គោលការណ៍ណែនាំ

ការធ្វើអោយសម្រេចបាននូវឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា សម្រាប់ពលរដ្ឋពិការ តាមរយៈការធ្វើច្បាប់

សិទ្ធិចម្លង ©អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ 2006
បោះពុម្ពលើកទី 1 2006

អត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយទាំងឡាយដោយការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលទទួលបានសិទ្ធិតាមពិធីសារទី 2 នៃអនុសញ្ញាសកលស្តីពីសិទ្ធិចម្លង ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី យើងអាចបោះពុម្ពផ្សាយសេចក្តីដកស្រង់ខ្លីៗចេញពីការបោះពុម្ពផ្សាយទាំងនោះ មិនចាំបាច់មានការអនុញ្ញាត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងប្រភពអត្ថបទនោះឡើយ ។ ចំពោះសិទ្ធិបោះពុម្ពឡើងវិញ ឬការបកប្រែ ត្រូវដាក់ពាក្យទៅការិយាល័យបោះពុម្ពផ្សាយ (សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត) នៃការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ CH-1211 ក្រុង ហ្សឺណែវ 22 ប្រទេសស្វីស ឬតាមរយៈ អ៊ីម៉ែល : pubdroit@ilo.org ។ ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ តែងតែស្វាគមន៍ចំពោះសំណើរបែបនេះ ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
គោលការណ៍ណែនាំ : ការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ពលរដ្ឋពិការតាមរយៈការធ្វើច្បាប់

បាងកក ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ 2006

ISBN: 92-2-816427-1/ ISBN: 978-92-2-816427-5

មានជាភាសាអង់គ្លេសផងដែរ ដែលមានចំណងជើងថា : *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation. Guideline,* ISBN 92-2-116427-6, ហ្សឺណែវ 2004 ជាភាសាវៀតណាម : ISBN 92-92-2-816427-1/ ISBN 978-92-2-816427-5 ហាណូយ 2006 ជាភាសាចិន : ISBN 92-2-518035-7 ប៉េកាំង 2005 និងជាភាសាថៃ ISBN 92-2-818787-5/ ISBN 978-2-818787-8 បាងកក 2006 ។

ពាក្យប្រើប្រាស់ក្នុងរោងពុម្ពក្នុងការផ្សព្វផ្សាយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលស្របនឹងការប្រតិបត្តិរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ហើយការបង្ហាញក្នុង អត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយនេះមិនមែនជាការឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការបញ្ចេញនូវទស្សនៈ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់របស់ប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីណាមួយ ឬ អាជ្ញាធររបស់ប្រទេសនានា ឬពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ព្រំដែន របស់ប្រទេសណាមួយឡើយ ។

ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានសំដែងក្នុងមាត្រាដែលបានចុះ ហត្ថលេខានានា ការសិក្សា និង ការផ្តល់វិភាគទាននានាដែលមានជាការទទួលខុស ត្រូវរបស់អ្នកនិពន្ធ អ្នកសិក្សា និងអ្នកផ្តល់មតិទាំងនោះ ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយ នេះមិនមែនជាការឯកភាពរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើមតិទាំងនោះឡើយ ។

ទាក់ទងទៅនឹងឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ព្រមទាំងការកែឆ្នៃ នានាមិនឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការឯកភាពរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើក្រុមហ៊ុន ទាំងនោះឡើយ ហើយការខកខានមិនបានបញ្ជាក់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ផលិតផល ពាណិជ្ជកម្ម ឬ ដំណើរការជាក់លាក់ណាមួយ ក៏មិនមែនជាសញ្ញានៃការមិនឯកភាព ឡើយ ។

លោក-អ្នកអាចទទួលបានអត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការពលកម្ម អន្តរជាតិពីបណ្ណាគារធំៗ ឬ ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងប្រទេស នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬ ទទួលផ្ទាល់ពីរោងពុម្ពរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ CH-1211 ហ្សឺណែវ 22 ប្រទេសស្វីស អ៊ីម៉ែល : pubvente@ilo.org ឬ ការិយាល័យអនុតំបន់សម្រាប់អាស៊ីខាងកើត ជាន់ទី10 អាគារអង្គការសហប្រជាជាតិ Rajdamnern Nok Avenue បាងកក 10200 ថៃឡង់ដ៍ ហ្វាកលេខ : (+662) 288 3062 ។ អ៊ីម៉ែល : libroap@ilo.org ។ គេក៏អាចទទួលបានសៀវភៅ កាតាឡុក ឬ បញ្ជីអត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗដោយមិនគិតថ្លៃតាមអាសយដ្ឋាន ខាងលើ ឬ តាមអ៊ីម៉ែល ។

សូមមើលវេបសាយ www.ilo.org/publns

បោះពុម្ពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា..vii

១. គោលបំណង និង ហេតុផលនៃគោលការណ៍ណែនាំ..................១

១.១ ជនពិការទូទាំងពិភពលោក..១

១.២ ការប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំ....................................២

២. និន្នាការបច្ចុប្បន្ននៃច្បាប់ស្តីពីពិការភាព...............................៥

២.១ អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ.........................៥

២.២ ពិការភាពជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស...៧

២.៣ គោលការណ៍គ្មានការរើសអើង..៨

២.៤ ការកំណត់បញ្ញត្តិពីពិការភាពនៅក្នុងច្បាប់................................៨

២.៥ ទស្សនអំពីពិការភាព...១៤

២.៦ ការកំណត់និយមន័យពិការភាពនៅក្នុងច្បាប់................................១៥

២.៧ គោលការណ៍សមភាព... ១៧

២.៨ គោលនយោបាយសង្គម និង វិធានការគាំទ្រ.................................១៩

២.៩ ពិការភាព និង យ៉ែនឌ័រ..២១

៣. ការធ្វើច្បាប់ដែលគ្មានការរើសអើង.................................២៣

៣.១ បញ្ហាពិការភាពនៅក្នុងការធ្វើច្បាប់....................................២៣

៣.២ វិសាលភាពនៃច្បាប់ស្តីពីពិការភាព.....................................២៣

៣.៣ ទម្រង់ផ្សេងៗនៃការរើសអើង..២៦

៣.៤ ការសម្រួលសមស្រប..២៨

៣.៥ ការប្រែក្រឡាស់ភស្តុតាងពីបន្ទុក......................................៣០

៤. កូតាការងារ.. ៣៣

៤.១ ប្រព័ន្ធពន្ធលើកូតាការងារ.. ៣៣

៤.២ កូតាភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចដែលទណ្ឌកម្មគ្មានប្រសិទ្ធភាព...............................៣៦

៤.៣ កូតាមិនភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចដែលផ្អែកលើអនុសាសន៍............................... ៣៧

៤.៤ ការធ្វើអោយកូតាដំណើរការក្នុងការអនុវត្តន៍.................................. ៣៨

៤.៤.១ តើក្រុមជនពិការណាខ្លះដែលគួរតែជាទិសដៅនៃកម្មវិធីកូតា....... ៣៨

៤.៤.២ របៀបកំណត់អត្តសញ្ញាណនៃជនដែលមានសិទ្ធិធ្វើការងារតាមកូតា....៤០

៤.៤.៣ តើកូតាគប្បីគាំទ្រជាពិសេសចំពោះជនពិការមួយចំនួនឬទេ ?......៤១

៤.៤.៤ កូតាស្តង់ដារ ឬអត្រាកូតាខុសៗគ្នា.......................................៤២

៤.៤.៥ តើអត្រាកូតាបែបណាដែលសមស្រប ?................................៤៣

៤.៤.៦ តើត្រូវបញ្ចូលទាំងនិយោជកខ្នាតតូចនិងមធ្យមដែរឬទេ ?...........៤៤

ទំព័រ

៤.៤.៧ តើត្រូវអនុវត្តកូតាទាំងវិស័យសាធារណៈនិងឯកជនឬទេ?..........៤៥
៤.៤.៨ តើត្រូវមានជំរើសអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក?..............................៤៦

៥. ការធ្វើផែនការសំរាប់អនុវត្តន៍....................................... ៤៧

៥.១ តួនាទីនៃព័ត៌មាន...៤៧
៥.២ វិធានការគាំទ្រការងារ...៤៨
៥.២.១ ការផ្តល់ឧបករណ៍ពិសេសសម្រាប់ការងារ................................ ៤៩
៥.២.២ ការផ្តល់ឧបករណ៍ពិសេសសម្រាប់ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ................៥០
៥.២.៣ ការផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ... ៥០
៥.២.៤ ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ...៥២

៦. ការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ និង គោលនយោបាយ.....................៥៧

៦.១ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គម និង សង្គមស៊ីវិល...................... ៥៧
៦.១.១ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការជនពិការ..........................៥៧
៦.១.២ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក និង អង្គការនិយោជក......៦០
៦.១.៣ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត និងសហជីព.........៦០
៦.១.៤ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាកម្ម.........................៦១
៦.១.៥ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត.................៦១
៦.២ ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់..៦២

៧. ការពង្រឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់...៦៧

៧.១ ច្បាប់ក្នុងការអនុវត្ត...៦៧
៧.២ ការប្រើសិទ្ធិតាមច្បាប់..៦៩
៧.៣ ការពង្រឹងយន្តការតុលាការ...៧០
៧.៤ ស្ថាប័នរដ្ឋបាលទទួលបន្ទុកការអនុវត្តន៍.. ៧១
៧.៤.១ ស្ថាប័នអំប៊ូស៊ឺមែន.. ៧២
៧.៤.២ គណកម្មាការសិទ្ធិមនុស្សគណៈកម្មការ ឱកាសស្មើគ្នា ឬគណកម្មាការជនពិការ.. ៧៣
៧.៥ មធ្យោបាយផ្សេងៗទៀត...៧៤
៧.៥.១ ការគោរពកិច្ចសន្យា.. ៧៤

៨. សេចក្តីសង្ខេបពីចំណុចសំខាន់ៗ.......................................៧៧

ឯកសារយោង.. ៨១

មានសេចក្តីសន្និដ្ឋានជាយូរមកហើយថានិកម្មភាព និងកង្វះការងាររបស់ពលរដ្ឋដែលមានពិការភាព គឺជាផលវិបាកដែលមិនអាចជៀសវាងបាន និងមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធនឹងអសមត្ថភាពខាងរាងកាយ ព្រមទាំងបញ្ញាស្មារតីរបស់បុគ្គលទាំងនោះ។ ឥឡូវនេះមានការទទួលស្គាល់ថាគុណវិបត្តិភាគច្រើនដែលគេប្រឈមមុខ និងមូលហេតុដែលគេតែងតែបោះបង់ចោលនោះ គឺមិនមែនដោយសារអសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាលទ្ធផលនៃការឆ្លើយតបរបស់សង្គមទៅនឹងអសមត្ថភាពនោះ។ ច្បាប់ និង គោលនយោបាយគឺជាផ្នែកមួយនៃការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហានេះ។

បច្ចុប្បន្ននេះ បញ្ហាពិការភាពត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សកាន់តែច្រើនឡើង។ គំនិតមូលដ្ឋាននៃច្បាប់សិទ្ធិមនុស្ស មានចំណុចស្នូលក្នុងទស្សនទាននៃសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ដែលកំណត់ថាមនុស្សទាំងអស់ មានសិទ្ធិស្មើគ្នាជាពិសេសសិទ្ធិក្នុងការរស់នៅក្នុងជីវិតល្អប្រពៃ។ ទស្សនៈនេះឆ្លុះបញ្ចាំងនូវសញ្ញាណសាមញ្ញ និងជាសញ្ញាណដ៏សំខាន់បំផុតដែលបញ្ជាក់ថាជនគ្រប់រូបជាមនុស្សជាតិដូចគ្នា។ ចំពោះសិទ្ធិបុគ្គលវិញ រដ្ឋមានកាតព្វកិច្ចត្រូវការពារ គោរព និង អនុវត្តនូវសិទ្ធិមនុស្ស។ ការវាយតម្លៃឡើងវិញនេះ គឺជាការកែប្រែសំខាន់ៗក្នុងរយៈដ៏ខ្លីក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិ និងច្បាប់ជាតិ។ ក្នុងបច្ចុប្បន្ននេះមានការទទួលស្គាល់ទូលំទូលាយថាសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនដែលមានពិការភាព ត្រូវតែមានការការពារ និងលើកកំពស់តាមរយៈគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីទូទៅព្រមទាំងច្បាប់ពិសេសផងដែរ។ រដ្ឋាភិបាលអាចសម្រេចគោលបំណងនេះ តាមការធ្វើច្បាប់។

គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការឱ្យតម្លៃពិការភាពថាជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស។ គោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងទស្សនៈជួយដល់អ្នកកំណត់គោលនយោបាយ និងអ្នកធ្វើច្បាប់ ដើម្បីកែលំអប្រសិទ្ធភាពច្បាប់ជាតិដែលចែងពីការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ការងារជូនជនពិការដែលជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ "ការងារសម្រាប់ជនពិការ : ផលប៉ះពាល់ពីច្បាប់"។ តាមរយៈមូលនិធិរបស់រដ្ឋាភិបាលប្រទេសអៀរឡង់ គម្រោងនេះមានគោលបំណងពង្រឹងសមត្ថភាពរដ្ឋាភិបាលរបស់ប្រទេសមួយចំនួន ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការងារជនពិការ តាមរយៈការធ្វើច្បាប់ថ្មី ឬធ្វើវិសោធកម្មលើច្បាប់ដែលមានស្រាប់ ឬការអនុម័តលិខិតបទដ្ឋាន ឬគោលនយោបាយនានាដើម្បីអនុវត្តច្បាប់។ ក្រៅពីការច្រងក្រងព័ត៌មានស្តីពីច្បាប់និងប្រសិទ្ធភាពច្បាប់ គម្រោងនេះផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់រដ្ឋាភិបាលជាតិមួយចំនួនក្នុងការអនុវត្តនីដំណើរការកែលំច្បាប់មួយចំនួនដែលចាំបាច់។ គោលការណ៍ណែនាំអំពីការរៀបចំច្បាប់នេះ មានគោលបំណងដើរតួជាឧបករណ៍គាំទ្រតួនាទីពិគ្រោះយោបល់បច្ចេកទេស ហើយនឹងចែកជូនគ្រប់ប្រទេសដែលចូលរួម។

បណ្ឌិត Lisa Waddingon និងបណ្ឌិត Aart Hendricks នៃវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវច្បាប់អន្តរជាតិ Maastricht នៅអឺរ៉ុប សាកលវិទ្យាល័យ Maastricht ប្រទេសហូឡង់ដ៏ ដែលជាអ្នករៀបចំគោលការណ៏ណែនាំនេះ បានធ្វើសេចក្តីថ្លែងអំណរគុណចំពោះ Jane Hedges កម្មវិធីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិខាងសង្គមច្បាប់ការងារ និង ការគ្រប់គ្រងពលកម្មដែលមានផ្តល់ព័តិមាន និងយោបល់ដ៏មានតម្លៃក្នុងដំណើរការរៀបចំគោលការណ៏ណែនាំនេះ និងថ្លែងអំណរគុណចំពោះបណ្ឌិត Pauline Conroy, Ralaheen, ក្រុងឌុបលីន អៀកឡង់ ដែលបានផលិតគេហទំព័រមួយដែលអ្នកប្រើប្រាស់អន្តរជាតិអាចទទួលបានដោយងាយ ថ្លែងអំណរគុណចំពោះ Debra Perry និង Bob Ransom ជាអ្នកជំនាញខាងជនពិការអង្គការពលកម្ម អន្តរជាតិ ដែលមានយោបល់ និងមតិល្អិតល្អន់ក្នុងដំណាក់កាលចុងក្រោយ និង ថ្លែងអំណរគុណចំពោះ Jo-Ann Bakker ដែលបានយកចិត្តទុកដាក់លើខ្លឹមសារលំអិតដើម្បីបញ្ចប់អត្ថបទនេះ និង Barbara Murray ធ្វើការក្នុងផ្នែកជំនាញ និងការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានចូលរួមកែសម្រួល និងសម្របសម្រួលដំណើរការចងក្រងគោលការណែនាំនេះ ។

Jane Stewart

នាយក

ផ្នែកខាងលទ្ធភាពផ្តល់ការងារ និងជំនាញអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

គោលបំណង និង ហេតុផលនៃគោលការណ៍ណែនាំ

១.១ ជនពិការទូទាំងពិភពលោក

ប្រជាជនជាង ៦០០លាននាក់ទូទាំងពិភពលោក មានពិការភាពរាងកាយ ស្មារតី បញ្ញា ឬមានសតិអារម្មណ៍មិនពេញលេញក្នុងទម្រង់ណាមួយ។ ចំនួននេះប្រហែលស្មើនឹង ១០%នៃប្រជាជនទូទាំងពិភពលោក។ មានជនពិការរស់នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ដែលពីរភាគបីនៃជនពិការទាំងនោះរស់នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។

ក្នុងទូទាំងពិភពលោកនេះមានទំនាក់ទំនាក់ដែលមិនអាចបដិសេធបានមួយរវាងពិការភាព ភាពក្រីក្រ និង ការបោះបង់ចោល។ ការបដិសេធឱកាសការងារស្មើភាពចំពោះជនពិការ គឺជាឫសគល់នៃភាពក្រីក្រ និងការបោះបង់ចោលសមាជិកជាច្រើនចេញពីក្រុមមនុស្សក្នុងសង្គម។ មានភស្តុតាងជាច្រើនបង្ហាញថាជនពិការទំនងជាច្រើនជាងជនមិនពិការដែលជួបប្រទះនូវការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ គេបោះបង់ចោល និង ការរើសអើងក្នុងទីផ្សារការងារ និងកន្លែងផ្សេងៗទៀត។ យោងតាមបទពិសោធន៍ទាំងនេះ ជនពិការបានទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់ដោយវិសមាមាត្រពីភាពគ្មានការងារធ្វើ។ យើងតែងតែសង្កេតឃើញថានៅពេលអ្នកទាំងនោះមានការងារ គេតែងតែស្ថិតនៅក្រៅទីផ្សារការងារផ្លូវការ ធ្វើការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃទាប និងជំនាញទាប ទទួលឱកាសឡើងឋានៈតិចតួច ឬក៏គ្មានការអភិវឌ្ឍន៍អាជីពក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀតឡើយ។ និយោជិតដែលជាជនពិការតែងតែជួបប្រទះនូវភាពគ្មានការងារធ្វើ។

ច្បាប់ដែលសមស្របបំផុតដើម្បីពង្រឹងឱកាសស្មើភាពសម្រាប់ជនពិការក្នុងទីផ្សារការងារ និងវិធានការគោលនយោបាយសម្រាប់អនុវត្តន៍ច្បាប់ទាំងនេះមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ។ រដ្ឋនីមួយៗមានព្រំដែនអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងការសម្រេចយកច្បាប់ និងចំណាត់ការគោលនយោបាយដែលសមស្របបំផុតដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកាលៈទេសៈជាក់លាក់ និងតម្រូវការរបស់ជនពិការ។ កត្តានានាដូចជាធនធានច្បាប់ ធនធានប្រពៃណី វប្បធម៌ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ នឹងមានឥទ្ធិពលទៅលើច្បាប់។ ក្នុងពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ក្នុងវិស័យជនពិការត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើច្បាប់ដទៃទៀត ជាពិសេសពាក្យបច្ចេកទេសដែលបានប្រើក្នុងច្បាប់ គោលការណ៍ច្បាប់ វិសាលភាព និងយន្តការអនុវត្តន៍ដែលមានស្រាប់ ដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តន៍ និងការគោរពតាម។

ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ស្តង់ដារអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងច្បាប់ជាតិស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសជាច្រើន បានដាក់កាតព្វកិច្ចលើរដ្ឋនីមួយៗឱ្យចាត់វិធានការចាំបាច់ឱ្យអស់ពីលទ្ធភាពធនធាន ដើម្បីធានាឱ្យជនពិការគ្រប់រូបទទួលបាននូវសិទ្ធិសម្រាប់ឱកាសការងារស្មើភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ រដ្ឋត្រូវតែអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ដើម្បីសម្រេចបានជាបន្តបន្ទាប់នូវសេចក្តីប្រាថ្នាទាំងស្រុង ដែល

កំណត់ក្នុងសិទ្ធិទាំងនេះ យុទ្ធសាស្ត្រដែលស្របទៅតាមគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងច្បាប់ពលកម្មអន្តរជាតិ ដូចដែលមានចែងក្នុងលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ និងលិខិតុបករណ៍ប្រចាំតំបន់ ដូចជាសន្ធិសញ្ញា អនុសញ្ញា ឬកតិកាសញ្ញាទាំងឡាយ ។ គោលការណ៍នេះអនុវត្តក្នុងពេលដែលមានដំណើរការស្តារសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងក្នុងអំឡុងពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចមានការរីកលូតលាស់ផងដែរ ។

១.២ ការប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំ

គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះបានកំណត់ពីចំណុចអាទិភាព និងអត្ថបទពន្យល់ដែលត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ជាជំនួយដល់អ្នកធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ជាតិ ឬច្បាប់សហព័ន្ធស្តីពីការងារសម្រាប់ជនពិការ ។ គោលការណ៍ទាំងនេះ ក៏មានគោលបំណងជួយដល់ស្ថាប័ន និងអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែលមានភារកិច្ចធានាឱកាសការងារស្មើភាពរវាងស្ត្រី និងបុរសដែលជាជនពិការ ។ គោលការណ៍ណែនាំនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយបានយោងទៅរកស្តង់ដារពលកម្មនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងវិស័យជនពិការ គោលការណ៍ណែនាំ[១] ធ្វើច្បាប់ការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងលិខិតុបករណ៍ស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិ និងសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ។ គោលការណ៍ទាំងនេះ ចែង និងវិភាគអំពីវិធានការគោលនយោបាយមួយចំនួន ដែលត្រូវអនុម័តសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ទាំងនេះ និងលើកឡើងពីការដាក់បញ្ចូលសិទ្ធិជនពិការទៅក្នុងពិភពការងារ ។ គេអាចប្រើគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ជាឧបករណ៍ដើម្បីវាយតម្លៃធាតុផ្សំយុទ្ធសាស្ត្រជាតិដែលធានាឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា និងសម្រាប់ជាបង្អែកនៃការជជែកវែកញែក និង ការពិភាក្សាបន្ថែមទៀតនៅថ្នាក់ជាតិ ។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះដើរតួជាខ្នាតរង្វាស់សម្រាប់វាស់វែងអនុលោម ភាពដែលខុសគ្នាក្នុងច្បាប់ជាតិ និងវិធានការគោលនយោបាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ទាំងនេះ ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងច្បាប់ពលកម្មអន្តរជាតិ ។

ផ្នែកទី ២ បកស្រាយបង្ហាញអំពីគោលការណ៍ណែនាំ និងទស្សនទានមួយចំនួនដែលជាមូលដ្ឋាននៃច្បាប់ ដោយមានពាក្យបច្ចេកទេសផងដែរ ។ ផ្នែកទី ៣ និង ៤ និយាយពីការពិនិត្យច្បាប់និងគោលនយោបាយសំខាន់ៗ ដែលត្រូវបានប្រើ ដើម្បីលើកកំពស់ការងារជនពិការក្នុងទីផ្សារពលកម្ម ចំណែកឯផ្នែកទី ៥ និយាយសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើវិធានការអនុវត្តន៍ ។ ផ្នែកទី ៦ និយាយពីដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ដែលត្រូវបន្តការអនុម័តច្បាប់ ឬវិសោធកម្មច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលមានគោលបំណងធានាឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ជនពិការ ។ ផ្នែកទី ៧ វិភាគពីការអនុវត្តន៍ច្បាប់ដែលមានគោលបំណងធានាឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ជនពិការ ។ ផ្នែកទី ៨ អធិប្បាយពីសេចក្តីសង្ខេបអំពីចំណុចសំខាន់ៗ ។

[១] www.ilo.org/ifpdial

កំណត់ចំណាំ

កំណត់ចំណាំ

និន្នាការបច្ចុប្បន្ននៃច្បាប់ស្តីពីពិការភាព

២.១ អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) គឺជាទីភ្នាក់ងារឯកទេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលមានតួនាទីក្នុងការធានាល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសមស្រប និងត្រឹមត្រូវគ្រប់ទីកន្លែងក្នុងពិភពលោក។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានអនុវត្តបេសកកម្មចម្បងរបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ស្តង់ដារតាមរយៈការអនុម័តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិ។ ការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើគ្នាសម្រាប់ជនពិការបានក្លាយទៅជាគោលដៅសំខាន់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ចាប់តាំងពីការបញ្ចប់សង្គ្រាមលោកលើកទី ២ មក។ បេសកកម្មនេះត្រូវបានអនុវត្តបន្ទាប់ពីមាន "សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងហ្វីឡាដិលភីយ៉ា" ដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៤៤ ដែលចែងថា : "មនុស្សជាតិទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ ជំនឿ ឬភេទ សុទ្ធតែមានសិទ្ធិទទួលបាននូវសុខមាលភាពជាមូលដ្ឋាន និងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងបញ្ញាស្មារតីស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌសេរីភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ល័ក្ខខ័ណ្ឌសុវត្ថិភាពសេដ្ឋកិច្ច និងឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា ..."[២] ។

នៅក្នុងអនុសាសន៍នាដើមឆ្នាំ ១៩៤៤ ដែលទាក់ទិននឹងសេវាការងារដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការណែនាំខាងវិជ្ជាជីវៈ[៣] អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានស្នើថា កាលបើអាចធ្វើទៅបាន ជនពិការត្រូវតែបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយមនុស្សដទៃទៀត ក្រោមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នា និងទទួលបានប្រាក់ខែស្មើគ្នា ហើយត្រូវតែបន្តការបណ្តុះបណ្តាលរហូតដល់កម្រិតដែលជនពិការអាចចូលធ្វើការងារក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម ឬ មុខរបរដែលប្រើជំនាញដែលគេទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានអំពាវនាវឱ្យមានឱកាសការងារស្មើគ្នាចំពោះកម្មករពិការ និងឱ្យមានវិធានការគាំទ្រ ដើម្បីលើកកំពស់ការងាររបស់ជនពិការដែលមានសភាពធ្ងន់ធ្ងរ។ គោលការណ៍ស្តីពីសមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្មមាននិយាយខាងដើមនៃអត្ថបទនេះ។

តាមរយៈការងារកំណត់ស្តង់ដារ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យពិសេសរបស់ខ្លួន អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានផ្តល់ វិភាគទានដ៏ធំធេងនិងសមស្របក្នុងការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា។ អ្នកអានអាចឃើញឧទាហរណ៍នៅក្នុងអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លេខ ១០០ ទាក់ទងទៅនឹងការឱ្យថ្លៃឈ្នួលការងារស្មើៗគ្នាអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១១១ ទាក់ទងនឹងអំពើរើសអើង (ការផ្តល់ការងារ និង មុខរបរ) ឆ្នាំ ១៩៥៨ និង អនុសញ្ញាលេខ ១១៨

[២] សេចក្តីប្រកាសពីគោលបំណងរួម (Aims) និង គោលបំណងជាក់លាក់ (Purposes) របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ ឧបសម្ព័ន្ធនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការ ពលកម្មអន្តរជាតិ ។

[៣] ការងារ (សម័យអន្តរកាលចេញពីសង្គ្រាមចូលទៅក្នុងសម័យមានសន្តិភាព) អនុសាសន៍លេខ ៧១, ១៩៤៤

របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីសមភាពនៃ ប្រព្រឹត្តកម្ម (សន្តិសុខសង្គម) ឆ្នាំ ១៩៦២។ ស្តង់ដារខ្លះ តែមិនមែនទាំងអស់ទេ ដែលបានចែងបញ្ជាក់ច្បាស់ពីជនពិការ អនុសញ្ញាដែលគួរកត់សំគាល់ខ្លាំងជាងគេគឺ អនុសញ្ញាលេខ ១១១ ដែលមិនបានបញ្ចូលពិការភាពក្នុងបញ្ជីនៃមូលហេតុការពារទល់នឹងការរើសអើង។ មានបញ្ញត្តិជាក់លាក់ត្រូវបានចែងសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ជនពិការនៅក្នុងអនុសាសន៍លេខ ៩៩ ដែលនិយាយពីនីតិសម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់ជនពិការឆ្នាំ ១៩៥៥ ដែលចែងតម្រូវឱ្យមានវិធានការគាំទ្រពិសេស ដើម្បីសម្រួលដល់សមាហរណកម្មជនពិការទៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម។

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៣ បន្ទាប់ពីការអនុម័តកម្មវិធីសកម្មភាពពិភពលោកស្តីពីជនពិការ និងពីរឆ្នាំបន្ទាប់ពីឆ្នាំប្រារព្ធ ទិវាអន្តរជាតិជនពិការ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានអនុម័តអនុសញ្ញាលេខ ១៥៩ និងអនុសាសន៍លេខ ១៦៨ ដែលចែងពីនីតិសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងការងារ (សម្រាប់ជនពិការ)។ អនុសញ្ញាលេខ ១៥៩ តម្រូវឱ្យរដ្ឋដែលធ្វើសច្ចាប័ន ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគោលនយោបាយជាតិ ដែលផ្អែកតាមគោលការណ៍ឱកាសការងារស្មើគ្នារវាងកម្មករពិការ និង កម្មករទូទៅ ដោយគោរពគោលការណ៍ឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្មស្មើគ្នាចំពោះស្ត្រី និងបុរសពិការ និងចែងពីវិធានការគាំទ្រពិសេស ដែលមានគោលបំណងអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ មានការបញ្ជាក់ពីការចូលរួមទាំងស្រុងនៅក្នុងនិយមន័យនីតិសម្បទាវិជ្ជាជីវៈថា "ជាការផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យជនពិការអាចធានារក្សាបាន និងមានការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការងារសមស្រប បន្ទាប់មកពង្រឹងការបញ្ចូល ឬការធ្វើសមាហរណកម្មជនពិការនោះទៅក្នុងសង្គម"[៤] ។

ចាប់តាំងពីពេលនោះមក អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ជនពិការតាមរយៈកម្មវិធីជនពិការរបស់ខ្លួន។ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លេខ ១៦៨ ដែលចែងពីការងារជនពិការ និងការការពារទល់នឹងនិកម្មភាព (ឆ្នាំ ១៩៨៨) ជាឧទាហរណ៍មានចែងពីការហាមឃាត់ដាក់ស្តែងចំពោះការរើសអើងដែលផ្អែកលើមូលហេតុពិការ មាត្រា ៦ (១) ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ បំផុតដែលពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍មូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិក្នុងពេលធ្វើការងារ (ឆ្នាំ ១៩៩៨) និង ក្រមសីលធម៌នៃការអនុវត្តន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការចាត់ចែងជនពិការក្នុងកន្លែងធ្វើការ (ឆ្នាំ ២០០២)។

[៤] អនុសញ្ញា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លេខ ១៥៩ មាត្រា ១.២.

