

กรณีตัวอย่าง



การทำเรือแห่งประเทศไทย



1



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



2

บริษัท ไทยไนลอน จำกัด



3

“คนพิการจำนวนมากในประเทศไทยยังคงไม่มีงานทำ กล่าวคือในจำนวนประชากรวัยทำงาน 46 ล้านคนนั้น 900,000 คน (ร้อยละ 2) เป็นคนพิการและร้อยละ 64.8 ของประชากรกลุ่มนี้คือผู้ว่างงานหรือไม่มีงานทำ”

“องค์การแรงงานระหว่างประเทศประเมินว่าประเทศไทย สูญเสียผลิตภัณฑ์มวลรวมถึง 1.42 พันล้านเหรียญสหรัฐ หรือร้อยละ 0.7 ในปี พ.ศ. 2550 จากการไม่รวมคนพิการ เข้าตลาดแรงงาน*”

*จากเอกสารองค์การแรงงานระหว่างประเทศ S. Buckup: *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work* (Geneva, ILO, 2009)

บทนำ

ในสถานประกอบการทั่วโลก สหภาพแรงงานสามารถมีส่วนในการส่งเสริมสิทธิและโอกาสสำหรับคนงานพิการ โดยวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการช่วยคนพิการให้เข้าสู่กระบวนการในการสรรหาคนเข้าทำงาน การจัดตั้งและการให้คนงานพิการได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนของสหภาพแรงงาน โดยการแสดงให้เห็นว่าคนงานพิการมีความสำคัญและมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ยิ่งกว่านั้นสหภาพแรงงานยังสามารถรณรงค์และเจรจาต่อรองในนามคนงานพิการเพื่อให้นายจ้างมีเพียงแค่ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ยังต้องดำเนินการเพื่อให้พนักงานพิการมีโอกาสที่เท่าเทียมและมีความพึงพอใจในงานของตนอย่างเต็มที่ด้วย นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความตระหนักรู้ให้กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานของคนงานพิการถึงศักยภาพในการทำงานและสิทธิที่เขามีอยู่ด้วย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และ โครงการความช่วยเหลือจากประเทศไอร์แลนด์ (Irish Aid Project) ได้ดำเนินโครงการ “การส่งเสริมความสามารถและโอกาสในการจ้างงานของผู้พิการตามกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ (PEPDEL)” ในประเทศไทย โดยโครงการได้ทำงานร่วมกับสามสภาองค์กรลูกจ้างและอีกหนึ่งสมาพันธ์แรงงานที่มีสมาชิกอยู่ในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ประมาณ 450,000 คน โครงการได้ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านความพิการให้แก่ตัวแทนจากสหภาพแรงงานจำนวนหนึ่ง โดยปัจจุบัน ตัวแทนสหภาพแรงงานเหล่านี้มีทักษะในการส่งเสริมการรวมคนพิการเข้าสู่สถานประกอบการ โดยสมาชิกสหภาพสามารถนำเครื่องมือและมาตรฐานแรงงานของไอแอลโอมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะในการดำเนินงานด้านคนพิการของสหภาพแรงงาน พร้อมทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดตัวอย่างในการดำเนินงานที่ดีในการทำให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

เอกสารฉบับนี้นำเสนอกรณีตัวอย่างเรื่องคนพิการในโลกแห่งการทำงานสามกรณีที่ดีดำเนินงานโดยสหภาพแรงงานในประเทศไทย ตัวอย่างทั้งสามเรื่องนี้ถือเป็นตัวแทนของความพยายาม “ก้าวแรก” ในการที่จะทำให้เกิดความคิดและการปฏิบัติที่รวมคนพิการเข้าสู่ระบบ โดยทั้งสามกรณีนี้ไม่ใช่ “รูปแบบตายตัวของการปฏิบัติที่ดี” แต่เป็นการแสดงให้เห็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทัศนคติและความคิดในเรื่องศักยภาพในการทำงานของคนพิการ

โครงการส่งเสริมความสามารถและโอกาสในการจ้างงานของผู้พิการตามกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ (PEPDEL)

โครงการส่งเสริมความสามารถและโอกาสในการจ้างงานของผู้พิการตามกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ (PEPDEL) มุ่งศึกษากฎหมายและนโยบายด้านการฝึกอบรมและการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับความพิการรวมทั้งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โครงการดำเนินงานร่วมกับรัฐบาล องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้างและองค์กรคนพิการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่เท่าเทียมกันและการโอกาสในการฝึกอบรมสำหรับคนพิการ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก

http://www.ilo.asia/whatwedo/projects/lang--en/WCMS_112558/index.htm

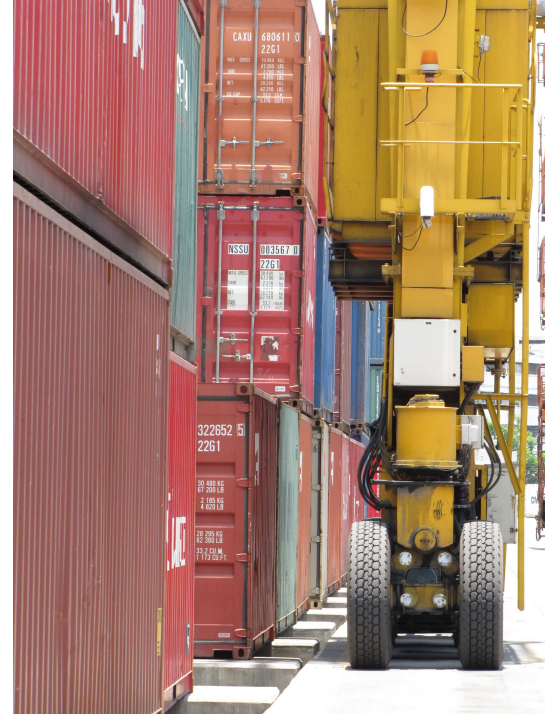
การจัดการด้านความพิการในสถานประกอบการ

สหภาพแรงงานการทำเรือแห่งประเทศไทย

‘คุณ จิตรกร คำปน’

เมื่อเริ่มเข้าทำงาน คุณจิตรกร คำปน ก็มีความใฝ่ฝันเช่นเดียวกันกับคนทำงานทั้งหลายที่ต่างกระตือรือร้นที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่มีเกียรติและเงินเดือนสูง ในปี พ.ศ. 2529 เขาเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยของการทำเรือแห่งประเทศไทยซึ่งถือเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย คุณจิตรกรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็วตามความตั้งใจ เมื่อปีพ.ศ. 2549 เขาได้รับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่คลังสินค้าโดยต้องรับผิดชอบในการตรวจนับและบันทึกจำนวนคอนเทนเนอร์ที่เดินทางมาถึงท่าเรือ เขาต้องเดินสำรวจไปทั่วบริเวณที่เก็บสินค้าในคลังสินค้าขนาดมหึมา โดยเดินเข้าไปตามทางเดินแคบๆ จนกระทั่งเมื่อสองปีที่ผ่านมานี้ชีวิตของเขาต้องเปลี่ยนแปลงโดยกะทันหัน เมื่อวันหนึ่งเขาเดินออกหลังจากออกจากทางเดินแคบๆ นั้นแล้วถูกรถยกสินค้าชนกระเด็นลงมาที่พื้นและวิ่งทับขา อุบัติเหตุนี้ทำให้คุณจิตรกรต้องถูกตัดขาทั้งสองข้าง

เขาต้องเข้ารักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลนานกว่าสองเดือน โดยต้องเข้ารับการทำกายภาพบำบัดและการให้คำแนะนำทางการแพทย์ภายหลังการผ่าตัด ด้วยกำลังใจของตัวเองและความสนับสนุนของภรรยา เพื่อนร่วมงานและสหภาพแรงงาน คุณจิตรกรจึงเริ่มฟื้นตัวจากการป่วยและพร้อมที่จะก้าวต่อไป



รถยกสินค้าที่ทำเรือแห่งประเทศไทย



คุณจิตรกร คำปน อธิบายวิธีการออกกำลังกาย

สหภาพแรงงานเจรจาต่อรองให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเพิ่มและรับกลับเข้าทำงาน

การกลับมาเผชิญหน้าสู่โลกอีกครั้งนั้นไม่่ง่ายอย่างที่คุณจิตรกรคิด เริ่มด้วยปัญหาในการที่จะกลับเข้าออฟฟิศแห่งการทำเรือซึ่งอยู่บนชั้น 4 ของตัวอาคารที่ไม่มีทั้งทางลาดและลิฟท์ ร้ายยิ่งไปกว่านั้น เขายังไม่สามารถเคลื่อนไหวได้โดยสะดวกภายในที่พักของตนเองเพราะยังไม่คุ้นเคยกับการใช้รถเข็นและขาเทียม ดังนั้นเขาจึงต้องพึ่งภรรยาตลอดเวลา ซึ่งหมายความว่าเขาขาดอิสรภาพในการเคลื่อนไหวไปยังที่ต่างๆ

ในด้านการทำงำนนั้น นายจ้างหรือการทำเรือแห่งประเทศไทยจ่ายค่าทดแทนให้คุณจิตรกรตามที่กฎหมายและระเบียบของการทำเรือกำหนด รวมทั้งทำตามข้อเสนอของกองแรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยของการทำเรือฯ โดยจ่ายเงินเดือนเต็มตามอัตราระหว่างที่คุณจิตรกรลาป่วย เงินค่าทดแทนจากความพิการจำนวน 9,000 บาท หรือ 279 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน เป็นเวลา 15 ปี (รวมทั้งสิ้น 1,620,000 บาท หรือ 50,155 ดอลลาร์สหรัฐ) เงินช่วยเหลือ 500,000 บาท หรือ 15,480 ดอลลาร์สหรัฐ เงินค่าขาเทียม 80,000 บาท หรือ 2,477 ดอลลาร์สหรัฐ และการรักษาพยาบาลตลอดจนการทำกายภาพบำบัดโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตลอดชีวิต

แต่สหภาพแรงงานการทำเรือแห่งประเทศไทย (สร.กทท.) เห็นว่าค่าทดแทนดังกล่าวนั้นไม่เพียงพอ ดังนั้น นายสมเกียรติ รอดเจริญ จึงเข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทนของมูลนิธิกรร ในนามสหภาพแรงงานการทำเรือฯ โดยเปิดการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารของการทำเรือฯ ในการประชุมที่จัดโดยกองแรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัย ผลการเจรจาทำให้มีการปรับปรุงหลายประการ แรกสุดคือการเพิ่มสวัสดิการด้านการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพโดยการจ่ายค่าเช่าที่พักเพิ่มเติมจำนวนซึ่งได้รับมาเพียงส่วนหนึ่งจากการจ่ายเงินทดแทนครั้งแรก รวมทั้งการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษอีก 500,000 บาท ประการที่สองมีการปรับเปลี่ยนที่ทำงานเพื่อให้มูลนิธิกรรสามารถกลับมาทำงานได้ ยิ่งกว่านั้นสหภาพยังสามารถเจรจาให้มูลนิธิกรรได้ทำงานกับกองสวัสดิการของการทำเรือฯ ในหน้าที่พนักงานฝ่ายเอกสารซึ่งมีที่ทำงานอยู่ในอาคารหลังเดียวกันกับอพาร์ทเมนต์ของการทำเรือฯ ที่เขาอาศัยอยู่ ในเรื่องที่อยู่อาศัยนี้ สหภาพแรงงานการทำเรือฯ ได้พยายามเจรจากจนสามารถขอย้ายห้องพักจากชั้น 4 ลงมาอยู่ที่ชั้น 1 สุดท้ายทางสหภาพฯ ขอให้ฝ่ายอาคารจัดสร้างทางลาดและราวข้างผนังในห้องสุขา รวมทั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการ ใช้ขาเทียมของคุณจิตรกร ทั้งนี้โดยการทำเรือฯ เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าปรับปรุงอาคารและติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวทั้งหมด



คุณภวิภา สิทธิพลทอง หนึ่งในกรรมการสหภาพแรงงานการทำเรือฯ



คุณศิริสม จุลประภาสยุทธ เจ้าของที่กองแรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยผู้ช่วยประสานงานกับสหภาพแรงงาน

สถานที่ทำงานใหม่ของมูลนิธิกรรที่กองสวัสดิการของการทำเรือฯ

แม้จะได้รับความช่วยเหลือดังกล่าวจากการทำเรือฯและสหภาพแรงงาน คุณจิตรกรยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายอีกมากมาย “ผมไม่รู้จริงๆว่าเพื่อนร่วมงานจะคิดกับผมอย่างไร แต่ผมรู้สึกตัวเองสร้างภาระให้คนอื่น” เขาอธิบาย “ผมไม่ได้รับมอบงานมาทำมากนักจนรู้สึกเบื่อ ผมอยากรู้สึกรู้ว่าตัวเองมีค่าและอยากทำงานให้เต็มที่ตามความสามารถ” ทุกวันนี้คุณจิตรกรยังต้องพยายามปรับปรุงความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อให้สามารถช่วยตัวเองได้มากกว่านี้ และเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานด้วย

สหภาพสามารถทำอะไรได้บ้างเพื่อแก้ไขทัศนคติทางลบในที่ทำงาน

บางครั้งอคติต่อคนพิการก็เป็นอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่คนพิการต้องเผชิญ สหภาพแรงงานสามารถเป็นศูนย์กลางในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดของคนงานอื่นๆ ในสถานประกอบการได้ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประสานงานกับฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดการยอมรับคนพิการ

การที่สหภาพแรงงานการทำเรือฯ เข้าเป็นตัวแทนของคุณจิตรกรนับว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดีในการเรียกร้องสิทธิและสวัสดิการให้คนงานและยังเป็นการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความพิการภายในสถานประกอบการอีกด้วย ศักยภาพของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานด้านความพิการได้พัฒนาไปอย่างมากหลังจากได้รับการฝึกอบรมเรื่องความเท่าเทียมเพื่อคนพิการ (Disability Equality Training - DET) ซึ่งจัดโดยโครงการ PEPDEL การฝึกอบรมนี้เองได้ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานในประเทศไทยเข้าไปมีบทบาทในเรื่องความพิการและต้องการเป็นตัวแทนของคนงานพิการมากขึ้นดังที่คุณภวิภา สิทธิพลทอง กรรมการคนหนึ่งของสหภาพแรงงานการทำเรือฯ ได้แสดงให้เห็นถึงความมั่นใจของเธอที่เพิ่มขึ้นในการที่จะช่วยส่งเสริมสิทธิของผู้พิการในที่ทำงาน เธอได้รับแรงบันดาลใจจากการเข้าร่วมการฝึกอบรมเรื่องความเท่าเทียมเพื่อคนพิการ (DET) และเริ่มติดตามการดำเนินเรื่องในกรณีของคุณจิตรกรอย่างจริงจัง อีกทั้งยังรับผิดชอบในการนำเสนอรายละเอียดเรื่องดังกล่าวให้ไอแอลโอรับรู้ด้วย กล่าวได้ว่าการริเริ่มและความสำเร็จของสหภาพแรงงานการทำเรือฯ และไอแอลโอได้ช่วยพัฒนาบทบาทของสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างและรัฐบาลให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องการจัดการด้านความพิการในสถานประกอบการ การกำหนดนโยบายภาครัฐ รวมทั้งการออกกฎระเบียบและกฎหมายเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับคนพิการ เป็นต้น

