต่ออายุสัญญา นายจ้างต้องทำเอกสารซ้ำทุกปี ขึ้นตอนนี้เพิ่มภาระให้กับนายจ้างเนื่องจากต้องเตรียมเอกสารล่วงหน้า ดังนั้น หากนายจ้างว่าจ้างคนพิการเพิ่มขึ้นในระหว่างปี ก็จะใช้มาตรา 33 และ 35 ไม่ได้ ข้อกำหนดด้านการบริหารและการขาดความยืดหยุ่นนี้มักทำให้ นายจ้างไม่ต้องการว่าจ้างคนพิการ และใช้มาตรา 34 แทนเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย

### อาชีพและตัวเลือกเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

คนพิการที่ได้รับการว่าจ้างตามมาตรา 33 และ 35 มักได้งานที่ต้องใช้ทักษะต่ำและให้ค่าตอบแทนน้อย ซึ่งจ่ายเพียงค่าแรงขั้นต่ำภายใต้มาตรา 33 คนพิการมักทำงานดูแลบ้าน ทำความสะอาด บริการด้านอาหาร ฝ่ายธุรการ บริการประมวลผลข้อมูล คอลล์เซ็นเตอร์ และบริการลูกค้า จากการสำรวจพบว่าคนพิการประมาณร้อยละ 46 ประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่งบ่งชี้ว่ามักไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและค่าแรงมักไม่เพิ่ม

**จากข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและองค์กรด้านคนพิการส่วนใหญ่ หญิงพิการเสียเปรียบมากกว่า พวกเธอมักได้งานค่าตอบแทนต่ำ เช่น งานในฝ่ายธุรการ คอลเซ็นเตอร์ และบริการทำความสะอาด** นอกจากนี้ ยังมีโอกาสน้อยกว่าที่จะได้เลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน สถานการณ์นี้ยังเกิดขึ้นกับผู้มีควมบกพร่องทางสายตาและ/หรือการได้ยิน ตลอดจนความพิการทางจิตสังคม

เมื่อเทียบกับมาตราอื่น ๆ นายจ้างแทบไม่ตระหนักถึงเรื่องมาตรา 35 เลย อย่างไรก็ตาม ต้องทราบว่ามาตรานี้มีตัวเลือกต่าง ๆ สำหรับนายจ้าง นายจ้างอาจช่วยคนพิการที่เป็นผู้ขายสลากกินแบ่งรัฐบาล พนักงานนวด นักร้อง คนขายของตามท้องถนน หรือเจ้าของแผงขายของในตลาดได้ ด้วยการเสนอสถานที่ให้คนเหล่านี้ขายผลิตภัณฑ์และบริการของตน นายจ้างยังจ้างให้คนพิการทำงานส่งคอมพิวเตอร์ได้ เช่น เป็นผู้ช่วยตามโรงเรียนในท้องถิ่น หรือศูนย์สาธารณสุข นอกจากนี้ นายจ้างยังให้ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนแก่คนพิการที่ลงทะเบียนนอกรมหรือหลักสูตรการศึกษาได้ ซึ่งอาจช่วยให้คนพิการสมัครงานที่มีรายได้สูงขึ้น บ่อยครั้งองค์กรด้านคนพิการและองค์กรจับคู่ใช้มาตรานี้เพื่อจ้างพนักงานของตนเอง นายจ้างบางรายใช้มาตรานี้เพื่อเพิ่มเงินเดือนขั้นต่ำ โดยให้เงินเดือนตามอัตราตลาดแก่พนักงานของตน เช่น นายจ้างอาจให้เงินเพิ่มจากเงินเดือนขั้นต่ำที่คนพิการพึงได้รับ แม้ว่ามาตรา 35 จะเสนอตัวเลือกมากมายให้นายจ้างและช่วยสนับสนุนคนพิการที่ทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ แต่ก็ไม่สามารถรับประกันว่าคนพิการจะมีความมั่นคงในการทำงาน ดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ว่าต้องต่ออายุสัญญารายปีตามมาตรา 35

### การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล

#### และการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

นายจ้างภาคเอกชนมีความพร้อมมากขึ้นที่จะลงทุนกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะอุปกรณ์ช่วยเหลือ (เครื่องช่วยฟังและช่วยการมองเห็น) สำหรับพนักงานที่ทำงานด้านธุรการ การประมวลผลข้อมูล คอลเซ็นเตอร์ และการบริการลูกค้า นายจ้างประมาณร้อยละ 90 ที่จ้างคนพิการระบุว่าได้ลงทุนซื้ออุปกรณ์ดังกล่าว (เช่น โปรแกรมอ่านจอภาพ แวนชยาย และเครื่องช่วยฟัง) ในขณะที่ร้อยละ 77 ระบุว่าการลงทุนดังกล่าวไม่ได้เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรมากมายนัก อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าสถาบันของรัฐหลายแห่งไม่สามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้แก่ผู้มีควมบกพร่องทางการได้ยินและการเห็น การขาดแคลนสิ่งเหล่านี้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพิการ จึงเป็นเหตุให้คนเหล่านี้ต้องลาออกจากงาน

คนพิการที่ตอบแบบสอบถามทุกคนระบุว่านายจ้างไม่พูดคุยกับตนเรื่องการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลในขณะที่ร้อยละ 50 ระบุว่าไม่มีการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลในสถานที่ทำงาน ยังไม่ค่อยมีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดงานหรือชั่วโมงการทำงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 50 ระบุว่ามีปัญหาในการทำงานให้แล้วเสร็จ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลนั้นต้องปรับให้เข้ากับความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล จะใช้แนวทางเดียวสำหรับทุกคนไม่ได้ ผู้มีความบกพร่องทางการเห็นหรือการได้ยินที่แตกต่างกันอาจต้องการความช่วยเหลือหรืออุปกรณ์ช่วยเหลือที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของความบกพร่องของตน นายจ้างยังไม่เห็นความสำคัญที่ต้องปรึกษากับลูกจ้างที่พิการ โดยองค์กรด้านคนพิการที่ตอบแบบสำรวจยืนยันยืนยันผลการค้นพบนี้

ในแง่ของการเข้าถึง การเดินทางไปทำงานในแต่ละวันถือเป็นเรื่องลำบากประการสำคัญสำหรับคนพิการ นายจ้างมักไม่ให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติม (เช่น การจัดหายานพาหนะหรือให้เงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อช่วยค่าเดินทาง) แก่คนเหล่านี้ การเดินทางไปทำงานที่มีค่าใช้จ่ายสูงและยุ่งยากเป็นเหตุให้คนพิการจำนวนมากต้องลาออกจากงาน

**54%** ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าการเดินทางไปทำงานเป็นเรื่องท้าทายหรือลำบากมาก

**30%** อธิบายว่าชีวิตด้านนี้ค่อนข้างลำบาก

ในแง่การเข้าใช้สถานที่ คนพิการเข้าใช้ประโยชน์จากโครงการก่อสร้างและอาคารที่เพิ่งสร้างใหม่ได้มากขึ้น ซึ่งติดตั้งทางลาดและห้องสุขาที่เข้าถึงได้ในสถานที่ต่าง ๆ แต่เข้าใช้อาคารเก่าไม่ได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 50 ระบุว่าใช้ห้องน้ำในที่ทำงานลำบากมาก และร้อยละ 45 เคลื่อนไหวได้ไม่สะดวก

### การเลือกปฏิบัติและการกีดกันในสถานที่ทำงาน

ความท้าทายสำคัญประการหนึ่งต่อองค์กรด้านคนพิการและผู้มีส่วนได้เสียกล่าวถึงคือหัวหน้างานไม่สนใจ คนพิการได้รับคำแนะนำและความเห็นไม่มากพอ อีกทั้งไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุให้พนักงานที่ไม่สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมดังกล่าวรู้สึกว่าถูกกีดกันและจำใจต้องลาออกเกือบร้อยละ 88 ของคนพิการที่ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าตนไม่ได้ร่วมทำกิจกรรมในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86) รู้สึกว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังหรือไม่เอาใจใส่กับความคิดเห็นของคนพิการ

นอกจากนี้ คนพิการรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่พิการไม่ต้อนรับตน คนพิการที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งเคยถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากเพื่อนร่วมงาน พวกเขาโดน “ดูถูก” และได้รับค่าจ้างน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่พิการซึ่งทำงานหนักเท่ากัน

**ผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินหรือการเห็น**

### หรือมีความพิการทางจิตสังคม

บุคคลที่มีความพิการทางการได้ยินหรือการเห็นหรือมีความพิการทางจิตสังคม เป็นกลุ่มเปราะบางที่ถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุดเมื่อพูดถึงโอกาสในการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม บริษัทด้านโทรคมนาคมและบริการลูกค้าบางแห่งได้พยายามเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวในการให้โอกาสงานและจัดหาความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการประเภทดังกล่าว โดยมุ่งไปที่คนที่มีความพิการในระดับน้อย ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ ค่าใช้จ่ายสำหรับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล (เช่น เครื่องช่วยฟังและช่วยการมองเห็น) มีราคาค่อนข้างสูง นอกจากนี้ บริษัทเหล่านี้ยังต้องปรับแต่งความช่วยเหลือสำหรับคนพิการเป็นรายบุคคล ผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็นแต่ละคนอาจต้องการอุปกรณ์ที่แตกต่างกัน เช่น การขยายตัวอักษรในคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ นายจ้างต้องพัฒนาความสามารถของผู้จัดการและหัวหน้างานที่มีหน้าที่จัดการและดูแลพนักงานที่มีความพิการดังกล่าว