២.២ ពិការភាពជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស

ពិការភាពត្រូវបានចាត់ទុកជាបញ្ហាសុខុមាលភាពសង្គមដ៏សំខាន់ជាយូរណាស់មកហើយ ។ បញ្ហានេះស្តែងចេញមកពីជំនឿថាជនពិការត្រូវការការថែទាំ និងជំនួយដោយសារគេមិនអាច និងគ្មានសមត្ថភាពរស់រានបានដោយខ្លួនឯង ។ ដោយសារមានជំនឿនេះ ជនពិការត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាជនដែលត្រូវទទួលការគាំពារខាងសង្គមកិច្ច ហើយមិនមានសិទ្ធិអំណាចជាជនពិការ ដោយហេតុនេះគេក៏មិនបានទទួលសិទ្ធិធ្វើការទាំងស្រុងឡើយ ។ ដោយសារស្ថានភាពដែលសង្គមបោះបង់ចោលដែលគេមិនអាចមើលឃើញបាន ព្រមទាំងមានការរារាំងជាច្រើនផ្សេងទៀត នាំឱ្យជនពិការមិនអាចទទួលសិទ្ធិមនុស្សទាំងស្រុង ដែលរួមមានសិទ្ធិមានការងារសមស្រប ។

ធម្មនុញ្ញ និងអនុសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្ស ដែលត្រូវបានអនុម័តចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ ១៩៤០ រហូតដល់ចុងទសវត្សឆ្នាំ ១៩៦០ ដូចជាសេចក្តីប្រកាសជាសកលពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៦ កតិកាសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងសិទ្ធិវប្បធម៌ ឆ្នាំ១៩៦៦ និង កតិកាសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិល និងសិទ្ធិនយោបាយ ឆ្នាំ ១៩៦៦ មិនបានចែងបញ្ជាក់ច្បាស់ពីជនពិការឡើយ ។

ចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ ១៩៧០ មកទេ ដែលមានការចាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំងក្នុងការចាត់ទុកថាផលវិបាកដែលប្រឈមមុខជនពិការ ការបោះបង់ចោលពីសង្គម នឹងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងជនពិការគឺជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស ។ ការប្តូរគំនិតពីមធ្យោ-បាយសង្គមកិច្ចទៅរកគំនិតដែលផ្អែកលើសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវបានចែងយោងយ៉ាងច្បាស់ពីជនពិការនៅក្នុងធម្មនុញ្ញសិទ្ធិមនុស្ស អនុសញ្ញា និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលបានអនុម័តចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ ក្នុងសម័យកាល ដែលឧបករណ៍ពិសេស១មានចំនួនកើនឡើង ហើយជាធម្មតាមិនបង្ខំអោយអនុវត្ត ។ ឧបករណ៍ទាំងនេះបង្កើតឡើងដោយអង្គការមួយចំនួនដូចជា អង្គការសហប្រជាជាតិ និង ក្រុមប្រឹក្សាអឺរ៉ុប ។ ឧបករណ៍ទាំងនោះរួមមានគោលនយោបាយធានាភាព រលូនដើម្បីនីតិសម្បទាជនពិការរបស់អឺរ៉ុប ឆ្នាំ១៩៩២ និងវិធានស្តង់ដាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសមភាពនីយកម្មឱកាសសម្រាប់ជនពិការ ឆ្នាំ ១៩៩៣ ។

នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ មហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិបានអនុម័តសេចក្តីសម្រេចលេខ ៥៦/១៦៨ ស្តីពីការបង្កើត "គណៈកម្មាធិការពិសេសដែលបើកឱ្យមានការចូលរួមពីរដ្ឋសមាជិក និងអ្នកសង្កេតការណ៍ទាំងអស់ក្នុងការពិចារណាលើសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិទូលំទូលាយ និងទាំងស្រុងដើម្បីលើកកំពស់សិទ្ធិ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ជនពិការ ផ្អែកតាមមធ្យោបាយល្អ

ពិសិទ្ធក្នុងវិស័យនៃការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមសិទ្ធិមនុស្ស និងការមិនរើសអើងដោយពិចារណាលើអនុសាសន៍នានាពីគណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស និងគណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម"។ តាមអនុសាសន៍របស់គណកម្មាធិការពិសេស ដែលបានធ្វើឡើងក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី ២ ក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ គេបានធ្វើសេចក្តីសម្រេចដើម្បីបន្តការរៀបចំអនុសញ្ញានេះតទៅទៀត។

ការប្តូរទស្សនៈពីដំណោះស្រាយសង្គមកិច្ចទៅរកដំណោះស្រាយច្បាប់សិទ្ធិមនុស្ស បានកើតឡើងនៅក្នុងថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់ជាតិ ដោយមានឧបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សជាច្រើន ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មដែលរាប់ទាំងបញ្ញត្តិដែលចែងពីសិទ្ធិជនពិការផងដែរ ព្រមទាំងមានការបង្កើតឧបករណ៍ថ្មីៗជាច្រើន ដោយមានចែងទូទៅ និង ជាក់លាក់ពីពិការភាព។

២.៣ គោលការណ៍គ្មានការរើសអើង

ធាតុផ្សំសំខាន់នៃមធ្យោបាយថ្មីគឺ ការអនុម័តច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលគ្មានការរើសអើង ដោយចែងបញ្ជាក់ថាជនពិការជាមនុស្សជាតិ ដែលទទួលបានសមភាពពីកំណើត និងទទួលបាននូវប្រព្រឹត្តកម្ម និង ឱកាសដែលមានសមភាពជាពិសេសចំពោះការងារ។ ច្បាប់ដែលគ្មានការរើសអើងអាចមានទម្រង់ផ្សេងៗ និងអានុភាពផ្សេងគ្នាដែរ ។

- ច្បាប់ដែលគ្មានការរើសអើង អាចការពារជនពិការឱ្យរួចផុតពីប្រព្រឹត្តកម្មដែលគ្មានសមភាពក្នុងវិស័យដ៏ធំធេងបាន ដូចជាវិស័យការងារ ការដឹកជញ្ជូន និងលទ្ធភាពទទួលសេវា ឬការស្នាក់អាស្រ័យ ឬអាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវិស័យបណ្តុះបណ្តាលការងារ និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ការមិនរើសអើងប្រឆាំងនឹងជនពិការ អាចជាមូលហេតុមួយដែលហាមឃាត់ការរើសអើងដោយសារមូលហេតុពូជសាសន៍ ឬសាសនា។
- ច្បាប់ដែលគ្មានការរើសអើងអាចជួយបង្កើតការយល់ដឹង ជាឧទាហរណ៍អំពីបរិបទយេនឌ័រ ក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។
- ច្បាប់ដែលគ្មានការរើសអើងអាចចែងពីបទប្បញ្ញត្តិតម្រូវឱ្យមានប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពគ្នារវាងជនពិការ និងជនដែលគ្មានពិការភាព តាមរយៈបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងតម្រូវឱ្យមានការកែតម្រូវ ការសម្របសម្រួល ឬរៀបចំបរិយាកាសការងារជាប្រយោជន៍ដល់ជនពិការ។

២.៤ ការកំណត់បញ្ញត្តិពីពិការភាពនៅក្នុងច្បាប់

រដ្ឋាភិបាលមានជម្រើសក្នុងការយកចំណុចដែលត្រូវបញ្ចូលក្នុងបទប្បញ្ញត្តិអំពី

ពិការភាពនៅក្នុងច្បាប់របស់ខ្លួន។ គេអាចសម្រេចចាត់ "វិធានការភ្លោះ" និងដាក់បញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិពីពិការភាពនៅក្នុងកន្លែងពីរ ឬច្រើនជាងនេះ។

ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ គឺជាច្បាប់កំពូលនៃប្រទេស ប្រសិនបើរដ្ឋធម្មនុញ្ញមានបទប្បញ្ញត្តិចែងពីជនពិការ ច្បាប់នេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីសារៈសំខាន់ដែលនិយាយពីបញ្ហាពិការភាពនៅក្នុងប្រទេស។ បទប្បញ្ញត្តិនេះអាចចែងពីសិទ្ធិមូលដ្ឋានចែងកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិធានាសិទ្ធិមូលដ្ឋានរបស់ជនពិការ ចែងពីគោលការណ៍ដែលធានាសាមគ្គីភាព និងយុត្តិធម៌ ឬធានាឱ្យមាននយោបាយដើម្បីទប់ស្កាត់ការរើសអើង ឬចែងបញ្ចូលគ្នានូវបញ្ហាទាំងពីរនេះ។

តាមធម្មតា ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញជាតិគឺជាច្បាប់កំពូលរបស់ប្រទេស និងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចទៅលើអាជ្ញាធររដ្ឋ រាប់បញ្ចូលទាំងស្ថាប័ននីតិបញ្ញត្តិនីតិប្រតិបត្តិ និងអំណាចតុលាការ។ ច្បាប់ គោលនយោបាយ និង ច្បាប់ករណី (Case law) ត្រូវតែស្របទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។ តាមទស្សនៈនេះ ត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសក្នុងការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើគ្នា សម្រាប់ជនពិការតាមរយៈបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។

> ប្រទេសជាច្រើនបានបញ្ជាក់ពីបញ្ហាពិការភាពនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋធម្មញ្ញ។ ប្រទេសទាំងនោះរួមមាន ប្រទេសប្រេស៊ីល កម្ពុជា កាណាដា ចិន អេត្យូពី ហ្វីជី អាល្លឺម៉ង់ ម៉ុងហ្គោលី ស៊ីរ៉ាលី ស្វ៉ាស៊ី អាហ្វ្រិកខាងត្បូង ស៊ូដង់ តង់ហ្សានី និងអ៊ុយហ្គាន់ដា។

បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ បញ្ជូននូវសារៈសំខាន់ទាក់ទិននឹងស្ថានភាពរបស់ជនពិការនៅក្នុងឋានានុក្រមច្បាប់ និងព្យាយាមធានាឱ្យច្បាប់ និងគោលនយោបាយផ្សេងទៀតស្របទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។ ដូចគ្នានេះដែរ ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សត្រូវតែគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋ និងបុគ្គល។ ក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន ច្បាប់អាចផ្តល់សិទ្ធិឱ្យបុគ្គលដែលអាចអនុវត្តដោយផ្ទាល់នៅតុលាការប្រឆាំងនឹងរដ្ឋ និងជួនកាលប្រឆាំងភាគីឯកជនដទៃទៀត។ លទ្ធភាពអនុវត្តនិ៍ និងអានុភាពនៃសិទ្ធិក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញគឺអាស្រ័យនឹងការប្រើពាក្យពេចន៍ វប្បធម៌ និង ប្រព័ន្ធច្បាប់របស់ប្រទេស។

ការដាក់បញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ដែលចែងយោងជាក់លាក់អំពីពិការភាព គឺជាការធានាដ៏សំខាន់ នឹងមានសក្តានុពលដល់ជនពិការ។ តាមធម្មតាគេអាចចែកបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋធម្មនុញ្ញទៅជាបីប្រភេទ។

- ទីមួយ រដ្ឋធម្មនុញ្ញជាតិអាចតម្រូវឱ្យរដ្ឋលើកឡើងនូវតម្រូវការ និង/ឬចាត់វិធានការពិសេសដើម្បីលើកកំពស់សមាហរណកម្មជនពិការចូលទៅក្នុងសង្គម។

ជាឧទាហរណ៍ មានរដ្ឋធម្មនុញ្ញប្រទេសចិន ម៉ាឡាវី ស្វាស៊ីឡង់ និងអាហ្វ្រិកខាងត្បូង

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតចិន **ចិន** ឆ្នាំ១៩៨៨ ត្រង់មាត្រា ៤៥ ដាក់កាតព្វកិច្ចឱ្យរដ្ឋ "ជួយសម្រួលក្នុងការរៀបចំការងារសម្រាប់ជនពិការភ្នែក គថ្លង់ និងជនពិការផ្សេងទៀត" ហើយក៏បានផ្តល់សិទ្ធិដល់ពលរដ្ឋទាំងអស់ក្នុងការទទួលជំនួយសំខាន់ៗពីរដ្ឋ និងសង្គមនៅពេលដែលគេមានពិការភាព..." ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃ **ប្រទេសម៉ាឡាវី** ត្រង់មាត្រា ១៣ ដាក់កាតព្វកិច្ចឱ្យរដ្ឋអនុម័ត និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និង ច្បាប់ដែលមានគោលបំណងធានាឱកាសសមស្របសម្រាប់ការងាររបស់ជនពិការ ព្រមទាំងសិទ្ធិប្រើទីកន្លែងសាធារណៈ និងការចូលរួមទាំងស្រុងក្នុងគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានសង្គមម៉ាឡាវី ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេស**អាហ្វ្រិកខាងត្បូង** ត្រង់មាត្រា ៩ ចែងថា "...ដើម្បីជំរុញឱ្យសម្រេចបាននូវសមភាព ត្រូវមានវិធានការច្បាប់ និងវិធានការផ្សេងទៀត ដើម្បីការពារ ឬអភិវឌ្ឍមនុស្ស ឬក្រុមមនុស្សដែលទទួលរងផលអាក្រក់ពីការរើសអើងមិនសមស្រប" ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃ **ប្រទេសស្វាស៊ីឡង់** ត្រង់មាត្រា ៥២ កថាខណ្ឌទី ១ បានចែងផ្តល់ការការពារ និងការធានាឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ជនពិការ ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃសាធារណរដ្ឋសហភាព**តង់ហ្សានី** (តង់ហ្សានីដីគោក) ត្រង់មាត្រា ១១ បានចែងថា អាជ្ញាធររដ្ឋត្រូវតែបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិសមស្របសម្រាប់ធានាឱ្យសម្រេចបាននូវសិទ្ធិធ្វើការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ សិទ្ធិអប់រំខ្លួនឯង និងសិទ្ធិទទួលការគាំពារសង្គមកិច្ចនៅពេលចាស់ជរា មានជំងឺ ឬមានពិការភាព និងក្នុងករណីបាត់បង់សមត្ថភាពផ្សេងទៀត ។

- ទីពីររដ្ឋធម្មនុញ្ញជាតិអាចចែងហាមឃាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងជនពិការ ។

ជាឧទាហរណ៍ មានរដ្ឋធម្មនុញ្ញប្រទេសប្រេស៊ីល កាណាដា ចិន ហ្វ៊ីជី អាល្លឺម៉ង់ និង ប្រទេសអ៊ុយហ្គាន់ដា

មាត្រា ៤៥ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃសាធារណរដ្ឋសហព័ន្ធ**ប្រេស៊ីល** ចែងហាមឃាត់យ៉ាងច្បាស់នូវគ្រប់រូបភាពនៃការរើសអើង ទាក់ទិននឹងការជួល ឬការកំណត់ប្រាក់ខែសម្រាប់ជនពិការ ។

នៅ**ប្រទេសកាណាដា** ផ្នែកទី ១៥ នៃធម្មនុញ្ញសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់កាណាដា ឆ្នាំ១៩៨២ ចែងថា "ពលរដ្ឋគ្រប់រូបស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ និងក្រោមច្បាប់ និងមានសិទ្ធិទទួលបានការការពារស្មើគ្នា និងផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នាពីច្បាប់ដោយគ្មានការរើសអើង ហើយជាពិសេសដោយគ្មានការរើសអើងដោយមូលហេតុពូជសាសន៍ សញ្ជាតិ ឬដើមកំណើត ជាតិពន្ធ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ភេទ អាយុ ឬពិការភាពខាងបញ្ញា ឬខាងរាងកាយឡើយ"។

ផ្នែកទី ៣៨ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ **ប្រទេសហ្វីជី** (ច្បាប់វិសោធនកម្ម) ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "មិនត្រូវមានការរើសអើងដោយអយុត្តិធម៌ប្រឆាំងនឹងបុគ្គលណាម្នាក់ ទោះបីជាដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក្តី ដោយសារមូលហេតុបុគ្គលិកលក្ខណៈសម្បត្តិផ្ទាល់ ឬស្ថានភាពនានាដែលរាប់បញ្ចូលទាំង...ពិការភាពផងដែរ"។

មាត្រាទី ៣ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញសាធារណរដ្ឋសហព័ន្ធ**អាល្លឺម៉ង់** ចែងថា "បុគ្គលគ្រប់រូបស្មើភាពចំពោះមុខច្បាប់ ហើយគ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវទទួលរងការរើសអើងដោយសារពិការភាពឡើយ"។

មាត្រាទី ២១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញប្រទេស **អ៊ុយហ្គាន់ដា** ចែងថា "មិនត្រូវមានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងបុគ្គលដោយមូលហេតុពិការភាព និងមូលហេតុផ្សេងទៀត" មាត្រា ៣២(១) ចែងថា "រដ្ឋត្រូវចាត់វិធានការគាំទ្រដល់ជនដែលត្រូវបានគេបោះបង់ចោលពីសង្គម ដោយសារមូលហេតុពិការភាព និងមូលហេតុផ្សេងទៀត"។

មាត្រាទី ៣ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិត**ចិន** ចែងថា "ជនពិការទទួលបាននូវសិទ្ធិស្មើគ្នាដូចពលរដ្ឋដទៃទៀតដែរ ក្នុងការចូលរួមក្នុងជីវិតនយោបាយ វប្បធម៌ និងសង្គម និងជីវភាពគ្រួសារ" ដោយចែងបន្តថា "រាល់ការរើសអើង ការបំពាន ឬការបៀតបៀនជនពិការ ត្រូវបានហាមឃាត់"។

• ទីបី រដ្ឋធម្មនុញ្ញអាចបង្កើតស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យមើលការអនុវត្តន៍សិទ្ធិ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ដូចជា ស្ថាប័នមន្ត្រីសាធារណៈដើម្បីស៊ើបអង្កេត និងដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹង និង គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស។

ជាឧទាហរណ៍ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ**អាហ្វ្រិកខាងត្បូង**ដែលបង្កើតគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស ដើម្បី (ក)លើកកំពស់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និង វប្បធម៌របស់សិទ្ធិមនុស្ស (ខ)លើកកំពស់ការការពារ អភិវឌ្ឍន៍ និង ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិមនុស្ស និង (គ)ត្រួតពិនិត្យ និងប៉ាន់ប្រមាណការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សនៅអាហ្វ្រិកខាងត្បូង។(S ១៨១(១) និង S ១៨៤)

បទប្បញ្ញត្តិនៃ***ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារ*** ចែងកំណត់គោលជំហរសមស្រប សម្រាប់ច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិនៃជនពិការ ដែលតាមការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងនៃគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ច្បាប់អាចមានទម្រង់ជា ច្បាប់ដែលមានការរើសអើង (សូមអានផ្នែកទី ៣) ឬច្បាប់ដែលចែងផ្ដល់សិទ្ធិការងារដូចជាច្បាប់កូតាការងារ (សូមអានផ្នែកទី ៤) ។ វិសាលភាពច្បាប់ត្រូវបានកំណត់ពិស្ដារ និយមន័យច្បាស់លាស់ ឧទាហរណ៍ អំពីអ្វីដែលបង្កើតទម្លាប់អនុវត្តន៍ដែលមានការរើសអើង និង អ្នកដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីបញ្ញត្តិកំណត់កូតា) មានវិធានជាក់លាក់មួយចំនួនស្ដីពីបន្ទុកនៃការបង្ហាញភស្ដុតាង (តែងតែបន្ថយបន្ទុកនេះចំពោះជនរងគ្រោះពីអំពើរើសអើង) និងបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងសម្រាប់ដាក់ឱ្យអនុវត្ត។

ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ឬច្បាប់ឧក្រិដ្ឋកម្ម ដែលចែងពីពិន័យ និងទោសពន្ធនាគារមានអនុភាពតែក្នុងករណីដែលគេបង្ហាញថាចុងចម្លើយ (ឧទាហរណ៍ និយោជក) មានចេតនារើសអើង។ បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្ដល់សិទ្ធិដល់ជនពិការទេ ដោយសារគេត្រូវបង្ហាញភស្ដុតាងថា និយោជកមានចេតនារើសអើង។ ក្នុងការអនុវត្តន៍ យើងមានការពិបាកក្នុងការបង្ហាញភស្ដុតាងដោយហេតុថាមនុស្សតែងតែរើសអើងដោយគ្មានអារម្មណ៍ អរិភាពប្រឆាំងនឹងជនពិការ។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនេះ អាចបញ្ជូនសារបន្ទប់បង្អាក់ដ៏ខ្លាំងមួយ។

ប្រព័ន្ធជាតិនីមួយៗ មានមធ្យោបាយដោះស្រាយផ្ទាល់របស់ខ្លួន ក្នុងការកំណត់ជាបទព្រហ្មទណ្ឌនូវបញ្ហាសង្គមនានា។ ប្រទេសដែលមានបញ្ញត្តិច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌហាមឃាត់អំពើរើសអើងដោយមូលហេតុពិការភាព រួមមាន ប្រទេសហ្វាំងឡង់ដ៏បារាំង លុចហ្សំបួ និងប្រទេសអេស្ប៉ាញ[៥] ។ លើលែងតែប្រទេសលុចហ្សំបួ ប្រទេសទាំងនេះក៏បានដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវបទប្បញ្ញត្តិប្រឆាំងការរើសអើងជាផ្នែកនៃច្បាប់របស់គេផងដែរ។

> **ឧទាហរណ៍ :**
>
> ក្នុងក្រមព្រហ្មទណ្ឌបារាំង មាត្រា ២២៥.១ ចែងថា ការរើសអើងដោយសារពីការភាព ត្រូវបានហាមឃាត់ក្នុងការជួល ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬបណ្ដេញចេញពីការងារ ការអនុវត្តន៍សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច សកម្មភាពអាជីវកម្ម និងការប្រគល់ទំនិញ និងសេវាកម្ម។ ទណ្ឌកម្មពន្ធនាគារពីរឆ្នាំ និងការផាកពិន័យត្រូវបានកំណត់ចំពោះការបំពាន។

[៥] Degener T. and G. Quinn (ឆ្នាំ ២០០២) ការសិក្សាពីកំណែទម្រង់ និងការប្រៀបធៀបច្បាប់ប្រចាំតំបន់ និងអន្តរជាតិស្ដីពីពិការភាព។ ឯកសារដែលបានបង្ហាញក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមអ្នកជំនាញស្ដីពីអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដើម្បីលើកកំពស់ និងការពារសិទ្ធិ និងសេចក្ដីថ្លៃថ្នូររបស់ជនពិការ ក្រុងម៉ិកស៊ិកូ ថ្ងៃទី ១១-១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០២។

រដ្ឋមួយចំនួនបានអនុម័តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក្រៅពីលក្ខន្តិកៈក្រមព្រហ្មទណ្ឌដែលចែងពីជនពិការ ដូចជា ទោសព្រហ្មទណ្ឌ ឬទណ្ឌកម្មខាងរដ្ឋបាល នៅក្នុងច្បាប់ទាំងនេះ។ ជាឧទាហរណ៍ មានប្រទេស អូស្ត្រាលី ហុងកុង ចិន ម៉ូរីទាស និងប្រទេសហ្វីលីពីន។ ទោសទាំងនោះទាក់ទិននឹងការរើសអើង និងការញុះញង់ឱ្យមានការរើសអើង ការបៀតបៀន ឬការមើលងាយ ឬការប្រមាថធ្ងន់ធ្ងរ។

កំណត់សំគាល់

- ☞ បទប្បញ្ញត្តិក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឬច្បាប់ការងារដែលចែងពីសិទ្ធិទាក់ទិននឹងការងាររបស់ជនពិការ ទំនងជាមានផលប៉ះពាល់ធំធេងទៅលើឱកាសរបស់អ្នកស្វែងការងារ និងកម្មករដែលជាជនពិការ។
- ☞ មានហេតុផលល្អក្នុងការបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីពិការភាពនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញជាតិ ទាំងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិដែលដាក់កាតព្វកិច្ចលើរដ្ឋ ក្នុងការបំពេញតម្រូវការរបស់ជនពិការ នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលគ្មានការរើសអើង ព្រមទាំងដើម្បីធានាឱ្យគេមានសិទ្ធិទទួលបានយុត្តិធម៌ តាមរយៈស្ថាប័នតាមដាន។ ក្រៅពីការបញ្ជាក់នូវសារៈសំខាន់ដែលស្ថិតនៅក្នុងបញ្ហាពិការភាពនៅក្នុងប្រទេស បទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលបានកំណត់នូវបទដ្ឋានមួយ និងគោលនយោបាយផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេស។
- ☞ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋធម្មនុញ្ញតែងតែមានអានុភាពមានកម្រិតនៅក្នុងខ្លឹមសារផ្ទាល់របស់វា។ នេះដោយសារបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនបានចែងពីសិទ្ធិជាចាំបាច់ឡើយ។ ដូច្នេះវាមិនត្រូវបានយកមកប្រើក្នុងតុលាការបានទេដោយសារបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមានន័យទូលាយហើយគ្មាននិយមន័យជាក់លាក់ដែលធ្វើឱ្យការវិនិច្ឆ័យត្រូវអាស្រ័យទៅលើឆន្ទានុសិទ្ធិ និងដោយសារវាដាក់កាតព្វកិច្ចទៅរដ្ឋ និង ស្ថាប័នរដ្ឋផ្សេងៗទៀត ជាជាងការដាក់កាតព្វកិច្ចទៅលើវិស័យឯកជន។
- ☞ បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ក្រមព្រហ្មទណ្ឌស្តីពីការមិនរើសអើងអាចនឹងត្រូវបានណែនាំដើម្បីបគ្រប់បទបញ្ញតិ នៃច្បាប់ការងារគ្មានការរើសអើងឯកជន និងសាធារណៈទាំងឡាយ។

២.៥ ទស្សនអំពីពិការភាព

ក្នុងពេលកំពុងធ្វើច្បាប់ដើម្បីលុបបំបាត់ផលវិបាកដែលប្រឈមមុខនឹងជនពិការ ដើម្បីបំបាត់យន្តការរើសអើងដែលពួកគេប្រឈមមុខនៅក្នុងសង្គម និងដើម្បីពង្រីងឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាដល់ពួកគេ តែងតែមានបញ្ហាចោទឡើងអំពីការកំណត់បុគ្គលដែលត្រូវទទួលផលប្រយោជន៍ពីច្បាប់នេះ ។ ន័យម៉្យាងទៀតគឺ តើអ្វីខ្លះដែលបង្កើតជាពិការភាព ?

នៅក្នុងការពិភាក្សានេះ ទស្សនៈផ្ទុយគ្នាពីរដែលអាចបំបែកចេញពីគ្នាបាន ។ ទីមួយ មានអ្នកដែលមានបញ្ហាពិការភាព ដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួច ឬគ្មានការយកចិត្តទុកដាក់សោះចំពោះបរិយាកាសសង្គម និងបរិយាកាសរូបកាយរបស់គាត់ ។ បរិយាកាសនេះត្រូវបានហៅថាជាគំរូពិការភាពខាងរូបកាយ ឬវេជ្ជសាស្ត្រ ។ ទស្សនៈមួយផ្សេងទៀត គឺមានអ្នកដែលចាត់ទុកពិការភាពជាបញ្ហាសង្គម : ពិការភាពដែលកើតចេញពីការខកខាននៃបរិយាកាសសង្គម និង រូបកាយក្នុងការឆ្លើយតបទៅ និងតម្រូវការរបស់បុគ្គល ឬក្រុម ។ អនុលោមទៅតាមគំរូ ពិការភាពខាងសង្គមនេះ សង្គមបានបង្កើតពិការភាពនេះដោយទទួលស្គាល់ទម្រង់គតិនិយមនៃបុគ្គលដែលមានរូបកាយ និងបញ្ញាស្មារតីល្អឥតខ្ចោះដោយការរៀបចំសង្គមផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃទម្រង់នេះ ។

ឧទាហរណ៍ :

អនុលោមទៅតាមគំរូពិការភាពរាងកាយ បុគ្គលដែលមានភាពអន់ខ្សោយខាងចលនា ត្រូវបានចាត់ថាជាជនពិការដោយសារភាពអន់ខ្សោយខាងរាងកាយ ។ បុគ្គលនេះអាចព្យាយាមជំនះលើកម្រិតនៃពិការភាពនេះ ដោយបន្តការព្យាបាលខាងវេជ្ជសាស្ត្រ ឬប៉ារ៉ាវេជ្ជសាស្ត្រ និង/ឬ ដោយប្រើជំនួយខាងវេជ្ជសាស្ត្រ ឬប៉ារ៉ាវេជ្ជសាស្ត្រ ដូចជារទេះ ឬឈើច្រត់ ជនពិការ ។

អនុលោមទៅតាមគំរូពិការភាពរាងកាយ បុគ្គលដែលមានភាពអន់ខ្សោយខាងចលនា អាចត្រូវបានកំណត់ដោយបរិបទ សង្គម និងបរិស្ថានជុំវិញ ។ ការបន្ថយ ឬជំនះលើអសមត្ថភាពខាងចលនា និងការកំហិតទៅលើការចូលរួមដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងភាពខ្សោយចលនា ជាការបង្ហាញនូវការបំបាត់នូវឧបសគ្គសង្គម និងធានាឱ្យជនពិការមានលទ្ធភាពប្រើបរិស្ថាន ដែលបានបង្កើតឡើងនោះ ។

កំណត់សំគាល់

☞ គំរូនៃពិការភាពខាងសង្គម និងរាងកាយ បានបង្ហាញពីគុណសម្បត្តិ និងឧបសគ្គនានា អាស្រ័យទៅតាមគោលបំណងច្បាប់។ គំរូខាងវេជ្ជសាស្ត្រ ឬខាងរាងកាយ អាចជាជំនួយដ៏សំខាន់ក្នុងវិស័យមួយចំនួនដូចជា ច្បាប់សន្តិសុខសង្គម និងវេជ្ជសាស្ត្រស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម រីឯគំរូខាងសង្គមអាចជាឧបករណ៍សម្រាប់កំណត់ ឬសគល់នៃការបោះបង់ចោលពីសង្គម គុណវិបត្តិ និងការរើសអើង។ គំរូខាងសង្គមទទួលស្គាល់ថាចម្លើយ ទៅនឹងសំណួរថាតើមនុស្សម្នាក់អាចត្រូវបានចាត់ទុកជាជនពិការ ឬមិនមែននោះគឺពាក់ព័ន្ធជាមូលដ្ឋានទៅនឹងកត្តាមួយចំនួនដូចជា វប្បធម៌ ពេលវេលា និងបរិស្ថាន។

២.៦ ការកំណត់និយមន័យពិការភាពនៅក្នុងច្បាប់

និយមន័យនៃពិការភាពដែលកំណត់ថាតើបុគ្គលណា ដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ថាជាជនពិការ ហើយអាចបានការការពារពីច្បាប់ គឺអាស្រ័យទាំងស្រុងទៅគោលបំណងរបស់ច្បាប់ ឬគោលនយោបាយពិសេស។ ដូច្នេះគ្មាននិយមន័យជាក់លាក់អំពីពិការភាព ដែលគេអាចប្រើនៅក្នុងច្បាប់សង្គមកិច្ច និងច្បាប់ការងារទេ។ មានមធ្យោបាយផ្សេងគ្នាពីរចំពោះការកំណត់និយមន័យមានគឺ ៖

- និយមន័យធ្វើឡើងដោយផ្តោតលើក្រុមអ្នកទទួលផលដែលអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណបាន និងជាក់លាក់របៀបនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ ប្រសិនបើយើងមានគោលបំណងធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រខាងហិរញ្ញវត្ថុ ឬសម្ភារៈដល់ជនពិការ ឬនិយោជកនៃជនពិការ។ និយមន័យនៃពិការភាពដែលមានកម្រិត និងពាក់ព័ន្ធភាពខ្សោយខាងរាងកាយ (គំរូខាងកាយ) គឺសម្រាប់ធានាឱ្យមានការគាំទ្រចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយ ដែលត្រូវការជំនួយខ្លាំងជាងគេបំផុត។
- និយមន័យទូលាយ មានគោលបំណងការពារការរើសអើងដោយសារមូលហេតុពិការភាព។ និយមន័យទូលាយអំពីក្រុមដែលត្រូវការពារនេះ (គំរូខាងសង្គម) គប្បីយកទៅប្រើក្នុងច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងនឹងការរើសអើងដោយមានមនុស្សជាច្រើនដែលរួមទាំងអ្នកដែលមានពិការភាពបន្តិចបន្តួច មនុស្សដែលរស់នៅជាមួយនឹងជនពិការ និងអ្នកដែលគេយល់ខុសថាជាជនពិការអាចនឹងរងអានុភាពពីការរើសអើងដោយមូលហេតុពិការភាព។

ឧទាហរណ៍ ៖

ក្នុង**ប្រទេសអូស្ត្រាលី** ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងជនពិការ ឆ្នាំ១៩៩២ ចែងពីពីការភាពបច្ចុប្បន្ន ឬពិការភាពពីមុន ប៉ុន្តែលែងបន្តពិការភាពទៀតហើយ ឬពិការភាពដែលអាចកើតមាននាអនាគត ឬពិការភាពដែលកើតលើបុគ្គល ។

នៅ **ប្រទេសចិន** ច្បាប់របស់សាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតចិនស្ដីពីការការពារជនពិការ បានឱ្យនិយមន័យជនពិការ ថា "...ជនដែលមានពិការភាពខាងរាងកាយ ភ្នែក ត្រចៀក សម្លេង អ្នកដែលមានពិការភាពខាងបញ្ញា វិកលចរិត ពិការភាពច្រើន និង/ឬ ពិការភាពផ្សេងទៀត" ។

ក្នុងសាធារដ្ឋសហព័ន្ធ**អាល្លឺម៉ង់** ជំពូកទី ៩ នៃក្រមសង្គមកិច្ច ឱ្យនិយមន័យជនពិការថា "ជនដែលមានមុខងារ រាងកាយ សមត្ថភាពបញ្ញា សុខភាពផ្លូវចិត្ត ទំនងជានឹងមានការប្រែប្រួលលើសពី ៦ខែ ពីល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃអាយុធម្មតា ហើយជាជនត្រូវរងកំហិតក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គម ។

នៅក្នុង **ប្រទេសឥណ្ឌា** ច្បាប់ស្ដីពីពិការភាព (ឱកាសស្មើគ្នា ការការពារសិទ្ធិ និងការចូលរួមទាំងស្រុង) ឆ្នាំ ១៩៩៥ ឱ្យនិយមន័យជនពិការថា "ការពិការភ្នែក ចក្ខុវិស័យខ្សោយ ជំងឺឃ្លង់ដែលជាហើយ សោតវិញ្ញាណខ្សោយ ពិការភាពអវៈយវៈ វិបត្តិបញ្ញាស្មារតី និងវិកលចរិត" រីឯជនពិការត្រូវបានឱ្យនិយមន័យថា ជនដែលរងវិបត្តិមិនតិចជាង ៤០% ក្នុងពិការភាពណាមួយ ដែលមានការញ្ជាក់ពីអាជ្ញាធរវេជ្ជសាស្ត្រ ។