การฝึกอบรมเรื่องความเท่าเทียมเพื่อคนพิการ (DET) คืออะไร

การฝึกอบรมเรื่องความเท่าเทียมเพื่อคนพิการ หรือ DET คือการมุ่งสำรวจอุปสรรคและทัศนคติทางสังคมที่มีต่อคนพิการ โดยบ่งชี้ถึงความสำคัญขององค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดอุปสรรคและเปลี่ยนแปลงทัศนคติดังกล่าว



แถวแรก จากซ้าย: คุณภวิภา สิทธิพลทอง (กรรมการสหภาพแรงงานการทำเรือฯ), คุณจิตรกร คำป็น (พนักงานกองสวัสดิการการทำเรือฯ)
แถวที่สอง จากซ้าย: คุณบัวพันธ์ คำป็น (ภรรยาคุณจิตรกร), คุณเอมานูเอลา พอซซาน (ไอแอลโอ)

เหตุเกิดกับช่างไฟฟ้า “ฮ็อตไลน์” การไฟฟ้าภูมิภาคแห่งประเทศไทย

ความผิดพลาดของมนุษย์ การไม่ให้ความสำคัญต่อเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตลอดจนการขาดการฝึกอบรมในเรื่องทักษะในการทำงานและการป้องกันอันตรายจากการทำงานสามารถทำให้คนงานพิการได้ คนที่ทำงานเป็นช่างไฟฟ้าระบบกระแสไฟฟ้าแรงสูงหรือที่เรียกกันว่าช่างไฟฟ้า “ฮ็อตไลน์” เป็นผู้ที่ต้องทำงานที่อันตรายร้ายแรงและมีความเสี่ยงที่จะกลายเป็นคนพิการมากกว่าผู้ที่ทำงานประเภทอื่นเนื่องจากลักษณะของงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้ประชาชนในต่างจังหวัดมีลูกจ้างรวมทั้งหมด 27,000 คน ซึ่งนับรวมช่างไฟฟ้า “ฮ็อตไลน์” ที่ประสบอุบัติเหตุจากไฟฟ้าช็อตด้วย จากประสบการณ์ทำให้กฟภ. เริ่มเรียนรู้มากขึ้นในการที่จะป้องกันและลดจำนวนอุบัติเหตุลงและรู้ที่จะบริหารจัดการความพิการในที่ทำงาน

เรื่องต่อไปนี้เป็นเหตุที่เกิดขึ้นกับช่างไฟฟ้า “ฮ็อตไลน์” รวมสามคน คือ คุณนิติกร คุณวสันต์ และคุณไพรัช ผู้ได้รับอุบัติเหตุขณะทำงานกับไฟฟ้า จนกลายเป็นคนพิการ ในทั้งสามกรณีนี้สหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สร.กฟภ.) ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการเรียกร้องสิทธิของคนงานและช่วยเหลือสมาชิกทั้งสามได้การกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง

‘คุณ นิติกร เกษพรหม’

ขณะที่กำลังทำงานกับสายส่งไฟฟ้าแรงสูง คุณนิติกรถูกไฟดูดและต้องตัดนิ้วกลางข้างซ้ายทิ้ง ก่อนหน้าที่จะประสบอุบัติเหตุครั้งนี้ คุณนิติกรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเท่าใดนัก แต่เมื่อกลายเป็นคนพิการเขาถือว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงตัวเองและแสดงความสามารถให้ผู้อื่นได้เห็น ดังนั้นเขาจึงไปสมัครขอทุนการศึกษาจากกฟภ. เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีด้านวิศวกรรมศาสตร์แต่เขากลับถูกปฏิเสธเนื่องจากยังทำงานไม่ครบสามปีตามคุณสมบัติผู้สมัครที่กฟภ. กำหนดไว้ หัวหน้างานของเขาคือคุณปริสุทธิ์ ศรีเพ็ญผู้เป็นสมาชิกและมีบทบาทสำคัญในสหภาพแรงงานกฟภ. จึงแนะนำให้คุณนิติกรสมัครเป็นสมาชิกสหภาพเพื่อให้สหภาพเป็นตัวแทนในการเจรจาเรื่องนี้ให้คุณนิติกรปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้างานเพื่อให้สหภาพแรงงานนำเรื่องการขอทุนไปเจรจากับคณะกรรมการฝ่ายทุนการศึกษา ในที่สุดคุณนิติกรก็ได้รับอนุญาตให้ขึ้นใบสมัครขอรับทุนใหม่เป็นผลให้เขาได้รับทุนการศึกษา โดยได้รับเงินเดือนเต็มระหว่างที่ลาไปเรียนต่อ “สหภาพแรงงานกฟภ. เข้มแข็งมากและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงซึ่งคนงานแต่ละคนไม่มี สหภาพได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการต่อสู้เพื่อสิทธิของคนงานและคนงานสามารถพึ่งพาสหภาพได้ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม” คุณนิติกรกล่าว เขาบรรลุความฝันด้วยการได้รับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและได้รับปริญญาโทจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ในเวลาต่อมาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย



“สหภาพแรงงานกฟภ. เข้มแข็งมากและมีอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงซึ่งคนงานแต่ละคนไม่มี สหภาพได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการต่อสู้เพื่อสิทธิของคนงานและคนงานสามารถพึ่งพาสหภาพได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม”

หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว เพื่ออนาคตในหน้าที่การงาน คุณนิติกรได้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกรแข่งกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ใน กฟภ. เขาบรรลุความฝันอีกครั้งหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งนั้นพร้อมทั้งได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ขณะนี้เขาทำงานเป็นวิศวกรในแผนกวิชาการด้าน สอดไลน์ของกองมาตรฐานความปลอดภัยโดยเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการทำงานด้าน “ฮ็อตไลน์” ในหน้าที่นี้เขาต้องเป็นผู้ส่งข้ออุปสรรคที่ได้ มาตรฐานด้านความปลอดภัย เป็นผู้ตรวจสอบและวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบอุบัติเหตุจากกระแสไฟฟ้าและจัดทำร่าง มาตรการป้องกันอุบัติเหตุ เมื่อเริ่มเข้ามาทำงานนี้เขากล่าวว่าเป็นงานที่ยากมากแต่ในที่สุดเขาก็สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจนบรรลุผล ตามเป้าหมาย คุณนิติกรเป็นที่ชื่นชมและได้รับความนับถือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกคน ปัจจุบันเขาอยู่ในตำแหน่งรองหัวหน้า แผนกและหวังจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งต่อไป



คุณวสันต์ จันทร์หาใช้เก้าอี้กึ่งตัวหนึ่งมารองรับแขนเทียม (ข้างซ้าย) ขณะใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อลดความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อแขน

‘คุณ วสันต์ จันทร์หา’

คุณวสันต์กำลังทำงานอยู่ในรถยกกระเช้าเพื่อซ่อมสายไฟที่ จังหวัดลำพูนทางเหนือของประเทศไทย ในวันที่เขา ประสบอุบัติเหตุ พื้นของรถยกเปียกน้ำฝนจึงทำให้คุณ วสันต์ลื่น ไถลโดยที่มือของเขาไปสัมผัสสายไฟแรงสูง ขณะที่หล่นลงมา ร่างที่ไร้สติของเขาถูกดึงออกมาจากรถ กระเช้าและนำส่งโรงพยาบาลซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าคุณ วสันต์ต้องตัดแขนทั้งสองข้าง เขาต้องพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล ถึงแปดเดือนเพื่อทำกายภาพบำบัดและฝึกใช้แขนเทียม ในช่วงนั้นเองเขาฝึกหัดใช้แขนเทียมด้วยการเล่น คอมพิวเตอร์และเริ่มพบว่าตนเองสนใจด้านคอมพิวเตอร์

เมื่อคุณวสันต์กลับมาทำงาน เขาได้รับมอบหมายให้เข้าทำงานในกองมาตรฐานความปลอดภัย หัวหน้ากองยังไม่รู้ว่าจะให้เขาทำงานด้านไหนจึงอนุญาตให้คุณวสันต์ฝึกใช้คอมพิวเตอร์ไป พลังก่อน ในเวลาเดียวกันนั่นเอง คุณวสันต์ยังสมัครเรียนหลักสูตรคอมพิวเตอร์ที่เปิดสอนโดย กฟภ. เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง โดยคุณวสันต์ได้เริ่มเรียนตั้งแต่หลักสูตรพื้นฐานการใช้ วินโดว์ กราฟฟิคดีไซน์จนถึงการสร้างเว็บไซต์ หลังจากเรียนจบหลักสูตรหัวหน้าของคุณวสันต์ ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เห็นความสามารถของเขาและเริ่มมอบหมายให้เขาทำงานที่ เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ปัจจุบันคุณวสันต์รับผิดชอบการออกแบบเว็บไซต์ รวมทั้งคู่มือ และเอกสารประกอบหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการป้องกันอันตรายซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ คุณวสันต์ได้ใช้ความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และกราฟฟิคดีไซน์ที่เขาได้เรียนมา การ เปลี่ยนงานจากช่างไฟฟ้ามาเป็นช่างคอมพิวเตอร์ทำให้คุณวสันต์มีโอกาสได้ค้นพบศักยภาพใหม่ ของตนเอง

การวิเคราะห์งาน

เพื่อบ่งชี้ว่ามีงานใดบ้างที่คนพิการ สามารถทำได้ เราจำเป็นต้อง วิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ของงานที่ บุคคลคนหนึ่งจะต้องรับผิดชอบแล้ว เปรียบเทียบกับขีดความสามารถของ บุคคลนั้น วิธีนี้จะช่วยทำให้บุคคล สามารถเลือกทำงานที่เหมาะสมกับ ตนเองได้เป็นอย่างดี