บุคคลที่สูญเสียการได้ยินหรือการเห็นเสียเปรียบมากกว่าจากข้อมูลขององค์กรด้านคนพิการที่เป็นตัวแทนของคนหูหนวกกลุ่มนี้มักประกอบอาชีพแม่บ้าน อุตสาหกรรมบริการอาหารและงานธุรกรรม (เช่น การจัดการเอกสาร) ความท้าทายสำคัญสำหรับพนักงานที่สูญเสียการได้ยินคือการสื่อสารกับผู้จัดการ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีล่ามภาษามือ จากข้อมูลขององค์กรด้านคนพิการ ผู้สูญเสียการได้ยินทำงานได้ดีที่สุดเมื่ออยู่เป็นกลุ่มเนื่องจากสามารถสื่อสารและช่วยเหลือกันได้

คนตาบอดประสบความสำเร็จลำบากมากเป็นพิเศษ พวกเขามักได้งานเป็นพนักงานนวดและนักร้องข้างถนน ซึ่งมีรายได้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเพียงเล็กน้อย ตัวอย่างหนึ่งคือร้านกาแฟใจกลางกรุงเทพฯ ซึ่งผู้ประกอบการทางสังคมจ้างคนตาบอดโดยเฉพาะ บริษัทได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย (เช่น การยกเว้นภาษีและเงินเดือนที่ได้รับเงินอุดหนุนตามมาตรา 35) และให้เงินเดือนในอัตราใกล้เคียงกับร้านกาแฟทั่วไปแก่พนักงาน

โปรดทราบว่านักวิจัยไม่สามารถสัมภาษณ์องค์กรด้านคนพิการที่เป็นตัวแทนของผู้พิการทางจิตสังคมหรือนายจ้างที่จ้างคนเหล่านี้

## VULCAN

เป็นบริษัทสตาร์ทอัพที่เน้นเรื่องเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์(AI)บริษัทฝึกอบรมคนพิการที่เข้าร่วมพัฒนาและให้บริการเทคโนโลยี AI จากนั้น จะจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล่านี้ให้กับบริษัทที่สนใจด้านนี้ นอกเหนือจากการให้เงินเดือนคนพิการตามมาตรา 35 แล้ว Vulkan ยังทำโครงการแบ่งปันผลกำไรโดยมอบผลกำไรร้อยละ 30 แก่คนพิการตอนสิ้นปี

**เส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพ**

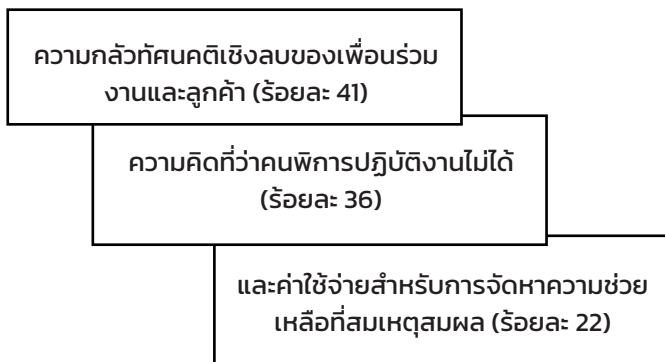
งานที่ใช้ทักษะต่ำ การขาดการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานและความรู้สึกถูกกีดกันเป็นเหตุให้คนพิการที่คิดว่าจ้างในประเทศไทยแทบไม่มีทางเลือกที่จะเติบโตในสายอาชีพลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนพิการประมาณร้อยละ 84 ที่ตอบแบบสำรวจแจ้งว่างานของตนไม่เปิดโอกาสให้เพิ่มพูนทักษะ และไม่ได้เปิดโอกาสให้จัดทำแผนพัฒนาอาชีพใด ๆ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 80 ยืนยันว่าตนได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นหลังจากทำงานระยะหนึ่งแล้ว

**ภาคเอกชน**

บริษัทขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะจ้างคนพิการมากกว่าบริษัทขนาดเล็กด้วยเหตุผลหลายประการ บริษัทขนาดใหญ่มีความสามารถที่จะลงทุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการว่าจ้างคนพิการ (เช่น การให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลและความคุ้มครองด้านสุขภาพ) ได้โดยไม่ลำบาก จัดทำค่านิยมหลักและนโยบายเกี่ยวกับความพิการ (เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล) และฝึกอบรมพนักงานในการช่วยเหลือและจัดการกับพนักงานส่วนนี้โดยเฉพาะ

ในปีพ.ศ. 2564 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการรายงานว่ามีตำแหน่งงาน 64,772 อัตราตามมาตรา 33 และ 35 ที่สงวนไว้สำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งงาน 12,741 อัตรา (ร้อยละ 19.67) ยังว่าง ไม่มีคนมารับตำแหน่ง นายจ้างกลับเลือกใช้มาตรา 34 และจ่ายเงินตามจำนวนที่กำหนดเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แม้ว่าการจ่ายเงินสัดส่วนสูงในด้านนี้ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากขั้นตอนการบริหารที่ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่ก็กล่าวได้ว่าความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมและสังคมและการเหมารวมเป็นสาเหตุหลักประการหนึ่งที่ทำให้ นายจ้างลังเลใจมากขึ้นที่จะจ้างคนพิการในประเทศไทย

แน่นอนว่า การขาดการศึกษาและทักษะที่เหมาะสมทำให้คนพิการหางานทำและแข่งขันในตลาดงานได้ลำบากกว่า นอกจากนี้ บางบริษัทรู้สึกว่าการมีคนพิการในหมู่พนักงานอาจส่งผลเสียต่อพนักงานหรือลูกค้าที่ไม่พิการคนอื่น ๆ นายจ้างที่ตอบแบบสำรวจกล่าวว่า ธุรกิจบางประเภทปฏิเสธที่จะจ้างคนพิการในประเทศไทย



นอกจากนี้ เพื่อที่จะได้งานทำ โดยปกติแล้ว คนพิการจะต้องมีหน่วยงานของรัฐ องค์กรด้านคนพิการ หรือบุคคลอื่นแนะนำตัวให้ (ร้อยละ 87 ของนายจ้างต้องการให้มีบุคคลอ้างอิงเมื่อจ้างงาน) ด้วยเหตุนี้ คนพิการที่สมัครงานตามขั้นตอนปกติจึงมีโอกาสดำเนินงานทำน้อยมาก

ในบรรดานายจ้างที่ตอบแบบสำรวจ 22 ราย น้อยกว่าร้อยละ 30 ประกาศว่าตนมีนโยบายทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ในขณะที่ส่วนที่เหลือรู้สึกว่าการกฎหมายในประเทศฉบับปัจจุบันได้ให้แนวทางด้านนี้ไว้เพียงพอแล้ว หากไม่มีขั้นตอนและนโยบายภายใน รวมถึงผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อรองรับความต้องการเฉพาะด้านของคนพิการที่ประชากรกลุ่มนี้จะได้ทำงานที่ดียังคงเป็นเรื่องยากลำบาก

ภาคเอกชนรู้เรื่องกรอบกฎหมาย (มาตรา 33 34 และ 35) เป็นอย่างดี ซึ่งบ่งชี้ว่ามีการบังคับใช้ระบบโควตาอย่างมีประสิทธิภาพทั่วประเทศ ผู้มีส่วนได้เสียบางรายระบุว่า ผู้คนตระหนักถึงกฎหมายมาตรา 35 น้อยกว่าเล็กน้อย

**ภาครัฐ**

คณะวิจัยไม่สามารถพูดคุยกับหน่วยงานรัฐที่จ้างคนพิการได้ ยกเว้นกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกระทรวงศึกษาธิการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระบุว่า ในปีพ.ศ. 2563 มีตำแหน่งงานว่างประมาณ 17,000 ตำแหน่ง ในระบบโควตาของภาครัฐ มีผู้พิการประมาณ 2,700 คนได้รับว่าจ้างภายใต้มาตรา 33 และ 35 มีตำแหน่งงานว่างมากกว่า 14,000 ตำแหน่ง (ร้อยละ 83) ยังไม่มีคนรับตำแหน่ง การดำเนินการตามกฎหมายในภาครัฐจึงเป็นเรื่องลำบากกว่าเนื่องจากสถาบันของรัฐไม่มีสิทธิใช้มาตรา 34 (การชำระเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) แม้ว่าบทบัญญัตินี้จะสมเหตุสมผลเนื่องจากการใช้มาตรา 34 หมายความว่าสถาบันของรัฐจะจ่ายค่าปรับโดยใช้เงินของผู้เสียหาย แต่ก็เป็นการสร้างสถานการณ์ที่หน่วยงานของรัฐไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยไม่ได้รับผลใด ๆ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพยายามจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ด้วยการเจรจาอย่างต่อเนื่องกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องและฝ่ายบริหารทุกระดับ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะมีอิทธิพลทางการเมืองและใช้ประโยชน์จากการที่ตนมีความสัมพันธ์กับสถาบันของรัฐอื่น ๆ แต่ยังไม่ได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ภาครัฐมีแนวโน้มที่จะไม่ลงทุนกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรก การจัดสรรงบประมาณสำหรับเรื่องนี้เป็นสิ่งยุ่งยากกว่ามากสำหรับหน่วยงานรัฐ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด ระบบราชการมีขั้นตอนยุ่งยาก การวางแผนงบประมาณมีการควบคุมการเข้มงวด และเจ้าหน้าที่ขาดความสามารถและความละเอียดอ่อนที่จะเข้าไปปัญหาความพิการ