ច្បាប់ស្ដីពីសមភាពការងាររបស់ **ប្រទេសអាហ្វ្រិកខាងត្បូង** បានឱ្យនិយមន័យជនពិការថា "ជនដែលមាន វិបត្តិរាងកាយ ឬបញ្ញាក្នុងរយៈពេលវែង ឬមិនជាសះស្បើយ ដែលដាក់កម្រិតខ្លាំងទៅសក្ដានុពលនៃការចូលធ្វើការ ឬកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការងារ" ។

ច្បាប់ស្ដីពីការរើសអើងជនពិការ ឆ្នាំ១៩៩៥ របស់**ចក្រភពអង់គ្លេស** បានឱ្យនិយមន័យជនពិការថា "ជនដែលមានវិបត្តិរាងកាយក្នុងអតីតកាល ឬបច្ចុប្បន្ន ឬវិបត្តិបញ្ញាស្មារតី ដែលជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានខ្លាំង និង ក្នុងរយៈពេលវែងលើសមត្ថភាពក្នុងធ្វើសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ ។ នៅក្នុងវិសោធនកម្មចុងក្រោយមានបន្ថែមនូវជនដែលមានកាយវិកលកម្មធ្ងន់ធ្ងរ និងជនដែលមានរោគហ៊ីវ និង អេដស៍" ។

ពាក្យបម្រើសម្រាប់ពិពណ៌នាពីពិការភាព : នៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសៀវភៅការងាររបស់ប្រទេសជាច្រើន គេបានប្រើពាក្យជាច្រើនសម្រាប់ពិពណ៌នាអំពីជនពិការ ដូចជាពាក្យថា "អសមត្ថភាព" "ពិការ" ឬ "វិកលចរិត"។ មានមតិជាច្រើនយល់ថា ការប្រើពាក្យទាំងនេះ គឺជាការបំពានលើសិទ្ធិបុគ្គល។ ច្បាប់គប្បីប្រើពាក្យដែលស្របទៅនឹងការគោរពសេចក្ដីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សជាតិ ដូចជា "ជនមានពិការភាព" ឬ "ជនពិការ" ជាដើម។

កំណត់សំគាល់

☞ និយមន័យនៃពិការភាព ដែលត្រូវយកមកប្រើគប្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពិតដែលធានាជនពិការឱ្យរួចផុតពីរបាំងរើសអើងពីមនុស្ស និងពីបរិយាកាសដែលរារាំងការចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងារ។

☞ ត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការប្រើពាក្យ ដើម្បីជៀសវាងការប្រើភាសាដែលបំពាន។

២.៧ គោលការណ៍សមភាព

គោលការណ៍សមភាពមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងសញ្ញាណនៃសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ។ វាបានចាក់គ្រឹះនៅក្នុងពាក្យដែលថាមនុស្សជាតិទាំងអស់ គឺមានតម្លៃ និងសារៈសំខាន់ស្មើគ្នា ដោយមិនគិតពីរាងកាយ បញ្ញាស្មារតី ឬចំណុចខុសគ្នាផ្សេងទៀតឡើយ។ មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ និងគប្បីទទួលបាននូវការយកចិត្តទុកដាក់ និងការគោរពស្មើគ្នា ឬ ដូចដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១ នៃសេចក្ដីប្រកាសជាសកលស្ដីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៨ ត្រង់ប្រការ ១ ថា "មនុស្សជាតិទាំងអស់កើតមកមានសេរីភាព និងសមភាពក្នុងសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិ...."។ សេចក្ដីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្រុងភីឡាដេលភ្យា ឆ្នាំ១៩៤៤ បានបញ្ជាក់ថាមនុស្សជាតិទាំងអស់ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ ជំនឿ ឬភេទ មានសិទ្ធិទទួលការអភិវឌ្ឍន៍ខាងរាងកាយ និងបញ្ញាស្មារតី ក្នុងក្របខណ្ឌសេរីភាព និងសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ សន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ច និងឱកាសស្មើភាពគ្នា។ ចំណុចនេះមានន័យថាស្ត្រី និងបុរសទាំងអស់គប្បីមានឱកាសស្មើគ្នា និងទទួលបានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការចូលរួមក្នុងសង្គមរាប់បញ្ចូលទាំងទីផ្សារការងារផងដែរ។ ដូច្នេះ តើត្រូវបំភ្លេចចោលភាពខុសគ្នានោះឬទេ ? មិនបំភ្លេចចោលទេ ផ្ទុយទៅវិញ មានការជឿជាក់ជាទូទៅថាមនុស្សដែលខុសពីមនុស្សផ្សេងទៀតក្នុងស្ថានភាពដែលបណ្ដាលឱ្យគេទទួលផលលំបាក ជននេះនឹងទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ខុសពីគេ ដើម្បីទូទាត់សងគុណវិបត្តិដែលគេទទួលរង ឬកើតចេញពីភាពខុសគ្នានោះ។

គេអាចកំណត់និយមន័យគោលការណ៍សមភាព និងអនុភាពនៃគោលការណ៍នេះតាមវិធីផ្សេងៗ នៅក្នុងច្បាប់ ដូចជាការហាមការរើសអើងជាដើម ។

សមភាពផ្លូវការ

តាមមធ្យោបាយផ្លូវការដើម្បីសម្រេចបានសមភាព បុគ្គលដែលមានស្ថានភាពដូចគ្នា ត្រូវទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ដូចគ្នា ។ វិធីសាស្ត្របែបនេះតែងតែបំភ្លេចចោលនូវភាពខុសគ្នាខាងរាងកាយ សតិបញ្ញា និងគុណវិបត្តិនានា ដោយចាត់ទុកថាជាកត្តាមិនពាក់ព័ន្ធ ។ ការបដិសេធប្រព្រឹត្តកម្មដូចគ្នា ត្រូវបានហាមឃាត់ ប៉ុន្តែគ្មានល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវដើម្បីទទួលស្គាល់ ឬកែតម្រូវឡើយ ។ ដូច្នេះវិធីសាស្ត្រនេះមិនបានបំពេញទៅតាមតម្រូវការគាំទ្រដល់ជនពិការមួយចំនួនទេ ។

សមភាពនៃឱកាស

មានវិធីកំណត់ទស្សនសមភាពមួយផ្សេងទៀត គឺតាមរយៈសមភាពនៃឱកាស ។ ទស្សនៈនេះចែងពីឱកាសស្មើភាពគ្នា ប៉ុន្តែមិនចាំបាច់ទទួលបានលទ្ធផលស្មើគ្នាទេ ។ ក្នុងការពិនិត្យមើលសមភាពតាមវិធីនេះ គេត្រូវទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃភាពខុសគ្នារបស់បុគ្គល និងក្រុមមនុស្ស ហើយត្រូវពិចារណាលើឧបសគ្គពីខាងក្រៅដែលប្រឈមមុខនឹងជនពិការ ដែលរារាំងដល់ការចូលរួមក្នុងសង្គម ។ ទាំងរបាំងខាងផ្នត់គំនិត និងរបាំងរចនាសម្ព័ន្ធសង្គម គឺសុទ្ធតែជាឧបសគ្គដែលរារាំងមិនឱ្យមានការចូលរួមទាំងស្រុងបាន ។ គឺនៅក្នុងវិធីសាស្ត្រនេះហើយដែលគេបំភ្លេចចោលពិការភាព បើផ្នត់គំនិតគឺជាមូលដ្ឋាននៃប្រព្រឹត្តិកម្មហើយត្រូវគេយកមកប្រើក្នុងករណីដែលការកែប្រែខាងសង្គម និងបរិយាកាសមានការចាំបាច់ដើម្បីលើកកំពស់លទ្ធភាពទទួលសេវា និងសមាហរណកម្ម ។

សមភាពនៃលទ្ធផល

សមភាពលទ្ធផលមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការធានាឱ្យមានលទ្ធផលដូចគ្នាសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប ។ កាលបើសមភាពត្រូវបានកំណត់តាមវិធីនេះ គេត្រូវទទួលស្គាល់ភាពខុសគ្នារវាងបុគ្គល និងភាពខុសគ្នាក្នុងក្រុមមនុស្សផងដែរ ។ ដើម្បីពិនិត្យមើលបញ្ហាថាតើគេបានទទួលប្រាក់បៀវត្សស្មើភាព ឬមិនស្មើ ត្រូវពិចារណាលើការចំណាយបន្ថែមដែលនិយោជិតពិការត្រូវចាយ ។ ទស្សនអំពីសមភាពនេះមានចំណុចខ្សោយជាច្រើន ។ វាមិនបានចង្អុលបង្ហាញឱ្យបានច្បាស់អំពីការទទួលខុសត្រូវក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ជនពិការ ក្នុងគោលបំណងធានាឱ្យមានសមភាពលទ្ធផលពិតប្រាកដជាមួយរដ្ឋ ជាមួយវិស័យឯកជន ឬជាមួយបុគ្គលម្នាក់ៗ

ទេ។ ជាពិសេសតាមវិធីសាស្ត្រនេះយើងមិនច្បាស់ថាតើគេយល់ច្បាស់អំពីគុណសម្បត្តិរបស់បុគ្គល ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីលទ្ធផលដែលគ្មានសមភាពដែរឬទេ។

កំណត់សំគាល់

☞ ទស្សនទានស្ដីពីសមភាពឱកាស គឺជាទស្សនដែលគេប្រើជាញឹកញាប់នៅក្នុងច្បាប់ជាតិ។

២.៨ គោលនយោបាយសង្គម និង វិធានការគាំទ្រ

ការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើគ្នាសម្រាប់ជនពិការ មិនមែនត្រឹមតែចែងហាមប្រាមការរើសអើងដោយសារមូលហេតុពិការភាពប៉ុណ្ណោះទេ។ គោលនយោបាយត្រូវតែតម្រូវឱ្យរដ្ឋចាត់វិធានការគាំទ្រ ដើម្បីធានាឱ្យពលរដ្ឋដែលមានពិការភាពមានសិទ្ធិទទួលឱកាសការងារស្មើភាពនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងការកែតម្រូវកន្លែងធ្វើការដើម្បីឱ្យជនពិការដែលធ្វើការអាចចេញចូលបាន ដោយមានជំនួយខាងបច្ចេកទេស និង ការគាំទ្រសមស្របប្រសិនបើចាំបាច់។ ក្នុងចំណុចនេះ ត្រូវកំណត់ភាពខុសគ្នានៅក្នុងវិធានការគោលនយោបាយសង្គម ដែលត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានវិធានការគាំទ្រជានិច្ចដែលប្រាសចាកពីរបៀបនៃប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពគ្នា និង ត្រូវការមូលហេតុបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់។

គោលនយោបាយសង្គម

ដើម្បីគោរពសេចក្ដីថ្លៃរបស់មនុស្ស ត្រូវបង្កើតគោលនយោបាយសង្គមដូចជាគោលនយោបាយប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអនក្ខរភាព និកម្មភាពការងារ ដែលបានប្រាក់កម្រៃទាប ភាពគ្មានទីជម្រក ឬបង្កើនលទ្ធភាពឱ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងសកម្មភាពបង្កើនប្រាក់ចំណូល។ គោលនយោបាយទាំងនេះមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធទៅនឹងការលើកកំពស់ឱកាសស្មើគ្នា ឬសមភាពលទ្ធផល។ អ្នកទទួលប្រយោជន៍ពីគោលនយោបាយទាំងនេះ គឺក្រុមមនុស្សក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសង្គមដែលមានបុព្វសិទ្ធិតិចតួច។ ទោះបីជាបញ្ហានេះជាករណីពិតក្ដី គោលនយោបាយសង្គមមិនគប្បីចាត់ទុកជាវិធានការគ្មានការរើសអើងដែលមានគោលបំណងចម្បង ឬទាំងស្រុងក្នុងការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើភាពឡើយ។

ឧទាហរណ៍ : វិធានការគោលនយោបាយសង្គម
ការផ្ដល់កម្មវិធីធានាសម្បទាមុខរបរជូនកម្មករ បន្ទាប់ពីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្ងន់ធ្ងរ គឺជាវិធានការនយោបាយសង្គមមួយ។ កម្មវិធីនេះត្រូវតែធានាឱ្យកម្មករអាចស្ថិតនៅជាសមាជិកសកម្មក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ហើយមិនត្រូវទុកឱ្យគេប្រឈមមុខនឹងការគ្មានការធ្វើឡើយ។

វិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ

វិធានការសកម្មភាពគាំទ្រវិជ្ជមាន ដែលជួនកាលហៅថាវិធានការគាំទ្រវិជ្ជមាន ត្រូវតែលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាឱ្យបានសកម្ម សម្រាប់ក្រុមជនដែលមិនបានទទួលប្រយោជន៍ពីសង្គម និងក្រុមជនភាគតិចតាមរយៈការផ្ដល់ឱ្យគេនូវការអនុគ្រោះពិសេស។ តាមទម្លាប់គេតែងតែពិនិត្យឃើញថាវិធានការគាំទ្រជាវិធានការឆ្លើយតបទៅនឹងការរើសអើងខាងរចនាសម្ព័ន្ធ ឬស្ថាប័ន និងជាមូលហេតុនៃការលើកលែងចំពោះគោលការណ៍ប្រព្រឹត្តកម្មសមភាព។ ម្យ៉ាងវិញទៀតវិធានការគាំទ្រមិនមែនជាការរើសអើងទេ។ វិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ ជាវិធានការលើកកំពស់ឱកាសស្មើគ្នា និងមានគោលបំណងជំនះលើគុណវិបត្តិរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលក្រុមទាំងនេះទទួលរង។ វិធានការទាំងនេះគ្មានគោលបំណងបំពេញសេចក្ដីត្រូវការរបស់បុគ្គលទេ ហើយវាខុសគ្នាពីការសម្របសម្រួលសមស្រប (ចូរអានក្នុងផ្នែកទី ៣.៤ ខាងក្រោម)។ វិធានការសកម្មគាំទ្រមានលក្ខណៈជាបណ្ដោះអាសន្ន និងមានគោលបំណងបន្តអានុភាពរហូតទាល់តែមានសំណង ឬជនពិការចាប់យកតំណែងពីឱកាសដែលមានគុណវិបត្តិខាងរចនាសម្ព័ន្ធបាន។

ឧទាហរណ៍ : វិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ
ការតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្ដល់ការងារជូនកម្មករ ឬបុគ្គលិកមួយចំនួន ឬតាមភាគរយ (កូតា) ការងារសម្រាប់ជនពិការ បង្កើតបានជាវិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ។ វិធានការនេះដាក់កម្រិតទៅលើឱកាសនិយោជកក្នុងការជួល (និងបណ្ដេញចេញ) និយោជិត ដោយផ្អែកតាមការវាយតម្លៃទៅលើបុគ្គល និងបង្ខំឱ្យនិយោជកយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះជនពិការ ខុសពីមនុស្សធម្មតា ពោលគឺត្រឹមកម្រិតមួយដែលនាំឱ្យគេមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រព្រឹត្តកម្មពិសេស (ចូរអានផ្នែកទី ៤)។

កំណត់សំគាល់

☞ តាមផ្លូវច្បាប់គេអាចអនុម័តវិធានការគោលនយោបាយសង្គម ខុសពីវិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ ដែលប្រាសចាកពីរបៀបនៃប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពបានដែលតាមទ្រឹស្តី វាមានលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្ន។

២.៩ ពិការភាព និង យេនឌ័រ

អ្នកធ្វើច្បាប់និងគោលនយោបាយ បានដឹងកាន់តែច្រើនថាស្ត្រីទំនងជាងាយប្រឈមនឹងគុណវិបត្តិ ការបោះបង់ចោលពីសង្គម និងការរើសអើងច្រើនជាងបុរសដោយមិនគិតពីសមត្ថភាពការងាររបស់គេទេ។ បញ្ហានេះមានការពិតដូចគ្នាទៅនឹងបញ្ហាជនពិការដែរ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី តាមតួលេខអន្តរជាតិ។ ស្ត្រីពិការងាយរងគ្រោះពីការរើសអើងដោយសារពួកគេជាស្ត្រី និងមានពិការភាព។ កាលណាស្ត្រីពិការមានការងារធ្វើ គេតែងតែទទួលបានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងការឡើងតំណែងគ្មានសមភាព លទ្ធភាពទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តការបណ្តុះបណ្តាលមិនស្មើភាព ប្រាក់បំណាច់មិនស្មើគ្នាចំពោះការងារ និងមុខរបរដូចគ្នា[៦] ។ តាមការសង្កេតទូទាំងពិភពលោក ស្ត្រីពិការទំនងជាមិនសូវបានបញ្ជូនឱ្យចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មវិធីស្តារសម្បទាទេ ហើយបើពួកគេបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលពួកគេទំនងជានៅតែគ្មានការងារធ្វើ និង ធ្វើការក្រៅម៉ោង។

កំណត់សំគាល់

☞ ការយល់ឃើញតាមផ្នត់គំនិតមកលើតួនាទីភេទ និងយេនឌ័រ ត្រូវបានគេប្រើជាមូលហេតុញឹកញាប់សម្រាប់ការតម្លើងឋានៈបុរសពិការ ឬសម្រាប់បោះបង់ស្ត្រីចេញពីការងារពិសេសដើម្បីទប់ស្កាត់ភាពខ្សោយ។ ក្នុងការរៀបចំច្បាប់ អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយជាតិ គប្បីយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យច្រើន ដែលអាចធ្វើទៅបានចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងពិការភាព ច្បាប់និងគោលនយោបាយស្តីពីពិការភាព ដើម្បីធានាឱ្យបុរស និងស្ត្រីពិការទទួលបានផលកម្រៃស្មើភាពគ្នា។

[៦] O'Reilly, A ឆ្នាំ ២០០៣ សិទ្ធិការងារសមស្របរបស់ជនពិការ ឯកសារជំនាញការងារ លេខ ១.៤ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្រុងហ្សឺណែវ ។

កំណត់ចំណាំ

ការធ្វើច្បាប់ដែលគ្មានការរើសអើង

៣.១ បញ្ហាពិការភាពនៅក្នុងការធ្វើច្បាប់

បច្ចុប្បន្ននេះការធ្វើច្បាប់ដែលការពារអំពើរើសអើង គឺត្រូវបានគេចាត់ទុកជាធាតុផ្សំដ៏ចាំបាច់នៃការឆ្លើយតបទៅនឹងការរើសអើងក្នុងការងារ។ ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងមានគោលបំណងហាមឃាត់អំពើរើសអើង ដែលផ្អែកលើមូលហេតុពិការភាពព្រមទាំងមូលហេតុផ្សេងៗទៀត។

៣.២ វិសាលភាពនៃច្បាប់ស្តីពីពិការភាព

មានរដ្ឋកាន់តែច្រើន ដែលហាមឃាត់អំពើរើសអើងដោយមូលហេតុពិការភាពជាពិសេសក្នុងវិស័យការងារ តាមរយៈច្បាប់ដែលចែងពិស្តារនឹងអនុវត្តចំពោះក្រុមមនុស្សផ្សេងៗក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋទាំងមូល ឬ ច្បាប់ដែលចែងជាក់លាក់ពីពិការភាព។ កំណើននេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការទទួលស្គាល់ថា គេបានប្រើពិការភាពជាមូលហេតុ ជាញឹកញាប់ ដើម្បីបោះបង់ចោលជនពិការចេញពីសង្គម និងដើម្បីបដិសេធឱកាសការងារស្មើភាពរបស់គេ ដែលអំពើទាំងនេះគ្មានមូលហេតុបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវក្នុងកាលៈទេសៈទាំងនោះទេ។ ច្បាប់ទាំងនោះមានគោលបំណងប្រឆាំងនឹងការបោះបង់ចោលពីសង្គម និងការបដិសេធឱកាសស្មើភាពគ្នាចំពោះបុគ្គល ដោយសារគេមានបុគ្គលិកលក្ខណៈខុសគេ ដូចជាពិការភាពជាដើម។ តាមរយៈការកំណត់ពិការភាពជាមូលហេតុនៃការការពារ ច្បាប់ពង្រីកការការពារទល់នឹងអាកប្បកិរិយារើសអើង និងដាក់ទោសចំពោះជនដែលបំពានលើគោលការណ៍គ្មានការរើសអើង។

រដ្ឋដែលមានច្បាប់ពិស្តារប្រឆាំងនឹងការរើសអើងដែលអនុវត្តចំពោះប្រជាពលរដ្ឋទាំងមូលដោយមានចែងជាក់លាក់ពីពិការភាព មានដូចខាងក្រោម :

ប្រទេសកាណាដា : ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៨៥ ដែលហាមឃាត់ការរើសអើងដោយមូលហេតុពូជសាសន៍ សញ្ជាតិ ឬ ដើមកំណើត ពណ៌សម្បុរ សាសនា អាយុ ភេទ និន្នាការខាងភេទ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ស្ថានភាពគ្រួសារ និងពិរុទ្ធជនដែលបានលើកលែងទោសរួចហើយ និងច្បាប់ស្តីពីសមភាពការងារ ឆ្នាំ១៩៨៦ ដែលអនុវត្តចំពោះស្ត្រី ជនជាតិដើម ជនដែលមានពិការភាព និងសមាជិកជនជាតិភាគតិចដែលមានអត្តសញ្ញាណច្បាស់លាស់។

ប្រទេសអៀកឡង់ដ៍ : ច្បាប់ស្តីពីសមភាពការងារ ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលដាក់ឱ្យនៅក្រៅច្បាប់នូវអំពើរើសអើង ដោយមូលហេតុយេនឌ័រ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ស្ថានភាពគ្រួសារ និន្នាការខាងភេទ ជំនឿសាសនា អាយុ ពិការភាព ពូជសាសន៍ និង សមាជិកនៃសហគមន៍ពនេចរ។

ប្រទេសណាមីប៊ី : ច្បាប់ស្តីពីវិធានការគាំទ្រ ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលអនុវត្តចំពោះក្រុមពូជសាសន៍ដែលមិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍សង្គម ស្ត្រីដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ និងជនពិការ (រាងកាយ និងបញ្ញាស្មារតី ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ ឬយេនឌ័រ)។

រដ្ឋដែលមានច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការរើសអើងដែលអនុវត្តចំពោះតែជនពិការមានដូចខាងក្រោម :

ប្រទេសកូស្តារីកា : ច្បាប់លេខ ៧៦០០ ស្តីពីការឱកាសស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ជនពិការ ឆ្នាំ ១៩៩៦។

ប្រទេសហ្គាណា : ច្បាប់ស្តីពីជនពិការ ឆ្នាំ ១៩៩៣។

ប្រទេសម៉ាល់តា : ច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើភាពគ្នា (ជនដែលមានពិការភាព) ឆ្នាំ ២០០០។

សហរដ្ឋអាមេរិក : ច្បាប់ស្តីពីនីតិសម្បទា ឆ្នាំ១៩៧៣ និងច្បាប់ស្តីពីជនពិការអាមេរិកាំង ឆ្នាំ ១៩៩០។

នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ដូចជាចក្រភពអង់គ្លេស ច្បាប់ស្តីពីជនពិការបានឱ្យនិយមន័យយ៉ាងច្បាស់អំពីប្រភេទជនពិការ ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពច្បាប់។ ក្នុងពេលកំណត់និយមន័យ ត្រូវតែមានការប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាកុំឱ្យមានការដាក់កម្រិតទៅលើក្រុមជនដែលត្រូវការពារ ទោះបីជាដោយចេតនា ឬអចេតនាក្តី។ បញ្ហានេះអាចកើតមានកាលណាច្បាប់គ្មានចែងពីកិច្ចការពារចំពោះជនពិការដែលរងការរើសអើង ដោយសារជននេះមិនបំពេញទៅតាមនិយមន័យជាក់លាក់នៃពិការភាពដែលច្បាប់កំណត់ទេ។

នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ដូចជាប្រទេសហូឡង់ដ៍ ច្បាប់មិនបានឱ្យនិយមន័យពិការភាពទេ។ តាមពិតច្បាប់ផ្តល់កិច្ចការពារទាំងជនពិការ និងជនមិនពិការប្រឆាំងនឹងប្រព្រឹត្តកម្មអវិជ្ជមានដោយមូលហេតុពិការភាព។ ករណីយុត្តិសាស្ត្រនៅក្នុងប្រទេសទាំងនេះ អាចផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបុគ្គលដែលរងការរើសអើងដោយសារខ្លួនមានពិការភាពជាក់ស្តែង ឬមិនជាក់ស្តែង ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាថាតើជននោះពិការ ឬមិនពិការទៅតាមច្បាប់។

និយោជកក្នុងវិសាលភាពច្បាប់

នៅក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងនឹងអំពើរើសអើងជាច្រើន មិនមែនសុទ្ធតែមានវិសាលភាពលើនិយោជកទាំងអស់ទេ។ សេចក្តីសម្រេចថាត្រូវបញ្ចូលនិយោជកទាំងអស់ ឬបញ្ចូលតែនិយោជកដែលជួលកម្មករមួយចំនួន ត្រូវផ្អែកលើការពិនិត្យទីផ្សារ

ពលកម្ម ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងទំហំសហគ្រាស និងភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានទំហំខុសៗគ្នា។

ឧទាហរណ៍ នៅក្នុង**ចក្រភពអង់គ្លេស** ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងនឹងពិការភាពឆ្នាំ១៩៩៥ ពីដំបូងអនុវត្តចំពោះនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ២០នាក់ឡើងទៅ។ បន្ទាប់ពីរដ្ឋាភិបាលបានពិនិត្យឡើងវិញ ដែលបង្ហាញ ៩៥% នៃនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ៤.៥លាននាក់ ដែលរាប់ទាំងជនពិការមួយភាគបួន ត្រូវបានដាក់ឱ្យនៅក្រៅវិសាលភាពច្បាប់ ដោយហេតុនេះទើបគេបញ្ចុះចំនួនកម្មករនិយោជិតអប្បបរមាចាប់ពី ១៥នាក់ឡើងទៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨។ ការលើកលែងចំពោះនិយោជិតតូចតាចត្រូវបានលុបចោលទាំងស្រុងក្នុង ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤ ដោយអនុលោម ទៅតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់សហភាព អឺរ៉ុបស្តីពីប្រព្រឹត្តកម្មសមភាពក្នុងការងារនិងមុខរបរ (២០០០/៧៨/EC)។

នៅក្នុង **សហរដ្ឋអាមេរិក** តាមច្បាប់ស្តីពីជនពិការអាមេរិកាំង (ព្រមទាំងច្បាប់សហព័ន្ធប្រឆាំងការរើសអើង) ក្រុមហ៊ុនដែលមានកម្មកនិយោជិតតិចជាង ១៥នាក់ ត្រូវបានលើកលែង។ មូលហេតុនៃការលើកលែងនេះគឺច្បាប់មិនចង់ឱ្យនិយោជិតតូចៗចូលក្នុងទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មរវាងរដ្ឋដែលអាចនឹងត្រួតគ្នានឹងសមត្ថកិច្ចច្បាប់សហព័ន្ធក្នុងការគ្រប់គ្រងនយោបាយការងាររបស់រដ្ឋ។ និយោជកតូចៗតែងតែគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងជនពិការនៃរដ្ឋសមាជិក ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ។

កំណត់សំគាល់

☞ ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងគប្បីចែងបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ថា ពិការភាពជាមូលហេតុនៃការការពារ។ ប្រសិនបើមានច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងស្រាប់ហើយ គប្បីមានវិសោធនកម្មដែលបន្ថែមពិការភាពជាមូលហេតុនៃការគ្មានអំពើរើសអើង។ បន្ទាប់ពីការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូដែលធ្វើការក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច រដ្ឋមន្ត្រីអាចមានអំណាចអនុម័តលិខិតបទដ្ឋានដែលចែងជាក់លាក់ពីពិការភាព។ ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ណាចែងពីពិការភាពទេ ត្រូវធ្វើច្បាប់ថ្មីជាចាំបាច់។

៣.៣ ទម្រង់ផ្សេងៗនៃការរើសអើង

ការហាមឃាត់អំពើរើសអើងមិនមែនធ្វើឱ្យទម្រង់នៃការកំណត់កម្មករនិយោជិត និង អ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារក្លាយទៅជាខុសច្បាប់ទាំងអស់ទេ។ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិត និងអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារមានជំនាញ ឬសមត្ថភាពជាក់លាក់ ដែលជាប្រការត្រឹមត្រូវតាមលក្ខណៈនៃការងារ ឬក៏បរិបទនៃការអនុវត្តន៍ការងារ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវខាងវិជ្ជាជីវៈដែលសមស្របបែបនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានការផាត់បុគ្គលដែលមានពិការភាពចេញពីការងារបាន ប៉ុន្តែល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះមិនបង្កើតបានជាការរើសអើងទេ។

> ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនតាក់ស៊ី តម្រូវឱ្យអ្នកដាក់ពាក្យសុំមានប័ណ្ណបើកបរ ដោយមិនយកបេក្ខជនពិការភ្នែក និង ជនដែលមិនអាចមានសិទ្ធិបើកបរដោយមូលហេតុវេជ្ជសាស្ត្រ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវឱ្យបេក្ខជនមានប័ណ្ណបើកបររបស់ក្រុមហ៊ុនតាក់ស៊ីនេះ គឺជាល័ក្ខខ័ណ្ឌត្រឹមត្រូវ និងសមស្រប ហើយបង្កើតបានជាល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវខាងមុខរបរស្របច្បាប់។

អាកប្បកិរិយារើសអើងនេះកើតមានឡើងនៅពេលដែលនិយោជក ចាត់ទុក (បេក្ខជន) កម្មករនិយោជិត ក្នុងន័យអវិជ្ជមានដោយមូលហេតុថាអ្នកទាំងនោះមានពិការភាព កាលណាពិការភាពនោះគ្មាន ឬមិនបង្កឱ្យមានផលអាក្រក់ដល់ការបំពេញការងារដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាគ្មានការពាក់ព័ន្ធ។

គេអាចបែងចែកការរើសអើងទៅជាទម្រង់ផ្សេងៗ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

ការរើសអើងដោយផ្ទាល់ កើតឡើងនៅពេលដែលបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវគេចាត់ទុកក្នុងកម្រិតទាបជាងបុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដោយសារចរិតលក្ខណៈពិសេសដែលការពារដោយច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង ដូចជាពូជសាសន៍ ឬភេទ ដោយគ្មានហេតុផលសត្យានុម័ត។

> **ឧទាហរណ៍ ៖**
> ក្រុមហ៊ុនដែលប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយបញ្ជាក់ក្នុងសេចក្តីប្រកាសថា "អ្នកពិការភ្នែកមិនអាចដាក់ពាក្យបានទេ"។

ការរើសអើងដោយប្រយោល កើតឡើងនៅពេលដែលបានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែងចែកដែលមានអនុភាពធ្វើឱ្យជនដែលការពារដោយច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងបានរង

ផលអាក្រក់បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្នកដទៃ និង គ្មានហេតុផលសត្យានុម័តសម្រាប់បញ្ជាក់ការអនុវត្តន៍លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនោះទេ។

ឧទាហរណ៍ :
និយោជកប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយបញ្ជាក់ក្នុងសេចក្ដីប្រការថា : "មានតែអ្នកដែលមានប័ណ្ណបើកបរទេ ដែលអាចដាក់ពាក្យបាន"។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះមិនបានផាត់ចេញជនពិការដោយច្បាស់ទេ។ ប៉ុន្ដែជនដែលមានពិការភាពក្នុងកម្រិតណាមួយ មិនអាចទទួលបានប័ណ្ណបើកបរ ហើយមិនអាចដាក់ពាក្យសុំការងារបានទេ។ បើល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃប័ណ្ណបើកបរគ្មានការចាំបាច់ចំពោះការងារទេ ឬក្នុងការងារដែលកម្រតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបើកបរទេ គេអាចជួលតាក់ស៊ី ឬ ប្រើសេវាដឹកជញ្ជូនសាធារណៈម្ដងម្កាលដែលត្រូវការធ្វើដំណើរតាមយានយន្ត ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះនឹងបង្កើតបានជាការរើសអើងដោយប្រយោល។

ការបៀតបៀន កើតឡើងកាលណាមានអាកប្បកិរិយាគួរឱ្យស្អប់ខ្ពើមទាក់ទិននឹងមូលហេតុដែលបានហាម បានកើតឡើងដោយមានគោលបំណង ឬបង្កឱ្យមានផលវិបាកប៉ះពាល់ដល់សេចក្ដីថ្លៃថ្នូរបស់បុគ្គល និង/ឬ បង្កើត បរិយាកាសបំភិតបំភ័យ អរិភាព មើលងាយ ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ ឬបំពារបំពាន។ ឧទាហរណ៍ អំពើពាលក្នុងការងារ។