“ผมคิดว่าเป็นเรื่องสำคัญมากที่สหภาพแรงงานและนายจ้างต้องช่วยเหลือให้คนพิการได้กลับเข้าทำงานและช่วยหางานใหม่ที่เหมาะสมให้ท่านเพื่อให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงานเช่นเดียวกับที่ผมได้รับ ”

ปัญหาปัจจุบันของคุณวสันต์คือต้องหาทางลดความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อเนื่องจากการใช้แขนเทียมทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ คุณวสันต์ได้ปรึกษากับนายจ้างเพื่อหาทางปรับเปลี่ยนแก้ไขและลดปัญหานี้รวมทั้งข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งวิธีแก้ไขอย่างหนึ่งที่ได้ทำได้โดยไม่สิ้นเปลืองคือการใช้อุปกรณ์ตัวรองรับน้ำหนักของแขนเทียมระหว่างที่เขาพิมพ์งาน

คุณวสันต์เป็นที่เคารพนับถือของเพื่อนร่วมงานเพราะเพื่อนร่วมงานในแผนกของเขาต้องมาขอคำแนะนำจากคุณวสันต์เมื่อมีปัญหาเรื่องคอมพิวเตอร์

สิ่งอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผล

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมในที่ทำงานหมายถึงมาตรการหรือการดำเนินการโดยนายจ้างเพื่อช่วยให้คนพิการสามารถทำงานหรือมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมโดยเท่าเทียมกับคนไม่พิการ คนงานพิการส่วนใหญ่ไม่ต้องการการปรับปรุงสถานประกอบการเป็นพิเศษแต่อย่างใด และสำหรับผู้ที่ต้องการนั้น ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงก็เล็กน้อยหรือต่ำกว่าที่นายจ้างคิดไว้มาก

‘คุณ ไพรัตน์’ ชาวสามทอง’

คุณไพรัตน์ไม่สามารถทำงานในหน้าที่ช่างไฟฟ้า “ออนไลน์” ได้อีกแล้วหลังจากที่ถูกไฟจากสายส่งไฟแรงสูงดูดจากด้านหลังจนทำให้เขาต้องถูกตัดขาทั้งสองข้าง อุบัติเหตุครั้งนี้ทำให้เขารู้สึกสูญเสียทุกสิ่งทุกอย่าง คุณวสันต์ผู้สูญเสียแขนทั้งสองข้างจากการถูกไฟดูดและได้กลับมาทำงานแล้วจึงพยายามให้กำลังใจกับคุณไพรัตน์โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตัวเองในการเป็นผู้สูญเสียแขน

“เสียแขนทั้งสองข้างนั้นเลวร้ายกว่าเสียขาสองข้างอีก แต่ผมก็ยังอยู่รอดมาได้ เมื่อปรับเปลี่ยนบางอย่างแล้วทุกวันนี้ผมก็ทำงานได้อย่างมีความสุข” คุณวสันต์กล่าว “ผมรู้ว่าไพรัตน์ก็จะอยู่รอดเช่นกัน” เขาเสริม



แรกทีเดียวคุณไพรัตน์ไม่รู้กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายสวัสดิการหรือค่าทดแทนความพิการใดๆเลยจนกระทั่งมีสมาชิกสหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคนหนึ่งไปเยี่ยมเขาที่โรงพยาบาลและอธิบายให้เขาฟัง หลังจากนั้นสหภาพจึงเข้ามาดูแลดำเนินเรื่องเบิกจ่ายค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาลและค่าเช่าเทียมให้ในนามของคุณไพรัตน์ ปัจจุบันคุณไพรัตน์ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการในกองมาตรฐานความปลอดภัย โดยมีหน้าที่ร่างเอกสาร แจกจ่ายใบสั่งงานให้พนักงานอื่นในฝ่ายและปรับปรุงข้อมูลเรื่องการฝึกอบรมหลักสูตร “ออนไลน์” ในเว็บไซต์ของกฟภ.ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เขารู้สึกพอใจในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างดี



แถวแรก จากซ้าย: คุณไสว เพชรหมโนทัย (ผู้อำนวยการฝ่ายมาตรฐานและความปลอดภัย) คุณไพรัตน์ ชาวสามทอง

แถวที่สอง จากซ้าย: คุณปริสุทธิ์ ศรีเพ็ญ (หัวหน้าแผนกวิชาการด้านฮาร์ดไลน์), คุณวสันต์ จันทรรักษ์ และ คุณนิติกร เกษพรหม



คุณสุวิทย์ สมาน ไสตติวงศ์ รองผู้ว่าบริหารโครงการและสมาชิกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พูดคุยกับคุณเอมานูเอลา พอซซาน (ไอแอลโอ)

กองมาตรฐานความปลอดภัย ฝ่ายมาตรฐานและความปลอดภัย: สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อคนพิการ

