

คุณรู้หรือไม่ว่า ‘การรวมคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคม’ ดีกับธุรกิจอย่างไร

Do you know that Disability Inclusion is Good for Business?

เอมานูเอลา พอซซาน

ผู้ประสานงานประจำอนุภูมิภาคโครงการความพิการของILO

8 กุมภาพันธ์ 2554, ประเทศไทย



1) ‘สถานประกอบการสำหรับทุกคน’ คืออะไร และทำไมจึงเป็นผลดีกับธุรกิจ What are Inclusive Workplaces? Why do they make business sense?

2) เราจะบริหารจัดการสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนคนพิการอย่างไรและการวิเคราะห์ประเภทของงานและลักษณะของงานคืออะไร How can we manage disability in the workplace? What is job and work analysis?

3) เครือข่ายด้านความพิการและธุรกิจระดับสากล: คุณน่าจะเข้าร่วม Global Business and Disability Network: why don't you join?

1. ‘สถานประกอบการสำหรับทุกคน’ คืออะไร และ ทำไมจึงเป็นผลดีกับธุรกิจ

What are Inclusive Workplaces? Why do they

make business sense?



International
Labour
Organization



ความคิดเห็นทั่วไปของนายจ้าง



International
Labour
Organization

General views among employers

- **เราสรุปกันเอาเองว่า Assumptions**
 - เป็นหน้าที่ของรัฐบาล การทำการกุศล Government bear responsibility, charities
 - คนพิการมีความสามารถที่จำกัด ในการทำงาน Disabled persons have limited working capacity
 - การจ้างงานคนพิการจะก่อให้เกิดปัญหายุ่งยาก Employing disabled persons will bring problems
- **สิ่งที่หวาดกลัว Fears**
 - หากจ้างงานแล้ว การไล่คนพิการออกเป็นเรื่องยาก Once employed, disabled person difficult to dismiss
 - การจ้างงานคนพิการจะทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น Employing disabled persons will cost more
 - ต้องมีการกำกับดูแลมากขึ้น Additional supervision required
 - ความสามารถในการผลิตลดลง Loss productivity
 - ไม่มีการแนะนำและการบริการจากผู้เชี่ยวชาญหรือหายาก Expert advice and services not available or troublesome to locate



ทำไมการรวมคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงดีกับธุรกิจ

Why disability inclusion is good for business ?

คนพิการทำให้เกิดความสามารถในการผลิตสูงขึ้น: Maximize productivity
because people with disabilities

- เป็นลูกจ้างที่ดี ไว้วางใจได้ make good, dependable employees
- มักจะไม่เปลี่ยนงาน: ลดอัตราการลาออก are more likely to stay on the job
minimizing turnover
- เพิ่มขวัญกำลังใจของคนทำงานและเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม
increase workforce morale and improve teamwork
- เป็นแหล่งความเชี่ยวชาญและพรสวรรค์ที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้
ประโยชน์ are an untapped resource of skills and talents
- (เมื่อรวมครอบครัวและเพื่อนของคนพิการ) เป็นกลุ่มตลาดใหญ่หลาย
พันล้านที่ทุกคนมองข้าม represent (with their families and friends) an
overlooked, multibillion-dollar market
- ก่อให้เกิดผลเชิงบวกต่อความสามารถในการผลิต คุณภาพและความ
ร่วมมือในสถานประกอบการโดยรวม have a positive effect on overall
productivity, quality and workplace cooperation



ทำไมความพิการจึงดีกับธุรกิจ

Why disability is good business ?

กลุ่มคนพิการเป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อ : Spending power of persons with disabilities

- สหราชอาณาจักร **45-50** พันล้านปอนด์ต่อปี
U.K. 45-50 billion pounds per year
- สหรัฐอเมริกา **175** ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี
USA 175 million US\$ per year
- แคนาดา **20-25** พันล้านดอลลาร์แคนาดาต่อปี Canada 20-25 billion \$Cnd per year
- * ไม่มีข้อมูลของประเทศในเอเชีย No data available for Asian countries



‘สถานประกอบการสำหรับทุกคน’ คือ

An Inclusive Workplace is:

สถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมที่ลูกจ้าง ‘ทุกคน’ รวมทั้งคนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

A workplace environment where ALL employees including those with disabilities can be productive.