ការអុជអាល និងការញុះញង់ឱ្យមានការរើសអើង កើតឡើងនៅពេលដែលជនម្នាក់ ឬស្ថាប័នណាមួយប្រព្រឹត្តលើជនណាម្នាក់ក្នុងកម្រិតទាបជាងបុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដោយសារចរិតលក្ខណៈពិសេសដែលការពារដោយច្បាប់ ឬជំរុញឱ្យគេប្រព្រឹត្តអំពើបែបនេះ។ ឧទាហរណ៍ ការជំរុញ ឬការបញ្ជាឱ្យមានការស្អប់ខ្ពើម ឬប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាប្រឆាំងជនពិការ។

កំណត់សំគាល់

☞ ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងដោយមូលហេតុពិការភាព គប្បីចែងពីទម្រង់នៃការរើសអើងទាំងបួន ដូចខាងក្រោមនេះ :
- ការរើសអើងដោយផ្ទាល់
- ការរើសអើងដោយប្រយោល
- អំពើបៀតបៀន
- ការអុជអាល និងការញុះញង់ឱ្យមានការរើសអើង

ត្រូវចែងពីការលើកលែងខាងល័ក្ខខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈដែលសមស្របឱ្យមានលក្ខណៈតូចចង្អៀត និងអនុវត្តឱ្យបានហ្មឹងម៉ាត់ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការផាត់កម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាពដោយមូលហេតុមិនសមស្រប ។

៣.៤ ការសម្រួលសមស្រប

ជួនកាលពិការភាពប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពរបស់បុគ្គលក្នុងការបំពេញការងារក្នុងមធ្យោបាយធម្មតា ឬតាមទម្លាប់ ។ កាតព្វកិច្ចក្នុងការសម្រួលឱ្យបានសមស្រប ឬមានប្រសិទ្ធភាព ឬសិទ្ធិបានការសម្រួលសមស្រប តែងតែមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងអំពើរើសអើងទំនើប ។ ច្បាប់ប្រឆាំងអំពើរើសអើងពិការភាព បានតម្រូវឱ្យនិយោជក និង ជនដទៃទៀតយកចិត្តទុកដាក់លើពិការភាព និងប្រឹងប្រែងដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតពិការ ឬអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារ និងជំនះលើឧបសគ្គនានាដែលកើតចេញពីបរិស្ថានរូបវន្ត និងបរិស្ថានសង្គម ។ កាតព្វកិច្ចនេះមានឈ្មោះថាល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវធ្វើឱ្យមានការឧបត្ថម្ភ[៧] ។ ការមិនបានផ្តល់ការសម្រួល សមស្របដល់កម្មករ និយោជិត និងអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារដែលប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គក្នុងទីផ្សារពលកម្ម មិនគ្រាន់តែជាទម្លាប់ការងារអាក្រក់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគេកាន់តែយល់ច្រើនឡើងថាទម្រង់នៃការរើសអើងក្នុងការងារដែលមិនអាចទទួលយកបានផងដែរ ។

ឧទាហរណ៍អំពីការសម្រួលសមស្រប :

- កៅអីការិយាល័យដែលបត់បែនបាន (សម្រាប់អ្នកពិការខ្នង) ការសម្រួលម៉ោងធ្វើការ (ឧទារណ៍ សម្រាប់កម្មករនយោជិតដែលល័ក្ខខ័ណ្ឌវេជ្ជសាស្ត្រតម្រូវឱ្យសម្រាកជាញឹកញាប់) ។
- ប្រដាប់វាយអក្សរកំព្យូទ័រដែលមានប្រព័ន្ធសម្លេង (សម្រាប់អ្នកពិការភ្នែក) និង
- ការចាត់ឱ្យមានអ្នកបង្វឹកការងារ (ឧទាហរណ៍ សម្រាប់អ្នកដែលមានបញ្ហាឬស្មារតីខ្សោយ) ។

ច្បាប់គប្បីបញ្ជាក់និយមន័យនៃការសម្រួលសមស្រប ដើម្បីជៀសវាងការបកស្រាយខុស ហើយនិយោជកយល់ច្បាស់ពីអ្វីដែលគេត្រូវធ្វើ ។

[៧] កាតព្វកិច្ចនេះ ជួនកាលគេហៅថា ការសម្រួលសមស្រប ឬការឧបត្ថម្ភ/ការសម្រួលដែលមានប្រសិទ្ធភាព ។

ឧទាហរណ៍ :
នៅ **សហរដ្ឋអាមេរិក** កាតព្វកិច្ចផ្តល់ការសម្រួលសមស្រប មានចែងនៅក្នុងច្បាប់គាំពារអាមេរិកាំងដែលមានពិការភាព ឆ្នាំ១៩៩០។ គេយល់ថាការសម្រួលសមស្រប មានន័យថារាល់ការកែប្រែបរិស្ថានការងារ ឬតាមវិធីអនុវត្តការងារដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនពិការទទួលបានឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា។ មានការឧបត្ថម្ភសមស្របបីប្រភេទ : ការកែប្រែនីតិវិធីសុំការងារ ការកែប្រែបរិយាកាសការងារ ឬរបៀបធ្វើការងារជាធម្មតា និងការកែប្រែដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យនិយោជិតពិការទទួលបានផលកំរៃស្មើគ្នា និងបុព្វសិទ្ធិក្នុងការងារ ដូចជាលទ្ធភាពទទួលការបណ្តុះបណ្តាល។

ប្រទេសផ្សេងៗទៀតរួមមាន អូស្ត្រាលី ញូវែលហ្សឺឡង់ដ៍ និងអាហ្វ្រិកខាងត្បូង មានបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងថាការមិនបានផ្តល់ការសម្រួលសមស្រប បង្កើតបានជាការរើសអើងមួយ។

ការផ្តល់ការសម្រួលសមស្រប គឺជាឯកតាវាស់វែងតាមបុគ្គល ដែលមិនចាំបាច់មានលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្នទេ តាមពិតគេអាចផ្តល់ទៅឱ្យបុគ្គលម្នាក់ក្នុងអាណត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គេ។ គេអាចបែងចែកពីវិធានការ សកម្មភាពគាំទ្រ ដែលមានគោលបំណងផ្តល់ប្រព្រឹត្តល្អដល់ក្រុមមនុស្ស។ មិនគប្បីឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំពីតួនាទីនៃការផ្តល់ការសម្រួលសមស្របជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចអនុវត្តន៏តាមស្តង់ដារទូទៅស្តីពីសុខភាពក្នុងមុខរបរ និង ការទទួលបានសុវត្ថិភាពក្នុងការងារ។

កម្មករនិយោជិតពិការ ឬអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារដែលចង់បានការសម្រួលសមស្របណាមួយត្រូវតែបង្ហាញថា :

- ខ្លួនពិតជាមានសមត្ថភាពធ្វើការងារនោះ និង
- និយោជក (ឬភាគីម្ខាងទៀត) បានដឹងពីសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួន និង
- ការសម្រួលដែលអាចឱ្យបំពេញមុខងារចាំបាច់ក្នុងតំណែងនោះដោយមានសុវត្ថិភាព។

កម្មករនិយោជក អាចត្រូវបានអនុគ្រោះតែក្នុងករណីដែលអាចបង្ហាញភស្តុតាងថា :

- ខ្លួនពិតជាមិនបានដឹងពីតម្រូវការនៃការសម្រួលរបស់បុគ្គល ឬ
- មិនមានការសម្រួលដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យជនពិការអាចឱ្យបំពេញមុខងារចាំបាច់ក្នុងតំណែងនោះ ឬ
- សំណើសុំការឧបត្ថម្ភនោះ បង្កើត "បន្ទុកគ្មានសមាមាត្រ" ទៅនិយោជក។

បន្ទុកគ្មានសមាមាត្រ

ជាចាំបាច់គប្បីតាក់តែងបញ្ញត្តិពី "ការការពារខ្លួន" ឬមូលហេតុគាំទ្រការមិនបានផ្តល់ការឧបត្ថម្ភសមស្របដល់ជនពិការដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។ បើមិនដូច្នេះទេ និយោជកទុច្ចរិតអាចប្រើបញ្ញត្តិនេះ ដើម្បីជៀសវាងកាតព្វកិច្ចនោះ។ អាចមានបណ្តឹងជាច្រើនចំពោះបញ្ហានេះ។ ហេតុការណ៍ដែលថាកន្លែងធ្វើការ ឬកាលវិភាគការងារមិនបង្ករភាពងាយស្រួល មិននាំឱ្យមាន "បន្ទុកគ្មានសមាមាត្រ" ឡើយ។

ក្នុងការអនុវត្តន៍បញ្ហាថាតើអ្វីដែលបង្កើតបានជាបន្ទុកគ្មានសមាមាត្រ គឺអាស្រ័យខ្លាំងទៅលើបរិបទនៃករណីដែលទាក់ទិន ហើយមិនអាស្រ័យលើតែការចំណាយហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការឧបត្ថម្ភ ឬកម្មវិធីសំណងហិរញ្ញវត្ថុឡើយ។ វាអាស្រ័យទៅកត្តាដែលស្តែងចេញពីអនុភាពអនុវត្តន៍ ឥទ្ធិពលទៅលើដំណើរការការងារទូទៅ ចំនួនកម្មករពិការដែលបានជួលស្រាប់ហើយ និងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

កំណត់សំគាល់

☞ ការឧបត្ថម្ភសមស្រប គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់នៃច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងទំនើបពាក់ព័ន្ធនឹងជនពិការ ហើយគួរត្រូវបានបញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់បែបនេះ។

៣.៥ ការប្រែក្រឡាស់ភស្តុតាងពីបន្ទុក

តាមច្បាប់ខ្លះ បុគ្គលដែលគិតថាខ្លួនមានបញ្ហាដោយសារការរើសអើងមានសិទ្ធិបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ថាអំពើនោះពិតជាបានកើតឡើងមែន។ ក្នុងករណីខ្លះគេអាចប្រមូលភស្តុតាងចាំបាច់ទាំងនេះបានដោយគ្មានការលំបាកអ្វីទេ ដូចជាភស្តុតាងក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក កាលណាមានសេចក្តីប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកបំពេញតំណែងទំនេរ និងឯកសារស្តីពីការជ្រើសរើសអាចរកបានដោយងាយស្រួល។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើដែលជាការសង្ស័យដែលគ្មានភស្តុតាងជាក់ស្តែង គេនឹងគ្មានលទ្ធភាពប្រមូលភស្តុតាងដែលគួរឱ្យទុកចិត្តបានទេ។ ឧទាហរណ៍ វាជាការពិតកាលណាព័ត៌មាននិងកំណត់ត្រាដែលអាចបង្កើតបានជាភស្តុតាង ត្រូវបានរក្សាទុកដោយបុគ្គលដែលទទួលរងការចោទប្រកាន់ (ឧទាហរណ៍ បណ្តឹងពីនិយោជកក្នុងករណីបង់ប្រាក់ខែស្មើគ្នា)។ បុគ្គលនេះអាចនឹងឈ្នះក្តីដោយការមិននិយាយអ្វីដោយគ្រាន់តែដោះសារប្រឆាំង និងភស្តុតាងដែលបានលើកឡើង។ ក្នុងការអនុវត្តន៍លក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវនេះត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជាឧបសគ្គដ៏ធំធេងដែលរារាំងដល់ការទទួលបានលទ្ធផលដែលយុត្តិធម៌ និងត្រឹមត្រូវ។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានីតិវិធីដ៏ធំ ប្រទេសជាច្រើនបានប្តូរបន្ទុកនៃការផ្តល់ភស្តុតាងចេញពីអ្នកដែលដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ។ នៅក្នុងយុត្តាធិការជាច្រើនបានចាត់ទុកថាជាការគ្រប់គ្រាន់បើបុគ្គលនោះបង្ហាញភស្តុតាងចំពោះមុខតុលាការ ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអំពីអង្គហេតុដែលគេអាចសន្និដ្ឋានថាមានអំពើរើសអើង។ បន្ទាប់មកគេទុកឱ្យបុគ្គលដែលរងការចោទប្រកាន់ពីបទរើសអើងបង្ហាញភស្តុតាងថាគ្មានអំពើរើសអើង។ ការប្តូរបន្ទុកនៃការបង្ហាញភស្តុតាងនេះធ្វើឱ្យមានយុត្តិធម៌ ពីព្រោះតាមធម្មតាវាជាការលំបាកណាស់ ស្ទើរតែមិនអាចធ្វើទៅបានសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់បង្ហាញភស្តុតាងថាខ្លួនបានទទួលរងអំពើរើសអើង។ ការប្តូរបន្ទុកនៃការផ្តល់ភស្តុតាង ធ្វើឱ្យច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងមានប្រសិទ្ធភាព។

> ក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ ប្រទេសទាំង ១៥ នៅ**សហភាពអឺរ៉ុប** ត្រូវតម្រូវឱ្យដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ ឬវិសោធនកម្មច្បាប់ ឬ លិខិតបទដ្ឋានរបស់គេ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការប្តូរបន្ទុកនៃការផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងរឿងក្តីការងារ ដែលទាក់ទិននឹងការរើសអើងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល។ រដ្ឋសមាជិកថ្មី១០ទាំងអស់នឹងត្រូវគោរពតាមនិន្នាការនេះ។ គំនិតនេះចេញមកពីច្បាប់សហភាពអឺរ៉ុប (សេចក្តីសម្រេច) ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីក្នុងឆ្នាំ ២០០០។ សេចក្តីសម្រេចនេះចែងថាត្រូវប្តូរបន្ទុកនៃការផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងរឿងក្តីនៃការរើសអើងដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារ ដែលមានពិការភាពចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៣។

កំណត់សំគាល់

☞ ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង គប្បីចែងថាបន្ទុកនៃផ្តល់ភស្តុតាងត្រូវធ្លាក់ទៅលើជនដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាបានរើសអើង កាលណាបុគ្គលដែលគិតថាជននោះខុសបានផ្តល់អង្គហេតុដែលគេអាចសន្និដ្ឋានថាមានរើសអើង។

កំណត់ចំណាំ

កម្មវិធីកូតាការងារ គឺជាវិធានការសកម្មភាពគាំទ្រដែលគេនិយម និងស្គាល់ច្រើនជាងគេបំផុត ហើយមានគោលបំណងលើកកំពស់សមាហរណកម្មជនពិការទៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម ។ ជួនកាលគេដាក់កូតាឱ្យអនុវត្តតាមច្បាប់ និងជួនកាលតាមសេចក្ដីសម្រេច ឬបទបញ្ជារបស់រដ្ឋាភិបាល ។

តាមកម្មវិធីកូតា និយោជកដែលជួលកម្មករនិយោជិតអប្បបរមា មានកាតព្វកិច្ចធានាឱ្យភាគរយ (កូតា) ជាក់លាក់នៃជនពិការនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួន ។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានបង្កើតមុនគេនៅអឺរ៉ុបបន្ទាប់ពីសង្គ្រាមលោកលើកទី១បានចប់ ហើយក្នុងជំហានដំបូងនោះមានតែអតីតយុទ្ធជនដែលពិការដោយសារប្រតិបត្តិការយោធាទេដែលជាអ្នកបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីនេះ ។ ក្នុងសម័យក្រោយសង្គ្រាមលោកលើកទី ២ កម្មវិធីកូតាបានពង្រីកវិសាលភាពទៅដល់ជនពិការស៊ីវិល ហើយត្រូវបានអនុម័តជាច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនក្នុងពិភពលោក ។ ប៉ុន្តែគេនៅតែរក្សាទុកការលើកលែងចំពោះនិយោជកតូចតាចដដែល ។ ក្នុងពេលថ្មីៗនេះកម្មវិធីកូតាបានពង្រីក វិសាលភាពទៅដល់ជនដែលមានពិការភាពខាងបញ្ញា (ដូចជាកម្មវិធីកូតាក្នុងប្រទេសជប៉ុន) និងជនដែលមានបញ្ហា សុខភាពខួរក្បាល (ដូចជានៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់) ។

គេអាចបែងចែកកម្មវិធីកូតាការងារទៅជាបីប្រភេទ :

- កូតាភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលគាំទ្រដោយការអនុវត្តន៍ទណ្ឌកម្ម (ប្រព័ន្ធពន្ធលើកូតាការងារ)
- កូតាភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលមិនគាំទ្រដោយការដាក់ទោស និង/ឬយន្តការអនុវត្តន៍ដែលប្រសិទ្ធភាព
- កូតាគ្មានភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ផ្អែកតាមអនុសាសន៍ ឧទាហរណ៍សារាចរណ៍រដ្ឋាភិបាល

៤.១ ប្រព័ន្ធពន្ធលើកូតាការងារ

តាមកម្មវិធីពន្ធលើកូតាការងារ កូតាភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវបានកំណត់ ហើយច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកដែលស្ថិតក្រោមរបបកូតាទាំងអស់ដែលមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន បង់ប្រាក់ពិន័យ ឬពន្ធ។ ប្រាក់ដែលបានមកពីកម្មវិធីកូតានេះត្រូវបានយកទៅប្រើជាមូលនិធិគាំទ្រការងារជនពិការ ។ តាមធម្មតាមូលនិធិនេះត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈ ថ្វីបើមានករណីលើកលែងដែលដៃគូខាងសង្គមកិច្ចបានចូលរួមដូចក្នុងប្រទេសបារាំងក្ដី ។

ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ គឺស្ថិតក្នុងចំណោមប្រទេសដំបូងដែលអនុម័តកម្មវិធីពន្ធលើកូតាការងារនៅឆ្នាំ១៩៧៤។ តាមច្បាប់សង្គមកិច្ច គន្ថីទី ៩ ឆ្នាំ២០០២ និយោជកសាធារណៈ និងឯកជនដែលមានកម្លាំងពលកម្មយ៉ាងតិច ២០នាក់ ត្រូវបានតម្រូវឱ្យមានកម្លាំងពលកម្មជនពិការ ៥% ក្នុងកម្លាំងពលកម្មទាំងអស់។ និយោជកដែលមិនបានបំពេញតាមកាតព្វកិច្ច មានកាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធសំណងកូតាលើកូតាដែលមិនបំពេញ។ ពន្ធនេះត្រូវបានប្រើទាំងស្រុងសម្រាប់លើកកំពស់លទ្ធភាពពលកម្ម និងបង្កើតការងារឱ្យជនពិការ ហើយអាចប្រើជាជំនួយឥតសំណងដែលជួលជនពិការលើសពីកូតារបស់ខ្លួន ឬ ជួយនិយោជកដើម្បីទូទាត់ចំណាយពិសេសណាមួយដែលទាក់ទិននឹងការងារជនពិការ ដូចជាការកែតម្រូវអាគារ ឬការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពិសេស។

ប្រព័ន្ធពន្ធលើកូតាកាងារ ត្រូវបានអនុម័តដោយប្រទេសមួយចំនួននៅសហភាពអឺរ៉ុប រួមទាំងប្រទេសបារាំងផងដែរ។ នៅក្នុង**ប្រទេសបារាំង** មូលនិធិដែលប្រមូលបានពីការមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចកូតា អាចត្រូវបានប្រើដើម្បីជួយបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជនពិការ។ ច្បាប់កូតាប្រទេសបារាំង ក៏មានចែងពីជម្រើសផ្សេងទៀតសម្រាប់និយោជក ដើម្បីឆ្លើយតបមួយផ្នែកទៅនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់គេតាមច្បាប់ ដូចជាតាមរយៈការទិញទំនិញ ឬសេវាកម្មពីរោងជាងដែលជួលជនពិការ ឬតាមការឯកភាពលើផែនការមួយដែលបានចរចាររវាងសមាគមន៍និយោជក និងនិយោជិតដែលមានគោលដៅធ្វើសមាហរណកម្មកម្មករនិយោជិតពិការ ថ្វីបើការជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាល ការរក្សាការងារ ឬការកែសម្រួលទៅតាមផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យាក្តី ។

នៅក្នុង**ប្រទេសជប៉ុន** កូតាការងារសម្រាប់ជនពិការ មានកម្រិតខុសទៅតាមការងារពេញម៉ោង និងនិកម្មភាពនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មទូទៅ។

វាមិនមានប្រសិទ្ធផលទេចំពោះការគ្រាន់តែចែងអំពីការបង់ពន្ធ កាលណានិយោជកមិនបានបំពេញតាមកូតាដែលបានកំណត់។ រដ្ឋក៏ត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការប្រមូលពន្ធនេះ។ តាមធម្មតាគេតែងតែផ្តល់ភារកិច្ចទៅឱ្យស្ថាប័នដែលបង្កើតដោយច្បាប់ ដើម្បីគ្រប់គ្រងការប្រមូល និងការបែងចែកមូលនិធិដែលប្រមូលបាន។ នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនដូចជា ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ និងចិន គេបានប្រគល់តួនាទីនេះទៅឱ្យស្ថាប័នដែលមានស្រាប់។ ប្រទេសបារាំងបានអនុវត្តខុសពីគំរូនេះដោយបានបង្កើតអង្គការថ្មីមួយ (AGEFIPH) ដើម្បីគ្រប់គ្រងមូលនិធិ

ដែលមានសមាសភាពមកពីតំណាងដៃគូខាងសង្គម និង អាជ្ញាធរសាធារណៈ។

តាមធម្មតាគេផ្តល់ភារកិច្ចវាយតម្លៃ និងប្រកាសពីទឹកប្រាក់ដែលត្រូវបង់ ហើយបង់ពន្ធចូលទៅក្នុងមូលនិធិដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់គោលបំណងនេះ គេតែងតែហៅថាមូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទា។ គេអាចប្រមូលពន្ធប្រចាំឆ្នាំ ប្រចាំត្រីមាស ឬប្រចាំខែ ដែលជាធម្មតាត្រូវបានបញ្ជូនទៅគណនីរបស់មូនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទាដោយផ្ទាល់។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះគេមិនតម្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងទេ ប៉ុន្តែមូលនីធិជាតិស្តារនីតិសម្បទា ឬស្ថាប័នផ្សេងទៀតជូនដំណឹងអំពីកាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធនេះ។

នៅក្នុង**ប្រទេសអូស្ត្រាលី** មូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទា ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងមួយរបស់រដ្ឋាភិបាល ដែលជាអ្នកគណនាទឹកប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវបង់ និងជូនដំណឹងពីការបង់ប្រាក់នេះ។ ក្រសួងនេះមានសិទ្ធិពិនិត្យព័ត៌មានអំពីកាតព្វកិច្ចធានារ៉ាប់រងរបស់និយោជក ហើយប្រើព័ត៌មាននេះដើម្បីគណនាកូតា និងកាតព្វកិច្ចពន្ធ។

នៅក្នុង**ប្រទេសបារាំង** មូលនិធិត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយសមាគមន៍ AGEFIPH ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឆ្នាំ ១៩៨៧។ សមាសភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលរបស់ AGEFIPH មានតំណាងនិយោជក កម្មករនិយោជិត និង ជនពិការមានតំណាងជាមនុស្សមានសមត្ថភាពដែលតែងតាំងដោយដៃគូខាងសង្គមកិច្ច អង្គការជនពិការ និងក្រសួងការងារ និង សាមគ្គីភាព។

នៅក្នុងប្រទេសខ្លះគេផ្តល់អំណាចទៅឱ្យអាជ្ញាធរប្រមូលពន្ធ ដើម្បីប្រមូលប្រាក់ពន្ធ រួចបញ្ជូនទៅឱ្យមូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទា។

នៅក្នុង**ប្រទេសប៉ូឡូញ** ការបង់ពន្ធត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធ។ តាមច្បាប់នេះ ទីចាត់ការពន្ធដារត្រូវតែពិនិត្យការបង់ពន្ធ និងប្រមូលមូលនិធិដែលត្រូវបង់ទៅឱ្យមូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទា។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានបង់ផ្ទាល់ទៅឱ្យមូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទាទេ មូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទានេះអាចស្នើសុំឱ្យទីចាត់ការពន្ធដារប្រមូលប្រាក់ចេញពីគណនីរបស់និយោជក ឬអាចរឹបអូសទ្រព្យសម្បត្តិរបស់និយោជក។ គេមិនចាំបាច់មានសេចក្តីសម្រេចពីតុលាការដើម្បីរឹបអូសទេ។

នៅក្នុងប្រទេសខ្លះគេផាកពិន័យទៅលើនិយោជកចំពោះការបង់ប្រាក់ពន្ធមិនបានទាន់ពេល ។

> នៅក្នុង**ប្រទេសចិន** ច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ពិន័យប្រចាំថ្ងៃ តាមចំនួនថ្ងៃដែលយឺត ។

នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ កម្មវិធីកូតាការងារទទួលជោគជ័យដោយសារសក្តានុពលនៃប្រាក់ចំណូល និងការបែងចែកប្រាក់នេះសម្រាប់វិធានការដែលគាំទ្រការងារជនពិការព្រមទាំងសម្រាប់ការរួមចំណែកក្នុងការលើកកំពស់ការងារ ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើនិយោជកចូលចិត្តបង់សំណងពន្ធកូតា ជាងការជួលជនពិការឱ្យធ្វើការ គេគប្បីពិនិត្យដំណើរការ និងប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីកូតាការងារឡើងវិញ ។

ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធីកូតា ដើម្បីធានាឱ្យមានការងារសម្រាប់ជនពិការ ត្រូវពិចារណាលើជម្រើសផ្សេងទៀតដើម្បីឱ្យនិយោជកអាចបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចរបស់គេបាន ក្រៅពីការជួលកម្មករនិយោជិតពិការ ឬការបង់ពន្ធ ។ ឧទាហរណ៍ រួមមានការបើកវគ្គកម្មសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលកូនជាង និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវផែនការជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតពិការ និង/ឬសម្របសម្រួលបច្ចេកទេសក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

កំណត់សំគាល់

☞ ប្រសិនបើកម្មវិធីពន្ធកូតា ត្រូវបានលើកមកពិចារណាដោយសារគេយល់ថាវាជាប្រភពនៃមូលនិធិសម្រាប់សកម្មភាព និងសេវាសម្រាប់ជនពិការ គេគប្បីស្វែងរកមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដោយសារមធ្យោបាយទាំងនេះទំនងជាមានប្រសិទ្ធភាព និងចំណាយតិចជាង ។

៤.២ កូតាភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចដែលទណ្ឌកម្មគ្មានប្រសិទ្ធភាព

តាមប្រព័ន្ធប្រភេទនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្នុងការប្រើកូតារបស់ជនពិការ ប៉ុន្តែកាព្វកិច្ចនេះមិនត្រូវបានគាំទ្រដោយទណ្ឌកម្មដែលមានប្រសិទ្ធភាពទេ ដោយបញ្ហាគ្មានទណ្ឌកម្ម ឬទណ្ឌកម្មមិនត្រូវបានអនុវត្ត ។ បញ្ហានេះប្រហែលជាដោយសារច្បាប់ដែលបង្កើតកូតា មិនបានចែងពីទណ្ឌកម្មដែលមានប្រសិទ្ធភាព ឬដោយសារអាជ្ញាធរសាធារណៈបានសម្រេចមិនធ្វើការចោទប្រកាន់ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនគោរពតាមកាតព្វកិច្ចកូតា ។

នៅក្នុង **ចក្រភពអង់គ្លេស** នាឆ្នាំ១៩៩៣ និយោជកអង់គ្លេសតិចជាង ២៥% បានបំពេញតាមកូតា ៣% ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីជនពិការ (ការងារ) ឆ្នាំ ១៩៤៤។ មូលហេតុចម្បងនៃការបរាជ័យកូតាអង់គ្លេស គឺដោយសារការគ្មានឆន្ទៈ ឬអសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលបន្តអំណាចក្នុងការអនុវត្តន៍កូតាតាមការកំណត់គោលនយោបាយតឹងរឹង ការផ្តល់ការលើកលែង និងការចោទប្រកាន់និយោជកពនាចរ។ គេសង្កេតឃើញមានការចោទប្រកាន់មួយចំនួនតូច។ កូតាត្រូវបានលប់ចោលក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៦ នៅពេលដែលច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងជនពិការឆ្នាំ ១៩៩៥ ចូលជាធរមាន។

នៅក្នុង **ប្រទេសថៃ** កាតព្វកិច្ចកូតាត្រូវបានបង្កើតសម្រាប់និយោជកឯកជនតាមច្បាប់ស្តីពីការស្តារនីតិសម្បទាជនពិការ ឆ្នាំ ១៩៩១។ ច្បាប់កំណត់ថាជនដែលមិនបំពេញកូតាមានកាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធ។ ប៉ុន្តែគ្មានយន្តការអនុវត្តន៍ និងអានុភាពនៃកូតានៅមានកម្រិត។ ការពិនិត្យសើរើច្បាប់កំពុងតែអនុវត្តក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ក្នុងគោលបំណងកែលំអប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីកូតាការងារ។

កំណត់សំគាល់

☞ បទពិសោធន៍របស់ប្រទេសផ្សេងៗបង្ហាញថា ការគ្រាន់តែធ្វើច្បាប់ដើម្បីដាក់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកជួលជនពិការគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ប្រព័ន្ធកូតានេះមិនបានធ្វើអ្វីឱ្យលើសពីការពឹងផ្អែកលើសុឆន្ទៈរបស់និយោជកទេ ហើយមិនបានបង្កើនឱកាសការងារធំធេងសម្រាប់ជនពិការឱ្យទទួលបានការងារនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មទេ។ ប្រសិនបើចង់ឱ្យកូតាមានអានុភាពទៅលើការអនុវត្តន៍ ត្រូវមានបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងពីយន្តការអនុវត្តន៍ ដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

៤.៣ កូតាមិនភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចដែលផ្អែកលើអនុសាសន៍

តាមទម្រង់ប្រព័ន្ធកូតានេះ និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចជួលកម្មករនិយោជិតពិការតាមភាគរយដែលបានកំណត់ទេ ប៉ុន្តែច្បាប់បានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យនិយោជកធ្វើដូច្នោះ។ ដូច្នេះការគោរពតាមកាតព្វកិច្ចកូតាគឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយគ្មានទណ្ឌកម្មចំពោះនិយោជកដែលមិនគោរពកូតាតាមអនុសាសន៍ឡើយ។

ប្រព័ន្ធកូតាមិនភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុង **ប្រទេសហូឡង់ដ៏** នាពាក់កណ្ដាលទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០។ គេបានអនុម័តច្បាប់ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកសម្រួលផ្ដល់ការងារដល់ជនពិការ ហើយគេបានកំណត់កូតាទិសដៅពី ៣% ទៅ ៥% ដែលត្រូវសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ។ នៅពេលដែលរដ្ឋាភិបាលបានវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីកូតាស្ម័គ្រចិត្តបន្ទាប់ពីរយៈពេលបីឆ្នាំ គេបានសន្និដ្ឋានថាស្ថានភាពការងារបានប្រសើរឡើងតិចតួចចំពោះជនពិការ ហើយក៏បានលុបចោលកម្មវិធីនេះ។ ច្បាប់ដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនាចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ចែងពីលទ្ធភាពនៃការប្រើកូតាភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចពី ៣% ទៅ ៧% ដែលជាជម្រើសមួយដែលមិនត្រូវបានលើកមកពិចារណាឱ្យបានហ្មត់ចត់រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។

កំណត់សំគាល់

☞ កូតាស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងករណីដែលគ្មានច្បាប់តម្រូវលើនិយោជក ហើយមិនមានចែងពីទណ្ឌកម្មសម្រាប់ការមិនបំពេញតាមទិសដៅ ទំនងមិនមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំងទៅលើចំនួនជនពិការដែលមានការងារទេ។

៤.៤ ការធ្វើឱ្យកូតាមានដំណើរការក្នុងការអនុវត្តន៍

គេអាចសម្របសម្រួលប្រព័ន្ធកូតាការងារទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយជាតិដោយសារច្បាប់ និងគោលនយោបាយមានឥទ្ធិពលទៅលើទំហំនិងលក្ខណៈនៃក្រុមទិសដៅដែលជាអ្នកទទួលអត្ថប្រយោជន៍ (ជនពិការ) និងក្រុមជនដែលទទួលរងបន្ទុកកាតព្វកិច្ច (និយោជក)។ មានវិធីមួយចំនួនសម្រាប់អនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ ហើយត្រូវមានការពិចារណាទៅលើកត្តាទាំងនេះនៅពេលបង្កើតប្រព័ន្ធកូតាថ្មី ឬពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធដែលមានស្រាប់។

៤.៤.១ តើជនពិការណាខ្លះដែលគួរតែជាទិសដៅនៃកម្មវិធីកូតា

ជនពិការគឺជាក្រុមមនុស្សយ៉ាងច្រើន និងចម្រុះក្នុងស្រទាប់ប្រជាពលរដ្ឋ ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព និងអសមត្ថភាពខុសៗ។ ដោយមានការទទួលស្គាល់គំនិតនេះ កម្មវិធីកូតាមានទិសដៅចំពោះជនពិការទាំងអស់ កម្មវិធីផ្សេងទៀតមានទិសដៅចំពោះពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ។

កម្មវិធីកូតាជាច្រើនមានទិសដៅជាពិសេសចំពោះជនពិការទាំងឡាយដែលគេគិតថាមានការលំបាកខ្លាំងបំផុតក្នុងការទទួលការងារសម្រាប់ជនដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។ ជនទាំងនេះអាចត្រូវបានគេគិតថាមានលទ្ធភាពទទួលផល

