កម្មករនិយោជិត ដូចគេដូចឯង
សិទ្ធិទទួលបានការងារសមរម្យសម្រាប់ជនពិការ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

រោងចក្រ
កាន់តែប្រសើរ
នៅកម្ពុជា

អង្គការ
ពលកម្ម
អន្តរជាតិ

ពិការភាព ~ និយមន័យទូទៅ

នៅក្នុងពិភពលោកទាំងមូល មានមនុស្សប្រមាណជាង ៦៥០ លាននាក់ កំពុងរស់នៅជាមួយពិការភាព។ ពួកគេជាច្រើននាក់រស់នៅក្នុងប្រទេសដែលមានចំណូលទាប និងមធ្យមក្នុងនោះមានមនុស្សប្រហែល ៤៧០ លាននាក់គឺជាស្ត្រី និង បុរសដែលកំពុងស្ថិតក្នុងវ័យធ្វើការងារ[1]។ មានជនពិការដល់ទៅ ៨០ % ដែលមិនមែនពិការពីកំណើត ប៉ុន្តែទទួលរងពិការភាពនៅពេលក្រោយនៅក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ ដោយសារជំងឺកង្វះអាហារូបត្ថម្ភ គ្រោះថ្នាក់ ឬជរាភាព។

ខណៈពេលដែលជនពិការមួយចំនួនត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការងារយ៉ាងជោគជ័យ និងចូលរួមយ៉ាងពេញលេញក្នុងសង្គម ជនពិការដទៃទៀតកំពុងប្រឈមនឹងរបាំងសង្គម និងបរិស្ថាន ដែលរារាំងពួកគេមិនឱ្យក្លាយជាសមាជិកសកម្មក្នុងសង្គម និង មានការងារធ្វើ។ ជនពិការមិនមែនមានលក្ខណៈដូចគ្នានោះទេ។ ពួកគេអាចមានពិការភាពតែមួយផ្នែករាងកាយ ញាណ ប្រាជ្ញា ឬស្មារតី ឬអាចមានពិការភាពច្រើនយ៉ាង។ នៅក្នុងករណីជាច្រើន ពិការភាពរបស់ពួកគេអាចមានផលប៉ះពាល់តិចតួចប៉ុណ្ណោះលើសមត្ថភាពធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។ បើទោះបីជាជនពិការប្រឈមនឹងភាពក្រីក្រ និងភាពគ្មានការងារធ្វើ ដោយមិនសមមាត្រទៅនឹងភាគរយរបស់ជនពិការទាំងអស់ក៏ដោយ ស្ត្រីពិការជួបប្រទះការលំបាកបែបនេះច្រើនជាងបុរស។

ដោយសារតែជារឿយៗ ជនពិការត្រូវបានគេយល់ឃើញថាជាមនុស្សដែលត្រូវការសង្គមជួយការពារពួកគេ តាមបែបអាណិតអាសូរជាជាងផ្តល់ការគោរព ជនពិការបានចងក្រងគ្នាជាក្រុមនៅជុំវិញពិភពលោក និងខិតខំតស៊ូឱ្យមានការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ អនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិរបស់ជនពិការ (២០០៦) គឺជាការបោះជំហានដ៏សំខាន់មួយ ឆ្ពោះទៅផ្លាស់ប្តូរការយល់ដឹងអំពីពិការភាព ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យសង្គមទទួលស្គាល់ថា ជនពិការគឺជាអ្នកមានសិទ្ធិ ហើយមនុស្សគ្រប់រូបត្រូវទទួលការប្រតិបត្តិពីអ្នកដទៃដោយស្មើភាពគ្នា និងទទួលបានឱកាសដូចៗគ្នា ដើម្បីមានជីវិតដែលអាចធ្វើឱ្យពួកគេអាចសម្រេចបាននូវសក្តានុពលរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញ មិនថាពួកគេរស់នៅជាមួយពិការភាព ឬក៏អត់នោះទេ។

តាមរយៈការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនេះ (កាលពីខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៧) ប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលយកអនុវត្តតាមគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានរបស់អនុសញ្ញានេះ ដែលបានចែងថា ជនពិការគឺជា “មនុស្សមានសិទ្ធិ ដែលអាចទាមទារសិទ្ធិទាំងនេះ បានធ្វើការសម្រេចចិត្តសម្រាប់ជីវិតរបស់ពួកគេ ដោយផ្អែកទៅតាមសេរីភាព និងព័ត៌មានពេញលេញ ដែលពួកគេទទួលបាន និងធ្វើជាសមាជិកដ៏សកម្មរបស់សង្គម”[2]។ មាត្រាទី ២៧ នៃអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនេះ មានភាពពាក់ព័ន្ធជាពិសេសទៅនឹងបញ្ហាការងារ និងមុខរបររបស់ជនពិការ។