เป็นสถานประกอบการที่ A workplace where:

- ลูกจ้างทุกคนมีการเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน All employees have equal access to opportunities and resources – no discrimination
- ลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะมียุ่ เพศ เชื้อชาติ ภาษา หรือยากจนเพียงใด จะต้องได้รับการรับรู้รับฟังจากคนรอบข้างในทุกระดับ All employees – regardless of age, gender, ethnicity, language or poverty - are seen and heard by those around them at all levels
- ปราศจากข้อจำกัดทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม There are no physical, social & cultural barriers.

‘สถานประกอบการสำหรับทุกคน’ ต้องมี

อะไรบ้าง What is needed to create an Inclusive Workplace?

- 1) ความเข้าใจเรื่องความพิการและการส่งเสริม **ความสามารถ** Understanding disability and promoting **abilities**
- 2) การปรับทัศนคติและแนวคิดในแง่ลบทุกระดับ (ผู้บริหาร ฝ่ายบุคคลและลูกจ้าง) **Adjusting negative attitudes and perceptions** at all levels (Management, HR, employees)
- 3) การสำรวจการเข้าถึงได้ของสิ่งปลูกสร้าง **Assessing whether the premises are accessible**
- 4) การปรับเปลี่ยนหรือการอำนวยความสะดวกเมื่อจำเป็น **Providing ‘reasonable accommodation’** when needed
- 5) พัฒนาและรับรองกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ **Develop and endorse a disability management strategy**

การปรับเปลี่ยนหรือการอำนวยความสะดวก



International
Labour
Organization

สะดวก

Reasonable Accommodation

- จัดหาอุปกรณ์ เช่น โปรแกรมประมวลเสียงสำหรับผู้พิการทางสายตา Provide new equipment, e.g. voice recognition software for visually impaired persons.
 - ปรับหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องมือหรืออุปกรณ์ เช่น ยกหรือลดระดับความสูงของเก้าอี้ Adjust or modify machinery or equipment, for example raising or lowering chair
 - จัดหาวิธีการอื่นๆเพื่อช่วยเหลือ เช่น การฝึกอบรมที่ใช้เวลามากขึ้นสำหรับผู้ที่ยังเรียนรู้ช้า Provide support measures such as more time for a slow learner in training.
- * การปรับเปลี่ยนหรือการอำนวยความสะดวกไม่ได้มีราคาแพงทุกประเภท Not all

RA is expensive



เครื่องมือที่ช่วยสร้าง ‘สถานประกอบการ



International
Labour
Organization

สำหรับทุกคน’ What are the tools to create an inclusive workplace?

- ‘การฝึกอบรมเรื่องความเท่าเทียมเพื่อคนพิการ’ (DET) สำหรับผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน Disability Equality Training for managers, HR, workers, unions
- การสำรวจการเข้าถึงของคนพิการ Accessibility Assessments
- ความร่วมมือกับองค์กรคนพิการ Collaboration with disabled people’s organizations
- การเรียนรู้จากนายจ้างคนอื่น ๆ Learning from other employers
- การบริการโดยสถาบันของรัฐบาลและกิจการเพื่อสังคม Services provided by government institutions and social enterprises
- ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ Corporate social responsibilities



2. เราจะบริหารจัดการสถาน ประกอบการเพื่อสนับสนุนคนพิการ อย่างไร และ การวิเคราะห์ประเภทของ งานและลักษณะของงานคืออะไร

How can we manage disability in
the workplace?

What is job and work analysis?



การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ

ในสถานประกอบการ Managing disability in the workplace



International
Labour
Organization

▪ **แนวปฏิบัติของไอแอลโอเรื่องความพิการ:** จัดทำและรับรองโดยที่ประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญที่เจนีวา ระหว่างวันที่ 3-12 ตุลาคม 2544 **ILO code of practice** on disability: finalized and adopted by Tripartite Meeting of Experts, Geneva, 3-12 October 2001

▪ **เพื่อ:** ความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันต่อคนพิการ **To achieve:** equality of opportunity and treatment for disabled workers

▪ **ประเด็น:** การรับสมัครและคัดเลือก การฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่ง การกลับเข้าทำงาน การคงสภาพการจ้างงาน **Issues:** Recruitment and selection, training and promotion, return to work, job retention

▪ **ผู้ดำเนินการหลัก:** เจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรนายจ้าง คนพิการ **Key actor:** Authorities, organizations of Employers, workers, disabled people



นายจ้างมีบทบาทในการส่งเสริม



International
Labour
Organization

โอกาสได้อย่างไรบ้าง

What role can employers play in promoting opportunities?

• ทางตรง Direct

- การปฏิบัติตามนโยบายระดับชาติและกฎหมาย Adhere to national policies and laws
- การรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน Recruitment
- การฝึกอบรมโดยปฏิบัติงานจริง การจ้างงานโดยมีการสนับสนุน On-Job Training, Supported employment placement
- การฝึกอบรมพนักงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง Staff Training, Promotion opportunities
- การคงสภาพการจ้างงาน การกลับเข้าทำงาน Job retention, Return to Work

• ทางอ้อม Indirect

- การให้คำแนะนำแก่ศูนย์ฝึกอบรม Advice to training centers
- การทำสัญญาพิเศษกับศูนย์พิเศษ Contracts to special centers
- การให้คำปรึกษาแก่ธุรกิจขนาดเล็กของคนพิการ Mentoring of small businesses of disabled persons
- การแนะนำนายจ้างคนอื่น ๆ Advocacy with other employers
- การริเริ่มจากนายจ้าง Employers' initiatives

การสนับสนุนจากไอแอลโอ

Support available from ILO

• การส่งเสริมกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ **PROMOTE A DISABILITY STRATEGY**



การวิเคราะห์ประเภทของงาน

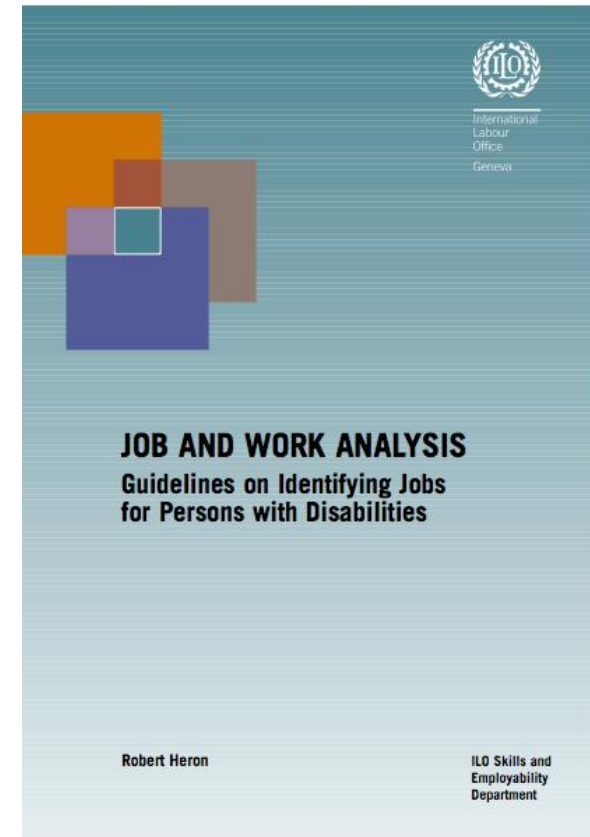
และลักษณะของงาน Job and Work Analysis



International
Labour
Organization

การจัดหางานที่เหมาะสมสำหรับผู้หางานที่เป็นคนพิการมีความสำคัญมาก The ability to identify suitable jobs for job seekers with disabilities is vital.