ចំណោញពីច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង ទោះបីជានៅបរិយាកាសដែលគ្មានការរើសអើងក្តី ពួកគេនៅតែមិនអាចប្រកួតប្រជែង និងទទួលបានការងារដោយសារគុណសម្បត្តិផ្ទាល់របស់គេទេ។ ដូច្នេះវិធានការសកម្មភាពទិសដៅក្នុងទម្រង់កូតាអាចជាឧបករណ៍សមស្របដើម្បីលើកកំពស់ឱកាសការងារដល់ក្រុមនេះ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតគោលបំណងចម្បង គឺដើម្បីកាត់បន្ថយចំនួនមនុស្សដែលទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ពីពិការភាព កម្មវិធីកូតាអាចគ្រប់ដណ្តប់ជនគ្រប់រូបដែលមានសិទ្ធិទាមទារផលប្រយោជន៍នោះ ។

កាលណាកម្មវិធីកូតាគ្របដណ្តប់ដល់ជនពិការទាំងអស់ ហានិភ័យដែលកើតមាននោះគឺនិយោជកនឹងបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចកូតាដោយការជួលជនដែលមានពិការភាពតិចតួច ដែលមិនសូវពិបាករកការងារធ្វើ ទោះបីជាគ្មានកម្មវិធីកូតាក៏ដោយ ។ ជនដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរនៅតែរងការបោះបង់ចោលពីសង្គម ដោយសារច្បាប់ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តតិចតួចក្នុងការជួលជនទាំងនេះ ហើយនិយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចកូតា ។

នៅក្នុង **ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់** កម្មវិធីកូតាមានទិសដៅពិសេសចំពោះអ្នកដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ។ នៅក្នុង**ប្រទេសហូឡង់** ប្រព័ន្ធកូតាស្ម័គ្រចិត្តគ្របដណ្តប់មនុស្សទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ពីពិការភាព ដោយសារគោលបំណងចម្បងនៃប្រព័ន្ធនេះគឺដើម្បីកាត់បន្ថយអ្នកទាមទារអត្ថប្រយោជន៍កូតាស្ម័គ្រចិត្ត លែងត្រូវបានអនុវត្តទៅទៀតក៏ដោយ ក៏និយោជកនៅតែមានលក្ខណៈសម្បត្តិទទួលអញ្ញត្រកម្មពីការបង់ប្រាក់ធានាសន្តិសុខសង្គម កាលណាកម្មករនិយោជិតរបស់គេ ៥ភាគរយ មានពិការភាព ទោះបីជាពិការភាពអ្វីក៏ដោយ ។

កំណត់សំគាល់

☞ ក្នុងពេលកំណត់កម្មវិធីកូតានៅក្នុងច្បាប់ គប្បីមានការពិចារណាទៅលើគោលបំណងនៃកម្មវិធី ប្រសិនបើកម្មវិធីនេះមានគោលបំណងជួយជនពិការដែលរកការងារ កម្មវិធីនេះគប្បីមានទិសដៅគាំទ្រជនដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ។ ប្រសិនបើកម្មវិធីមានគោលបំណងបន្ថយចំនួនអ្នកទាមទារអត្ថ-ប្រយោជន៍ពីពិការភាព គប្បីថែងពីមនុស្សទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ ។

៤.៤.២ របៀបកំណត់អត្តសញ្ញាណនៃជនដែលមានសិទ្ធិធ្វើការងារតាមកូតា

ប្រព័ន្ធកូតាត្រូវតែដាក់បញ្ចូលនូវវិធីកំណត់អត្តសញ្ញាណរបស់ជនដែលមានសិទ្ធិធ្វើការតាមកម្មវិធីកូតា។ វិធីនេះរួមមាន ៖

- បង្កើតនិយមន័យនៃពិការភាពដែលផ្តោតលើសមត្ថភាពធ្វើការងារដែលមានកម្រិតរបស់បុគ្គល។ ការធ្វើបែបនេះមានការចាំបាច់ ដោយសារមានតែជនដែលទទួលការកំហិតនិងមានគុណវិបត្តិធ្ងន់ធ្ងរទេដែលត្រូវការការការពារពីកូតា និងគប្បីទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីបទប្បញ្ញត្តិនេះ និង
- វិធីសម្រាប់កំណត់ជនទាំងនោះតាមវិធានការរដ្ឋបាល ឧទាហរណ៍ ការប្រើប្រព័ន្ធចុះបញ្ជី។

អាចមានបញ្ហាកើតឡើងប្រសិនបើនិយមន័យពិការភាពសម្រាប់គោលបំណងកូតា សង្កត់ធ្ងន់តែទៅលើទុពលភាពដោយមិនបាននិយាយពីសមត្ថភាពធ្វើការដែលមានកម្រិត។ បុគ្គលជាច្រើនដែលបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីកូតាក្នុងករណីនេះ អាចមានសមត្ថភាពធ្វើការខ្ពស់ ទោះបីជាគេមានពិការភាពដែលមានការទទួលស្គាល់ក្តី ហើយអាចមិនចាំបាច់មានការការពារពីកូតាក្នុងការស្វែងរកការងារទេ។

កាលណាគេប្រើការចុះបញ្ជីជាទូទៅសម្រាប់កំណត់បុគ្គលដែលត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីកូតា បុគ្គលដែលមានពិការភាពអាចបាត់បង់ការលើកទឹកចិត្តមួយចំនួន ដែលធ្វើឱ្យរួញរាក្នុងការចុះបញ្ជីជាជនពិការសម្រាប់គោលបំណងកូតាការងារ។ ឧទាហរណ៍ ដើម្បីចុះបញ្ជីជាជនពិការ បុគ្គលត្រូវតែបង្ហាញភស្តុតាងថាពិការភាពរបស់ខ្លួនពិតជាបណ្តាលឱ្យមានកម្រិត និង ដាក់កំហិតលើសមត្ថភាពក្នុងការប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារការងារប្រាកដមែន ឧទាហរណ៍ ការបញ្ជាក់ពីអសមត្ថភាពរបស់គេ។ ជាលទ្ធផល ៖ ការបិទផ្លាកអត្តសញ្ញាណតាមកម្មវិធីចុះបញ្ជីអាចមានផលវិបាកអវិជ្ជមានទៅលើមោទភាព និងកិត្យានុភាពបុគ្គល។ ការចុះបញ្ជីនាំឱ្យមានការដាក់ជនពិការឱ្យស្ថិតនៅក្រៅប្រព័ន្ធជ្រើសរើសបុគ្គលិក "ធម្មតា" ហើយធ្វើឱ្យកត្តាដែលឱ្យ "ភាពខុសគ្នារវាងបុគ្គល" លេចធ្លោឡើង។ ក្នុងពេលបង្កើតប្រព័ន្ធ គប្បីពិចារណាលើកត្តាទាំងនេះ និងលើវិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ដូចជា ផ្តល់ផលកម្រៃទៅឱ្យបុគ្គលដែលបានចុះបញ្ជីជាជនពិការតាមច្បាប់។

ការបំបាត់ការលើកទឹកចិត្តមួយផ្សេងទៀតកើតឡើងពីប្រព័ន្ធចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានរៀបចំដោយការពិនិត្យកាយសម្បទាតាមវេជ្ជសាស្ត្រ។ ក្នុងករណីនេះការខាតបង់ខាងរាងកាយ និងបញ្ហាស្មារតីកាន់តែមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរ ហើយរដ្ឋក៏ត្រូវចំណាយហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែច្រើនក្នុងការធានាកម្មវិធីចុះបញ្ជី ។

កំណត់សំគាល់

☞ ក្នុងពេលកំណត់កម្មវិធីកូតា ជាចាំបាច់ត្រូវធានាឱ្យមានផលកម្រៃពិតសម្រាប់អ្នកដែលបានចុះបញ្ជី និង "បញ្ជាក់ថាជាជនពិការ" ដោយដំណើរការនេះ។ ការធ្វើបែបនេះនឹងជួយសម្រួលដល់ការកាត់បន្ថយបញ្ហា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះបញ្ជី។ មធ្យោបាយមួយក្នុងការសម្រេចគោលដៅនេះគឺដើម្បីធានាឱ្យការចុះបញ្ជីផ្តល់សិទ្ធិឱ្យបុគ្គលស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃប្រព័ន្ធកូតា និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតផងដែរ ដូចជា សន្តិសុខសង្គម ឬការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីជួយរកការងារ និង/ឬរក្សាការងារ។

៤.៤.៣ តើកូតាគប្បីគាំទ្រជាពិសេសចំពោះជនពិការមួយចំនួនឬទេ ?

ទោះបីជាកូតាមានគោលដៅសម្រាប់បុគ្គលដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ឬអ្នកទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ពីពិការភាពក៏ដោយ ក៏អាចមានក្រុមមនុស្សដែលទទួលរងការលំបាកខ្លាំងក្នុងការរកការងារតាមប្រព័ន្ធកូតា ឬអ្នកដែលត្រូវការតម្លើងឋានៈការងារដោយមូលហេតុណាមួយ។ ក្រុមមនុស្សទាំងនេះរួមមាន ៖

- មនុស្សដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ
- អតីតយុទ្ធជនដែលមានពិការភាព និង
- ជនពិការដែលកំពុងបន្តការបណ្តុះបណ្តាល ឬមុខតំណែងជាកូនជាង។

ក្រៅពីនេះ ទំនោរនៃការរកបានការងារទំនងជាធ្លាក់ចុះ ប្រសិនបើជនពិការនោះមានចរិតលក្ខណៈមួយផ្សេងទៀត ដែលតែងតែជាមូលហេតុនៃការរើសអើង (ឧទាហរណ៍ ស្ត្រី ចាស់ជរា ឬអ្នកដែលជាសមាជិកនៃក្រុមជនជាតិភាគតិច ភាសាក្រុមសាសនា ឬ ភេទតូចតាច)។

គេអាចប្រើប្រព័ន្ធកូតាដើម្បីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយោជកជួលជនប្រភេទនេះ។ ជាឧទារហណ៍ ត្រូវបញ្ជាក់ថាជនដែលប្រឈមនឹងការលំបាកខ្លាំង នឹងត្រូវចាត់ទុកថាការកាន់មុខតំណែងតាមកូតាលើសពីមួយអាចទទួលបានផលពីការលើកទឹកចិត្តនេះ។ ដូច្នេះការលើកទឹកចិត្តនឹងធ្វើឱ្យនិយាជកមានការងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តន៍តាមកាតព្វកិច្ចកូតាដោយជួលជនបែបនេះ។

> នៅក្នុង **ប្រទេសបារាំង** និង **អាល្លឺម៉ង់** ជនពិការដែលកំពុងបន្តការបណ្តុះបណ្តាល និងកាន់តំណែងជាកូនជាង និង បុគ្គលដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ អាចត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យកាន់តំណែងពីរ ឬបីបាន។

កំណត់សំគាល់

☞ ប្រសិនបើកូតា ធ្វើឱ្យនិយោជកកាន់តែមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចកូតា ដោយការជួលជនដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ដែលពិបាករកការងារខ្លាំង វានឹងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការលើកកំពស់ឱកាសការងារសម្រាប់ជនដែលពិតជាត្រូវការជំនួយក្នុងការស្វែងរកការងារ ។ គេអាចសម្រេចគោលដៅនេះ ដោយការកំណត់តំណែងកូតាការងារលើសពីមួយសម្រាប់ជនដែលប្រឈមការលំបាកខ្លាំង ។

៤.៤.៤ កូតាស្តង់ដារ ឬអត្រាកូតាខុសៗគ្នា

រដ្ឋអាចកំណត់ទិសដៅកូតាមួយដែលអនុវត្តចំពោះនិយោជកនៅក្នុងគ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច ឬទិសដៅកូតាផ្សេងៗសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម ឬតំបន់ផ្សេងៗនៃប្រទេស ។

គេអាចប្រើកូតាទិសដៅដោយសារគេបានដឹងថា ៖

- វិស័យ ឬតំបន់មួយចំនួនអាចផ្តល់ការងារជាច្រើនដែលសមស្របសម្រាប់បុគ្គលដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ឬ
- វិស័យ ឬតំបន់មួយចំនួនអាចផ្តល់ការងារមានកម្រិតសម្រាប់បុគ្គល ដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ។

កត្តាទាំងនេះអាចមានការទាក់ព័ន្ធដោយសារទំហំវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្មខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ និងពីតំបន់មួយទៅតំបន់មួយ ។ វិស័យនីមួយៗផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យជួលជនដែលមានពិការភាពច្រើនមុខ ។ ទោះបីក្នុងវិស័យទាំងនេះមានភាពខុសគ្នាមួយចំនួនដែលកំណត់ដោយដំណើរការផលិតកម្មដែលគេកំពុងប្រើក៏ដោយឧទាហរណ៍ ឱកាសការងារសម្រាប់ជនដែលមានពិការភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងប្រព័ន្ធកសិកម្ម ប្រពលវប្បកម្ម និងកសិកម្មដែលមានប្រព័ន្ធយន្តការខ្ពស់ ។ ផ្តើមចេញពីយន្តការនេះ ការងារដែលប្រើពលកម្ម ច្រើនបានផ្តល់នូវលទ្ធភាពខុសគ្នាទាំងស្រុងចំពោះជនដែលមានពិការភាពក្នុងប្រភេទពិសេស (ដូចជា ពិការភាពខាងបញ្ញា ស្មារតី) ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងការងារដែលប្រើបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗនៅក្នុងផ្នែកខ្លះ ។

ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ដែលជាប្រទេសនាំមុខគេក្នុងការអនុវត្តន៍ប្រព័ន្ធកូតាបច្ចុប្បន្ន បានបង្កើតប្រព័ន្ធនេះក្នុងឆ្នាំ ១៩៥៣ ដែលពីដំបូងកំណត់កូតា ១០% សម្រាប់វិស័យសាធារណៈ វិស័យធនាគារ និងធានារ៉ាប់រង និងកូតា ៦% សម្រាប់វិស័យឯកជន ។

នៅក្នុង **ប្រទេសចិន** អត្រាកូតាជាក់លាក់ត្រូវបានកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាលខេត្ត តំបន់ស្វយ័ត និងទីក្រុងនានាដែល ស្ថិតនៅក្រោមរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល ។

កំណត់សំគាល់

☞ គប្បីពិនិត្យ និងពិចារណាវិស័យការងារមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសមុននឹងសម្រេចអនុម័តទិសដៅកូតាតែមួយដែលមានវិសាលភាពលើនិយោជកទាំងអស់ ឬកំណត់ទិសដៅកូតាជាក់លាក់សម្រាប់វិស័យ ឬ តំបន់ណាមួយ ។

៤.៤.៥ តើអត្រាកូតាបែបណាដែលសមស្រប ?

ភាគរយកូតា គប្បីផ្អែកលើការពិចារណាអំពីចំនួនជនពិការដែលមានឆន្ទៈ និងអាចធ្វើការបាន ព្រមទាំងទំហំ និងប្រវត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ។ គប្បីមានសេចក្តីសម្រេចថាតើត្រូវមានជំនួយពិសេសសម្រាប់ជនដែលមានពិការភាពប្រភេទពិសេស ឬកម្រិតពិសេស ។ ព័ត៌មាននេះអនុញ្ញាតមានការប្រៀបធៀបរវាងចំនួនការងារដែលគេត្រូវការ និងចំនួនការងារដែលអាចទទួលបានក្នុងករណីដែលនិយោជកបំពេញកាតព្វកិច្ចកូតា ។

នៅក្នុង **សហភាពអឺរ៉ុប** ភាគរយកូតាមានអត្រាខុសគ្នាពី ២% នៅក្នុងប្រទេសអេស្ប៉ាញ និង ១៥% នៅក្នុងប្រទេសអ៊ីតាលី កូតាមិនត្រឹមតែការពារជនពិការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាជួយដល់ស្ត្រីមេម៉ាយ កុមារកំព្រា និង ជនភៀសខ្លួនផងដែរ ។

កំណត់សំគាល់

☞ មុននឹងសម្រេចលើអត្រាកូតា គប្បីមានចម្លើយទៅនឹងសំណួរថាតើមានការងារប៉ុន្មានដែលគេត្រូវការ ហើយការងារច្រើនប៉ុណ្ណានឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតតាមកម្រិតកូតាផ្សេងៗគ្នា ។

៤.៤.៦ តើត្រូវបញ្ចូលទាំងនិយោជកខ្នាតតូច និងមធ្យមដែរឬទេ ?

តាមធម្មតា សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមត្រូវបានលើកលែងពីកាតព្វកិច្ចកូតា ហើយការលើកលែងនេះ មានផលប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធីកូតា។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ការលើកលែងអនុវត្តចំពោះនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ១០នាក់ នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀតអនុវត្តចំពោះនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិត តិចជាង ២០០នាក់។

បញ្ហាថាតើក្រុមហ៊ុនតូចៗត្រូវស្ថិតនៅក្រោម ឬមិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពកូតា ឬត្រូវផ្តល់ការលើកលែង គឺមានសារៈសំខាន់ផ្អែកតាមមូលហេតុមួយចំនួន ។

- ការអះអាងគាំទ្រដាក់បញ្ចូលក្រុមហ៊ុនតូចៗ ត្រូវផ្អែកតាមភស្តុតាងដែលបង្ហាញថាមានការងាយស្រួលចំពោះជនពិការជាច្រើនក្នុងការចូលរួមក្នុងសង្គមនៃក្រុមហ៊ុនតូចៗទាំងនោះ។ ក្រៅពីនេះ កាលណាមានចំនួនមនុស្សច្រើនដែលត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនតូចៗនៅក្នុងរដ្ឋមួយ ការដកក្រុមហ៊ុននេះចេញពីប្រព័ន្ធកូតា នឹងដកហូតកម្លាំងពលកម្មមួយផ្នែកធំចេញទីផ្សារនេះផងដែរ ដូច្នេះវាមានការកំហិតខ្លាំងទៅលើការងារដែលបម្រុងទុកសម្រាប់ជនពិការផងដែរ។
- ការអះអាងប្រឆាំងនឹងការបញ្ចូលប្រព័ន្ធកូតាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនតូចៗច្រើនតែមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច ពោលគឺប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយបន្ថែមនៅពេលគេជួលជនពិការតាមប្រព័ន្ធកូតា ហើយថ្លៃចំណាយទាំងនេះមិនត្រូវបានទូទាត់សងដោយមូលនិធិជាតិស្តារនីតិសម្បទា ឬស្ថាប័នសមស្របទេ ក្រុមហ៊ុនតូចៗដែលមានផលរបរទាបអាចមានលទ្ធភាពតិចក្នុងការខាតបង់នេះ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពលំបាក។

> នៅក្នុង **សហភាពអឺរ៉ុប** ក្រុមហ៊ុនតូចបំផុត ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់កូតា គឺខុសគ្នាពីកម្មករនិយោជិត ២០នាក់ នៅក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ និង ៥០នាក់ នៅក្នុងប្រទេសអេស្ប៉ាញ។ ការកំណត់តួលេខបែបនេះមានអនុភាពខ្លាំងទៅលើចំនួននិយោជកដែលស្ថិតនៅក្រោមប្រព័ន្ធកូតា និងចំនួនការងារដែលបង្កើតឡើង។ មានសហគ្រាសប្រហែល ៩០% នៅក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប ដែលមានកម្មករនិយោជិតពី ៩ ឬតិចជាងនេះ ដូច្នេះហើយសហគ្រាសទាំងនោះបង្កើតការងារតែ ៣០% ហើយមិនគ្របដណ្តប់ដោយកម្មវិធីកូតាទេ។ ប៉ុន្តែសហគ្រាសតូចៗដែលមានចំនួនលើសលប់គឺខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ។ នៅក្នុងប្រទេសអេស្ប៉ាញ និងប្រទេសព័រទុយហ្គាល់ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៨០% ដែល ធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងនេះ និង ៦៣% នៅក្នុងប្រទេសដាណឺម៉ាក។

ការដកចេញក្រុមហ៊ុនតូចៗពីកម្មវិធីកូតានៅក្នុងប្រទេសអេស្ប៉ាញ និងប្រទេសព័រទុយហ្គាល់ នឹងមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំងជាងនៅក្នុងប្រទេសដិនម៉ាក។ នៅក្នុងប្រទេសទាំងឡាយដែលមាននិយោជកធំៗតិចតួច ដូចជានៅក្នុងប្រទេសម៉ុងហ្គោលី ដែលអនុវត្តកូតាចំពោះនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិត ៥០% ឬលើសពីនេះ ដែលបានដកចេញនូវនិយោជកតូចៗពីកម្មវិធីកូតាអាចនាំឱ្យមានកាងារថ្មីមួយចំនួនតូចសម្រាប់ជនពិការ។

កំណត់សំគាល់

☞ មុននឹងសម្រេចថាត្រូវបញ្ចូល ឬដកចេញនិយោជកតូចៗពីកម្មវិធីកូតា ត្រូវមានការវាយតម្លៃឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីសារៈសំខាន់នៃនិយោជកតូចៗនៅក្នុងរដ្ឋ។ កាលណានិយោជកតូចៗផ្តល់ការងារដែលមានអត្រាខ្ពស់នៅក្នុងរដ្ឋ ផលប៉ះពាល់នៃកូតានឹងត្រូវកាត់បន្ថយច្រើន ប្រសិនបើមានការដកហូតនិយោជកនេះចេញពីវិសាលភាពកូតា។ អាស្រ័យដោយហេតុនេះ គេអាចសម្រេចដាក់បញ្ចូលនិយោជកទាំងនោះទៅក្នុងប្រព័ន្ធកូតាការងារ។

៤.៤.៧ តើត្រូវអនុវត្តកូតាទាំងវិស័យសាធារណៈនិងឯកជនឬទេ ?

កម្មវិធីកូតាអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តចំពោះវិស័យសាធារណៈ ឬឯកជន ឬវិស័យទាំងពីរ។ ដោយសារវិស័យសាធារណៈជានិយោជកទ្រង់ទ្រាយធំនៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើន ហើយត្រូវដើរតួនាទីសំខាន់ជានិយោជកគំរូ ទំនងជាគ្មានប្រយោជន៍អ្វីដើម្បីដកវិស័យនេះចេញពីកម្មវិធីកូតាទេ។ ក្រៅពីនេះ ប្រសិនបើច្បាប់អនុវត្តចំពោះតែនិយោជកវិស័យឯកជន ហើយលើកលែងចំពោះវិស័យសាធារណៈ បញ្ហាចោទឡើងចំពោះការប្តេជ្ញារបស់វិស័យសាធារណៈចំពោះការជួលជនពិការ ហើយកិត្យានុភាពនៃកម្មវិធីកូតាមិនត្រូវបានឱ្យតម្លៃទេ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈកំពុងធ្លាក់ចុះ ហើយការងារវិស័យឯកជនកំពុងមានការរីកចម្រើន ដូច្នេះវិស័យឯកជនទំនងជាបង្កើតការងារច្រើនសម្រាប់ជនពិការនៅក្នុងរយៈពេលវែង។ អាស្រ័យហេតុនេះ ជាចាំបាច់កូតាត្រូវតែអនុវត្តចំពោះនិយោជកវិស័យឯកជន និងវិស័យសាធារណៈផងដែរ។

កំណត់សំគាល់

☞ កម្មវិធីកូតាត្រូវអនុវត្តចំពោះនិយោជកវិស័យឯកជននិងវិស័យសាធារណៈ។ ការដកចេញវិស័យសាធារណៈ ឬវិស័យឯកជនចេញទាំងស្រុងនឹងនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយវិសាលភាព និងចំនួនការងារជាច្រើនដែលបម្រុងទុកសម្រាប់ជនពិការ។

៤.៤.៨ តើត្រូវមានជម្រើសអ្វីខ្លះសម្រាប់និយោជក ?

តាមទម្លាប់ កម្មវិធីពន្ធលើកូតា តម្រូវឱ្យនិយោជកជួលជនពិការ ឬបង់ពន្ធកូតាទៅឱ្យមូលនិធិដែលច្បាប់កំណត់។ ការពិនិត្យមើលកម្មវិធីនៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះបានបញ្ជាក់ពីនិន្នាការថាមាននិយោជកជាច្រើនសុខចិត្តបង់ពន្ធកូតាជាជាងជួលកម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាព។ ដូច្នេះគោលបំណងចម្បងនៃកម្មវិធីកូតាដែលចង់ឱ្យមានជនពិការមានការងារកាន់តែច្រើន សម្រេចបានតែមួយកម្រិតតូចប៉ុណ្ណោះ។ ដើម្បីចាត់វិធានការទល់នឹងនិន្នាការនេះ និងដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយោជកចូលរួមកាន់តែសកម្ម គប្បីពិចារណារកមធ្យោបាយជំនួសសម្រាប់ឱ្យនិយោជកបំពេញកាតព្វកិច្ចកូតារបស់គេ ដូចការផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សា ឬការផ្តល់ការងារតាមកិច្ចសន្យាម៉ៅការទៅមជ្ឈមណ្ឌលដែលជួលជនពិការ ។

នៅក្នុង **ប្រទេសបារាំង** ច្បាប់កូតាត្រូវបានធ្វើកំណែទម្រង់ក្នុងឆ្នាំ១៩៨៧ ដើម្បីផ្តល់ជម្រើសឱ្យនិយោជកបន្ថែមទៅលើការជួលជនពិការ ឬការបង់ពន្ធកូតាការងារ។ បច្ចុប្បន្ននេះនិយោជកអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេមួយផ្នែកតាមកូតាដោយចុះកិច្ចសន្យាជាមួយរោងជាង ដើម្បីអនុវត្តផលិតកម្ម ឬផ្តល់សេវាកម្ម ឬតាមរយៈការបង្កើតផែនការរួមគ្នា និងកិច្ចព្រមព្រៀងដើម្បីជួល និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតដែលមានពិការភាព និង/ឬ កែសម្រួលបច្ចេកវិទ្យានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

កំណត់សំគាល់

☞ ជាចាំបាច់ត្រូវចងចាំថា គំនិតដើមនៃកូតាគឺដើម្បីលើកកំពស់ការងារសម្រាប់ជនពិការ។ កម្មវិធីពន្ធកូតា ការងារហាក់ដូចជាផ្តល់វិភាគទានធំធេងដល់ការលើកកំពស់ការងារសម្រាប់ជនដែលមានពិការភាពច្រើនជាងទម្រង់កូតាផ្សេងៗដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។

ការធ្វើផែនការសម្រាប់អនុវត្តន៍

ក្នុងពេលរៀបចំច្បាប់ស្តីពីពិការភាព និងកសាងគោលនយោបាយដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ទាំងនេះ គប្បីមានការពិចារណាជាពិសេសទៅលើការអនុវត្តន៍ ដើម្បីឱ្យរាល់បញ្ហានៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលមានគោលបំណងលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើគ្នាសម្រាប់ជនពិការ អាចពឹងផ្អែកលើវិធានការដែលបានអនុម័តសម្រាប់អនុវត្តន៍វិធានការទាំងនេះ។ វិធានការនេះរាប់បញ្ចូលទាំងយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសិទ្ធិ និង តួនាទីជនពិការ និយោជកនិងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែលច្បាប់កំណត់ ហើយនិងបទប្បញ្ញត្តិគោលនយោបាយដែលត្រូវបានអនុម័ត ព្រមទាំងសេវាគាំទ្រការងារមួយចំនួន វិធានការសម្រាប់និយោជក កម្មករនិយោជិត និងជនពិការដែលស្វែងរកការងារ។

៥.១ តួនាទីព័ត៌មាន

តាមធម្មតាយុទ្ធនាការផ្សាយព័ត៌មានមានតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់គាំទ្រការងារជនពិការ និង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានទម្លាប់អនុវត្តន៍ល្អក្នុងការជួល។ ជាឧទាហរណ៍ យុទ្ធនាការនេះអាចបញ្ជូនសារថាទីកន្លែងការងារផ្សេងៗធ្វើឱ្យការងារបានល្អ និងកាត់បន្ថយភាពតានតឹងដែលតែងតែនៅជាប់ជាមួយពិការភាពដោយការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពធ្វើការងាររបស់ជនពិការ និងការពិតដែលបង្ហាញថានិយោជកជាច្រើនពិនិត្យឃើញថានិយោជិតពិការជាបុគ្គលិកល្អ និងជាអ្នកមានប្រយោជន៍សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ យុទ្ធនាការនេះគប្បីមានគោលបំណងផ្តល់ព័ត៌មានដល់ជនពិការអំពីសិទ្ធិរបស់គេតាមច្បាប់ការងារ ឬដល់សហជីពអំពីតួនាទីក្នុងការធានាឱ្យជនពិការអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់គេបាន។

មានជម្រើសជាច្រើនដែលអាចជ្រើសរើសបាន ដូចជាយុទ្ធនាការទូទៅតាមវិទ្យុ សារព័ត៌មាន និង ការផ្សាយតាមទូរទស្សន៍ ដែលផ្តោតយុទ្ធនាការទៅរកក្រុមពិសេសដែលរាប់បញ្ចូលទាំងកម្មវិធីមិត្តអប់រំមិត្ត (ដូចជា និយោជក ឬជនពិការជាដើម)។ គប្បីពិចារណាលើយុទ្ធនាការបែបនេះ ក្នុងការកសាងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាន ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយនេះ។ ជាការល្អគប្បីឱ្យមានតំណាងមកពីបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយចូលរួមក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តយុទ្ធនាការទាំងនេះ។

ក្រៅពីយុទ្ធនាការផ្សាយព័ត៌មានទូទៅ គប្បីកំណត់បទប្បញ្ញត្តិតាំងពីដំណាក់កាលធ្វើផែនការ ដើម្បីធានាឱ្យមានសេវាពិគ្រោះយោបល់បច្ចេកទេសដែលមានទិសដៅទៅរកនិយោជក ជនពិការ និងភាគីចូលរួមផ្សេងៗទៀត។ សេវាទាំងនេះគប្បីរាប់បញ្ចូលទាំងព័ត៌មាន និងយោបល់អំពីជំនួយបច្ចេកទេស និងការសម្របសម្រួល ការផ្តល់ការងារ ការឧបត្ថម្ភហិរញ្ញវត្ថុ និងការលើកទឹកចិត្ត ផលកម្រៃជាវត្ថុ ព្រមទាំងការណែនាំអាជីព និងសេវាពាក់ព័ន្ធ។

កំណត់សំគាល់

☞ ប្រសិនបើចង់ឱ្យច្បាប់មានផលប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តន៍ ជាការចាំបាច់ត្រូវមានផែនការយុទ្ធនាការផ្សាយ ព័ត៌មាន និងសេវាដែលរៀបចំត្រឹមត្រូវ ។ ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យយុទ្ធនាការទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការជាក់លាក់របស់ភាគីចូលរួមទាំងនោះ ។

៥.២ វិធានការគាំទ្រការងារ

គេអាចកំណត់វិធានការគាំទ្រការងារសម្រាប់និយោជក ឬជនពិការ ឬទាំងពីរ ។ គប្បីមានផែនការសម្រាប់ការគាំទ្រទាំងនេះ និងដែលទទួលបានធនធានចាប់តាំងពីពេលដែលច្បាប់ចូលជាធរមាន ។ ការគាំទ្រទាំងនេះអាចមានច្រើនប្រភេទ ៖

- ការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬការកាត់ពន្ធ)
- ផលកម្រៃជាវត្ថុ ឧទាហរណ៍ ប្រាក់កម្ចី ឬការផ្តល់ឧបករណ៍ពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពិការប្រើប្រាស់ ឬការទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ជនពិការ
- សេវាពិគ្រោះយោបល់ ឬព័ត៌មាន ឧទាហរណ៍ កម្មវិធីផ្តល់ការងារដែលមានទិសដៅសម្រាប់ជនពិការ ការផ្តល់យោបល់ជូននិយោជកតាមអនុសាសន៍ ឬជំនួយបច្ចេកទេសសមស្រប ។

កាលណាវិធានការគាំទ្រការងារមានទម្រង់ជាការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់អាចមាន ៖

- សម្រាប់ទូទាត់ថ្លៃចំណាយបន្ថែមដែលកើតឡើងពីការជួលជនពិការ ឧទាហរណ៍ ថ្លៃចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់អនុសាសន៍សមស្រប ឬ
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុចំពោះជនពិការ ឬ ជាញឹកញាប់ចំពោះនិយោជក ។ ការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់ជាង និងលើសពីថ្លៃចំណាយបន្ថែមដែលអាចកំណត់បាន ដែលកើតចេញពីការជួលជនពិការ ។ ការលើកទឹកចិត្តនេះអាចត្រូវបានចាត់ទុកថា "រង្វាន់" សម្រាប់ជនពិការ និង មិនត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ទូទាត់ ឬផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងថ្លៃចំណាយបន្ថែមដែលកើតឡើងដោយការជួលជនពិការឡើយ ។