คุณไสว เพชรหมโนทัย ผู้อำนวยการฝ่ายมาตรฐานและความปลอดภัยของฟก. เป็นผู้ที่เชื่อว่าคนพิการมีความสามารถในการทำงานและให้ความสนับสนุนเรื่องนี้ตลอดมา “ผมเคยทำงานที่กระทรวงแรงงานมาก่อนดังนั้นจึงรู้ว่าการจ้างงานคนพิการเป็นเรื่องสำคัญและสนับสนุนเรื่องนี้ยิ่งเต็มที่ หากเรารู้ว่าเขาสนใจในด้านใดและจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมตลอดจนจัดหางานที่เหมาะสมให้ คนพิการจะสามารถเป็นคนงานที่ขอดเยี่ยมได้” เขากล่าว คุณไสวมีประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนงานพิการทั้งก่อนหน้าและหลังจากการเกิดอุบัติเหตุและได้ประจักษ์ชัดว่าคนงานพิการจำนวนมากขยันขันแข็งและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างมากหลังจากที่เกิดอุบัติเหตุ

คุณปริสุทธิ์ ศรีเพ็ญซึ่งเป็นหัวหน้าแผนกวิชาการด้านฮาร์ดไลน์มีบทบาทสำคัญเช่นกันในการสนับสนุนคนงานผู้พิการ เขาเป็นหัวหน้าของคุณนิติกรและคุณวสันต์ ยิ่งกว่านั้นยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้เข้าไปเจรจากับนายจ้างทุกครั้งเมื่อคนงานพิการมีปัญหา คุณนิติกรกล่าวว่าเขานับถือคุณปริสุทธิ์เหมือน “พี่ชาย” ผู้ให้คำแนะนำกับเขาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

ลูกจ้างอีกหลายคนในฝ่ายนี้ซึ่งคุ้นเคยในการทำงานร่วมกับคนพิการล้วนเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการจนทำให้คนพิการรู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับที่ทำงานได้เช่นเดียวกับคนอื่น บุคคลเหล่านี้ตระหนักดีว่าคนพิการอาจต้องการความช่วยเหลือบางอย่างเพื่อให้ตนเองทำงานได้เท่าเทียมกับคนไม่พิการ

“ผมไม่เคยถูกเลือกปฏิบัติแต่อย่างใดเลย ตรงกันข้ามเพื่อนร่วมงานต่างช่วยเหลือผมในเรื่องการรับประทานอาหาร การไปห้องน้ำและออกจากห้องน้ำ” คุณวสันต์กล่าว

“ทุกคนที่นี่เหมือนเป็นพี่น้องกัน เราต่างรู้ว่าความพิการเกิดขึ้นได้กับทุกคนและเราพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” คุณนิติกรเสริม

ประสบการณ์ของ บ.ไทยไนลอนจำกัด



ภาพที่ 1 คนงานหญิงผู้มีปัญหาทางการได้ยินกำลังเตรียมนำอวนเข้าเครื่องอบ

ในช่วงสองสามเดือนที่ผ่านมา สมาชิกของสภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (TTUC) จากบริษัท ไทยไนลอน จำกัด ได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยไอแอลโอเรื่องการส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ ส่งผลให้ผู้แทนคนงานมีส่วนร่วมใน “การสำรวจการเข้าถึงของคนพิการ (accessibility audit)” ในบริเวณโรงงาน การสำรวจการเข้าถึงของคนพิการจะช่วยให้ฝ่ายนายจ้างและคนงานสามารถประเมินร่วมกันว่าสถานประกอบการของตนสะดวกต่อการเข้ามาทำงานของคนพิการหรือไม่ ทั้งนี้สิ่งที่เป็อุปสรรคสำหรับคนพิการนั้นรวมถึงข้อขัดข้องทางกายภาพ อาทิ ไม่มีทางลาดสำหรับเก้าอี้ล้อเข็น พนักงานไม่เข้าใจความต้องการของเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการ การไม่มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัทด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการ และการมองความพิการในแง่ลบ ในเรื่องนี้องค์กรที่สนับสนุนคนพิการของไทยได้รับมอบหมายให้ร่วมกันทำการสำรวจและประเมินผลโรงงาน

บ. ไทยไนลอน จำกัดเป็นตัวอย่างของสถานประกอบการแห่งหนึ่งที่ได้พยายามรับคนพิการเข้ามาทำงาน บริษัทนี้ตั้งมานานกว่าห้าสิบปีแล้ว โดยนับเป็นโรงงานแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่ผลิตแหวนออกสู่ตลาดโลก บริษัทนี้เคยมีขนาดใหญ่มากแต่เนื่องจากลูกค้าหันไปนิยมใช้แหวนที่ผลิตจากยุโรปบริษัทจึงลดขนาดการผลิตลง ปัจจุบันบริษัทมีคนงานอยู่ราว 250 คนโดยทำหน้าที่ผลิตอวน ย้อมสี จัดเตรียมอวนเข้าเครื่องอบ จัดเตรียมและบรรจุผลิตภัณฑ์ ตลอดจนให้บริการด้านธุรการ ในช่วงไม่กี่ปีมานี้บริษัทจ้างคนงานพิการทางการได้ยินรวมสี่คนโดยมอบหมายให้ทำงานในโกดัง แต่ด้วยเหตุผลบางประการจึงเหลือคนงานหญิงผู้มีปัญหาทางการได้ยินอยู่เพียงคนเดียว (ดูภาพที่ 1)