ประการหลังนี้เป็นความจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานระดับภูมิภาคและสาขาของกระทรวงในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ แม้ว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมมือกับภาคีหลักในการดำเนินกฎหมาย (กระทรวงแรงงาน) อย่างราบรื่นอยู่แล้วในระดับชาติ แต่องค์กรด้านคนพิการบางแห่งเสนอว่าต้องปรับปรุงความร่วมมือและการประสานงานดังกล่าวในระดับภูมิภาค

ข้อกังวลที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งองค์กรด้านคนพิการและคนพิการหยิบยกขึ้นมาพูดคือการขาดการฝึกอบรม ประสบการณ์และความสามารถของข้าราชการพลเรือนในการอำนวยความสะดวกคนพิการในสถานที่ทำงาน องค์กรด้านคนพิการแจ้งว่าผู้ทำงานในภาครัฐไม่ได้รับการกำกับดูแลที่เหมาะสมและข้อเสนอแนะที่สำคัญจากผู้จัดการ ตลอดจนโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะ คนกลุ่มนี้ยังรู้สึกโดดเดี่ยวในที่ทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ มีรายงานว่าคนพิการบางคนทำงานในภาครัฐไม่ได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสม ส่งผลให้พวกเขาทำงานไม่ได้ แม้ว่านายจ้างจะไม่เลิกจ้าง แต่พวกเขาที่ตัดสินใจลาออกเองในแง่ดีก็คือคนพิการได้เลื่อนตำแหน่งและขึ้นค่าแรงอย่างสม่ำเสมอในสถาบันของรัฐตามระเบียบราชการ

#### การเข้าถึงการเงิน

อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ขัดขวางคนพิการไม่ให้มีธุรกิจเป็นของตนเอง คือ ความยากลำบากในการหาทุนเริ่มต้นประกอบธุรกิจและสินเชื่อเบิกเงินเกินบัญชีจากสถาบันการเงิน โดยเฉพาะธนาคาร ทั้งนี้ คณะนักวิจัยไม่อยู่ในฐานะที่จะประเมินการเข้าถึงโครงการไมโครไฟแนนซ์ของคนพิการ

คนพิการมักไม่ค่อยมีทักษะ ความมั่นใจ และความรู้ในการดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบข้อบังคับที่ยุงยากของการขอสินเชื่อธนาคาร พวกเขาจึงประสบปัญหาเรื่องหลักประกัน องค์กรด้านคนพิการบางแห่งให้ข้อสังเกตว่าธนาคารจะไม่คุยกับคนพิการตามลำพัง และขอให้ “ผู้ปกครอง” ผู้ดูแล หรือสมาชิกในครอบครัวติดตามไปด้วย ก่อนจะรับคำขอสินเชื่อ

ทางเลือกอื่นนอกจากการกู้ธนาคารคือการขอสินเชื่อกับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การขอสินเชื่อกับกองทุน ๔ มีขั้นตอนที่สะดวกกว่าสำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากต้องใช้เอกสารจำนวนมากและใช้เวลาดำเนินการนาน จึงถือว่ายุ่งยากอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับผู้ไม่มีความรู้เรื่อง “การเงิน” เงินกู้จากกองทุน ๔ ปลอดดอกเบี้ย วงเงินสูงสุด 120,000 บาท (ประมาณ 3,620 ดอลลาร์สหรัฐ) ผู้กู้ครั้งแรกสามารถรับเงินได้สูงสุด 60,000 บาท สินเชื่อได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยคณะอนุกรรมการระดับชาติหรือระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกของหน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงแรงงาน และองค์กรด้านคนพิการ อย่างไรก็ตาม จะสมัครงานให้ได้งานนั้น ผู้สมัครต้องได้รับคำแนะนำจากชุมชน รัฐบาล หรือองค์กรด้านคนพิการ และต้องมี “ผู้ค้ำประกัน” (ซึ่งต้องมีรายได้มั่นคง)

ทั้งนี้ คณะวิจัยไม่สามารถระบุเกณฑ์พิจารณาสินเชื่อได้ ในการขอสินเชื่อ ผู้ขอต้องส่งเอกสารต่อไปนี้

- ก) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน 2 ชุด
- ข) สำเนาบัตรประจำตัวคนพิการ 2 ชุด
- ค) สำเนาเอกสารจากบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ค้ำประกัน
- ง) สำเนาทันฉบับของหลักฐานเงินเดือนของผู้ค้ำประกัน
- จ) จบประมาณโดยละเอียด
- ฉ) หลักฐานภาพถ่ายของธุรกิจที่ผู้สมัครกำลังทำอยู่ และ
- ช) หลักฐานว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจนั้น (เช่น ใบรับรองการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง)

## การขอสินเชื่อ

ฉันเป็นคนหูหนวกที่เรียนจบมหาวิทยาลัย แต่หางานทำไม่ได้ ก็เลยตัดสินใจเปิดร้านและขอสินเชื่อจากธนาคาร เจ้าหน้าที่ธนาคารไม่คุยกับฉัน แม้ว่าฉันจะสื่อสารได้ด้วยการเขียนลงบนกระดาษ พวกเขาขอพบ “ผู้ปกครอง” หรือสมาชิกในครอบครัวที่สามารถพูดแทนฉันได้ ฉันยอมแพ้และตัดสินใจขอเงินกู้จากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

## การจ้างงานนอกระบบ

การจ้างงานนอกระบบอยู่นอกขอบเขตของการวิเคราะห์นี้ อย่างไรก็ตาม คาดว่าคนพิการส่วนใหญ่ในประเทศไทยทำงานในภาคส่วนนอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นงานเกษตรกรรมและการประมง งานนอกระบบเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ข้อมูลอย่างเป็นทางการและสถิติของตลาดแรงงานไม่ได้ลงทะเบียนไว้และไม่เป็นที่รับรู้ ดังนั้น การคุ้มครองใด ๆ ของรัฐบาล เช่น มาตรการเชิงสถาบันและกฎหมาย แทบไม่ครอบคลุมถึงภาคส่วนนอกระบบเลย

คนพิการที่ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบมักจะอยู่ในภาคเกษตรรายย่อย (บนที่ดินของตนเองหรือที่ดินของครอบครัว) จำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรในตลาด ทำงานเป็นพ่อค้าแม่ค้าหาบเร่และดูแลงานบ้าน หรือดูแลร้านค้าและธุรกิจต่างๆ ของครอบครัว ภาคส่วนนอกระบบยังรวมถึงพนักงานบริการทางเพศ พนักงานนวดอิสระ หรือผู้ให้บริการในสถานอาบอบนวดที่ไม่ได้จดทะเบียนหรือพนักงานในวงการบันเทิง

ดังนั้น คนพิการในภาคส่วนนอกระบบมักทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จึงอาจไม่ได้รับเงินเดือนสำหรับงานที่ตนทำ แต่ได้เฉพาะสิ่งที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นต่ำของตนเท่านั้น รายได้ที่จำกัดนี้เป็นเหตุให้คนเหล่านี้พึ่งพาตัวเองไม่ได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำ ในระหว่างการปรึกษาหารือ พบว่าคนพิการแทบไม่ได้รับมรดกหรือเป็นเจ้าของที่ดิน เนื่องจากผู้ปกครองมักโอนสิทธิ์ในทรัพย์สินให้บุตรที่ไม่พิการ

การจ้างงานคนพิการในเศรษฐกิจนอกระบบเป็นประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติมแยกต่างหาก เนื่องจากการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับปัญหานี้จะช่วยให้เราเข้าใจวิถีชีวิตคนพิการหารายได้ มีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ และสำรวจโอกาสเข้าสู่เศรษฐกิจในระบบ

### กลุ่มคนชายขอบ

กลุ่มคนชายขอบต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติแบบซ้ำซ้อน จึงเป็นกลุ่มเปราะบางที่สุดในบรรดาคนพิการ และจำเป็นต้องวิเคราะห์และให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติม

คณะนักวิจัยไม่สามารถวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับกลุ่มผู้พิการชายขอบส่วนใหญ่ในประเทศไทยได้ (เช่น พนักงานบริการทางเพศ พนักงานอาบอบนวด ผู้ติดเชื้อเอชไอวี กลุ่ม LGBTI+ และบุคคลไร้สัญชาติ) เนื่องจากมีข้อห้าม ข้อจำกัด และสถานการณ์ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษานี้

อย่างไรก็ตาม คณะนักวิจัยได้สัมภาษณ์ “มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ (SWING)” ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ช่วยเหลือผู้ให้บริการทางเพศและกลุ่มชายขอบอื่น ๆ ผู้ได้รับความช่วยเหลือกลุ่มหนึ่งเป็นพนักงานบริการทางเพศที่เป็นคนข้ามเพศและหูหนวกหรือมีความบกพร่องทางการได้ยิน แม้ว่าบริการทางเพศจะแพร่หลายในประเทศไทย แต่ก็มีความผิดตามกฎหมายและมีโทษปรับ ในบางกรณี ผู้ให้บริการทางเพศอาจถูกตัดสินจำคุก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนี้อยู่ในสถานะที่ยากลำบากเนื่องจากการมีการเลือกปฏิบัติและความเปราะบางหลายระดับอันเกิดจากเพศภาวะ ความพิการ ประเภทงาน ความยากจน การไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสังคม และความเสี่ยงจะถูกใช้ความรุนแรง