ផ្នែកខាងក្រោមនេះ និយាយអំពីទម្រង់ជាក់លាក់នៃវិធានគាំទ្រការងារ ។

៥.២.១ ការផ្ដល់ឧបករណ៍ពិសេសសម្រាប់ការងារ

ក្នុងករណីខ្លះបុគ្គលដែលមានពិការភាព នឹងត្រូវការឧបករណ៍ពិសេសសម្រាប់ការងារ ដើម្បីជួយឱ្យគេអាចធ្វើការងារ ឬទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលបាន។ ឧទាហរណ៍ អ្នកពិការភ្នែកនឹងត្រូវការកំព្យូទ័រដែលមានប្រដាប់វាយ បញ្ចូលទិន្នន័យមានសម្លេងអាន (Braille reader) ដើម្បីឱ្យគេអាចប្រើកុំព្យូទ័របាន ឬ អ្នកដែលមានរោគស្លាប់អវៈយវៈអាចត្រូវការឧបករណ៍កសិកម្មសមស្របដើម្បីឱ្យគេធ្វើការនៅក្នុងកសិដ្ឋាន។ ជួនកាលឧបករណ៍ទាំងនេះ ត្រូវបានធ្វើ ឬកែសម្រួលជាស្រេចដែលមានតម្លៃថោក ហើយការផ្ដល់ឧបករណ៍ទាំងនេះមិននាំឱ្យមានបញ្ហាទេ។

ប៉ុន្តែជួនកាលវានឹងបង្កការលំបាកចំពោះកម្មករនិយោជិតពិការ ឬនិយោជកក្នុងការទទួលបាន និង/ឬ បង់ថ្លៃឧបករណ៍ទាំងនេះ។ ក្នុងករណីទាំងនេះ អាជ្ញាធរសាធារណៈដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រដោយផ្ដល់ឧបករណ៍ទាំងនេះតាមការឱ្យខ្ចី ឬផ្ដល់ជាអចិន្ត្រៃយ៍។ គេអាចផ្ដល់ឧបករណ៍ទាំងនេះទៅឱ្យជនពិការ ឬនិយោជក។ ប្រសិនបើផ្ដល់ឱ្យជនពិការ គេអាចយកឧបករណ៍ពិសេសនេះទៅតាមខ្លួនក្នុងករណីដែលគេប្ដូរការងារ។

អាជ្ញាធរសារណៈអាចចងក្រងឯកសារអំពីឧបករណ៍ពិសេសនោះនៅកន្លែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់ជាតិ។ គេក៏អាចកត់ត្រាពីការទិញឧបករណ៍នេះនៅថ្នាក់ជាតិ ដែលនាំឱ្យមានកំណើនដល់ជញ្ជីងសេដ្ឋកិច្ច និងផលចំណេញខាងហិរញ្ញវត្ថុដែលអាចនឹងកើតមានដល់ជនពិការទាំងនោះ។ ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ អាជ្ញាធរសាធារណៈអាចបង្កើតអង្គភាពដើម្បីផលិត និងជួសជុលឧបករណ៍ទាំងនេះ។

បញ្ហាដែលចោទថាតើត្រូវផ្ដល់ជូនឧបរណ៍ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬត្រូវគិតថ្លៃខ្លះ ឬត្រូវបង់កក់ធានា ត្រូវមានការសម្រេចនៅពេលកសាងកម្មវិធីនេះ។

> ឧទាហរណ៍ នៅក្នុង **ចក្រភពអង់គ្លេស** ក្រសួងការងារផ្ដល់កម្មវិធីដែលភ្ជាប់ទៅនឹងបុគ្គល សម្រាប់រៀបចំការងារ (ដែលហៅថានីតិសម្បទាការងារ) ដើម្បីជនដែលមានពិការភាពទទួលបានការងារ។ កម្មវិធីនេះលើកឡើងនូវតម្រូវការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដែលផ្អែកតាមពិការភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាឧបសគ្គរារាំងមិនឱ្យគេអាចទទួលបានការងារ ឬទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលសមស្រប។
>
> កម្មវិធីបន្ថែមមួយរបស់ចក្រភពអង់គ្លេស គឺលទ្ធភាពប្រើកម្មវិធីការងារដែលផ្ដល់យោបល់ខាងការអនុវត្តន៍ ដើម្បីជួយជំនះលើឧបសគ្គទាក់ទិននឹងការងារដែលកើតឡើងដោយសារពិការភាព។ កម្មវិធីនេះផ្ដល់ប្រាក់ជំនួយដែលបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ទូទាត់ថ្លៃចំណាយបន្ថែមលើការងារ រាប់បញ្ចូលទាំងជំនួយ

ពិសេស ឬឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើការ ការសម្រួលទីតាំង និងឧបករណ៍ដែលមានស្រាប់ ការជួយដល់ការធ្វើដំណើរទៅធ្វើការ ប្រសិនបើសេវាដឹកជញ្ជូនសាធារណៈមិនសមស្រប បុគ្គលិកគាំទ្រដើម្បីជួយនៅកន្លែងធ្វើការ និងអ្នកជំនួយខាងទំនាក់ទំនងក្នុងពេលធ្វើសម្ភាសន៍។

៥.២.២ ការផ្តល់ឧបករណ៍ពិសេសសម្រាប់ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ

មនុស្សជាច្រើនដែលមានពិការភាព ត្រូវការឧបករណ៍ពិសេសដើម្បីឱ្យគេអាចពឹងខ្លួនឯងបានទាំងស្រុងក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ និងបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គេក្នុងការបំពេញការងារ។ ឧទាហរណ៍សាមញ្ញអំពីឧបរកណ៍ទាំងនោះរួមមានរទេះដៃនឹងឧបករណ៍ជំនួយត្រចៀក។ បើគ្មានឧបករណ៍ទាំងនេះទេ ជនដែលមានពិការភាពនឹងមានការលំបាកខ្លាំងក្នុងការរស់នៅដោយខ្លួនឯង ព្រមទាំងពិបាករក និងរក្សាការងារផងដែរ។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយការផ្តល់ឧបករណ៍មូលដ្ឋានទាំងនេះដែលចាំបាច់ដល់គ្រប់របត់នៃការរស់នៅអាចដើរតួសំខាន់បំផុតក្នុងការ ធ្វើឱ្យជនពិការរក្សាការងារបាន។ ដោយសារជនពិការមិនត្រឹមតែប្រើឧបករណ៍នេះសម្រាប់ការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគេបានប្រើវាសម្រាប់សកម្មភាពផ្សេងទៀត ដូច្នេះការរំពឹងឱ្យនិយោជកផ្តល់គឺមិនសមស្របទេ។ ផ្ទុយទៅវិញការងារនេះត្រូវមានការសម្របសម្រួលដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈ ដែលអាចបង្កើតអង្គភាពដែលអាចផលិត និង ថែទាំឧបករណ៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ដែលជាឧបករណ៍ទាក់ទងពិសេសនឹងការងារ។

ដូចគ្នានឹងឧបករណ៍ទាក់ទងនឹងការងារដែរ គប្បីមានសេចក្តីសម្រេចថាតើត្រូវផ្តល់ឧបករណ៍នេះ ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬត្រូវគិតថ្លៃខ្លះ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះមានការធ្វើតេស្តពិតម្រូវការមធ្យោបាយចំពោះអ្នកដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ជាងកម្រិតកំណត់ត្រូវបង់ថ្លៃ ហើយអ្នកដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបជាងកម្រិតនេះត្រូវទទួលបានឧបករណ៍ដោយឥតគិតថ្លៃ។

៥.២.៣ ការផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ

បញ្ហាធម្មតាដែលជនពិការតែងតែជួបប្រទះនោះគឺទាក់ទិននឹងការដឹកជញ្ជូន។ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដឹកជញ្ជូនខ្សោយ គឺជាការកម្រិតលទ្ធភាពធ្វើដំណើរទៅធ្វើការ និងទីកន្លែងផ្សេងៗទៀត។ ប្រព័ន្ធដឹកជញ្ជូនសាធារណៈតែងតែមិនផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យជនដែលមានពិការភាពមួយចំនួន និងជនពិការជាច្រើនមិនអាចរកប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ប្រើរថយន្តផ្ទាល់ខ្លួន ឬប្រើសេវារថយន្តឈ្នួលឯកជនដែលថ្លៃខ្ពស់បានទេ។

រដ្ឋអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការ ដើម្បីលើកកំពស់ការធ្វើដំណើរឱ្យបាន សមស្រប និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ជនពិការទៅនិងមកពីកន្លែងធ្វើការដូចខាងក្រោមនេះ :

- វិធានការដែលមានវិសាលភាពធំបំផុត គឺត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ ។ វិធានការនេះត្រូវធានាឱ្យមានរថយន្តក្រុង រទេះភ្លើង ប្រព័ន្ធរថភ្លើងក្រោមដី និងរថយន្តតាក់ស៊ីសម្រាប់ឱ្យជនពិការ ទាំងអស់អាចប្រើបាន រួមទាំងអ្នកប្រើរទេះដៃផងដែរ ។
- ក្នុងករណីដែលមានរថយន្តតាក់ស៊ីឯកជនខ្លះដែលជនពិការអាចប្រើបាន គប្បីផ្តល់ប័ណ្ណសម្រាប់ជិះតាក់ស៊ីទៅនិងមកពីកន្លែងធ្វើការ ។ ប័ណ្ណនេះអាចផ្តល់ដោយនិយោជក ឬអាជ្ញាធរសាធារណៈ ។
- ជនដែលមានពិការភាពអាចទទួលបានការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យគេអាចរៀបចំការធ្វើដំណើរដោយខ្លួនឯងបាន ។ គេអាចប្រើប្រាក់នេះសម្រាប់ធ្វើដំណើរតាមតាក់ស៊ី ឬសម្រាប់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការទិញ ឬការធ្វើដំណើរ (សម្របសម្រួលមធ្យោបាយ) តាមរថយន្ត ឬបង់ប្រាក់ទៅឱ្យជនណាម្នាក់ដើម្បីឱ្យនាំជនពិការទៅធ្វើការ ។
- គេអាចផ្តល់ប្រព័ន្ធដឹកជញ្ជូនដាក់លាក់និងដាច់ដោយឡែកដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យជនពិការធ្វើដំណើរទៅនិងមកពីកន្លែងធ្វើការបាន ។ ជាទូទៅប្រព័ន្ធនេះរួមមានរថយន្តក្រុងខ្នាតតូចដែលបានកែសម្រួលសម្រាប់ជនពិការដែលប្រើរទេះដៃ ។

នៅក្នុង **ប្រទេសអូស្ត្រាលី** មូលនិធិឧបត្ថម្ភជនពិការ ផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុដល់ជនពិការដែលមានការងារមានប្រាក់ខែ ការងារស្ម័គ្រចិត្តក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបំណិនជីវិត ឬការងារដែលបានប្រាក់ខែចម្រុះនិងការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នា ហើយជាជនដែលមិនអាចប្រើសេវាដឹកជញ្ជូនសាធារណៈដោយគ្មានជំនួយដែលចាំបាច់ ។ ជនពិការមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងការប្រើប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះដើម្បីបំពេញតម្រូវការក្នុងការធ្វើដំណើររបស់គេ ។ ឧទាហរណ៍ គេអាចយកប្រាក់ទៅទិញរក្សាទុក និងប្រើយានយន្តដែលបានកែសម្រួលសម្រាប់ជនពិការ ឬ យកទៅបង់ឱ្យជនណាម្នាក់ដែលផ្តល់ការដឹកជញ្ជូនតាមរថយន្តឯកជន ឬយកទៅបង់ថ្លៃតាក់ស៊ី ។

៥.២.៤ *ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ*

...សម្រាប់ជនពិការ

ជនពិការខ្លះអាចត្រូវការជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ ឬការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យគេអាច ឬលើកទឹកចិត្តឱ្យគេទទួលបានការងារធ្វើ។ ជំនួយ ឬការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុទាំងនេះអាចមានការចាំបាច់ដោយសារ :

- កាលណាគេមានការងារ ជនពិការអាចលះបង់ចោលសិទ្ធិទាមទារប្រាក់សង្គមកិច្ចសម្រាប់ជនពិការ ដែលគេចាត់ទុកថាជាការផ្ដល់ប្រាក់ចំណូលទៀងទាត់ និងមានការធានា។ នេះជាសេចក្ដីសម្រេចដ៏លំបាកមួយក្នុងខណៈដែលការងារគ្មានភាពប្រាកដនាពេលអនាគត។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការធានាយ៉ាងណា កុំឱ្យប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមបំបាត់ការលើកទឹកចិត្តដល់ជនពិការ ដែលមានការងារធ្វើ។
  មធ្យោបាយមួយដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ គឺអនុញ្ញាតឱ្យជនពិការអាចទាមទារវិញបានដោយស្វ័យប្រវត្តិនូវផលប្រយោជន៍ពិការភាព ប្រសិនបើគេមិនអាចរក្សាការងារបានតទៅទៀតដោយមូលហេតុណាមួយ។ សិទ្ធិនេះអាចមានកម្រិតទៅតាមពេលវេលា ឧទាហរណ៍ រយៈពេលមួយឆ្នាំ។
  មធ្យោបាយមួយផ្សេងទៀត គឺការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការ "ស្ពានចម្លង" ដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនពិការអាចទទួលប្រាក់ចំណូលត្រឹមកម្រិតកំណត់មួយបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភសង្គមកិច្ចរបស់គេដោយមិនឱ្យប៉ះពាល់កម្រិតនៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះទេ ការកាត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមសមាមាត្រនៃប្រាក់ចំណូលដែលខ្ពស់ជាងកម្រិតកំណត់នេះ និងកាត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាំងស្រុងបើប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ជាងកម្រិតអតិបរិមាដែលកំណត់។
- មូលហេតុផ្សេងទៀតដែលបញ្ជាក់ថាត្រូវការការគាំទ្រនិងការលើកទឹកចិត្តគឺជនពិការអាចរកបានតែ ការងារដែលមានប្រាក់បំណាច់ទាប។ តាមទស្សនៈវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ វិធានការនេះមិនបានធ្វើឱ្យគេមានភាពប្រសើរជាងពេលដែលគេទទួលបានផលប្រយោជន៍សង្គមកិច្ចទេ។ ការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលបង្កើនកញ្ចប់ប្រាក់បំណាច់ឱ្យដល់កំពូល អាចជួយលើកទឹកចិត្តឱ្យគេបន្ថយការងារដែលមានប្រាក់ខែទាប។
- មូលហេតុផ្សេងទៀតគឺ អ្នកចាប់ផ្ដើមធ្វើការថ្មី ជាញឹកញាប់ត្រូវតែបង់ចំណាយមួយចំនួនមុននឹងរក្សាការងារនោះបាន។ ថ្លៃចំណាយទាំងនេះអាចកើតឡើងដោយសារតម្រូវការទិញសំលៀកបំពាក់ថ្មី ឧបករណ៍ពិសេស ឬការបណ្ដុះបណ្ដាល ឬប័ណ្ណធ្វើដំណើរដែលបង់ប្រាក់មុន។ ការបង់ប្រាក់ជាកញ្ចប់តែមួយលើកសម្រាប់ជនពិការដែលមានធនធានតិចតួច

អាចមានប្រយោជន៍ដល់ការចំណាយទាំងនេះ និងជួយទប់ស្កាត់កុំឱ្យចំណាយទាំងនេះក្លាយទៅជាឧបសគ្គនៃការរក្សាការងារ ។

នៅក្នុងប្រទេស **ណូវែលហ្សឺឡង់ដ៍** មូលនិធិឧបត្ថម្ភជនពិការចេញសងថ្លៃចំណាយជាប្រចាំ ទៅឱ្យជនពិការដែលគេបានចំណាយដោយសារគេមានពិការភាព។ ទឹកប្រាក់ដែលបង់អាស្រ័យទៅតាមចំនួនប្រាក់ចំណាយ និង កម្រិតប្រាក់ចំណូលរបស់គេ។

នៅក្នុងប្រទេស**ហ្វាំងឡង់ដ៍** គេបង់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជនពិការទៅឱ្យជនពិការដែលមានអាយុពី ១៦ ទៅ ៦៤ឆ្នាំ ដើម្បីជួយឱ្យគេសម្របសម្រួលទៅតាមជីវភាពប្រចាំថ្ងៃនៅពេលធ្វើការ និងពេលទទួលការអប់រំ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មានគោលបំណងដើម្បីទូទាត់សងថ្លៃចំណាយដែលកើតឡើងដោយសារ ពិការភាព និងសុខភាពមិនល្អ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមានបីប្រភេទអាស្រ័យទៅតាមចំនួនពិការភាព។ ប្រាក់ចំណូល ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អ្នកទទួលគ្មានឥទ្ធិពលទៅលើចំនួនប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ហើយគេគ្មានជាប់ពន្ធលើចំណូល ឬទ្រព្យនោះទេ។

...ចំពោះនិយោជក

ឧបត្ថម្ភធនហិរញ្ញវត្ថុ

អាជ្ញាធរសាធារណៈអាចផ្តល់ការឧបត្ថម្ភធនហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យនិយោជកក្នុងរូបភាពជាប្រាក់ជំនួយ ឬការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីសងការចំណាយបន្ថែមដែលកើតចេញពីការជួលនិយោជិតពិការ ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីខ្លះគេផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ឬធ្វើការកែសម្រួលចាំបាច់ទៅលើឧបករណ៍ ដែលនិយោជកត្រូវចំណាយបន្ថែមមួយចំនួន។ ដើម្បីកុំឱ្យថ្លៃចំណាយនេះក្លាយទៅជាការបំបាត់ការលើកទឹកចិត្ត ឬមូលហេតុនៃការមិនជួលជនពិការ អាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវតែចេញសងថ្លៃចំណាយនេះមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុង។ ទោះជាដូច្នេះក្តី ក្នុងករណីជាច្រើន បើនិយោជកនឹងមិនចេញចំណាយទេ គេក៏មិនត្រូវការឧបត្ថម្ភធនហិរញ្ញវត្ថុដែរ ។

នៅក្នុង ប្រទេស**បែលហ្ស៊ិក** មានអនុសញ្ញារួមដែលធ្វើឡើងរវាងដៃគូសង្គម បានចែងថាតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនិយោជកអាចបង់ផ្នែកមួយនៃប្រាក់ខែសរុបរបស់និយោជិតដែលមានពិការភាព រីឯមួយចំណែកទៀតត្រូវបង់ដោយស្ថាប័នសាធារណៈ។ ក្នុងករណីពិសេស អធិការការងារអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ឱ្យនិយោជិតដែលមានការទទួលស្គាល់ថា មានប្រាក់បំណាច់ពិការភាពដែលទាបជាងកម្រិតអប្បបរមា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬតាមទម្លាប់។ ការកាត់នេះនឹងមិនត្រូវ ទាបជាង ៥០% នៃប្រាក់ខែធម្មតាឡើយ ហើយត្រូវបញ្ជាក់ដោយមូលហេតុនៃផលិតភាពខ្សោយរបស់និយោជក។

នៅក្នុង **ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់** និយោជកអាចដាក់ពាក្យសុំប្រាក់កម្ចី ឬប្រាក់ជំនួយ ដើម្បីបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចគាំពារ ជនពិការដែលសមស្រប ។ ក្រៅពីនេះ ការឧបត្ថម្ភ ធនប្រាក់ខែ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានផ្តល់ជូនជនពិការ ។ និយោជក ដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពកូតាគាំពារ ឬកាតព្វកិច្ចកូតា ក៏អាចស្នើសុំប្រាក់ ជំនួយដើម្បីធ្វើឱ្យជនពិការ អាចចេញចូលកន្លែងធ្វើការ ឬមណ្ឌលការងារបាន ។ ចំនួនប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់គឺអាស្រ័យទៅតាមកម្រិតពិការភាព និង កត្តាផ្សេង ទៀតដែលរារាំងដល់លទ្ធភាពជ្រៀតចូលក្នុងវិស័យការងារ ដូចជា អាយុ ។ ការឧបត្ថម្ភធនប្រាក់ខែត្រូវបានក្នុងរយៈពេលមានកំណត់ ដែលមានរយៈពេល អតិបរិមាបី ឬប្រាំបីឆ្នាំ ផ្អែកតាមកត្តាផ្សេងៗជាច្រើន ។

នៅក្នុង **ប្រទេសហូឡង់** គេអាចផ្តល់ការឧបត្ថម្ភធនទៅឱ្យនិយោជក ឬនិយោជិត ពិការ សម្រាប់ចំណាយលើ "ឧបករណ៍"/"សេវា" ដែលទាក់ទិននឹងសមាហរណ-កម្ម ។ ឧបករណ៍ទាំងនេះគិតតាំងពីសង្ហារឹមរហូតទៅដល់ឧបករណ៍ដឹកជញ្ជូន ឧបករណ៍សម្រាប់ការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាលជាដើម ។ល ។

ការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការជ្រើសរើស

គប្បីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុដល់និយោជកក្នុងរូបភាពជាប្រាក់ជំនួយ ឧបត្ថម្ភធនប្រាក់ខែ ឬការលើកទឹកចិត្តខាងពន្ធដារ ដើម្បីជំរុញឱ្យគេជួលបុគ្គលិក និយោជិតដែលមានពិការភាព ។ វាខុសពីឧបត្ថម្ភធនខាងហិរញ្ញវត្ថុខាងលើ តម្លៃនៃ ការលើកទឹកចិត្តនឹងភ្ជាប់ ឬកម្រិតចំពោះថ្លៃចំណាយបន្ថែមដែលនិយោជកចាយ ក្នុងការជួលបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពពិសេស ។ ការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ អាចនឹងមានគោលបំណងលើកទឹកចិត្ត ឱ្យនិយោជកទទួលយកជនដែលមានពិការ ភាព ហើយអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការលើកកំពស់ការងារសម្រាប់ជនដែលមាន ពិការភាព ដែលទទួលរងការលំបាកខ្លាំងក្នុងទីផ្សារការងារ ។ តម្លៃនៃការលើក ទឹកចិត្តគប្បីផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការលំបាកជាក់ស្តែងនៃការជួលនិយោជិត ឬភ្ជាប់ទៅ ផលិតភាពទាបរបស់គេ ។

ឧទាហរណ៍ គេអាចចាត់ទុកថាការជួលជនដែលមានពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ឬអ្នក ដែលគ្មានប្រវត្តិការងារ មានការលំបាកជាងការជួលជនពិការស្រាល ឬអ្នកដែល មានពិសោធន៍ការងារ ។ ការលើកទឹកចិត្តអាចភ្ជាប់ទៅនឹងពេលវេលាដែលជួល និយោជិត ។ គេអាចផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់ជាងនេះចំពោះការទទួលយកនិយោជិត ដែលគ្មានការងារធ្វើអស់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ឬលើសពីនេះ ។ មធ្យោបាយនេះទំនងជា មិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់អារម្មណ៍ ហើយងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងជាង ប្រសិនបើការ

លើកទឹកចិត្តភ្ជាប់ទៅនឹងកម្រិតសមត្ថភាពការងាររបស់បុគ្គល ។ ការលើកទឹកចិត្តនេះ អាចមានលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្ន (ឧទាហរណ៍ ការបង់ប្រាក់ប្រចាំខែក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ឬពីរ ឆ្នាំ) ឬ គ្មានកម្រិតពេល ។

ក្នុងពេលបង្កើតវិធានការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ គប្បីមានវិធានការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយបញ្ហាខាងក្រោមដែលអាចកើតមាន ដូចជា :

- ក្នុងករណីកម្មវិធីបណ្តោះអាសន្ន និយោជកទំនងជាចង់បញ្ឈប់និយោជិតពិការដែលបានជួលតាមកម្មវិធីនេះឱ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីទទួលយកនិយោជិតពិការថ្មីដែលមានសិទ្ធិទទួល ការគាំទ្រខាងហិរញ្ញវត្ថុ ។
- និយោជិតពិការដែលជួលតាមកម្មវិធីនេះអាចមានអារម្មណ៍ធុញថប់ និងត្រូវបានចាត់ទុកថាមានសមត្ថភាព ឬផលិតភាពតិច ។
- និយោជិតដែលគ្មានពិការភាពអាចអន់ចិត្តនឹងការជួលជនពិការតាមការឧបត្ថម្ភធន បើគេយល់ថាវាជាការគំរាមកំហែងដល់ការងាររបស់គេ ។
- ក្នុងករណីការបង់ប្រាក់នេះជាការបណ្តោះអាសន្ន និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ច រក្សាទុកនិយោជិត ក្នុងមួយរយៈពេលជាក់លាក់បន្ទាប់ពីផុតរយៈពេលបង់ប្រាក់នោះ ។ គប្បីមានយុទ្ធនាការផ្សាយព័ត៌មាន ដើម្បីបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពរបស់និយោជិត ដែលមានពិការភាព និងដោះស្រាយបញ្ហាតាមផ្នត់គំនិត ។ គប្បីស្វែងរកការគាំទ្រពី សហជីពសម្រាប់កម្មវិធីលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជាមធ្យោបាយដើម្បីជំនះលើសិទ្ធិជំទាស់ដែលនិយោជិត គ្មានពិការភាពអាចមានចំពោះកម្មវិធីនេះ ។

នៅក្នុង **ប្រទេសហូឡង់** មានប្រាក់ទំនុកបម្រុងមួយ (ហៅថា គម្រោងថវិកាដាក់ឱ្យចូលធ្វើការ) ត្រូវបានផ្តល់ជូននិយោជកទាំងឡាយសម្រាប់ជាសំណងទៅនឹងការជួលជនពិការក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ឬ ជាអចិន្ត្រៃ ។ បន្ថែមទៅលើនេះមានប្រាក់ទំនុកបម្រុងមួយទៀត (ហៅថា គម្រោងថវិកាផ្តល់ជាថ្មី) អាចត្រូវផ្តល់ជូនទៅនិយោជកណាមួយដែលផ្តល់ការងារថ្មីដល់និយោជិកណាមួយដែលលែងមានលទ្ធភាពបំពេញការងារដែលគាត់ផ្តល់ឱ្យកាលពីដើមគ្រា ។ មធ្យោបាយមួយផ្លូវទៀតគឺ ប្រាក់ទំនុកបំរុងសាធារណៈទាំងឡាយអាចត្រូវផ្តល់ឱ្យទៅនិយោជកនានាដែលស្នើសុំនូវកញ្ចប់ទំនុកបម្រុងសម្រាប់ការកែឆ្នៃសម្រួលកាលណាតម្លៃនៃការធ្វើសមាហរន្តកម្មឡើងវិញវាលើសនូវគម្រោងថវិកាសម្រាប់ការដាក់ឱ្យចូលធ្វើការ ឬ គម្រោងថវិកាផ្តល់ជាថ្មី ។

នៅក្នុង **ប្រទេសកាណាដា** បុគ្គលដែលគ្មានការងារធ្វើទាំងឡាយដែលមានការលំបាកក្នុងការរកការងារធ្វើដោយសារនាំងការងារ មានធម្មានុរូបដើម្បីទទួលនូវការធានារ៉ាប់រង ដោយបង្កើតឱ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងមជ្ឈមណ្ឌលធនធានមនុស្សកាណាដាតាមតំបន់ដើម្បីផ្តល់ការងារដល់បុគ្គល ។ ការឯកភាពជាមួយនិយោជកអាចត្រូវឯកភាពក្នុងរយៈ ៧៨ សប្តាហ៍ ។

នៅក្នុង **អូស្ត្រាលី** គម្រោងនៃថវិកាទំនុកបម្រុងសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលការងារត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាវត្ថុលើកទឹកចិត្តដល់និយោជកដែលផ្តល់ការងារដល់ជនពិការនៅក្នុងទីផ្សារការងារចំហរ ។ គម្រោងនេះមានបំណងផ្តោតលើការបង្កើនភាពប្រកួតប្រជែងរបស់អ្នកបំរើការងារជាជនពិការក្នុងការទទួលបានកាងារធ្វើរយៈពេល៨ម៉ោង សម្រាប់កម្រិតអតិបរមា ១៣ សប្តាហ៍ ។

កំណត់សំគាល់

☞ គប្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តរួមគ្នានូវការលើកទឹកចិត្តខាងហិរញ្ញវត្ថុ និងសេវាគាំទ្រការងារ ដើម្បីជួលជនពិការដែលរកការងារដើម្បីឱ្យទទួលបានការងារ និងលើកទឹកចិត្ត ព្រមទាំងសម្រួលនិយោជកក្នុងការជួល និង រក្សាទុកជនពិការ ។

ការធ្វើសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ និង គោលនយោបាយ

៦.១ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គម និង សង្គមស៊ីវិល

អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយ គប្បីពិគ្រោះយោបល់ឱ្យបានទូលំទូលាយ នៅពេលព្យាយាមធ្វើច្បាប់ ឬ កែប្រែច្បាប់ដែលមានគោលបំណងលើកកំពស់ការងារសម្រាប់ជនដែលមានពិការភាព ព្រមទាំងគោលនយោបាយដែលមានគោលដៅអនុវត្តច្បាប់ទាំងនេះផងដែរ ។ ការពិគ្រោះយោបល់ទូលំទូលាយអាចនឹងផ្ដល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីអ្នកជំនាញដែលមាននៅក្នុងសហគមន៍ និងជួយដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពច្បាប់ និងគោល-នយោបាយដែលបានអនុម័តរួចហើយ ។

៦.១.១ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការជនពិការ

ក្នុងជំហានដំបូងយើងត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការជនពិការ ឬអង្គការដែលបង្កើតសម្រាប់ជនពិការ ។ អង្គការទាំងនេះគប្បីធ្វើជាតំណាងរបស់សហគមណ៍ជនពិការ ។ គប្បីមានការលើកទឹកចិត្តឱ្យគេលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភរបស់ស្ត្រី និងក្រុមអ្នកមិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសង្គម និងក្រុមជនពិការដែលមានតំណាងតិចតួច ។ គប្បីមានការសន្និដ្ឋានជានិច្ចថាជនពិការអាចធ្វើជាតំណាងដោយខ្លួនឯងបាន ហើយមិនត្រូវតម្រូវអ្នកដែលគ្មានពិការភាពធ្វើជាតំណាងលើផលប្រយោជន៍របស់ជនពិការឡើយ ។ ប៉ុន្តែមានជនពិការខ្លះមិនអាចធ្វើជាតំណាងដោយខ្លួនឯងបានទេ ដោយហេតុថាគេនៅក្មេង ឬដោយសារគេមានពិការភាពបញ្ញាធ្ងន់ធ្ងរ ។ ក្នុងករណីនេះ ត្រូវមានតំណាងចេញពីសមាជិកគ្រួសារ ឬអង្គការតស៊ូមតិ ទោះបីជាមានករណីបែបនេះក្តី គប្បីមានកិច្ចប្រឹងប្រែង ដើម្បីស្តាប់ជនពិការដែលអាចបញ្ចេញមតិខ្លះៗបាន ។

សហគមន៍ជនពិការត្រូវបានកើតឡើងដោយសមាសភាពច្រើនយ៉ាងណាស់ ។ អង្គការផ្សេងៗអាចត្រូវបានបង្កើតសម្រាប់តំណាងផលប្រយោជន៍ជនពិការ ។ កាលបើមានករណីនេះ ត្រូវមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការធំៗទាំងអស់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាជនពិការជាតិ ឬបណ្ដាញអង្គការជនពិការជាតិ គប្បីសម្រួលការពិគ្រោះយោបល់ទាំងនេះ ។

ជាការល្អ គប្បីបង្កើតឯកសារគោលជំហរសម្រាប់ពិភាក្សាបញ្ហានានាដែលត្រូវដោះស្រាយ និងកំណត់ជម្រើសដើម្បីកែប្រែសម្រាប់ជាបង្អែកដែលត្រូវចាប់ផ្តើមការពិគ្រោះយោបល់ ។ គេអាចសុំឱ្យអង្គការជនពិការធំៗផ្តល់យោបល់ និងពិភាក្សាលើឯកសារគោលជំហរនេះ ហើយត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអង្គការតូចៗ (ដែលមិនសូវមានឥទ្ធិពល) អាចផ្តល់មតិបានប្រសិនបើគេចង់ធ្វើដូច្នោះ ។ ដើម្បីឱ្យការពិគ្រោះយោបល់ដំណើរការបានល្អត្រូវចែកឯកសារគោលជំហរឱ្យបានទូលំទូលាយ និង

រៀបចំការបោះពុម្ពផ្សាយពីការគ្រោះយោបល់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ សំណើសុំយោបល់ជាសាធារណៈនាំឱ្យមានការពិភាក្សាចាប់ពីចំណុចដំបូងនេះតទៅ។

ការគាំទ្រសហគមន៍ជនពិការភាគច្រើន គឺជាកត្តាចាំបាច់សម្រាប់ការជោគជ័យរបស់គោលនយោបាយ។ បើគ្មានការគាំទ្រទេ ជនពិការនឹងធ្វើពហិការប្រឆាំងគោលនយោបាយ ឧទាហរណ៍ តាមការមិនព្រមចុះបញ្ជីជាជនពិការ ការមិនស្នើសុំការគាំទ្រខាងហិរញ្ញវត្ថុ ឬសម្ភារៈ ការមិនប្រើសិទ្ធិជាជនពិការនៅតុលាការ។ ការគ្មានការ គាំទ្របែបនេះ នឹងធ្វើឱ្យច្បាប់និងគោលនយោបាយទទួលបរាជ័យ។