ពិការភាព នៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចំនួនជនពិការដែលគេបានប៉ាន់ប្រមាណមានចំនួនខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ការអង្កេត សង្គម–សេដ្ឋកិច្ចចុងក្រោយបំផុត ដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងផែនការក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ បង្ហាញថា ជនពិការមានចំនួន ៤% ពោលគឺប្រហែលជា ៦០០០០០ នាក់ នៅក្នុងប្រទេស។ ជំរឿនជាតិថ្មីៗ ដែលបានចេញផ្សាយលទ្ធផលក្នុងខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ប៉ាន់ប្រមាណថា មានប្រជាជនចំនួន ១,៤% នៃចំនួនប្រជាជនសរុប គឺជាជនពិការ។ តួលេខទាំង ២ នេះត្រូវបានទទួលយកដោយរដ្ឋាភិបាល ហើយភាពខុសប្លែកគ្នានៃតួលេខទាំងពីរនេះ គឺដោយសារតែការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗពីគ្នា ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យ។ ភាគរយរបស់ស្ត្រីពិការគឺខ្ពស់ (៤,៩%) ជាងភាគរយរបស់បុរស (៤,៥%) បន្តិច។ ជនពិការភាគច្រើនរស់នៅតាមទីជនបទ។ តារាងទី ១ ខាងក្រោម បង្ហាញព័ត៌មានលំអិតបន្ថែមទៀតអំពីមូលហេតុនៃពិការភាពដែលបានប្រកាសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

១ http://www.ilo.org/skills/areas/lang--en/WCMS_DOC_SKL_ARE_DBL_EN/index.htm

២ អត្ថបទរបស់អនុសញ្ញានេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរ និងមាននៅទីនេះ: http://www.un.org/disabilities/

តារាងទី ១
មូលហេតុនៃពិការភាព ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យដឹង (២០០៤)
(ភាគរយនៃមូលហេតុសរុប ដែលបានរាយការណ៍មក)

មូលហេតុនៃពិការភាព	ភាគរយ
ជរាភាព	២៦,៧
ជំងឺ	២៥,៨
ដទៃទៀត	១៤,៨
គ្រោះថ្នាក់	១១,៤
មានពីកំណើត	៨,៧
គ្រុនក្តៅ	៥,៩
គ្រាប់មីន/យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ	៣,៤
កង្វះអាហារូបត្ថម្ភ	២,១
របួសផ្លូវចិត្ត	១,២
សរុប	១០០

ប្រភព : MRTC (២០០៩) បង្កើតឡើង ដោយប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលទទួលបានពី CSES ២០០៤, របាយការណ៍របស់ Knowles, ២០០៥

គ្រោះថ្នាក់ ដែលបង្កឡើងដោយយុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ(UXO) បាននឹងកំពុងជាមូលហេតុដ៏សំខាន់មួយដែលបង្កឱ្យមានពិការភាព។ ប៉ុន្តែ ការស្រាវជ្រាវថ្មីមួយបង្ហាញថា មូលហេតុដែលបង្កឱ្យមានពិការភាពកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ជំងឺ និងជរាភាព ច្រើនជាមូលហេតុដែលធ្វើឱ្យមនុស្សម្នាក់ក្លាយជាជនពិការ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការលំបាកផ្នែកចក្ខុវិញ្ញាណគឺជាប្រភេទពិការភាពកើតឡើងញឹកញាប់ជាងគេ ដែលត្រូវបានគេរាយការណ៍ បន្ទាប់មកគឺការលំបាកផ្នែកការធ្វើចលនា និងការលំបាកផ្នែកសោតវិញ្ញាណ។

ការអង្កេតមួយ ដែលបានធ្វើឡើងដោយអង្គការជនពិការអន្តរជាតិ (Handicap International) នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ បង្ហាញថា បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗដែលជនពិការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាជួបប្រទះរួមមានកង្វះការទទួលបានការងារ ឬមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិត ការអប់រំ និងការថែទាំសុខភាព។