พนักงานบริการทางเพศที่พิการต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงภายในครอบครัวเนื่องจากเพศภาวะ วิถีการดำเนินชีวิต และความพิการ พวกเขาจะถูกไล่ออกจากบ้านภายใต้สถานการณ์ที่เลวร้ายโดยไม่มีรายได้หรือเงินออมเสี่ยงที่จะถูกสมาชิกในครอบครัวทำร้ายและคุกคามอยู่บ่อย ๆ แม้ว่าจะหาเงินให้ครอบครัวก็ตาม ผู้ให้บริการทางเพศที่พิการทางการได้ยินจำนวนมากไม่รู้ภาษามือ จึงสื่อสารไม่ได้หรือเข้าถึงข้อมูลไม่ได้ การอยู่กันเป็นกลุ่มเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของพวกเขา เนื่องจากสามารถช่วยเหลือกันได้

ส่วนผู้รู้ภาษามือก็ยังสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ลำบากมาก เนื่องจากประชากรทั่วไปไม่รู้ภาษามือ ปัญหานี้เป็นสิ่งขัดขวางไม่ให้พนักงานบริการทางเพศที่พิการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับงานของตน ทำงานในสภาวะที่ปลอดภัยขึ้น และได้รับการคุ้มครอง การดูแล และความสะดวกสบายในระดับหนึ่ง พวกเขายังคงถูกบังคับให้ทำงานและหาลูกค้าตามท้องถนน ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงอย่างมากที่จะตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรง ถูกจับกุม หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ (SWING Foundation) ได้สนับสนุนโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทยที่มีบทบาทในการปลุกจิตสำนึกด้านสิทธิของพนักงานบริการทางเพศที่พิการ เนื่องจากมูลนิธิได้รับการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ จึงช่วยเหลือพนักงานบริการทางเพศที่พิการให้สร้างเครือข่ายเพื่อพึ่งพาตนเองได้ และส่งเสริมการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและความยุติธรรมโดยจัดหาล่ามภาษามือในศาล นอกจากนี้ การร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงยุติธรรมก็ได้รับคำชื่นชม ความเปราะบางของกลุ่มนี้ยิ่งเห็นชัดเจนขึ้นโดยเฉพาะในช่วงโควิด 19 ระบาด พวกเขาต้องสูญเสียรายได้และลูกค้าถูกบังคับให้หากทางอยู่ในสังคมด้วยความยากลำบากมากมาย เนื่องจากส่วนใหญ่อาศัยอยู่โดยไม่ได้รับความสนใจจากสังคม ไม่ได้ลงทะเบียน จึงไม่มีสิทธิ์ได้รับความช่วยเหลือจากเงินจากรัฐบาล

## ผลกระทบของโควิด 19

ขณะที่ทำการศึกษานี้ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการระบาดครั้งใหญ่ที่สุดเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีผู้พลัดถิ่นรายวันเกิน 20,000 รายและมีผู้เสียชีวิตแต่ละวันมากกว่า 200 ราย ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ รัฐบาลเริ่มใช้มาตรการต่อต้านโควิด ซึ่งรวมถึงจำกัดการเดินทางเคลื่อนย้ายซึ่งจำกัดการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจไปด้วย

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อชีวิตความเป็นอยู่และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชากรไทยทั้งหมด รวมทั้งคนพิการ คนเหล่านี้ยังได้รับผลกระทบจากการระบาดมากกว่ากลุ่มอื่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับความพิการ

ของตนเพิ่มขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียรายได้ คนพิการและครอบครัวประสบปัญหาในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าบริการฟื้นฟู หรือค่าเดินทางไปยังจุดบริการต่าง ๆ เนื่องจากมีทางเลือกในการคมนาคมน้อยลง

เมื่อภาคธุรกิจและภาครัฐทำงานโดยใช้วิธี “จุกเงินเพื่อความอยู่รอด” เพื่อรับมือวิกฤตนี้ ผู้คนจึงให้ความสนใจน้อยลงเรื่องสวัสดิภาพของคนพิการและสถานที่ทำงานที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ภาคการท่องเที่ยวยังได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยคนพิการจำนวนมากที่ทำงานในภาคส่วนนี้ (เช่น แม่บ้าน พนักงานโรงแรม และมีคฤหาสน์) ต้องต้งงาน

ผู้ประกอบการอาชีพอิสระหรือเจ้าของธุรกิจกำลังเสียลูกค้าเนื่องจากข้อจำกัดและตลาดที่จะจำหน่ายสินค้าของตน ด้วยรายได้ที่ลดลงจึงเป็นเรื่องลำบากขึ้นเรื่อย ๆ ที่จะหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงค่าเช่า ดอกเบี้ย และการจ่ายคืนเงินกู้ ผลกระทบต่อการดำรงชีวิตนั้นร้ายแรง โดยเฉพาะผู้ทำงานในภาคส่วนนอกระบบและกลุ่มคนชายขอบ เช่น ชุมชน LGBTI พนักงานบริการทางเพศ และแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีโอกาสน้อยที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการช่วยเหลือของรัฐบาลที่มุ่งบรรเทาผลกระทบจากโควิด 19 เช่น พนักงานบริการทางเพศที่เป็นคนข้ามเพศและหุหนวกขาดรายได้เนื่องจากเสียลูกค้า จึงไม่มีเงินจับจ่ายสำหรับความต้องการขั้นพื้นฐาน (เช่น ค่าเช่าอาหาร และยารักษาโรค) นอกจากนี้ พวกเขาเข้าไม่ถึงการสนับสนุนใด ๆ จากโครงการประกันสังคมของรัฐบาล รวมถึงชุดป้องกันโควิด ขณะนี้ชุมชนนี้ได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ แต่หลายคนก็ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือที่ตนต้องการ

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสวัสดิภาพของคนพิการจำนวนมากในประเทศไทย คนพิการไม่กล้าออกไปในชุมชนเพราะกลัวติดเชื้อ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและความเปราะบางที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากรายได้ที่ลดลงส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต ยิ่งตอกย้ำความคิดว่าคนพิการคือภาระต่อครอบครัวและชุมชนของตน ความโดดเดี่ยวและความเหงาส่งผลให้คนกลุ่มนี้เครียดและวิตกกังวลเพิ่มขึ้น

การแพร่ระบาดของโควิด 19 และข้อจำกัดของผู้ดูแลขัดขวางและส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการพัฒนาทักษะของคนพิการ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น คนพิการจำนวนมากแทบเข้าไม่ถึงอุปกรณ์ไอที สมาร์ทโฟน และเครื่องมือการเรียนรู้ทางไกล อินเทอร์เน็ตที่มีจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท เหล่านี้ล้วนขัดขวางโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะมากยิ่งขึ้นไปอีก การวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและความยุติธรรมแสดงให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเกิดขึ้นเป็นปรากฏการณ์ทั่วโลก หญิงพิการเข้าถึงอุปกรณ์และเทคโนโลยีไอทีได้น้อยกว่าผู้ชาย สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยไม่สามารถหาข้อมูลสำหรับประเทศไทยเพื่อสนับสนุนข้ออ้างนี้ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ การสันนิษฐานนี้ดูน่าจะสมเหตุสมผล

การที่ผู้พิการเข้าช้อน (ความบกพร่องทางการได้ยินและการเห็น

และความพิการทางจิตสังคม) และผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทมักเข้าถึงข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับโควิด 19 เป็นความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งในระหว่างการแพร่ระบาด

## ส่วนที่ 2 – ข้อเสนอแนะด้านมาตรการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อคนพิการในภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

ในส่วนนี้ นักวิจัยจะให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบายแก่ภาครัฐและภาคเอกชน โดยคำนึงถึงการส่งเสริมสถานที่ทำงานซึ่งครอบคลุมคนทุกกลุ่มและการจ้างคนพิการให้ทำงานที่มีคุณค่า พร้อมให้คำแนะนำเรื่องการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูวิกฤตการณ์โควิด 19 ที่ครอบคลุมถึงคนพิการ

### ระบบโควตาการจ้างงานของประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ

ระบบโควตาเป็นแนวทางที่นิยมใช้กันมากที่สุด โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในกว่า 100 ประเทศทั่วโลก บางประเทศ โดยเฉพาะไอร์แลนด์ เลือกใช้แนวทาง “โอกาสเท่าเทียมกัน” ตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ แนวทางนี้รวมถึงมาตรการดำเนินการในเชิงบวกเพื่อส่งเสริมสิทธิในการทำงานของคนพิการเป้าหมายทางกฎหมายสำหรับการจ้างงาน (ในภาครัฐเป็นส่วนใหญ่) มีการถกเถียงกันมากกว่าระบบโควตาสนับสนุนการหารวมในแง่ลบหรือไม่ว่าการจ้างงานคนพิการเป็นเพียงการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายเท่านั้น หากใช้การรับรู้ถึงทักษะและผลงานของคนพิการอย่างแท้จริง