បញ្ចូលជនពិការ

រដ្ឋទាំងឡាយត្រូវទទួលស្គាល់ថាជនដែលមានពិការភាពនិងអង្គការរបស់គេមិនអាចឆ្លើយតប និងផ្តល់យោបល់លើគំនិតផ្តួចផ្តើមធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយបានយ៉ាងស្រួលនោះទេ។ បញ្ហានេះគឺដោយសារពួកគេមិនធ្លាប់សាកសួរយោបល់លើបញ្ហាច្បាប់ និងគោលនយោបាយពីមុនមកទេ ដូច្នេះពួកគេត្រូវការពេលវេលាដើម្បីឆ្លើយតប និងកសាងជំនាញដើម្បីឆ្លើយតប ឬដោយសារពួកគេមិនអាចរៀបចំនិងយល់ព័ត៌មានលាយលក្ខណ៍អក្សរបាន។ គេប្រហែលជាត្រូវប្រើកិច្ចប្រឹងប្រែងពិសេសដើម្បីលើកកំពស់ដល់ការចូលរួមរបស់អង្គការជនពិការ។

ព័ត៌មានលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់អំពីរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ត្រូវមានព័ត៌មានមូលដ្ឋានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដែលកំណត់ច្បាស់ពីបញ្ហាដែលកើតមាន និងឧបករណ៍ដែលបានស្នើដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានោះ។ គប្បីមានការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ថានឹងផ្តល់តម្លៃ និងស្វាគមន៍ចំពោះមតិយោបល់របស់ជនពិការ។ ការដែលត្រូវធ្វើបែបនេះ គឺដោយសារអង្គការជនពិការទាំងនេះមិនធ្លាប់បានគេសុំឱ្យផ្តល់មតិយោបល់ពីបញ្ហានេះ ហើយត្រូវមានការលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេឆ្លើយតប។

ប្រសិនបើផ្តល់ព័ត៌មានលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវមានទម្រង់បែបបទដែលជនពិការពិសេសអាចយល់បាន ៖

- ត្រូវមានកម្មវិធី Braille សម្រាប់ឱ្យអ្នកពិការភ្នែកអានអត្ថបទដោយខ្លួនឯងបាន។
- អត្ថបទសរសេរអក្សរធំៗដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកដែលមិនអាចមើលបានច្បាស់ អាចអានអត្ថបទដោយខ្លួនឯងបាន។
- ត្រូវប្រើអត្ថបទដែលងាយអាន នឹងសេចក្តីសង្ខេបសម្រាប់អ្នកដែលមានការពិបាកយល់ អាចអានអត្ថបទដោយខ្លួនឯងបាន។

កាលបើហិរញ្ញវត្ថុមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានបែបបទជំនួសដូចខាងលើ ឬកាលណាគ្មានការទាក់ទិនទេ (ឧទាហរណ៍ ដោយសារគេមិនចេះអក្សរ) របាយការណ៍រំឭកដល់អ្នកអានឱ្យជួយដល់ជនពិការភ្នែក ឬអ្នកដែលមានបញ្ហាខ្សោយដើម្បីឱ្យគេយល់ព័ត៌មាននិងដំណើរការពិគ្រោះយោបល់បាន។ ការអានឯកសារឮៗ ឬការផ្តល់កាសែតថតសម្លេង ឬពន្យល់ខ្លឹមសារប្រើភាសាដែលងាយយល់ គឺជាការសំខាន់។ ដូចគ្នានេះគប្បីមានការរំឭកដល់អ្នកអានអាជីពអំពីការចាំបាច់ក្នុងការទាក់ទាញឱ្យជនពិការចូលរួមក្នុងដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ ហើយត្រូវជំនាញក្នុងការសម្រួល ដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួម។

គប្បីបញ្ជូនអ្នកតំណាងរបស់រដ្ឋទៅកាន់តំបន់ផ្សេងៗនៃប្រទេស ដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហាច្បាប់នឹងគោលនយោបាយជាមួយជនពិការនិងអង្គការរបស់គេ។ កិច្ចប្រជុំបែបនេះអាចត្រូវពង្រឹង និងបំភ្លឺអំពីព័ត៌មានលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបានផ្តល់ជូនពីមុន។ គប្បីរៀបចំកិច្ចប្រជុំសាធារណៈ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមនុស្សជាច្រើនដែលមិនមានលទ្ធភាពទទួលបាន ឬអានឯកសារពិគ្រោះយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ អ្នកតំណាងអាចរាយការណ៍ត្រឡប់ទៅអាជ្ញាធរសាធារណៈ និងផ្តល់អនុសាសន៍ផ្អែកតាមអ្វីដែលគេបានស្តាប់។

ផ្ទុយទៅវិញ អាជ្ញាធរសាធារណៈអាចបណ្តុះបណ្តាលជនពិការឱ្យធ្វើរបាយការណ៍ និងធ្វើជាប្រធានអង្គប្រជុំ និងរាយការណ៍អំពីគំនិតដែលគេបានស្តាប់។ កិច្ចប្រជុំនេះអាចមានរូបភាពជាការពិភាក្សាដោយចំហ និងក្រៅផ្លូវការជាមួយសហគមន៍ជនពិការ។

អាចរៀបចំឱ្យមានការបកប្រែភាសា "គ" នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ ដើម្បីសម្រួលឱ្យមនុស្សថ្លង់អាចចូលរួមបាន ដោយប្រើភាសាមនុស្ស "គ"។ សហគមន៍មូលដ្ឋានអាចផ្តល់ការបកប្រែនេះបាន ប្រសិនបើមានការជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់ និងមានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់។

ប្រសិនបើមិនអាចរៀបចំកិច្ចប្រជុំបានទេ យើងអាចប្រើកម្មវិធីជជែកតាមវិទ្យុ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការពិភាក្សាលើបញ្ហាច្បាប់និងគោលនយោបាយ និងទទួលមតិកែលំអ។

នៅក្នុង **ប្រទេសអៀរឡង់ដ៍** គេបានបង្កើតគណកម្មាការឯករាជមួយដើម្បីផ្តល់ជូនរដ្ឋាភិបាលអំពីគោលនយោបាយជនពិការ។ សមាជិកទាំងអស់នៃគណកម្មាការនេះសុទ្ធតែជាជនពិការ និងឪពុកម្តាយរបស់ជនពិការ ដែលមិនអាចធ្វើជាតំណាងខ្លួនឯងបាន។ គណកម្មាការនេះធ្វើដំណើរទូទាំងប្រទេស ដោយរៀបចំការពិគ្រោះយោបល់សាធារណៈ ដើម្បីពិភាក្សាពីគោលនយោបាយអនាគត

របស់ប្រទេសអៀកឡង់ដ៏។ គណកម្មាការនេះបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួនដោយមានរបាយការណ៍វែង ផ្អែកតាមគំនិតទស្សនៈរបស់ខ្លួន និងរបស់សាធារណជន ដែលបានសំដែងក្នុងអង្គប្រជុំ និងបញ្ជាក់ពីរបៀបសម្រាប់គ្រប់គ្រងជនពិការនៅអៀកឡង់ដ៏។

៦.១.២ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក និង អង្គការនិយោជក

កាតព្វកិច្ចជាច្រើនដែលកើតចេញពីច្បាប់ ឬគោលនយោបាយដើម្បីលើកកំពស់ការងារសម្រាប់ជនពិការ ត្រូវធ្លាក់ទៅលើនិយោជក។ ដូច្នេះជាការសំខាន់បំផុតត្រូវបញ្ជាក់ពីគំនិតរបស់និយោជកឱ្យបានច្បាស់លាស់មុននឹងអនុម័ត ឬធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ ឬគោលនយោបាយ និងសហការជាមួយនិយោជកបើអាចធ្វើទៅបាន។

ប្រទេសជាច្រើនមានអង្គការនិយោជកថ្នាក់ជាតិ ដែលតំណាងឱ្យនិយោជកភាគច្រើន។ ប៉ុន្តែមិនគប្បីពិគ្រោះយោបល់តែជាមួយស្ថាប័ននិយោជកតែមួយប៉ុណ្ណោះទេ។ ត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយស្ថាប័នទាំងឡាយដែលតំណាងឱ្យនិយោជកតាមប្រភេទនីមួយៗ ដូចជានិយោជកតាមតំបន់ជនបទ និងក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និយោជកក្នុងវិស័យផ្សេងៗ និងនិយោជកក្នុងអាជីវកម្មខ្នាតធំ និងខ្នាតតូច។ ការធ្វើបែបនេះគឺដោយសារឧស្សាហកម្ម ឬ វិស័យផ្សេងៗអាចផ្ដល់ឱកាសការងារខុសៗគ្នាដល់ជនពិការ។ ចំពោះការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការជនពិការឯកសារគោលជំហរសាធារណៈដែលសុំឱ្យមានយោបល់ អាចជាមធ្យោបាយនៃការធានាឱ្យមានការឆ្លើយតបទូលំទូលាយ និងច្បាស់លាស់។

អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយគប្បីដឹងថា តែងតែមានការប្រឆាំងពីនិយោជកចំពោះការគោរពកាតព្វកិច្ចជួលជនពិការ និងនៅក្នុងវិស័យផ្សេងទៀតគេមានសិទ្ធិគោរពតាមក្រុមអនុវត្តដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ប្រទេសជាច្រើននៅអឺរ៉ុបនិងអាមេរិកខាងជើង បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងដំណោះស្រាយដោយស្ម័គ្រចិត្ត គេបានបដិសេធចោល មធ្យោបាយលើកកំពស់ការងារជនពិការ ហើយដាក់ឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដាច់ខាតទៅលើនិយោជកវិញ។ ចូរចងចាំ គំរូទាំងនេះត្រូវរៀបចំ និងបោះពុម្ពផ្សាយនូវ "ករណីក្រុមហ៊ុនគំរូ" ដែលជួលជនពិការ ផ្ដល់ព័ត៌មានដែលមានតម្លាភាពអំពីជម្រើសគោលនយោបាយផ្សេងៗដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងកន្លែងផ្សេងទៀត និងមូលហេតុដែលធ្វើឱ្យ គោលនយោបាយទាំងនេះទទួលជោគជ័យ។

៦.១.៣ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត និងសហជីព

ចំពោះអង្គការនិយោជក គប្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការសហជីពថ្នាក់ជាតិ និងជាមួយសហជីពតាមវិស័យនិមួយៗផងដែរ។ អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោល-

នយោបាយ ក៏ត្រូវពិចារណាបញ្ហាថាតើសហជីពគាំទ្រចំពោះការងារជនពិការដែរឬទេ។ សហជីពខ្លះអាចទទួលសមាជិករបស់គេដែលមិនមែនជាជនពិការ។ ដូច្នេះគេអាចយល់ថាកិច្ចប្រឹងប្រែងលើកកំពស់ការងារជនពិការខ្លាំងពេក គឺជាការ "គំរាមកំហែង" ដល់គេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សហជីពអាចបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មរួចទៅហើយក្នុងការលើកកំពស់ការងារសម្រាប់ជនពិការ ហើយអាចផ្តល់ទស្សនៈស៊ីជំរៅចំពោះបញ្ហា និងគោលនយោបាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពទៀតផង។

គ្រប់ពេលដែល **សហភាពអឺរ៉ុប** ពិចារណាលើកឡើងនូវច្បាប់ការងារ សហភាពអឺរ៉ុបថ្មី គេបានដាក់កាតព្វកិច្ចឱ្យពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គម អ្នកតំណាងរបស់និយោជក និងនិយោជិត អំពីការចង់ឱ្យមានការអនុម័តច្បាប់ក្នុងវិស័យដែលបានស្នើ។ ប្រសិនបើសហភាពអឺរ៉ុបសម្រេចអនុវត្តទៅមុខ ហើយស្នើច្បាប់ក្នុងវិស័យនេះ គេត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គមអំពីខ្លឹមសារច្បាប់នេះ។

៦.១.៤ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាកម្ម

ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់គប្បីបញ្ចូលផងដែរនូវស្ថាប័នដែលសេវាជំនាញដល់ជនពិការ ដូចជាសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងស្ថានសម្បទា និងសេវានៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងអំឡុងពេលពិគ្រោះយោបល់ អ្នកធ្វើច្បាប់និងគោលនយោបាយគប្បីពិចារណាអំពីរបៀបប្រើបទពិសោធន៍ និងជំនាញរបស់ស្ថាប័ននេះឱ្យប្រសើរបំផុត ដើម្បីលើកកំពស់ការងាររបស់ជនពិការ។ ត្រូវពិចារណាលើហេតុការណ៍ពិតដែលអ្នកផ្តល់សេវាពិសេសនោះ នឹងឃើញថាតម្រូវការសេវារបស់គេថយចុះប្រសិនបើមានជនពិការកាន់តែច្រើនចូលក្នុងទីផ្សារពលកម្មកាន់តែច្រើន ហើយនឹងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចសម្របសម្រួល និងកែប្រែមួយចំនួន។ សេវាពិសេសខ្លះអាចកំពុងគាំទ្រយ៉ាងសកម្មដល់ការងារជនពិការ នៅទីផ្សារពលកម្មស្រាប់ហើយ ឧទាហរណ៍ តាមរយៈកម្មវិធីផ្តល់កន្លែងការងារ ឬការគាំទ្រក្នុងពេលមានការងារ ហើយអង្គការទាំងនេះអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱវាទមានតម្លៃអំពីអ្វីដែលដំណើរការ និងអ្វីដែលមិនដំណើរការបាន និងដើរតួជាគំរូដល់ស្ថាប័នដទៃទៀត។

៦.១.៥ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត

គេអាចប្រើឯកសារគោលជំហរសាធារណៈ ដើម្បីសម្រួលដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលអាចមានបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខាងគាំទ្រជនពិការ (ក្នុងការងារ) ដូចជាស្ថាប័នខាងសាសនា និង/ឬ អង្គការមនុស្សធម៌។

កំណត់សំគាល់

☞ ក្នុងពេលអនុម័ត ឬកែប្រែច្បាប់ ឬគោលនយោបាយស្ដីពីពិការភាព អ្នកធ្វើច្បាប់និងគោលនយោបាយនោះ គប្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសាធារណជន និងអង្គការឱ្យបានច្រើន ជាពិសេសជនដែលមានពិការភាព និងអង្គការដែលតំណាងជនពិការ សហជីព និងនិយោជក ដែលអ្នកទាំងនេះអាចមានបទពិសោធន៍ដ៏មានតម្លៃទាក់ទិននឹងបញ្ហាដែលគេប្រឈម និងមានរបៀប និងឧបករណ៍គោលនយោបាយដែលអាចមានជាច្រើន។ ក្រៅពីនេះ អ្នកជំនាញការឯករាជ្យក៏អាចមានតួនាទីសំខាន់ ដោយសារស្ថាប័នបានចូលរួមស្រាប់ ហើយក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកូតា ឬតាមដានច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង។ ការធ្វើរបៀបនេះទើបអាចរកឃើញបញ្ហា ហើយដោះស្រាយបានត្រឹមត្រូវ ។

☞ ការពាក់ព័ន្ធនឹងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការជនពិការ ត្រូវមានការពិចារណាពីមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងផ្សេងៗ ដើម្បីធានាជនទាំងនោះទទួលបានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងពេលរៀបចំសេចក្ដីព្រាង ឬកែប្រែវិធានការច្បាប់ ឬគោលនយោបាយ។

☞ អាជ្ញាធរសាធារណៈគប្បីប្រឹងប្រែងប្រើបទពិសោធន៍ និងទស្សនៈស៊ីជម្រៅរបស់ដៃគូសង្គម ដើម្បីជួយឱ្យគេកសាងវិធានការគោលនយោបាយ និងច្បាប់បានសមស្រប។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលធ្វើការវាយតម្លៃគោលបំណងនៃតម្រូវការកូតា និងទម្រង់នៃកូតាដែលត្រូវប្រើ ឬក្នុងការកសាងវិធានការប្រឆាំងការរើសអើង។

៦.២ ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់

ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់អាចពាក់ព័ន្ធនឹងដំណាក់កាលជាច្រើន មុនពេលបញ្ចេញសេចក្ដីព្រាងពីក្រសួង និងបញ្ជូនទៅក្រសួងយុត្តិធម៌ ឬស្ថាប័នប្រហាក់ប្រហែល និងបន្ទាប់មកដាក់ជូនគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងគណៈកម្មាការរដ្ឋសភា ដើម្បីពិភាក្សា។ ការពិគ្រោះយោបល់អាចធ្វើឡើងតាមទម្រង់ផ្សេងៗ។

ការពិគ្រោះយោបល់ច្បាប់និងគោលនយោបាយស្ដីពីជនពិការ តែងតែធ្វើឡើងជាមួយជនពិការ និងតំណាងរបស់ជនពិការ និងអ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងជនពិការ។ ការពិគ្រោះយោបល់នេះអាចធ្វើឡើងតាមរយៈក្រុមការងារដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់គោលបំណងផ្ដល់យោបល់លើការធ្វើច្បាប់ ឬតាមរយៈគណកម្មាការជាតិដែលមានស្រាប់ ឬក្រុមប្រឹក្សាតំណាងក្រសួងនានា និងអង្គការរបស់និង

សម្រាប់ជនពិការ។ ក្នុងករណីខ្លះ ការពិគ្រោះយោបល់ធ្វើឡើងតាមករណីពិសេស តាមរយៈការប្រជុំដែលរដ្ឋាភិបាលកោះអញ្ជើញ។

ឧទាហរណ៍

នៅក្នុង **ប្រទេសអូស្ត្រាលី** ក្រុមប្រឹក្សាជាតិពិគ្រោះយោបល់ជនពិការបានផ្ដល់ឱវាទជូនរដ្ឋាភិបាលសហធន ក្រសួងកិច្ចការគ្រួសារ និងសហគមន៍។ ចាប់តាំងបានបង្កើតក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៦ ក្រុមប្រឹក្សានេះមានសមាជិកដែលបានជ្រើសរើស ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាពិការភាព។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្រួលដំណើរ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការគាំពារជនពិការ ក្រុមគ្រួសារ អ្នកថែទាំ និងអ្នកផ្ដល់សេវាដល់ជនពិការ អំពីគំនិតផ្ដួចផ្ដើមសំខាន់ៗរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ក្រុមប្រឹក្សានេះក៏ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នពិគ្រោះយោបល់ដែលធ្វើការថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់មូលដ្ឋានផងដែរ។

នៅក្នុង **ប្រទេសកម្ពុជា** ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៩ ដើម្បីផ្ដល់យោបល់ជូនរដ្ឋាភិបាលអំពីយុទ្ធសាស្ត្រនិងច្បាប់គាំពារជនពិការ ព្រមទាំងដើរតួជាគណៈកម្មាការសម្របសម្រួលចំពោះកម្មវិធី និងសេវាសម្រាប់ជនពិការ។ ក្រុមប្រឹក្សាប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាការនេះមានសមាជិកមកពីរដ្ឋាភិបាល ជនពិការ និង អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល។ ក្រុមប្រឹក្សានេះធ្វើការជាមួយដៃគូសង្គមតាមក្រុមការងារដែលបង្កើតសម្រាប់គោលបំណងជាក់លាក់។

នៅក្នុង **ប្រទេសចិន** ក្នុងពេលបង្កើតច្បាប់និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងជនពិការ រដ្ឋាភិបាលពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហព័ន្ធជនពិការចិន សហព័ន្ធសហជីពចិន និងសហព័ន្ធសគ្រាសចិនទាំងអស់។ ជាពិសេសនៅពេលអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិ គេតែងតែរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយសហព័ន្ធជនពិការ សហជីព និងអង្គការនិយោជក។

នៅក្នុង **ប្រទេសកិនយ៉ា** ក្រុមការងារជនពិការ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៩២ ដើម្បីពិនិត្យច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជនពិការ។ ក្រុមការងារនេះបានផ្ដល់អនុសាសន៍សំខាន់មួយសុំឱ្យអនុម័តសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីជនពិការ។ ច្បាប់នោះ ត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ២០០៣ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ល្អិតល្អន់ជាមួយអង្គការជនពិការ និង អ្នកផ្ដល់សេវាទាំងឡាយ។

នៅក្នុង **ប្រទេសម៉ូរីទីស** ក្រុមប្រឹក្សាបណ្តុះបណ្តាលនិងការងារជនពិការ បានបង្កើតដោយច្បាប់ក្នុងឆ្នាំ១៩៨៦ ហើយរដ្ឋាភិបាលបានពិគ្រោះយោបល់ចំពោះការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយជាតិ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះមានសមាជិកតំណាងជនពិការ និងតំណាងនិយោជក។

នៅក្នុង **តង់ហ្សានៀមេនឡេន** អង្គការនិយោជកនិងកម្មករ ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យសហការក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីជនពិការ តាមរយៈអាជ្ញាធរអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ជាតិ។

នៅក្នុង **ចក្រភពអង់គ្លេស** ក្រុមការងារគាំពារសិទ្ធិជនពិការ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដើម្បីពិនិត្យមើលបញ្ហាទាំងមូលដែលប៉ះពាល់ដល់ការរស់នៅរបស់ជនពិការ និងផ្តល់យោបល់ជូនរដ្ឋាភិបាលអំពីវិធានការបន្ថែមដែលរដ្ឋាភិបាលត្រូវអនុវត្តដើម្បីលើកកំពស់សិទ្ធិពលរដ្ឋឱ្យបានទូលំទូលាយ។

ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស ការពិគ្រោះយោបល់អំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយទាក់ទិននឹងជនពិការ ក៏ត្រូវមានការចូលរួមពីដៃគូសង្គមនានា ដូចជាអង្គការតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងតំណាងជនពិការផងដែរ។ គេអាចឃើញឧទាហរណ៍អំពីវិធីដែលអាចរៀបចំពិគ្រោះយោបល់ តាមការពិនិត្យដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ច្បាប់ការងារ និងកំណែទម្រង់ក្នុងប្រទេសនានា។ ក្នុងករណីខ្លះការពិគ្រោះយោបល់បែបនេះ ធ្វើឡើងដោយស្ថាប័នត្រីភាគីដែលមានស្រាប់ ហើយក្នុងករណីផ្សេងទៀតតាមរយៈស្ថាប័នដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់គោលបំណងនេះ ឬតាមការរៀបចំក្រៅផ្លូវការ។ ការទាក់ទងផ្ទាល់រវាងក្រសួងការងារនិងដៃគូខាងសង្គម និងការចេញផ្សាយសៀវភៅ ក៏អាចជាមធ្យោបាយពិគ្រោះយោបល់មួយផ្សេងទៀតដែរ។ ជួនកាលដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានពង្រឹងដោយជំនាញការជាតិ ឬជំនាញការអន្តរជាតិ ដែលត្រូវបានជួលឱ្យជួយរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់។

ឧទាហរណ៍ : ការពិគ្រោះយោបល់ដោយក្រុមការងារពិសេសត្រីភាគី

នៅក្នុង **ប្រទេសកិនយ៉ា** ដំណើរការសម្របសម្រួលកំណែទម្រង់ច្បាប់ការងារកំពុងតែអនុវត្តដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលនឹងឈានទៅរកការកែប្រែ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពច្បាប់មួយចំនួន។ ច្បាប់ថ្មីៗនឹងជួយសម្រួលដល់ការពង្រឹងកិច្ចសន្ទនាសង្គម ក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ដែលស្របទៅនឹងស្តង់ដារអង្គការ

ពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលប្រទេសកិនយ៉ាបានធ្វើសច្ចាប័ន។ ក្រុមការងារច្បាប់ការងារត្រីភាគី ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០១ ហើយបានអនុវត្តការពិគ្រោះយោបល់ទូទាំងប្រទេស អំពីបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវចែងក្នុងច្បាប់ការងារ។ ការពិគ្រោះយោបល់នេះ មានការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ៖ ក្នុងជំហានដំបូងនៃការផ្សាយសុំមតិសាធារណៈ មានស្ថាប័នប្រហែល ៤០ អង្គការក្រៅរដ្ឋាបាល និង បុគ្គលបានបញ្ជូនយោបល់មកឱ្យក្រុមការងារ។ ក្រុមការងារបានដាក់ជូនរបាយការណ៍ចុងក្រោយ និង សេចក្ដីព្រាងច្បាប់ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងរដូវផ្ការីកឆ្នាំ ២០០៤។

នៅក្នុង **ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី** ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងផលប៉ះពាល់សង្គមដោយសារវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុអាស៊ី និងការដួលរលំនៃរបបផ្ដាច់ការ ដោយមានការគាំទ្រកំណែទម្រង់នយោបាយប្រជាធិបតេយ្យ ក្រុមការងារត្រីភាគីត្រូវបានបង្កើតក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៩ ក្រោមក្រឹត្យច្បាប់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពលកម្មដែលមានតំណាងរដ្ឋាភិបាល តំណាងនិយោជក តំណាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមសង្គមស៊ីវិលជាសមាជិក។ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ទូលំទូលាយដែលរួមទាំងសិក្ខាសាលាដែលរៀបចំឡើង ដោយក្រសួងពលកម្មក្រុមការងារត្រីភាគីបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលច្បាប់ការងារ ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារពលកម្មទំនើប និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។

នៅ **អាហ្វ្រិកខាងត្បូង** ក្រុមប្រឹក្សាជាតិដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងពលកម្មត្រូវបានបង្កើតនៅឆ្នាំ១៩៩៥។ ក្រុមប្រឹក្សានេះឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលក្រោយសម័យអាប៉ាផេត ដើម្បីស្វែងរកភាពចុះសម្រុងគ្នាក្នុងគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងការអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់ៗ។ ផ្អែកតាមតម្រូវការពិសេសរបស់សអាហ្វ្រិកខាងត្បូង សង្គមនេះ កើតឡើងដោយដៃគូសង្គមតាមប្រពៃណីយ៍ បូកនិងអង្គការដែលតំណាងផលប្រយោជន៍សហគមន៍។ គោលបំណងរបស់ក្រុមប្រឹក្សានេះរួមមានការពិចារណាសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយទីផ្សារការងារ ដែលបានអនុម័តដោយរដ្ឋសភា។ គេទទួលបានការឯកភាពលើសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ជាច្រើន ដែលរួមមានច្បាប់ស្ដីពីការងារ សមភាព ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលហាមឃាត់ការរើសអើងដោយមូលហេតុពិការភាព និងមូលហេតុផ្សេងៗទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាក៏បានអនុម័តក្រមស្ដីពីទម្លាប់អនុវត្តន៍ល្អមួយចំនួន។

នៅប្រទេស **ហុងគ្គារី** ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ បានទទួលស្គាល់ក្រុមប្រឹក្សាសម្របសម្រួលផលប្រយោជន៍ជាតិ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះមានសមាសភាពមកពីដៃគូសង្គម និងក្រសួងការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាឱ្យមានការពិគ្រោះយោបល់អំពីទំនាក់ទំនងពលកម្ម និងបញ្ហាការងារសំខាន់ៗរបស់ប្រទេសជាតិ ដូចជា កំណែទម្រង់ច្បាប់ការងារជាដើម។ ដៃគូសង្គមក៏មានសិទ្ធិតាមច្បាប់ក្នុងការទទួលព័ត៌មានផងដែរ។

កំណត់សំគាល់

☞ ទោះបីជារដ្ឋបានជ្រើសរើសចំណាត់ការផ្លូវការ ឬបានអនុវត្តរបៀបនៃផ្លូវការក៏ដោយ ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវតែផ្តល់ឱកាសពិសេសដើម្បីអញ្ជើញដៃគូផ្សេងៗដែលមានផលប្រយោជន៍ក្នុង និងរងផលប៉ះពាល់ពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយទាក់ទិនឹងជនពិការ។ ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋាភិបាល តំណាងនិយោជក តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងជនពិការ ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវប្រើពេលវេលាវែងដើម្បីធានាឱ្យច្បាប់ និងគោលនយោបាយឆ្លុះបញ្ចាំងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗបានគ្រប់គ្រាន់។

☞ សិក្ខាសាលាបញ្ចប់សេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធច្រើនបំផុតបានបង្ហាញថាមានប្រយោជន៍ខ្លាំង។ អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោល-នយោបាយ ត្រូវអនុវត្តកិច្ចប្រឹងប្រែងដែលចាំបាច់ដើម្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូខាងសង្គម និងសង្គមស៊ីវិល។

ការពង្រឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់

ក្រៅពីការពិចារណាលើវិធីពិគ្រោះយោបល់និងអនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយដើម្បីធានាឱ្យមានការគាំទ្រទូលំទូលាយ ត្រូវកំណត់ផែនការអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងគោលនយោបាយចាប់តាំងពីដំណាក់កាលធ្វើសេចក្ដីព្រាងជាចាំបាច់។ ប្រទេសខ្លះបានបង្កើតស្ថាប័ន និងអង្គការពិសេសដើម្បីជំរុញការអនុវត្តន៍គោលការណ៍គ្មានការរើសអើង ហើយស្ថាប័នទាំងនេះអាចមានភារកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការអនុវត្តន៍ និងដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិតាមគោលនយោបាយស្ដីពីឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា។ ដោយសារគោលនយោបាយនិងច្បាប់ទាំងនេះមាននិយាយពីច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សដែលរដ្ឋមានការទទួលខុសត្រូវ គេមិនអាចទុកឱ្យបុគ្គលនិងក្រុមការពារផលប្រយោជន៍ឯកជនជាអ្នកទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងទេ ប៉ុន្តែរដ្ឋត្រូវតែមានការចូលរួមក្នុងកម្រិតសមស្របផងដែរ។ ច្បាប់ និងគោលនយោបាយត្រូវតែកំណត់បទប្បញ្ញត្តិបរិយាកាសនិងបញ្ហាអនុវត្តន៍ខុសៗគ្នា។ បញ្ហាខ្លះមានលក្ខណៈជាការអនុវត្តន៍ និងខ្លះទៀតមានលក្ខណៈជារចនាសម្ព័ន្ធ។

ការអនុវត្តច្បាប់អាចធ្វើឡើងតាមរយៈ

- អគ្គាធិការដ្ឋានការងារ
- ប្រព័ន្ធតាមដានខាងរដ្ឋបាល ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាជនពិការ ស្ថាប័នអំប៊ូដស៍មីន ឬគណៈកម្មាការសមភាព
- ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ រដ្ឋប្បវេណី និងតុលាការការងារ
- តុលាការការងារឧស្សាហកម្ម
- ប្រព័ន្ធចម្រុះរវាងតុលាការទាំងពីរខាងលើ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារសម្រាប់ជនពិការ តែងតែមានផ្នែកមួយចំនួនដែលចែងអំពីរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នដែលមានភារកិច្ចអនុវត្តន៍ច្បាប់ ចែងពីការបង្កើតស្ថាប័នក្នុងករណីរចនាសម្ព័ន្ធថ្មី (ឧទាហរណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាជនពិការ) និង កំណត់ពីសមាសភាព តួនាទី និងមុខងារ។ ច្បាប់អាចចែងពីមុខងាររបស់តុលាការការងារ និងខាងរដ្ឋបាល ពិន័យជាប្រាក់ ទោសពន្ធនាគារ ទោសរដ្ឋប្បវេណី)។

៧.១ ច្បាប់ក្នុងការអនុវត្តន៍

គេអាចប្រគល់តួនាទីតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងច្បាប់ស្ដីពីឱកាស ការងារស្មើភាពគ្នាទៅឱ្យទីភ្នាក់អនុវត្តន៍ដែលពាក់ព័ន្ធ នឹង/ឬ ប្រគល់ទៅឱ្យស្ថាប័នពិសេស ឬអ្នកស្រាវជ្រាវឯករាជ្យ។

ច្បាប់ និងគោលនយោបាយ តែងតែដាក់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកប្រមូលទិន្នន័យអំពីចំនួនជនពិការដែលគេបានជួល និងរាយការណ៍ពីទិន្នន័យនោះទៅឱ្យទីភ្នាក់ងារពិសេសណាមួយ។ ទិន្នន័យនេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយក្រុមប្រឹក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលមានភារកិច្ចលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើភាពគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងដៃគូខាងសង្គមក្នុងពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាង ឬវាយតម្លៃអនុសញ្ញារួមនៃការងារ។