- **จุดประสงค์:** เพื่อส่งเสริมการรับสมัครงานคนพิการและการคงสภาพการจ้างงานของผู้ที่ได้รับความพิการ **Purposes:** Promote recruitment of disabled people and retention of workers who acquired disabilities
- **สำหรับ:** ผู้ทำหน้าที่จัดหางาน การบริการจัดหางานและผู้ให้บริการนายจ้าง ผู้บริหารและฝ่ายบุคคล **For:** job placement officers, employment services and services providers, employers, managers, HR
- ทุกคนต้องสามารถ They all must be able to carry out
- วิเคราะห์ประเภทของงาน Job analysis
- วิเคราะห์ลักษณะของงาน Work analysis



การวิเคราะห์ประเภทของงาน



International
Labour
Organization

และลักษณะของงาน

- **การวิเคราะห์ลักษณะของงาน** = มองภาพรวมของลักษณะของงานทั้งหมดที่ทำในบริษัทหรือในแผนกหรือฝ่าย **Job and Work Analysis**
Work analysis = looking at all work carried out in an enterprise or in one department or section
- **การวิเคราะห์ประเภทของงาน** = สังเกตประเภทของงานที่มีอยู่ (เพื่อหาว่าลูกจ้างทำอะไร ทำอย่างไร ทำที่ไหน ต้องใช้ทักษะและความสามารถอะไรและสภาพการจ้างเป็นอย่างไร) **Job analysis** = Looking at existing jobs (to find out what the worker does, how the work is done, where it is done, what skills and abilities are required and the working conditions)

นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้อง It is also necessary to;

- สังเกตภาพรวมลักษณะของงานที่ทำทั้งหมดในสถานประกอบการ Observe the work carried out in the enterprise as a whole
- สังเกตลักษณะของงานที่ต้องทำในประเภทของงานหนึ่งๆ Observe the work being done in a particular job
- สัมภาษณ์ลูกจ้าง หัวหน้างาน และผู้บริหารฝ่ายบุคคล Interview workers, supervisors, and personnel managers and
- รับฟังลูกจ้าง คนพิการอื่นๆ หัวหน้างาน และผู้บริหาร Listen to workers, other disabled persons, supervisors, and managers



3. เครือข่ายด้านความพิการและ ธุรกิจระดับสากล: คุณน่าจะเข้าร่วม Global Business and Disability Network: why don't you join?

สมาชิก

Members

- บริษัทข้ามชาติ Multinational companies
- องค์การนายจ้าง Employers' organizations
- องค์การไม่แสวงผลกำไรหรือองค์กรคนพิการ Selected NGOs and Disabled People's Org.
- เครือข่ายระดับชาติหรือระดับภูมิภาคที่ทำงานเรื่องคนพิการ National and regional networks that address disability issues

วัตถุประสงค์

Purposes

- แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี Sharing of good practices
- เพิ่มศักยภาพขององค์การนายจ้างระดับชาติ Strengthening of employers' organizations at country level
- พัฒนาโครงการ กิจกรรมและเครื่องมือร่วมกัน Joint projects, activities and tool development
- เชื่อมโยงกับโครงการและกิจกรรมของ ILO Link to ILO projects and activities



onal
ation



สถานะของเครือข่าย

(ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2553)



ational
ization

Network Status (last update 6 December 2010)

สหรัฐอเมริกา

America

- Cisco, USA
- Dow Chemicals, USA
- Ernst & Young, USA
- IBM, USA
- KPMG, USA
- Manpower, USA
- PepsiCo, USA
- Yum! Brands, USA
- Walgreens, USA

ยุโรป

Europe

- Accor Hotels, France
- Adecco, Switzerland
- Allianz, Germany
- Carrefour, France
- Delta Holding, Serbia
- H & M, Sweden
- Marks & Spencer, UK
- Nokia, Finland
- Novartis, Switzerland
- Sodexo, France
- Telefonica, Spain
- Telenor, Norway
- Volvo, Sweden

เอเชียและ แปซิฟิก

- Credit Suisse, Asia
- JW Marriott, Hong Kong
- Kyobo Life Insurance, Korea
- MphasiS, India
- Samsung Electro-Mechanics, Korea
- UBS, Asia
- Westpac, Australia
- Wipro, India



International
Labour
Organization

ขอบคุณ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ

คุณ เอมานูเอลา พอซซ่าน

**ILO Decent Work Technical Support Team
For East and South-East Asia and the Pacific**

โทรศัพท์ : 662 288 1724, แฟกซ์: 662 288 3063

E-mail: pozzan@ilo.org

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