เป็นที่น่าสังเกตว่า “โควตา” ในการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย (ร้อยละ 1) นั้นต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่มีระบบโควตา (เช่น ร้อยละ 6 ในฝรั่งเศส ร้อยละ 6 ในสเปน ร้อยละ 1.5 ในจีน) ในประเทศอื่น จำนวนลูกจ้างที่พิการมีสัดส่วนตามขนาดบริษัทของนายจ้างเช่นกัน

นอกจากนี้ หลายประเทศเริ่มใช้ข้อกำหนดโควตาที่แตกต่างกันสำหรับภาครัฐและเอกชน เช่น ในญี่ปุ่น สัดส่วนขั้นต่ำของคนพิการที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนคือร้อยละ 2 และ 2.3 ตามลำดับ ในกัมพูชา สัดส่วนขั้นต่ำสำหรับภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2 และ 3 ข้อกำหนดสำหรับภาครัฐก็สูงขึ้นเช่นกัน บางประเทศมีระบบโควตาในภาครัฐเท่านั้น โดยมีแนวคิดที่รัฐบาลควรเป็นผู้ดำเนินการจ้างงานคนพิการ

ในระหว่างกระบวนการปรึกษาหารือ ผู้มีส่วนได้เสียเห็นพ้องกันว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นกฎหมายสำคัญในการส่งเสริมสิทธิของคนพิการในประเทศไทย รวมทั้งสิทธิในการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า

พระราชบัญญัตินี้เป็นกรอบกฎหมายที่ดีและพิจารณาบริบททางสังคม-เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศไทยในปัจจุบันด้วย

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามพระราชบัญญัตินั้นเป็นเรื่องลำบากและอาจเบี่ยงเบนไปจากเจตนารมณ์เดิมของผู้บัญญัติกฎหมาย สิ่งที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งคือการที่หน่วยงานภาครัฐไม่นำพระราชบัญญัติไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัญหาของหลายประเทศที่ใช้ระบบโควตา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและความน่าเชื่อถือ รัฐบาลควรเน้นการบังคับใช้ข้อกำหนดโควตาที่นายจ้างทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน นักการเมืองจึงต้องสนับสนุนและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินการเรื่องนี้ให้มากขึ้น แม้ทำงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะส่งผลกระทบต่อวงกว้างทั่วประเทศ ดังที่หลายฝ่ายอธิบายว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตอบสนอง มีประสิทธิภาพ เปิดรับข้อเสนอแนะ และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นขององค์กรด้านคนพิการ กว่าที่ยขาด “อำนาจทางการเมืองและศักยภาพ” ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะให้คนพิการมีส่วนร่วมในสังคมไทย

ส่วนต่อไปนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และการพัฒนาในประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อให้นำไปปรับใช้กับสังคมได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคำแนะนำบางข้ออาจนำไปใช้ได้ง่าย แต่บางข้ออาจต้องใช้เงินจำนวนมาก การดำเนินการตามคำแนะนำบางข้ออาจขึ้นอยู่กับความสามารถทางเศรษฐกิจและการเงินในปัจจุบันของผู้มีส่วนได้เสีย (เช่น รัฐบาล องค์กรด้านคนพิการ ภาคเอกชน) ตลอดจนกลยุทธ์ที่นำมาใช้

### คำแนะนำทั่วไป

#### ความร่วมมือกับภาคเอกชน

เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญและอย่างยั่งยืนขึ้นจากการจ้างงานคนพิการ ต้องพยายามร่วมมือกับภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น ภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกำหนดนโยบายและจัดหาเงินทุน ได้แก่ มาตรการกระตุ้น เช่น การเสนอริการสนับสนุนการจ้างงาน (เช่น คำแนะนำเฉพาะทางและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล การตรวจสอบความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก)



ความสะดวกและบริการต่าง ๆ การสรรหาบุคลากร และบริการสนับสนุนในสถานที่ทำงาน) เงินอุดหนุนสำหรับการลงทุนด้านการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล และการอำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

สำหรับภาคเอกชน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอาจถูกมองว่าเป็น “การจัดเก็บภาษี” ในขณะที่ภาครัฐดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวน้อยมาก เป็นเรื่องปกติของธุรกิจเอกชนที่จะหาทางเลี่ยงมาตรการที่บังคับใช้ และเลือกแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายที่สะดวกที่สุดและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การให้สิ่งจูงใจและสิ่งกระตุ้นมีความสำคัญต่อภาคเอกชน ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการมากกว่าที่อื่นได้นำระบบโควตารวมกับบริการสนับสนุนการจ้างงานเพื่อรับมือกับปัญหาบางประการที่ภาคเอกชนเผชิญในการจ้างคนพิการ (ดูคำแนะนำ)

## ลูกล่อลูกชน

“เป็นเรื่องยากมากเลยที่จะจูงใจให้ภาคธุรกิจจ้างงานคนพิการ ผมคิดว่ากฎหมายเพื่อคนพิการควรให้รางวัลมากกว่ากำหนดบทลงโทษ”

เจ้าหน้าที่ประจำจังหวัด

### การให้องค์กรด้านคนพิการมีส่วนร่วม

แม้ว่างานด้านนี้มีความคืบหน้าไปมาก แต่ยังมีสิ่งที่ต้องทำอีกหลายประการ คนพิการและองค์กรเกี่ยวกับคนพิการต้องเข้าไปมีส่วนร่วมอภิปรายในวงกว้างเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการดำเนินการ นอกเหนือจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือกรมการจัดหางานแล้ว คาดว่าจะต้องมีสมาชิกกลุ่มภาคีและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้เพิ่มขึ้นอีก ต้องรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นขององค์กรด้านคนพิการในกระบวนการตัดสินใจ ทั้งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา หอการค้า สหภาพแรงงาน สมาคมวิชาชีพ และอื่น ๆ องค์กรด้านคนพิการควรดำเนินการเชิงรุกเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรเอกชนให้มากขึ้น ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล ผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่สุดอย่างหนึ่งจากการสำรวจความคิดเห็นขนาดเล็กคือ ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม

120 คน นายจ้างไม่มีการหารือกับคนพิการเลยเรื่องการจัดหาความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล

## อุปสรรคในการเข้าตลาดงาน

### จัดการกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติ

ในข้อสังเกตโดยสรุปเกี่ยวกับรายงานเบื้องต้นของประเทศไทย (พ.ศ. 2559) คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติพบว่า “ทัศนคติในแง่ลบที่ฝังหัว การเหมารวม และอคติต่อคนพิการ”

เรื่องนี้เป็นอุปสรรคใหญ่หลวงที่สุดประการหนึ่งสำหรับผู้หางานที่มีความพิการทั่วโลก การจัดการกับความท้าทายเชิงระบบนี้ต้องใช้ความพยายามร่วมกันระหว่างรัฐบาล องค์กรด้านคนพิการ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ซึ่งต้องเปลี่ยนทัศนคติ แนวทาง แนวปฏิบัติ ระบบ แผนงาน และโครงการเกี่ยวกับคนพิการ

### ข้อเสนอแนะที่ 1

การรณรงค์สร้างจิตสำนึกผ่านสื่อต่าง ๆ โดยมุ่งเป้าหมายที่นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน การรณรงค์ดังกล่าวต้องนำหลักการสิทธิมนุษยชนว่าด้วยความพิการมาใช้เพื่อลดทัศนคติเชิงลบและอคติต่อคนพิการ การรณรงค์ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการจากประเทศไทยและต่างประเทศ ข้อมูลนี้อาจเผยแพร่ทางกระดานข่าวของรัฐบาล หน้าโซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ของบริษัท หรือเว็บไซต์ของหอการค้า

### ข้อเสนอแนะที่ 2

จัดทำและเริ่มใช้หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐในระดับบริหาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการดำเนินการตามหลักการสิทธิมนุษยชนว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลคนพิการโดยตรง (เช่น เจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกรมการจัดหางานในระดับจังหวัดและระดับประเทศ) ต้องเข้ารับการฝึกอบรมและสอบให้ผ่านเพื่อจะได้เลื่อนขั้น ต่อสัญญา หรือขึ้นเงินเดือน เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย หน่วยงานรัฐอาจจัดหลักสูตรออนไลน์ภาคบังคับแล้วให้สอบวัดความรู้ ซึ่งคล้ายกับรูปแบบการเรียนรู้ที่โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาตินำมาใช้ ส่วนเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ และภาคเอกชนอาจเลือกหรือไม่เลือกเรียนหลักสูตรก็ได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริการสนับสนุน

### จัดการกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติ

ระบบโควตาในประเทศไทยไม่คำนึงถึงเพศภาวะ แม้ว่าคณะวิจัยจะไม่ได้รับข้อมูลการจ้างงานที่แยกตามเพศภายใต้มาตรา 33 และ 35 แต่เป็นไปได้สูงที่กลุ่มพนักงานมีหญิงพิการจำนวนน้อยกว่าชายพิการ สมมติฐานนี้เกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในระหว่างกระบวนการปรึกษาหารือ

เมื่อพูดถึงการจ้างงานหญิงพิการแล้ว แทบไม่มีบทบัญญัติพิเศษที่กล่าวถึงปัญหานี้เลย พระราชบัญญัติส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการก็ไม่มีเรื่องนี้เช่นกัน ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวว่าไม่มีคำว่า “ผู้หญิง” ในพระราชบัญญัติฉบับนี้เลย