ច្បាប់ដំបូងបង្អស់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិរបស់ជនពិការ ត្រូវបានប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយព្រះរាជក្រឹត្យកាលពីថ្ងៃទី ៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩។ ច្បាប់នេះគឺជាការបង្ហាញដ៏សំខាន់មួយអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរាប់បញ្ចូល

ពិការភាព នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ (នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ)

ជនពិការមានសមត្ថភាពរស់នៅក្នុងជីវិតពោរពេញទៅដោយផលិតភាព ប្រសិនបើបរិយាកាសខាងក្រៅអាចបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេបាន។ ការមិនជួលជនពិការឱ្យធ្វើការងារមានន័យថាជាការខាតបង់ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ ដែលមនុស្សទាំងនេះមាន។ ពិការភាពមិនមែនមានន័យថា មនុស្សម្នាក់មិនអាចធ្វើការងារយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ ពិការភាពគ្រាន់តែមានន័យថា មនុស្សម្នាក់នោះធ្វើការងារតាមរបៀបផ្សេងតែប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលដែលពួកគេទទួលបានឱកាសស្មើភាពគ្នាសម្រាប់អភិវឌ្ឍជំនាញ និងឱកាសដើម្បីទទួលបានការងារធ្វើ ជនពិការគឺអាចបំពេញការងារដូចគ្នានឹង និយោជិតដែលមិនពិការដូច្នោះដែរ។

ការគ្រប់គ្រងភាពចម្រុះ ពោលគឺពិការភាពផង និងមិនពិការភាពផង គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ហើយក្រុមហ៊ុនជាច្រើនកំពុងដឹងថា ការជួលជនពិការឱ្យធ្វើការងារអាចផ្តល់ឱ្យកន្លែងធ្វើការនូវអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន និងមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានមកលើលទ្ធភាពរកប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនជាច្រើន ដែលបានជួលជនពិការឱ្យធ្វើការងារមានបំណងជួលជនពិការបន្ថែមទៀតឱ្យធ្វើការងារ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាមូលហេតុមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនទាំងនេះសម្រេចចិត្តបែបនេះ៖

- ជនពិការគឺជានិយោជិតល្អ អាចជឿជាក់បាន
- ជនពិការបំពេញការងារដូចគ្នា ឬល្អជាងកម្មករនិយោជិតដែលមិនពិការ បើគិតពីវត្តមានក្នុងកន្លែងធ្វើការសុវត្ថិភាពការងារ និងការរក្សាការងារ
- ជារឿយៗ ជនពិការគឺជាសមាជិកក្រុមដ៏ល្អ និងចូលរួមចំណែកបង្កើនទឹកចិត្តធ្វើការងារដល់បុគ្គលិកផ្សេងទៀត
- ជនពិការមានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហារឹងមាំ ដោយសារតែពួកគេជាច្រើនត្រូវជំនះឧបសគ្គនានានៅក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ
- ជនពិការលើកកម្ពស់មុខមាត់ល្អជាសាធារណៈរបស់សហគ្រាស ដោយសារតែវាបញ្ជូនសារមួយថា សហគ្រាសនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន

ជនពិការក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ ច្បាប់ថ្មីនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងគោលបំណងផ្តល់ការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ជនពិការ កាត់បន្ថយការរើសអើង ផ្តល់ឱកាសការងារដូចៗគ្នាសម្រាប់ជនពិការ ដោះស្រាយបញ្ហាការងារ និងការរកចំណូល បង្កើនភាពងាយស្រួលក្នុងការធ្វើដំណើររបស់ជនពិការ ផ្តល់សេវាអប់រំ សុខភាព និងសង្គម និងធានាឱ្យមានការចូលរួមរបស់ជនពិការក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។

ច្បាប់នេះទទួលស្គាល់ថា ពិការភាពគឺជាបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងការអភិវឌ្ឍដ៏សំខាន់មួយ ហើយភាពក្រីក្រ និងពិការភាពមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគ្នា។ ទិន្នន័យរបស់ CSES ឆ្នាំ ២០០៤ បង្ហាញថា ទ្រព្យសម្បត្តិក្នុងគ្រួសាររបស់ជនពិការមានប្រហែលតែពាក់កណ្តាលរបស់អ្នកដែលមិនពិការតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការទទួលបានការងារធ្វើសម្រាប់ជនពិការមិនត្រឹមតែចូលរួមចំណែកបង្កើតនូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការទុកចិត្តលើខ្លួនឯងរបស់ជនពិការម្នាក់ៗនេះទេ ថែមទាំងមានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេសជាតិទៀតផង។ ការស្រាវជ្រាវចុងក្រោយធ្វើឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (២០០៩) បង្ហាញថា ប្រទេសនានានៅជុំវិញពិភពលោក កំពុងបាត់បង់ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (GDP) របស់ខ្លួននៅចន្លោះពី ១-៧% ដោយសារតែការផាត់ជនពិការចេញពីការងារ និងពីឱកាសទទួលបានការអប់រំកន្លងមក។[៣]