ภาพที่ 2 การหารือกับฝ่ายจัดการ

ในช่วงแรกของการสำรวจการเข้าถึงของคนพิการ นายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างและทีมงานดำเนินการสำรวจการเข้าถึงของคนพิการหรือกันถึงเรื่องการจ้างงานคนพิการ โดยนายจ้างเป็นฝ่ายให้ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของบริษัท ส่วนฝ่ายทีมงานดำเนินการสำรวจการเข้าถึงของคนพิการอธิบายถึงวัตถุประสงค์สำคัญของการสำรวจการเข้าถึงของคนพิการและได้อธิบายถึงร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน (ระบบโควต้า) คือสถานประกอบการเอกชนและหน่วยงานของรัฐต้องจ้างงานคนพิการหนึ่งคนต่อจำนวนลูกจ้างทุก 100 คน นอกจากนี้ ทีมงานยังแจ้งให้ทราบถึงมาตรการจูงใจทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอีกด้วย (ดูจากภาพที่ 2) หลังจากนั้นได้ดำเนินการประเมินสิ่งอำนวยความสะดวกในโกดังซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการ เมื่อเดินสำรวจทั่วโรงงานแล้ว ทีมงานดำเนินการสำรวจการเข้าถึงของคนพิการจึงชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อคนพิการ อาทิ ระดับพื้นที่ไม่เสมอกัน ทางเข้าห้องสุขาและไม่มีทางลาด ส่วนข้อดีนั้น ทีมงานดำเนินการสำรวจการเข้าถึงของคนพิการได้พบว่าฝ่ายจัดการของโรงงานมีทัศนคติที่ดีต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน

คุณวิไลวรรณ ավաղա ห้วนหน้าคนงานหญิง ผู้เป็นสมาชิกสหภาพและรองประธานสภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย (TTUC) ให้ความเห็นว่าทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อคนพิการในเรื่องความสามารถในการทำงานได้เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

“เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมายเรื่องความพิการในปี 2550* เราต้องจ้างงานคนพิการและคิดว่าเราคงทำงานได้ดีไม่เท่าคนที่ไม่มีพิการ แต่เมื่อเราให้เขาทดลองปฏิบัติ ปรากฏว่าเขาทำงานได้เหมือนคนอื่น” คุณวิไลวรรณกล่าว

**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550*

การสำรวจการเข้าถึงของคนพิการคือจุดเริ่มต้นที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับทุกคน อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงการเริ่มพิจารณาทบทวนเรื่องการจ้างงานคนพิการของบริษัทซึ่งนำไปสู่การจัดการเลือกปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากกรณีการจ้างคนงานพิการของบริษัทไทยไนลอนเราสามารถกล่าวได้ว่า การสำรวจการเข้าถึงของคนพิการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยให้นายจ้างและคนงานได้เรียนรู้ร่วมกันว่าการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้นคนงานพิการก็จะสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ นายจ้างและลูกจ้างจึงเริ่มมองเห็นแนวทางร่วมกันที่จะเอื้ออำนวยให้คนพิการได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน อันนำไปสู่การจ้างงานโดยเท่าเทียมกันสำหรับคนพิการ



ภาพที่ 3 การเข้าถึงและสำรวจโรงงาน



ภาพที่ 4 การหารือขั้นสุดท้ายและการปฏิบัติขั้นต่อไป

สิ่งพิมพ์และสื่ออื่นๆ ของไอแอลโอ

การจัดการเรื่องความพิการในที่ทำงาน แนวปฏิบัติของไอแอลโอ (2002) มีทั้งฉบับภาษาอังกฤษและภาษาไทย

http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103324/index.htm

O'Reilly (2007) The Right to Decent Work of Persons with Disabilities, ILO Geneva.

มุ่งสร้างความเสมอภาคเพื่อโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการโดยทางนิติบัญญัติ มีทั้งฉบับภาษาอังกฤษและภาษาไทย

Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation, ILO Geneva 2007

Heron (2005) Job and Work Analysis. Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities. ILO Skills and Employability Department.

วิดีโอ

“สหภาพ (2008) จากการมีสิทธิสู่ความเป็นจริง สหภาพแรงงานส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับคนพิการ” มีทั้งฉบับภาษาอังกฤษและภาษาไทย http://www.ilo.org/skills/info/public/vid/lang--en/docName--WCMS_106277/index.htm

Employer (2002) ความสามารถของประเทศไทยในการจ้างงานผู้พิการ-มุมมองของนายจ้าง มีฉบับภาษาไทย

ดู <http://www.ilo.org/disability> เพื่อข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งตีพิมพ์ของ ไอแอลโอ เรื่องผู้พิการ

ขอขอบคุณ

ไอแอลโอขอขอบคุณในความร่วมมือของการทำเรือแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานการทำเรือแห่งประเทศไทย แผนกแรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยของการทำเรือแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บริษัท ไทยในลอน จำกัด และสภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยในการนำเสนอเรื่องราวในเอกสารฉบับนี้ ทั้งนี้ความร่วมมือและการสนับสนุนของสหภาพแรงงานในประเทศไทยถือเป็นพันธสัญญาในการส่งเสริมให้สถานประกอบการนับรวมคนพิการเข้าไปด้วย