### ข้อเสนอแนะที่ 3

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการควรจัดทำข้อกำหนดสำหรับการรวบรวมข้อมูลโดยแยกเพศเพื่อเป็นวิธีตรวจสอบความเท่าเทียมทางเพศในการว่าจ้างคนพิการ หากจำเป็น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการควรพิจารณาแก้ไขเรื่องนี้ แนวทางการดำเนินการที่เสนอนี้ไม่ต้องใช้ความพยายามมากมาย เนื่องจากกรมได้รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลการจ้างงานในเชิงรุกและมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว

### ข้อเสนอแนะที่ 4

เพื่อกระตุ้นการจ้างงานหญิงพิการที่หางานทำได้ลำบากกว่า อาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบโควตาในปัจจุบันและการประเมินการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การใช้วิธีนับซ้ำหรือการนับถ่วงน้ำหนัก

เมื่อพิจารณาถึงความยากลำบากในการดำเนินการตามบทบัญญัติที่มีอยู่ การดำเนินการดังกล่าวอาจต้องใช้เงินลงทุนพิเศษด้านทรัพยากรบุคคล

### ข้อเสนอแนะที่ 5

การวิเคราะห์พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การแก้ไขกฎหมาย และการนำอนุสัญญาฯ เพิ่มเติมมาใช้บังคับ แนวทางปฏิบัติดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการพิเศษของหญิงพิการและกระตุ้นการจ้างงานหญิงเหล่านี้ได้

### ระบบราชการ

ความท้าทายสำคัญประการหนึ่งของผู้หางานคือระบบราชการ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสมัครงาน ส่วนนายจ้างนั้นเสี่ยงกระบวนการที่ใช้เวลานานและต้องยื่นเอกสารมากมายโดยปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 เนื่องจากเป็นทางเลือกที่ยุงยากน้อยที่สุด

### ข้อเสนอแนะที่ 6

ดำเนินการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในปัจจุบันและปัญหาติดขัดเกี่ยวกับเอกสารที่จำเป็นต้องใช้ในขั้นตอนการสมัครงาน การว่าจ้างคนพิการตามมาตรา 33 และ 35 หรือการต่ออายุสัญญา ต้องอาศัยคำแนะนำสำหรับปรับปรุงขั้นตอนการสมัครงาน ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบดิจิทัลของฝ่ายบริหารของรัฐ ขอแนะนำให้ใช้การสมัครงานด้วยวิธีทางออนไลน์เป็นประจำ

จากมุมมองของนายจ้าง ข้อกำหนดสำหรับปีงบประมาณในมาตรา 33 และ 35 เป็นอุปสรรคสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากวันเริ่มต้นสำหรับผู้พิการที่เพิ่งได้รับการว่าจ้างคือเดือนมกราคม แต่จะต้องส่ง สรุป และดำเนินการเอกสารที่จำเป็นทั้งหมดก่อนสิ้นปี ข้อกำหนดนี้จึงขัดขวางมิให้นายจ้างว่าจ้างผู้สมัครที่มีศักยภาพได้ตลอดทั้งปี

### ข้อเสนอแนะที่ 7

บทกวนนโยบายดังกล่าวและจัดให้จ้างคนพิการตลอดทั้งปี ข้อเสนอแนะนี้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในระดับหนึ่งเรื่องการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การรายงาน ระบบบัญชี และกระบวนการของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

### พัฒนาการศึกษาและทักษะวิชาชีพของคนพิการ

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ไม่เพียงแต่เป็นเหตุให้เศรษฐกิจดิจิทัลทั่วโลกมีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้น แต่ยังมีความต้องการเพิ่มขึ้นด้านแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลด้วย ปรากฏการณ์นี้แสดงถึงโอกาสของคนพิการที่จะเอาชนะอุปสรรค เช่น ทักษะไม่ตรงตามต้องการ การเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลช่วยให้คนกลุ่มนี้ได้งานที่มีคุณค่าและมีรายได้ดี นอกจากนี้ เศรษฐกิจดิจิทัลยังมอบโอกาสให้คนพิการขั้นรุนแรง ผู้มีปัญหาด้านการเคลื่อนไหว หรือผู้ต้องการอยู่บ้านหรือใกล้ชิดกับชุมชนได้ทำงานทางไกลอีกด้วย บริษัทต่าง ๆ ในเศรษฐกิจดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะมีสภาพแวดล้อมและนโยบายการทำงานที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่มมากขึ้น นายจ้างเต็มใจที่จะลงทุนมากขึ้นกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล ทั้งนี้ นักวิจัยไม่มีโอกาสสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ศูนย์ฝึกอาชีพและศูนย์อาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (TVET) ต่างกันที่การศึกษาและการฝึกอบรมที่นำเสนอ ศูนย์ฝึกอาชีพมักเน้นทักษะภาคปฏิบัติที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมนั้น ๆ เช่น การผลิต การก่อสร้าง หรือทักษะดั้งเดิมอื่น ๆ (เช่น งานฝีมือและการทอผ้าสำหรับผู้หญิง) ตัวเลือกที่ไม่เพียงพอล้วนจำกัดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ ส่วนศูนย์อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมเน้นการศึกษาเชิงปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การพัฒนาไอที และข้อมูลดิจิทัล โครงสร้างการเรียนรู้มอบทางเลือกอาชีพ นวัตกรรม และเส้นทางอาชีพได้มากกว่า

### ข้อเสนอแนะที่ 8

มอบทุนและเปิดศูนย์อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมเฉพาะทางสำหรับคนพิการ ข้อเสนอแนะนี้เป็นจริงได้ด้วยการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรด้านคนพิการ นักวิชาการ และภาคเอกชน นอกจากนี้ อาจสนับสนุนศูนย์อาชีวศึกษาที่มีอยู่เพื่อให้คนพิการเข้าเรียนได้โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง จึงต้องปรับโครงสร้างพื้นฐานของสถาบัน การจัดหาความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม วิธีการและทักษะของคณาจารย์ รวมถึงคำตอบแทนสำหรับนักศึกษาที่สมัครตามมาตรา 35 กลุ่มเป้าหมายหลักควรเป็นเยาวชนพิการที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล

### ข้อเสนอแนะที่ 9

วิจัยตลาดแรงงานและพิจารณาความเป็นไปได้ในการเปิดศูนย์ฝึกอาชีพตามความต้องการของอุตสาหกรรมที่คาดการณ์ไว้ หรือปรับปรุงการเข้าถึงสถาบันดังกล่าว โดยเน้นพื้นที่ที่มีอัตราการจ้างงานคนพิการต่ำ

เนื่องจากโควิด 19 ผู้ประกอบอาชีพอิสระจำนวนมากและผู้ทำงานนอกระบบได้รับความเดือดร้อนจากการปิดตลาดที่ตนขายผลิตภัณฑ์และบริการ

#### **ข้อเสนอแนะที่ 10**

จัดทำบทบัญญัติสำหรับการจัดหาเงินทุนให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งมุ่งสร้างตลาดดิจิทัลเพื่อขายผลิตภัณฑ์และบริการ รวมทั้งส่งเสริมนวัตกรรม

# การดำเนินการตามมาตรา 33 34 และ 35

การจ้างงานตามมาตรา 33 เป็นรูปแบบการดำรงชีวิตที่คนพิการต้องการมากที่สุดเนื่องจากเป็นการประกันว่าตนได้ทำงานที่มีคุณค่า ได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น ได้รับผลประโยชน์ที่นายจ้างเสนอให้ และมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

ดังนั้นผู้มีอำนาจตัดสินใจควรเน้นเพิ่มการจ้างงานคนพิการให้ได้มากที่สุดภายใต้มาตรานี้

## การดำเนินการในภาครัฐ

ในพ.ศ. 2564 มีตำแหน่งว่างประมาณ 17,000 ตำแหน่งภายใต้ระบบโควตาในภาครัฐ มีคนพิการประมาณ 2,700 คนได้รับว่าจ้างภายใต้มาตรา 33 และ 35 มีตำแหน่งงานว่างกว่า 14,000 อัตรา (ร้อยละ 84) ถูกปล่อยว่างไว้ เนื่องจากมาตรา 34 (การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) ไม่ได้นำไปใช้กับหน่วยงานรัฐ จึงยังไม่มีกลไกการดำเนินการตามกฎหมายในภาครัฐ ซึ่งยังมีความท้าทายนี้อยู่เกือบทุกประเทศที่ใช้ระบบโควตาระดับการบังคับใช้โควตานั้นขึ้นอยู่กับกรอบกฎหมายของแต่ละประเทศ กลไกความรับผิดชอบและความโปร่งใส วัฒนธรรมองค์กรของราชการ และสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ มีตัวอย่างวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพเพียงไม่กี่ตัวอย่างที่นำมาประยุกต์ใช้ได้กับบริบทปัจจุบันของประเทศไทย

## ข้อเสนอแนะที่ 11

จัดตั้งคณะทำงานเพื่อคนพิการในกระทรวงที่เกี่ยวข้อง คณะทำงานนี้จะกำหนดเป้าหมายประจำปีและดูแลให้มีการดำเนินการตามระบบโควตาในกระทรวงและผลงานในระดับชาติและระดับภูมิภาค

คณะทำงานควรประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องประชุมทุก 6 เดือน เพื่อทบทวนความคืบหน้า ศึกษานำแนวทางที่คล้ายกันนี้มาใช้ ซึ่งประสบความสำเร็จในบางกระทรวง ทว่าระดับของความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วย