[៣] Buckup, S. 2009. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Employment Sector Working Paper No. 43 (Geneva, ILO)

តើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរអាចធ្វើអ្វីខ្លះ ដើម្បីឈានទៅបង្កើតបរិយាកាសមួយដែលមានភាពល្អប្រសើរសម្រាប់ជនពិការ?

អ្នកគ្រប់គ្រង និងតំណាងកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ការងារធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងអំពីបញ្ហានេះ។ អង្គការជនពិការនានា ដូចជាអង្គការជនពិការកម្ពុជា (CDPO) និងអង្គការដទៃទៀត ដូចជា *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* អាចសម្របសម្រួលឱ្យមានវគ្គបង្កើនការយល់ដឹងបែបនេះទៅតាមការស្នើសុំ។ ការបង្កើនការយល់ដឹងបែបនេះមានសារៈសំខាន់ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត និងមេការអាចបំពេញតួនាទីជាភ្នាក់ងារប្រតិសកម្មរបស់កន្លែងធ្វើការងារដែលដាក់បញ្ចូលជនពិការនៅក្នុងការលើកកម្ពស់មុខមាត់របស់សហគ្រាស។

នៅកម្រិតសហគ្រាសវិញ ការចំណាយលើការបំពេញតម្រូវការរបស់និយោជិតពិការ ជារឿយៗមានចំនួនតិចបំផុត។ តាមពិតទៅពិការភាពភាគច្រើនមិនតម្រូវឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ "ពិសេស" អ្វីទាំងអស់។ ជារឿយៗវាតម្រូវឱ្យមានតែការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថវិជ្ជមានតែប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវសក្តានុពលពេញលេញបំផុតរបស់បុគ្គលិក ចាំបាច់ត្រូវមានឱកាសស្មើភាពគ្នា ពោលគឺសម្រាប់និយោជិតគ្រប់រូបទាំងពិការ និងមិនពិការ។ ឱកាសស្មើភាពបែបនេះគឺសំខាន់ណាស់នៅក្នុងគ្រប់កន្លែងធ្វើការទាំងអស់។ ជំហានទី ១ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវកន្លែងធ្វើការដែលបញ្ចូលជនពិការ អាចជាការអនុម័តលើគោលនយោបាយដែលបង្ហាញពីគោលបំណងដោយសុទ្ធចិត្តរបស់រោងចក្រ ក្នុងការជួលបុគ្គលិកដោយផ្អែកទៅតាមលក្ខណៈសម្បត្តិ និងសមត្ថភាព មិនថាបេក្ខជនជាជនពិការ ឬអត់នោះទេ។

ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលចាំបាច់ ការបំពេញតម្រូវការសមហេតុសមផល ដើម្បីសម្រួលឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលជនពិការ អាចជាការបង្កើតឱ្យមានផ្លូវជម្រាល ដើម្បីឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់រទេះអាចចេញចូលអាគារបាន ឬអាចជាការបន្ទាប ឬកែសម្រួលកម្ពស់តុ ឬផ្ទៃសម្រាប់ធ្វើការងារ។ វាអាចមានន័យថាជាការរៀបចំកន្លែងផ្សេងៗគ្នា នៅចន្លោះជួរម៉ាស៊ីនដេរ ឬការដាក់ភ្លើងបំភ្លឺក្នុងកម្រិតផ្សេងៗពីគ្នា។ បង្គន់ប្រហែលជាចាំបាច់ត្រូវរៀបចំឡើងវិញ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយស្មើភាពគ្នា។ វាអាចមានន័យថា ជាភាពបត់បែនខ្លះនៃចំនួនម៉ោងធ្វើការ ដូចជា អនុញ្ញាតឱ្យជនពិការមកដល់ និងចេញពីកន្លែងធ្វើការពីរបីនាទីមុនម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ នៅក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទំនាក់ទំនងផ្សេងៗគ្នាក៏អាចជាឱកាសមួយ ដើម្បីកែលំអយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងជារួមរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ការកែសម្រួលទាំងនេះ មិនមែនជាការកែសម្រួលដែលត្រូវការចំណាយច្រើននោះទេ ហើយអាចធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការងាយស្រួលប្រើប្រាស់ដោយក្រុមនិយោជិតថ្មីៗ។