## ข้อเสนอแนะที่ 12

จัดตั้งกลไกการติดตามและรายงานอย่างสม่ำเสมอว่าภาครัฐและเอกชนจ้างงานคนพิการได้ตามโควตามากน้อยเพียงใดหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วย

## ข้อเสนอแนะที่ 13

แจกแจงรายชื่อสถาบันของรัฐทุกปีและจำนวนตำแหน่งที่จ้างคนพิการ หากเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ สถาบันที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ใช้ระบบโควตาอาจถูกประชาชนตรวจสอบแรงกดดันนี้อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการจ้างงานคนพิการ รัฐบาลควรใช้ระบบที่คล้ายคลึงกันนี้ เพื่อให้เป็นไปตามคำแนะนำนี้ เจ้าหน้าที่ระดับสูงของรัฐบาลหรือหน่วยงานรัฐ (เช่น คณะอนุกรรมการ) ควรเป็นผู้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาททางการเมืองและระหว่างกระทรวง ควรชื่นชมหน่วยงานรัฐที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและประสบความสำเร็จ

ในบางประเทศ สถาบันรัฐต้องถูกปรับเพราะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ (เช่น โควตาสำหรับคนพิการและการเข้าถึงข้อมูล) อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัตินี้ทำได้ยากมาก เนื่องจากหน่วยงานรัฐจ่ายค่าปรับโดยใช้งบประมาณ (เงินของผู้เสียภาษี) และมักไม่มีการรับผิดชอบ นอกจากนี้ เป็นเรื่องยากที่จะสร้างกลไกสำหรับแผนงานดังกล่าว เพราะกระทรวงที่เกี่ยวข้องไม่สามารถบังคับให้กระทรวงอื่นหรือหน่วยงานรัฐอื่นชำระค่าปรับได้ จึงต้องดำเนินการผ่านศาลหรือติดต่อหน่วยงานอิสระ (เช่น ผู้ตรวจการแผ่นดิน) ประโยชน์อย่างหนึ่งของการดำเนินการดังกล่าวในประเทศไทยก็คือ การเพิ่มรายได้ให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

## การดำเนินการตามมาตรา 34

ในพ.ศ. 2564 จากข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีตำแหน่งงานว่าง 12,741 ตำแหน่งหรือร้อยละ 19.67 ภายใต้ระบบโควตาของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งนายจ้างภาคเอกชนเลือกใช้มาตรา 34 (จ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) แทนการจ้างคนพิการตามมาตรา 33 หรือ 35 เมื่อมองจากแง่ของการเงินเพียงอย่างเดียว และในแง่ของการตีตรา การเลือกปฏิบัติ ความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมและสังคมเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย มาตรา 34 แสดงถึงวิธีปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ “ง่ายที่สุด” ถือเป็นรายจ่ายทางธุรกิจที่นายจ้างจะได้รับคืนในรูปแบบของการยกเว้นภาษี กระบวนการนี้ช่วยนายจ้างลดงานธุรการและความลำบากได้มาก โดยเฉพาะชั่วโมงทำงาน ค่าใช้จ่ายทางธุรกิจและสิทธิประโยชน์ทางภาษีเหมือนกันกับที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 แต่ไม่ต้องคัดเลือกผู้สมัคร ส่งเอกสารต่อเจ้าหน้าที่ และตรวจสอบรายงานอีกต่อไป

แม้ว่ามาตรา 34 จะเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ประมาณ 27 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

ในพ.ศ. 2563) และเงินที่เรียกเก็บจะนำไปใช้เป็นทุนสำหรับโครงการริเริ่ม โครงการ และองค์กรด้านคนพิการต่าง ๆ<sup>11</sup> แต่เห็นได้ชัดว่ามาตรานี้เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งที่ขัดขวางการว่าจ้างคนพิการให้ทำงานที่มีคุณค่า จึงจำเป็นต้องแก้ไข

#### ข้อเสนอแนะที่ 14

นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำประจำปีแล้ว นายจ้างควรจ่ายภาษีที่ไม่สามารถหักลดหย่อนได้ ควรขึ้นภาษีทุกปีในกรณีที่นายจ้างยังคงเลือกมาตรา 34 แต่ควรดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อเลี่ยงผลกระทบและการต่อต้านจากภาคเอกชน ซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ขณะที่ภาครัฐแทบไม่มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเลย ทุกปีควรปรับอัตราขึ้นอีกร้อยละ 5 จากอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายปี หากนายจ้างยืนยันที่จะใช้มาตรา 34 คำแนะนำนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นตามมาตรา 33 และ 35 หรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นสำหรับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ก็ใช้รูปแบบที่คล้ายคลึงกัน ญี่ปุ่นใช้การลงโทษที่เข้มงวดทุกเดือนหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎ ในขณะที่นายจ้างชาวเกาหลีต้องจ่ายภาษีที่ไม่สามารถหักลดหย่อนได้ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 60 จากค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี อย่างไรก็ตาม ทั้งสองประเทศส่งเสริมการจ้างงานคนพิการมานานแล้ว โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของรัฐที่เข้มแข็ง ประเทศทั้งสองเคยลองวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ และปรับให้เข้ากับบริบททางสังคม คณะวิจัยมีความเห็นว่าประเทศไทยควรใช้แนวทางที่รอบคอบและค่อยเป็นค่อยไป

#### การดำเนินการตามมาตรา 35

ดังที่กล่าวไว้ในส่วนการวิเคราะห์สถานการณ์ เจตนารมณ์เดิมของมาตรา 35 คือการจัดหาโอกาสการจ้างงานให้คนพิการรุนแรง โดยให้คนเหล่านี้อยู่บ้าน มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจ และรับรายได้ในทางปฏิบัติ มาตรา 35 มีรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การประกอบอาชีพอิสระ การจ้างเหมาช่วงงาน การจ้างพนักงานประจำ การฝึกงาน การฝึกอบรม และการช่วยเหลือผู้ดูแลคนพิการ

ในระหว่างกระบวนการปรึกษาหารือ คนพิการและองค์กรด้านคนพิการชื่นชมมาตรา 35 ประโยชน์ที่ได้รับจากมาตรานี้ ได้แก่ มีทางเลือกที่ยืดหยุ่นมากขึ้น (เช่น มีโอกาสได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระ) มีโอกาสได้อยู่ใกล้บ้านและชุมชน และจ่ายค่าเดินทางน้อยลง ส่วนข้อเสียคือ งานตามมาตรา 35 ทำให้คนพิการอยู่ในตำแหน่งที่สุ่มเสี่ยง ต้องต่อสัญญาเป็นรายปีและขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง แม้ว่าจะงานจะได้รับค่าตอบแทนต่ำอยู่แล้ว แต่หัวหน้างานก็ไม่สนใจจะจ้างแรงงานตามมาตรา 35 ผู้เกี่ยวข้องอธิบายว่าต้องทำงานเอกสารซึ่งเป็นเรื่องยุ่งยากและมีค่าใช้จ่ายสูง จึงเป็นเหตุให้แรงงานหางานทำลำบาก นอกจากนี้ คุณสมบัตินี้และเกณฑ์การได้งานภายใต้วิธีการนี้ไม่โปร่งใสมากนัก เนื่องจากต้องอาศัยองค์กรจับคู่เป็นหลัก (รวมถึงองค์กรด้านคนพิการ) ความสัมพันธ์ของผู้สมัครกับนายจ้าง และคำแนะนำจากองค์กรด้านคนพิการหรือชุมชน

ซึ่งคนพิการที่มีรายได้ต่ำ ไม่รู้จักคนสำคัญ หรือไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กรด้านคนพิการจะเข้าไม่ถึงเรื่องเหล่านี้เลย)

#### ข้อเสนอแนะที่ 15

ทบทวนแนวปฏิบัติในปัจจุบันจากการศึกษาเชิงลึกและการวิเคราะห์ แล้วปรับปรุงการใช้ทางเลือกตามมาตรา 35 สำหรับนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน คณะวิจัยเห็นว่าควรเน้นกลุ่มผู้หางานที่พิการรุนแรง และส่งเสริมทักษะของคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (เช่น ศูนย์อาชีพศึกษาและการฝึกอบรม)

#### ข้อเสนอแนะที่ 16

ภาครัฐควรกำหนดแนวทางการใช้มาตรา 35 โดยเน้นผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของหน่วยงานรัฐ เช่น การจัดฝึกอบรมและการฝึกงานพนักงานซึ่งอาจได้รับการจ้างงานในภายหลังตามมาตรา 33 การจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยเน้นที่สินค้าและบริการที่หน่วยงานรัฐนั้นมีกจัดหา

<sup>11</sup> องค์กรด้านคนพิการบางรายจ้างคนพิการโดยใช้เงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

# สิ่งจูงใจเพิ่มเติม

เพื่อกระตุ้นการจ้างงานคนพิการในภาครัฐและเอกชนต่อไป จำเป็นต้องให้สิ่งจูงใจเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนระบบโควตาที่มีอยู่

## ข้อเสนอแนะที่ 17

ให้สิ่งจูงใจเพิ่มเติม เช่น เงินอุดหนุนบางส่วนหรือทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลสำหรับพนักงานพิการในภาคเอกชน และการจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือ

ในประเทศไทย สถาบันของรัฐขอรับทุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ คณะวิจัยยืนยันไม่ได้ว่านายจ้างภาคเอกชนดำเนินการเช่นนี้ได้หรือไม่ อย่างไรก็ตามนี้ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ เนื่องจากนายจ้างต้องเต็มใจที่จะสมัครขอรับทุนและได้รับอนุมัติจากคณะอนุกรรมการ

## ข้อเสนอแนะที่ 18

ให้หน่วยงานรัฐบางแห่ง (เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) มีสิทธิเลือกผู้รับเหมาบางรายเป็นพิเศษในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ

## ข้อเสนอแนะที่ 19

จัดตั้งหรือปรับปรุง “รางวัลนายจ้างดีเด่นประจำปี” ในระดับประเทศและระดับจังหวัด รางวัลนี้มีไว้สำหรับนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินการได้ดีที่สุดเรื่องการว่าจ้างคนพิการ ควรมอบรางวัลดังกล่าวในงานชุมนุมผู้บริหารระดับสูงประจำปี การมีส่วนร่วมของผู้มีชื่อเสียงสามารถดึงดูดกลุ่มเป้าหมายในวงกว้าง การคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลควรขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ โดยให้องค์กรด้านคนพิการมีส่วนร่วมและตัดสินใจเป็นหลัก

ประเทศไทยมีระบบการให้รางวัลอยู่แล้ว เนื่องจากมีการมอบรางวัลให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จในวันคนพิการสากล (วันที่ 3 ธันวาคม) อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลขององค์กรด้านคนพิการ งานดังกล่าวขาดการประชาสัมพันธ์ จึงไม่สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายในวงกว้าง สาธารณรัฐเช็กมีแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันนี้ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมจะมอบรางวัลประจำปีให้นายจ้างที่ว่าจ้างคนพิการส่วนประเทศเซอร์เบียให้รางวัลกระทรวง หน่วยงาน หรือเทศบาลที่โปร่งใสที่สุดเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานรัฐมีความโปร่งใสทางการเงิน

## ข้อเสนอแนะที่ 20

มอบสิ่งจูงใจทางการเงินในรูปแบบการยกเว้นภาษีและเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อให้จ้างงานหญิงพิการและกลุ่มคนพิการชายขอบ

ในเกาหลีใต้ นายจ้างที่ว่าจ้างหญิงพิการจะได้รับสิ่งจูงใจเพิ่มเติม (เช่น เงินอุดหนุนและเงินช่วยเหลือ) มากกว่านายจ้างที่ว่าจ้างชายพิการ ในแอลเบเนีย รัฐบาลช่วยเหลือผู้หญิงคุณภาพผ่านการทำประกันภาคบังคับในนามของนายจ้าง รวมถึงผู้หญิงและเด็กหญิงด้อยโอกาสกลุ่มอื่น ๆ

# บริการสนับสนุนการจ้างงาน

แม้ว่าระบบโควตาจะช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงานคนพิการ แต่ก็ยังไม่ได้ผลมากนัก การจัดหาบริการสนับสนุนการจ้างงานให้ตลาดแรงงานร่วมกับระบบโควตาพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพมากกว่า โดยเฉพาะในยุโรปและประเทศที่พัฒนาแล้ว อย่างไรก็ตามความสำเร็จนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการเงินของหน่วยงานรัฐและผู้มีส่วนได้เสียหลัก

## ข้อเสนอแนะที่ 21

จัดหาบริการสนับสนุนแก่ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคำแนะนำทางวิชาการและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล การตรวจสอบความสามารถในการเข้าถึงและใช้งานสถานที่และบริการ การจัดหาพนักงาน และบริการสนับสนุนในสถานที่ทำงาน ควรทำร่วมกับองค์กรด้านคนพิการ

ในหลายประเทศ บริการดังกล่าวได้รับเงินอุดหนุนทั้งหมดหรือบางส่วนจากกองทุนของรัฐหรือกองทุนเพื่อคนพิการ ซึ่งเทียบเท่ากับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่งผลให้นายจ้างได้รับบริการดังกล่าวโดยไม่มีค่าใช้จ่ายหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของตลาดแรงงาน ภาคเอกชน รวมทั้งภาครัฐและองค์กรด้านคนพิการควรมีส่วนร่วมในการออกแบบ การจัดการ และการจัดหาเงินทุนสำหรับบริการสนับสนุนดังกล่าว

ในระหว่างการวิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์หลายรายชี้ให้เห็นว่าสำนักงานจังหวัดของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกรมการจัดหางานมีขีดความสามารถจำกัดในการจัดการเรื่องการจ้างงานคนพิการ ตลอดจนหน่วยงานทั้งสองไม่ประสานงานกัน ส่งผลให้ผู้หางานที่พิการถูกส่งตัวกลับไปกลับมาระหว่างหน่วยงานทั้งสองนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจากกรมการจัดหางานมักทำงานกับผู้หางานทุกคน พวกเขาอาจไม่มีศักยภาพ ไม่ละเอียดอ่อน และไม่เข้าใจวิธีจัดการปัญหาของคนพิการโดยเฉพาะได้อย่างเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะที่ 22

ปรับบริการในศูนย์จัดหางานให้เหมาะกับคนพิการ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น ให้เจ้าหน้าที่คำนึงถึงความต้องการของคนพิการ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพิ่มเพื่อช่วยเหลือคนพิการโดยเฉพาะ การดำเนินการตามข้อเสนอแนะนี้จะช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายสำหรับผู้หางาน โดยลดอิทธิพลขององค์กรจับคู่อย่างไรก็ตาม อาจต้องลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลบ้าง

# โอกาสของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

คนพิการได้รับการยอมรับว่าเป็น “สมาชิกที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในสังคม” ในวาระการพัฒนา 2030 เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) จากเป้าหมายย่อย 169 ข้อในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ข้อ เป้าหมายย่อย 7 ข้อกล่าวถึงคนพิการ โดยเฉพาะ นอกจากนี้ เป้าหมายและเป้าหมายย่อยทั้งหมดจะครอบคลุมถึงคนพิการด้วยเนื่องจากใช้ได้กับทุกคนภายใต้หลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ (UNCRPD) ยังคงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทรงอำนาจที่สุด ซึ่งควรเป็นแนวทางในการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนไปปฏิบัติ และทำให้มั่นใจว่าจะกำจัดอุปสรรคทั้งหมดอันเป็นเหตุให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การกีดกัน และความไม่เท่าเทียมกัน ควรจัดการประเด็นเรื่องความพิการทั้งทางตรงและผนวกเข้ากับนโยบายและแผนงานทั้งหมดให้เป็นกระแสหลัก โดยเฉพาะในงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติในภาคสิ่งแวดล้อมและการลดความเสี่ยง และการเตรียมพร้อม ซึ่งทั่วโลกแทบไม่สนใจที่จะผนวกปัญหาของคนพิการไว้ในกระแสหลัก

สิทธิของคนพิการมักเป็นส่วนที่ “อ่อนไหวทางการเมืองน้อยที่สุด” ในวาระสิทธิมนุษยชน และรัฐบาลมักเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและส่งมอบงานด้านนี้มากที่สุด กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สิทธิของคนพิการ” เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อไป ข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของโครงการพัฒนาแห่ง

สหประชาชาติอยู่ที่อำนาจการรวมตัว เมื่อพูดถึงการจ้างงานคนพิการ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติอาจช่วยอำนวยความสะดวกในการ “สร้างกลุ่มผู้สนับสนุน” และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรด้านคนพิการ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มีการจ้างงานประชากรกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ คนยังมองว่าโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ เป็นภาคีที่เป็นกลาง ซึ่งสามารถให้คำแนะนำเฉพาะทางเพื่อแก้ไขนโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนการพัฒนาขีดความสามารถ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติยังอาจเป็นภาคีที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้ภาครัฐจ้างงานคนพิการมากขึ้นโดยผ่านงานบรรณาธิการ ตลอดจนการเสริมพลังให้แก่หญิงพิการ

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติควรสนับสนุนกลุ่มคนพิการที่มีความเปราะบาง (ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้ให้บริการทางเพศ ผู้อพยพย้ายถิ่น ฯลฯ) ต่อไป ภายใต้หลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” แม้ก่อนหน้านี้จะมีการสนับสนุนในด้านนี้เพียงเล็กน้อย แต่ก็ได้รับการชื่นชมอย่างมากจากภาคีที่เข้าร่วม และช่วยเร่งให้เกิดผลเร็วขึ้น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติช่วยให้ภาคประชาสังคมกระตุ้นให้รัฐบาลคำนึงถึงปัญหาของกลุ่มที่อยู่ชายขอบมากที่สุด และนำไปสู่การลดการเลือกปฏิบัติ และเพิ่มการให้บริการได้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม



โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เป็นองค์กรของสหประชาชาติที่มุ่งขจัดความยากจน  
ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยการทำงาน  
ร่วมกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญและพันธมิตรกว่า 170 ประเทศทั่วโลก เพื่อการแก้ไขปัญหา  
เชิงบูรณาการอย่างยั่งยืนสำหรับประชากรและโลก

**โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย**

ชั้น 14 อาคารสหประชาชาติ

ถนนราชดำเนินนอก

กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย

อีเมล: [undp.thailand@undp.org](mailto:undp.thailand@undp.org)


โทรศัพท์: +66 2 304 9191



 @UNDPThailand

 @UNDPThailand

 UNDP Thailand

 undpthailand

 undp-thailand

 @UNDPThailand

 @UNDPThailand