សហជីពក៏មានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការដាក់បញ្ចូលជនពិការផងដែរ និងលើកទឹកចិត្តជនពិការទាំងនោះឱ្យទទួលយកតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក៏ដូចជាចរចាជាមួយនិយោជក ដើម្បីប្រែក្លាយពិការភាពឱ្យក្លាយជាធនធានមួយសម្រាប់សហគ្រាស។ សហជីពអាចបំពេញតួនាទីដែលមានលក្ខណៈស្ថាបនា ដើម្បីតស៊ូមតិឱ្យមានវិធានការសមភាព ដូចជាខចែងអំពីការមិនរើសអើង គោលនយោបាយហាមឃាត់មិនឱ្យមានការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ កម្មវិធីសមធម៌ការងារ និងការសម្រួលការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលជួបប្រទះឧបសគ្គការងារ។ ឧទាហរណ៍សហជីពអាច:

- បង្កើតឱកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតពិការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងបង្ហាញពីផ្នែកដែលត្រូវកែលំអនៅកន្លែងធ្វើការ
- អប់រំសមាជិកសហជីពដទៃទៀតអំពីបញ្ហាពិការភាព និងអំពីសិទ្ធ និងការទទួលខុសត្រូវដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការគ្រប់គ្រងពិការភាព
- ផ្តល់សេវាដល់កម្មករនិយោជិតពិការ ដើម្បីជួយពួកគេឱ្យធ្វើសមាហរណកម្ម ឬធ្វើសមាហរណកម្មបន្ថែមទៀតទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល
- គាំទ្រដល់អង្គការសិទ្ធិជនពិការ និងបង្កើតសម្ព័ន្ធភាពជាមួយគ្នា ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានផ្នែកច្បាប់ និង គោលនយោបាយ
- តាមរយៈគណៈកម្មការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សហជីពអាចធានាយ៉ាងណាឱ្យជនពិការអាចធ្វើការងារ ក្នុងបរិយាកាសដែលមានសុវត្ថិភាព និងផលិតភាព។

រោងចក្រ កាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជា និង ពិការភាព

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) កំពុងខិតខំកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ នៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ គម្រោងនេះផ្តល់ឱ្យឧស្សាហកម្មនូវសេវា ដែលមានតម្លៃសមស្របជាច្រើន ដើម្បីកែលំអជីវិតនៅកន្លែងធ្វើការរបស់មនុស្សគ្រប់គ្នា ពោលគឺនិយោជកផង កម្មករនិយោជិតផង។ ការដោះស្រាយបញ្ហាពិការភាព គឺជាបញ្ហាដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ ដើម្បីគាំទ្រឱ្យឧស្សាហកម្មនេះក្លាយជាកន្លែងធ្វើការដែលដាក់បញ្ចូលជនពិការកាន់តែច្រើនជាងមុន។

ខិតប័ណ្ណព័ត៌មាននេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃកញ្ចប់ឧបករណ៍អំពីពិការភាព។ ជាផ្នែកមួយនៃសេវាផ្តល់ប្រឹក្សា ដែលផ្តល់ដល់ឧស្សាហកម្មនេះ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ផ្តល់ការគាំទ្រដល់សហគ្រាសក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយបញ្ចូលជនពិការ និងយុទ្ធសាស្ត្រអំពីពិការភាព ដែលអាចដាក់បញ្ចូលរួមគ្នាជាមួយវិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និង គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស។ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* អាចផ្តល់ដំបូន្មានអំពីរបៀបធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការក្លាយជាបរិយាកាសដែលកាន់តែមានភាពច្នៃប្រឌិត បត់បែន និងរាប់បញ្ចូលជនពិការបំពេញទៅតាមតម្រូវការរបស់និយោជិតពិការ រក្សាទុកកម្មករនិយោជិត ដែលក្លាយជាជនពិការនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នាលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ការបង្ហាត់បង្រៀនផ្ទាល់ និងការបញ្ជូនទៅកាន់អ្នកផ្តល់សេវាដទៃទៀត។

អ្វីដែលត្រូវធ្វើបន្តទៀត

នៅពេលដែលមានការគាំទ្រផ្នែកសិទ្ធិ ជនពិការអាចធ្វើការងារស្មើភាពគ្នាជាងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។ ឧទាហរណ៍ មនុស្សម្នាក់ដែលខ្សោយផ្នែកចក្ខុវិញ្ញាណនឹងក្លាយជាជនពិការ ប្រសិនបើគាត់មិនមានវ៉ែនតា ដែលជួយសម្រួលដល់ចក្ខុវិញ្ញាណរបស់គាត់ ប៉ុន្តែប្រសិនបើគាត់មានវ៉ែនតា ពិការភាពលែងជាបញ្ហាសម្រាប់គាត់ទៀតហើយ។ និយោជិត ដែលពិការជើងម្ខាងអាចជានិយោជិតសកម្ម និងមានផលិតភាពរបស់រោងចក្រកាត់ដេរ។ បើទោះបីជាមានភាពកំសោយផ្សេងទៀតដែលត្រូវការឱ្យមានការជួយសម្រួលច្រើនជាងនេះក៏ដោយ វានៅតែមានភាពងាយស្រួល ដើម្បីសម្របទៅតាមបរិយាកាស និងសង្គមតាមរយៈការបង្កឱ្យមានភាពងាយស្រួល ដើម្បីឱ្យជនពិការអាចចូលរួមបានយ៉ាងសកម្ម។

សេចក្តីថ្លែងរបស់អ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធ

លោក **វិឆាជ តូលិន**, *អតីតនាយកគ្រប់គ្រង*
ក្រុមហ៊ុនផលិតដោយស្មើភាព ទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

វាគឺដើម្បីអត្ថប្រយោជន៍របស់និយោជក នៅពេលពួកគេបើកចំហរចិត្ត នៅពេលជួលបុគ្គលិកថ្មី។ បទពិសោធន៍ដែលយើងមានគឺ អត្រាគង់វង្សនៃការងាររបស់ជនពិការ គឺខ្ពស់ជាងអត្រារបស់និយោជិតដែលមិនពិការ។ វាជាចំណុចខ្លាំងសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់ខ្ញុំ នៅពេលដែលការចំណាយសម្រាប់ការចេញចូលរបស់និយោជិតត្រូវបានកាត់បន្ថយ និងមានការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកក្នុងរយៈពេលវែង។

ខិន សៅរ័ត្ន, *នាយកប្រតិបត្តិ*
អង្គការជនពិការកម្ពុជា

ឥរិយាបថរបស់មនុស្ស និងឧបសគ្គចំពោះពិការភាព គឺមានភាពពិការជាងពិការភាពទៅទៀត។ វាដាក់កម្រិតលើលទ្ធភាព និងសមត្ថភាពរបស់មនុស្សក្នុងការបំពេញតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងសង្គម និងធ្វើការងារដែលមានប្រយោជន៍។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីបញ្ហាពិការភាព សូមចូលមើលគេហទំព័រខាងក្រោម

សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិតអំពីប្រទេសកម្ពុជាសូមមើល:
អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) - http://www.ilo.org/
អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) - http://www.ilo.org/asia/whatwedo/projects/lang--en/
អង្គការជនពិការអន្តរជាតិ (Handicap International) - http://www.handicap-international.fr/en/around-the-world0/more-than-60-programmes-in-the/index.html?
អង្គការកម្ពុជាត្រាស្ត (Cambodia Trust) – www.cambodiatrust.com
ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា – http://www.cambodia.gov.kh/unisql1/egov/english/ministry.detail.html?link=23
ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ (DAC) – www.dac.org.kh
អង្គការជនពិការកម្ពុជា – www.cdpo.org
គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ជនពិការ (NCDP) IRS – www.ncdpcam.org
រក្សាសិទ្ធិរូបភាព: ILO/V. Chhoum, R. Joiner, J. Nye, S. Ky

ព័ត៌មានបន្ថែម

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
ផ្ទះលេខ ៩, ផ្លូវលេខ ៣២២, បឹងកេងកង ១
ភ្នំពេញ, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ទូរស័ព្ទ (+៨៥៥) ២៣ ២១២ ៨៤៧ ext 0
(+៨៥៥) ២៣ ២២០ ៣៦២
ទូរសារ (+៨៥៥) ២៣ ២១២ ៩០៣
អ៊ីម៉ែល betterfactories@ilo.org
គេហទំព័រ www.betterfactories.org/ilo