ការប្រមូលទិន្នន័យបែបនេះទាក់ទិននឹងការដាក់កម្រិតទៅលើសិទ្ធិឯកជនរបស់ជនពិការផ្ទាល់ ដោយហេតុថាព័ត៌មានអំពីបុគ្គលទាំងនេះ និងព័ត៌មានពីការមាន ឬគ្មានពិការភាពត្រូវបានប្រមូលយកនិងចែកផ្សាយដល់អ្នកដទៃ។ ត្រូវមានការពិចារណាដោយប្រុងប្រយ័ត្នអំពីវិធីធ្វើឱ្យតម្រូវការព័ត៌មាននេះមានតុល្យភាពជាមួយការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ទុព្វលជន និងក្រុមជនភាគតិចក្នុងសង្គម។ ត្រូវពិចារណាដើម្បីសម្របសម្រួលការប្រមូលព័ត៌មានជាមួយសិទ្ធិឯកជន មុនពេលអនុម័តច្បាប់ដែលចែងពីគោលបំណងជាក់លាក់ និងកំណត់កាលៈទេសៈច្បាស់លាស់សម្រាប់ការប្រមូល និងចែកផ្សាយព័ត៌មានអំពីជនពិការ។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងច្បាប់ការងារ ប្រទេសបារាំង (L. 520) មានចែងពីការប្រមូលព័ត៌មានស្ថិតិ ដូចជាចំនួនជនពិការដែលមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែមិនត្រូវដាក់ឈ្មោះបុគ្គលទាំងនោះទេ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃភារកិច្ចប្រមូលទិន្នន័យរបស់ខ្លួន អគ្គាធិការដ្ឋានការងារអាចត្រូវស្នើសុំឱ្យប្រមូលទិន្នន័យតាមការប្តឹង ឬមានការបំពានលើច្បាប់ស្តីពីពិការភាព ឬច្បាប់សមភាពដែលមានចែងអំពីពិការភាព។

គេអាចប្រគល់សិទ្ធិអំណាច និងភារកិច្ចតាមដានអនុលោមភាព និងការវាយតម្លៃផលវិបាកនៃច្បាប់និង គោលនយោបាយដែលចែងពីឱកាសការងារស្មើគ្នាទៅឱ្យស្ថាប័នមួយចំនួន ដូចជាគណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស គណៈកម្មការឱកាសសមភាព ឬគណៈកម្មាការជនពិការ។ ស្ថាប័នទាំងនេះតែងតែពឹងផ្អែកលើទិន្នន័យដែលនិយោជកបានផ្តល់ជូន ប៉ុន្តែគេតែងតែមានអំណាចធ្វើការស៊ើបអង្កេតតាមគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ខ្លួនដែរ។

ស្ថាប័នអំប៊ូដស៍មែនតែងតែមានមុខងាររដ្ឋបាលក្នុងការពិនិត្យការបំពានដែលប្រព្រឹត្តដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយក៏អាចប្រើដើម្បីតាមដានការគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងពីពិការភាពផងដែរ។ តាមធម្មតា បុគ្គលទាំងឡាយមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅស្ថាប័ននេះបាន។

មួយផ្នែកនៃភារកិច្ចតាមដានអនុលោមភាពអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដូចជាអង្គការតំណាងជនពិការ។ អង្គការទាំងនេះអាចផ្តល់វិភាគទានដ៏មានតម្លៃតាមការស៊ើបអង្កេតចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៅក្នុងច្បាប់

និងគោលនយោបាយដែលចែងពីឱកាសការងារស្មើភាពគ្នា។ ប៉ុន្តែ គេគ្មានអំណាច និងធនធាន ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេតពាក្យបណ្តឹង និងវាស់វែងអនុលោមភាពរបស់និយោជកបានទេ ហេតុដូច្នេះហើយគេមិនអាចប្រគល់ភារកិច្ចនេះទាំងស្រុងទៅឱ្យស្ថាប័នទាំងនេះទេ។

កំណត់សំគាល់

☞ នៅពេលអនុម័ត ឬកែប្រែច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីឱកាសការងារស្មើគ្នា ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ទាំងនេះ ត្រូវតែមានការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើឧបករណ៍តាមដាន និងវាយតម្លៃទាំងនេះ។ គេអាចប្រគល់តួនាទីបំពេញភារកិច្ចទាំងនេះទៅឱ្យអង្គការ និងស្ថាប័នានា។ ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពអង្គការ និងស្ថាប័នទាំងនេះ ត្រូវតែមានមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ ដូចជាព័ត៌មាន បុគ្គលិក ធនធាន និងអំណាចចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចទាំងនេះ។

៧.២ ការប្រើសិទ្ធិតាមច្បាប់

ប្រសិទ្ធភាពនៃច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានស្តីពីឱកាសការងារស្មើគ្នា ដែលព្យាយាមអនុវត្តច្បាប់ទាំងនេះគឺអាស្រ័យទៅនឹងការមាន និងអាចប្រើបាននូវនីតិវិធីតុលាការ និង/ឬរដ្ឋបាលសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ បុគ្គលម្នាក់ៗ និងអ្នកតំណាងផលប្រយោជន៍របស់គេត្រូវតែមានលទ្ធភាពដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលការណ៍គ្មានការរើសអើង ឬអាចទារសំណងសមស្របពីករណីបណ្តឹងនីមួយៗ ឬបណ្តឹងជាក្រុមទៅតុលាការ។

គេអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពីពិការភាពនៅតុលាការគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ក្នុងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ តាមរយៈ:

- បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ
- បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ
- បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារ
- បទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ

យើងកត់សំគាល់ឃើញថា (ក្នុងផ្នែកទី ២.៤ ខាងលើ) នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនបានបង្ហាញថា ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាមច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារមានភាពងាយស្រួល និងមានការគំរាមកំហែងតិចជាងការប្តឹង តាមច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឬច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ។

នីតិវិធីតុលាការមានសារៈសំខាន់ណាស់ ប៉ុន្តែមិនគប្បីវាយតម្លៃខ្ពស់ពេកលើប្រសិទ្ធភាពនីតិវិធីនេះចំពោះការលើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើគ្នាសម្រាប់ជនពិការឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ត្រូវតែផ្តល់ឱកាសឱ្យកម្មករម្នាក់ៗដែលបានយល់ថាខ្លួនរងការបំពានដោយសារអំពើរើសអើង ដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការឯករាជមួយ។

៧.៣ ការពង្រឹងយន្តការតុលាការ

នីតិវិធីតុលាការអាចត្រូវបានពង្រឹងតាមចំណាត់ការដូចខាងក្រោម :

- ច្បាប់ជាតិត្រូវតែចែងពីវិធានការដែលចាំបាច់ដើម្បីការពារកម្មករទល់នឹងការធ្វើឱ្យក្លាយជាជនរងគ្រោះ ដូចជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដោយនិយោជកបើនិយោជិតតវ៉ាថាមានការរើសអើង។
- ការបង្ករផលអាក្រក់ដល់ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយភាគី អាចទប់ស្កាត់បានឬយ៉ាងហោចណាស់អាចកាត់បន្ថយតាមការប្រើនីតិវិធីផ្សះផ្សា ដូចជាការសម្រុះសម្រួល ឬការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀតដែលជាផ្នែកនៃនីតិវិធីតុលាការ ឬដំណើរការមុនសវនាការ។
- បន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុរបស់បុគ្គលដែលព្យាយាមអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនអាច និងអនុលោមតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្ស គប្បីកាត់បន្ថយដោយវិធានការរបស់រដ្ឋដូចជាជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ ឬការផ្តល់ជូនជំនាញការច្បាប់ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលដើមបណ្តឹង អាចលើកពីមូលហេតុបណ្តឹងរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ និងគ្រប់គ្រាន់នៅតុលាការ។
- ការអនុវត្តន៍នីតិវិធីតុលាការសាមញ្ញនិងត្រង់ៗ ដូចជាការកំណត់នីតិវិធីតាមតាមច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និង ច្បាប់ការងារដោយសារនីតិវិធីនេះមានការបំភិតបំភ័យតិចតួច។
- រយៈពេលនីតិវិធីអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយតាមការកំណត់រយៈពេលម៉ឺងម៉ាត់ និងការធានាឱ្យមានចៅក្រមគ្រប់គ្រាន់។
- បន្ទុកខាងផ្លូវអារម្មណ៍ទៅលើចុងចោទអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយតាមការអនុញ្ញាតឱ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឬសហជីពផ្តល់ការគាំទ្រដើមបណ្តឹងតាមការផ្សារភ្ជាប់ខ្លួនទៅនឹងបណ្តឹង ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំនួសដើមបណ្តឹង។
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងសហជីព អាចត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យដាក់ពាក្យបណ្តឹងក្នុងនាមខ្លួនផ្ទាល់ (នីតិវិធីបណ្តឹងសមូហភាព)។
- បន្ទុកនៃការផ្តល់ភស្តុតាងរបស់ដើមបណ្តឹងអាចត្រូវបានសម្រាលតាមការ

កែសម្រួលបន្ទុកនេះមួយផ្នែក។ នេះមានន័យថាវានឹងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដើមបណ្តឹង (ឧទាហរណ៍ ជនពិការ) ក្នុងការបង្ហាញអង្គហេតុដែលបញ្ជាក់ថាមានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងពិការភាព។ កាលណាអំពើនេះបានកើតឡើង ភាគីចុងចោទត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងថាវិធានការនោះគ្មានអំពើរើសអើង។

- ចំណុចសំខាន់ចុងក្រោយមួយ គឺការអនុវត្តន៍ និងការដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិតាមនូវច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីឱកាសការងារស្មើភាពតាមរយៈតុលាការ ដោយធ្វើឱ្យសមាជិកតុលាការ និងទីប្រឹក្សាច្បាប់ទទួលបានចំណេះដឹង និងការយល់ពីចំណុចរសើបនៃបញ្ហារើសអើង។ ការងារនេះតម្រូវឱ្យមានកម្មវិធីបំភ្លឺ និងផ្តល់ការយល់ដឹងជាពិសេសចំពោះតុលាការ មេធាវី និងទីប្រឹក្សាច្បាប់ ដែលត្រូវមានផែនការច្បាស់លាស់ និងធនធានគ្រប់គ្រាន់។

កំណត់សំគាល់

☞ នៅពេលអនុម័ត ឬកែប្រែច្បាប់ស្តីពីឱកាសការងារស្មើគ្នា អ្នកធ្វើច្បាប់ត្រូវតែថែងពីនីតិវិធីតុលាការ ក៏ប៉ុន្តែត្រូវតែពឹងផ្អែកលើយន្តការនេះតែមួយគត់ ដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍ច្បាប់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

៧.៤ ស្ថាប័នរដ្ឋបាលទទួលបន្ទុកការអនុវត្តន៍

ហានិភ័យ និងគុណវិបត្តិខ្លះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីតុលាការ អាចត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយការបង្កើតនីតិវិធីដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិខាងរដ្ឋបាល សម្រាប់កម្មករដែលយល់ថាមានការបំពានលើសិទ្ធិគ្មានការរើសអើង។ ជម្រើសដែលគេប្រើច្រើនបំផុតគឺការបង្កើតស្ថាប័នអំប៊ូដស៍មឺន និង/ឬ គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស គណៈកម្មការឱកាសសមភាព ឬ គណៈកម្មការជនពិការ។

តាមធម្មតា នីតិវិធីរបស់ស្ថាប័នទាំងនេះ ត្រូវតែមានចំណុចរួមដែល ៖

- គ្មានបន្ទុកចំណាយមកលើភាគី
- មិនតម្រូវឱ្យមានអ្នកតំណាង និង
- សេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ថាប័នទាំងនេះគ្មានអំណាចភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច។

សរុបមក នីតិវិធីរបស់ស្ថាប័នទាំងនេះតែងតែមានលក្ខណៈមិនសូវជាផ្លូវការ ហើយត្រូវមានកិច្ចសហការកម្រិតខ្ពស់ពីនិយោជក និងភាគីដទៃទៀត។

មូលហេតុដែលសេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីន និងគណៈកម្មាការនានា គ្មានអំណាចភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច មិនមែនមានន័យថាគេគ្មានមូលដ្ឋានច្បាប់នោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ស្ថាប័នទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមទស្សនៈរបស់អ្នកជំនាញដែលចាំបាច់ក្នុងវិស័យនេះ។ នេះមានន័យថាសេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ថាប័នជំនាញទាំងនេះមានឥទ្ធិពលដោយការសង្ឃឹមថាភាគីនឹងគោរពតាម ហើយតុលាការបានផ្តល់ទម្ងន់លើបញ្ហានៅក្នុងដំណើរការជម្រះក្តី។

៧.៤.១ ស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីន

នៅក្នុងរដ្ឋជាច្រើនស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីនមួយឬច្រើន ត្រូវបានបង្កើតដើម្បីលើកកំពស់ទម្លាប់អនុវត្តល្អរបស់រដ្ឋចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។ តាមធម្មតា ស្ថាប័នទាំងនេះមានភារកិច្ចស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់របស់បុគ្គលដែលប្រឆាំងនឹងរដ្ឋាភិបាល និង/ឬ ស្ថាប័នសាធារណៈ។ ដោយសារស្ថាប័នទាំងនេះសង្កត់ធ្ងន់លើការលើកកំពស់ទម្លាប់អនុវត្តន៍ល្អរបស់រដ្ឋ តាមធម្មតាគេមិនមានអំណាចស៊ើអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ាប្រឆាំងនឹងនិយោជកឯកជនទេ។

ក្នុងពេលស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ា ស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីនអាចប្រើច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សច្បាប់ពលកម្មអន្តរជាតិ និង ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើងជាឧបករណ៍ដើម្បីវាស់វែងអាកប្បកិរិយារបស់រដ្ឋ ទោះបីជាអាណត្តិការងាររបស់គេមិនបានកំណត់តាមប្រភពច្បាប់ទាំងនេះក៏ដោយ។ ស្ថាប័នទាំងនេះបានធ្វើសវនាការដោយប្រើមធ្យោបាយក្រៅផ្លូវការ និងការសម្រុះសម្រួល។ លទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេតរបស់គេត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ និងផ្ញើជូនភាគីទាំងសងខាង មានបញ្ចូលអនុសាសន៍សម្រាប់កែលំអតិរិយាបទរបស់រដ្ឋ ប្រសិនបើមានការចាំបាច់។ អំណាច និង ប្រសិទ្ធភាពនៃការ បង្គាប់របស់ស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីននឹងអាស្រ័យទៅតាមអាណត្តិដែលច្បាស់លាស់។

អាណត្តិការងារអំប៊ុដស៍មីនមានភាពច្បាស់លាស់ខុសៗគ្នានៅក្នុងរដ្ឋ និងរវាងរដ្ឋនានា។ ប្រទេសខ្លះដូចជា **ស៊ុយអ៊ែត** មានស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីនជំនាញផ្អែកតាមមូលហេតុការរើសអើងនានា។ នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ដូចជា **ប្រទេសហូឡង់ដ៍** មានស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីនជាតិតែមួយ ដែលមានតួនាទីទូលំទូលាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើ និង ការខកខានរបស់រដ្ឋ។

នៅក្នុង **ប្រទេសណ័រវេយ៍** ស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មីនសមភាពមានការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋបាលអចិន្ត្រៃយ៍ ក្នុងការលើកកំពស់សមភាពសិទ្ធិ និងឱកាសស្មើភាពគ្នា និងដើម្បីតាមដានការគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីឋានៈស្មើគ្នា។ ការិយាល័យនេះអាច

ទទួលពាក្យបណ្តឹងចេញអនុសាសន៍ (និងការបង្គាប់ក្នុងករណីពិសេស) និងបញ្ជូនបណ្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាទទួលបន្ទុកសិទ្ធិសមភាព ដែលមានអំណាចតិចតួចក្នុងការចេញបញ្ជា (ទោះបីជាគ្មានអំណាចសម្រេចនៅក្នុងការជួល និងការបណ្តេញនិយោជិតក៏ដោយ)។ គុណសម្បត្តិល្អមួយរបស់ប្រព័ន្ធនេះ គឺនិយោជកមិនចាំបាច់ចំណាយប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រព័ន្ធនេះឡើយ។

នៅ **ប្រទេសហ្វាំងឡង់ដ៍** មានប្រព័ន្ធប្រហាក់ប្រហែលគ្នា តែមានចំណុចខុសគ្នាមួយដែលតម្រូវថា កាលណាមានគំនិតផ្តួចពីស្ថាប័នអំប៊ុដស៍មឹនសមភាពក្រុមប្រឹក្សាសមភាពអាចចេញអធិបញ្ញាដើម្បីបញ្ឈប់អំពើរើសអើង ដែលបំពានច្បាប់ស្តីពីសមភាព លេខ ៦០៩ ឆ្នាំ១៩៨៦។

៧.៤.២ គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស គណៈកម្មការឱកាសស្មើគ្នា ឬគណៈកម្មការជនពិការ

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស គណៈកម្មការឱកាសស្មើគ្នា និងគណៈកម្មការជនពិការ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីលើកកំពស់ និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស ច្បាប់ស្តីពីប្រព្រឹត្តកម្មសមភាព និងសិទ្ធិជនពិការ។ ជួនកាលស្ថាប័នទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់អំណាចឱ្យទទួលពាក្យបណ្តឹងដែលប្រឆាំងនឹងបុគ្គល និងស្ថាប័នសាធារណៈ និងឯកជន។ ការវិនិច្ឆ័យលើពាក្យបណ្តឹងរបស់បុគ្គល តាមធម្មតាជាភារកិច្ចមួយ ទោះបីមានការអះអាងថាជាភារកិច្ចដ៏សំខាន់ ដែលបានប្រគល់ជូនស្ថាប័ននេះ។

តាមធម្មតា ស្ថាប័នទាំងនេះមានអាណត្តិការងារទូលំទូលាយណាស់ក្នុងការលើកកំពស់ និងការពារអង្គច្បាប់ទៀតផង។ តាមទស្សនៈនេះ ស្ថាប័នទាំងនេះតែងតែមានភារកិច្ចចាប់ផ្តើមការស៊ើបអង្កេតតាមគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្ទាល់របស់ខ្លួនធ្វើការស្ទាបស្ទង់ដោយឯករាជ្យលើការគោរពសិទ្ធិ/ឱកាសស្មើគ្នា/សិទ្ធិរបស់បុគ្គលដែលមានពិការភាព បោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍ឯករាជ្យ ហើយផ្តល់អនុសាសន៍លើបញ្ហាដែលស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់សមត្ថកិច្ច និងផ្តល់ជំនួយដល់ជនរងគ្រោះពីការបំពានច្បាប់សិទ្ធិមនុស្ស ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង ច្បាប់ស្តីពីពិការភាព។ ច្បាប់ខ្លះតម្រូវឱ្យនិយោជកដាក់របាយការណ៍ស្តីពីកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនជូនគណៈកម្មាការនេះ។

នៅក្នុង **ប្រទេសអូស្ត្រាលី** ភារកិច្ចទាំងអស់នេះត្រូវបានអនុវត្តដោយស្ថាប័នតែមួយ គឺគណៈកម្មាការសិទ្ធិមនុស្ស និង ឱកាសសមភាពដែលមានប្រធានមួយរូប និងសមាជិកបួនរូបដែលតំណាងសមភាពភេទ ពិការភាព សិទ្ធិមនុស្ស និងជនជាតិដើម។ ដោយសារមូលហេតុធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ទំនងជាមាននិន្នា

ការអន្តរជាតិ ដើម្បីប្រមូលនូវចំណេះដឹង និងអ្នកជំនាញសម្រាប់ស្ថាប័នជំនាញទាំងឡាយឱ្យនៅក្នុងគណៈកម្មាការសិទ្ធិមនុស្ស និងប្រព្រឹត្តកម្មសមភាពតែមួយ ។

កំណត់សំគាល់

☞ គប្បីបង្កើតរបៀបបន្ថែមទៅលើនីតិវិធីតុលាការ ដើម្បីលើកកំពស់ការអនុ-វត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីឱកាសការងារស្មើគ្នា ។ បៀបនេះគប្បីកំណត់នូវអាណត្តិការងារច្បាស់លាស់ និងមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ ។

៧.៥ មធ្យោបាយផ្សេងៗទៀត

អ្នកធ្វើគោលនយោបាយនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន បានប៉ុនប៉ងដោះស្រាយបញ្ហាការរើសអើង និងបញ្ហាកង្វះតំណាង និងបញ្ហានៅក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់នីមួយៗ ។ គេបានដោះស្រាយបញ្ហានេះតាមរយៈការដាក់កាតព្វកិច្ចទៅលើនិយោជក ដើម្បីលើកកំពស់ការងារ និងលើកកំពស់សមភាពរបស់ជនពិការ ។ ការដាក់កាតព្វកិច្ចនេះមានគោលបំណងកែរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន ដើម្បីធានាឱ្យស្ថាប័នទាំងនេះកាន់តែបើកទូលាយចំពោះការងារជនពិការ (និង ទុព្វលជន ព្រមទាំងក្រុមជនមានតំណាងតិច) ។ ដូច្នេះភារកិច្ចនេះត្រូវជំរុញឱ្យអនុវត្តដោយសារមានភស្តុតាងបង្ហាញពីការរើសអើងខាងរចនាសម្ព័ន្ធ ដូចជាការគ្មានតំណាងជនពិការនៅក្នុងប្រភេទការងារ ឬមុខតំណែងមួយចំនួន ។ តាមលទ្ធផលនៃការដាក់កាតព្វកិច្ចនេះត្រូវមានសកម្ម-ភាពដើម្បីសម្រេចបានការកែប្រែ ។ កាតព្វកិច្ចបែបនេះអាចមានទម្រង់ច្រើនយ៉ាងដូចជាកិច្ចសន្យាគោរពតាមជាដើម ។

៧.៥.១ ការគោរពកិច្ចសន្យា

តាមកម្មវិធីគោរពកិច្ចសន្យានេះ អាជ្ញាធរសាធារណៈអាចតម្រូវឱ្យអ្នកម៉ៅការ ឬក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ដែលមានបំណងចង់ចុះកិច្ចសន្យាជាមួយអាជ្ញាធរ សាធារណៈត្រូវមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អពាក់ព័ន្ធនឹងការជួលនិយោជិតដែលមានពិការភាព (និងទុព្វលជន ព្រមទាំងក្រុមជនមានតំណាងតិច) ឬបើគ្មានករណីបែបនេះទេ បានចាត់វិធានការសកម្មក្នុងការលើកកំពស់ការងាររបស់ជនពិការ ។ លក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវបំពេញប្រហែលជាគ្មានអ្វីក្រៅពីប្រវត្តិគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជនពិការនេះទេ ដែលតែងតែស្តែងឡើងតាម "វិញ្ញាបនប័ត្រ" របស់និយោជក ដែលចេញដោយគណៈកម្មាការដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ។ ប៉ុន្តែវាអាចបង្កើតបានជាការបំពេញតាមស្តង់ដារដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាង ឬក៏រាប់បញ្ចូលទាំងការចាត់វិធានការ

ដោះស្រាយជួសជុលបញ្ហាដែលបានកើតឡើង។ ការគោរពតាមកម្មវិធីកូតា ក៏អាចជាល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយដែរ។ កាតព្វកិច្ចជាក់លាក់តាមកម្មវិធីគោរពកិច្ចសន្យាអាចខុសគ្នា ប៉ុន្តែគោលដៅចុងក្រោយគឺដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ជនពិការក្នុងកម្លាំងពលកម្ម និងដើម្បីឱ្យមានសមភាពក្នុងប្រាក់ខែ និងផលប្រយោជន៍ទៅតាមកាលៈទេសៈ។

កាតព្វកិច្ចជាក់លាក់តាមកម្មវិធីគោរពកិច្ចសន្យា អាចរាប់បញ្ចូលទាំងការតាមដានចំនួននិយោជិតពិការដែលមានស្រាប់អនុវត្តការពិនិត្យទម្លាប់ជ្រើសបុគ្គលិកតាមកាលកំណត់ និងក្នុងករណីដែលបង្ហាញថាមានតំណាងត្រូវផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពច្បាស់លាស់ដើម្បីកែលំអការតំណាងរបស់ជនពិការនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។ ការអនុវត្តន៍តាមកាតព្វកិច្ចក្នុងគោរពកិច្ចសន្យា អាចជាដំណើរការដែលត្រូវមានការចូលរួមដោយសហជីពក្នុងដំណើរការតាក់តែងផែនការសមធម៌ ដើម្បីជួសជុលរាល់ចំណុចខ្វះខាត។ ការអនុវត្តន៍កាតព្វកិច្ចក្នុងគោរពកិច្ចសន្យាអាចត្រូវបានពិនិត្យដោយស្ថាប័នដែលបង្កើតដោយច្បាប់ គប្បីមានការតាមដានភារកិច្ចស៊ើបអង្កេតលើគោលនយោបាយការងារ និងឯកសារការងារដែលលាក់កំបាំង ឬគណៈកម្មាការណាមួយដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។

កាតព្វកិច្ចគាំទ្រត្រូវបានត្រួសត្រាយដោយ**សហរដ្ឋអាមេរិក** ដែលមិនត្រឹមតែតម្រូវឱ្យអ្នកម៉ៅការជ្រើសរើសអំពើរើសអើងខុសច្បាប់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងតម្រូវឱ្យអនុវត្តវិធានការគាំទ្រ ដើម្បីបង្កើនតំណាងសម្លេងភាគតិចនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវនេះ ដែលត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថា ត្រូវអនុវត្តចំពោះអ្នកម៉ៅការ សហព័ន្ធប្រហែល ៣០០,០០០ ដែលជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៤០% នៃពលរដ្ឋដែលមានការងារ ដោយល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះមានឥទ្ធិពលសំខាន់ទៅលើនិយោជកច្រើនជាងបណ្តឹងតវ៉ាដែលបាននាំទៅដល់ការស៊ើបអង្កេត និងការចោទប្រកាន់។

នៅក្នុង **ប្រទេសអៀរឡង់ខាងជើង** អាជ្ញាធរសាធារណៈមានកាតព្វកិច្ចលើកកំពស់ឱកាសស្មើភាពគ្នានៅក្នុងពេលអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន។ ច្បាប់តម្រូវឱ្យអាជ្ញាធរសាធារណៈនីមួយៗ បង្កើតកម្មវិធីសមភាពដែលត្រូវតែបញ្ជាក់ពីវិធានការរបស់អាជ្ញាធរសម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់ និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់គោលនយោបាយដែលអាចកើតមានចំពោះការលើកកំពស់ឱកាសសមភាព សម្រាប់ពិនិត្យរាល់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃគោលនយោបាយសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក និងដើម្បីធានាឱ្យមានព័ត៌មាន និងសេវាដល់សាធារណជន។ កម្មវិធីនេះត្រូវតែអនុម័តដោយគណៈកម្មាការសមភាពអៀរឡង់ខាងជើង។

កំណត់សំគាល់

☞ រដ្ឋមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីឱកាសការងារស្មើគ្នាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីឱ្យសម្រេចបាននូវគោលបំណងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។ ដូច្នេះនៅពេលអនុម័ត ឬ ធ្វើវិសោធ-នកម្មច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីឱកាសស្មើគ្នា អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការតាមដាន និងការវាយតម្លៃឧបករណ៍ទាំងនេះ។

☞ ដើម្បីតាមដាន និងអនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យអង្គការ ឬស្ថាប័នដែលទទួលខុសត្រូវមានមធ្យោបាយ និងអំណាចចាំបាច់សម្រាប់អនុវត្តន៍ភារកិច្ចទាំងនេះបាន។ ត្រូវតែបំពេញតម្រូវការទាំងនេះ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលច្បាប់ចូលជាធរមាន។

☞ ការដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិតាមច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ទោះបីជាតាមផ្លូវតុលាការ ឬតាមយន្តការផ្សេងក្តី មិនមែនជាភារកិច្ចរបស់បុគ្គលទាំងនោះតែម្នាក់ឯងទេ។ រដ្ឋក៏មានកាតព្វកិច្ចដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការរដ្ឋបាល ឬយន្ត-ការ ប្រតិបត្តិស្ថាប័នផងដែរ។

☞ ច្បាប់ស្តីពីពិការភាព ត្រូវតែមានចែងពីយន្តការដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិតាម និងអនុវត្តតាមដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងគ្រប់គ្រាន់។ ត្រូវចាត់ទុកថាស្ថាប័នដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិជាយន្តការដូចជាស្ថាប័នអំប៊ូដស៍មឺន ឬគណៈកម្មាការសិទ្ធិមនុស្ស ឬអាជ្ញាធរសមភាពផងដែរ។

សេចក្ដីសង្ខេបពីចំណុចសំខាន់ៗ

គោលការណ៍ណែនាំនេះត្រូវបានចងក្រងឡើងសម្រាប់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងអ្នកដែលចូលរួមក្នុងការរៀបចំសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ជាតិ ឬច្បាប់សហព័ន្ធដែលចែងពីការងាររបស់ជនដែលមានពិការភាព។ យើងសង្ឃឹមថា វានឹងប្រយោជន៏ដល់ការកសាង និងកំណែទម្រង់ច្បាប់ ដើម្បីឱ្យច្បាប់ទាំងនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តន៍។

គោលការណ៍ណែនាំនេះផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទៅលើច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី ច្បាប់ការងារ និងគោលនយោបាយបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីលើកកំពស់ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ជនពិការ។ ត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសទៅលើច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង ច្បាប់កូតាការងារ និងវិធានការទាំងឡាយដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ក្នុងការអនុវត្តន៍។

គោលការណ៍ទូទៅ

ក្នុងពេលពិចារណាដើម្បីអនុម័តច្បាប់លើកកំពស់ឱកាសការងារស្មើគ្នាសម្រាប់ជនពិការ ឬការបង្កើតគោលនយោបាយសម្រាប់អនុវត្តន៏ច្បាប់នេះ អ្នកធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីធានាថា ៖

- ច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្ដីពីពិការភាពស្របទៅតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ
- បទបញ្ញត្តិទាំងអស់ស្របទៅនឹងច្បាប់ និងគោលនយោបាយជាតិផ្សេងៗទៀត
- និយមន័យនៃពិការភាពដែលបានប្រើមិនឆ្លុះបញ្ចាំងនូវស្ថានភាពរបស់បុគ្គល និងរបាំងផ្សេងៗដែលអាចរារាំងជនពិការក្នុងការចូលរួមក្នុងទីផ្សារពលកម្ម
- បទបញ្ញត្តិបង្កើតឡើងសម្រាប់វិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ ដែលផ្ដល់ប្រព្រឹត្តកម្មអនុគ្រោះបណ្ដោះអាសន្នខ្លះដល់ក្រុមជនទុព្វលភាព
- ត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ជានិច្ចអំពីយេនឌ័ររបស់ជនពិការ
- ដំណើរការធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ត្រូវតែមានការចូលរួមដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដូចជាអង្គការនិយោជក អង្គការកម្មករនិយោជិត អង្គការជនពិការ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

ច្បាប់ដែលមានគោលបំណងហាមអំពើរើសអើងដោយសារមូលហេតុពិការភាពក្នុងទីផ្សារពលកម្មគប្បី ៖

- ចែងបញ្ជាក់ថាពិការភាពជាមូលហេតុនៃការការពារ

- ត្រូវប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការកំណត់និយមន័យពិការភាព
- ចែងពីទម្រង់រើសអើងទាំងបួន
  - ការរើសអើងផ្ទាល់
  - ការរើសអើងដោយប្រយោល
  - ការបៀតបៀន
  - ការណែនាំឱ្យមានការរើសអើង
- ចែងពីបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការស្នាក់អាស្រ័យសមស្រប កំណត់នូវអ្វីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងពេលដែលទទួលស្គាល់ការការពារ "បន្ទុកគ្មានសមាមាត្រ"
- អនុញ្ញាតឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរពិតប្រាកដ ដែលត្រូវអនុវត្តយ៉ាងតូចចង្អៀត
- ត្រូវចែងថាបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងត្រូវធ្លាក់ទៅលើជនទទួលការចោទប្រកាន់ថាបានរើសអើង ក្នុងករណីដែលភាគីដើមបណ្តឹងបានបញ្ជាក់ពីហេតុការណ៍នៃការរើសអើង
- ត្រូវគាំទ្រដោយវិធានការគោលនយោបាយសង្គម និង
- អនុញ្ញាតឱ្យមានវិធានការសកម្មភាពគាំទ្រ។

ច្បាប់កូតាការងារគប្បី ៖

- មានគោលបំណងជួយជនពិការដែលស្វែងរកការងារឱ្យទទួលបានការងារធ្វើ
- គាំទ្រដោយទណ្ឌកម្ម ពន្ធសំណង និងយន្តការអនុវត្តន៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយោជកគោរពតាម
- ផ្តល់មធ្យោបាយផ្សេងៗឱ្យនិយោជកដើម្បីឱ្យគេបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចកូតា ក្រៅពីការជួលជនពិការ និង/ឬ បង់ពន្ធកូតា
- ផ្អែកលើគោលដៅគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ និងមានទិសដៅជួយក្រុមជនដែលមានពិការភាព
- ផ្អែកលើប្រព័ន្ធចុះបញ្ជី/ចេញអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ដែលធានាផលប្រយោជន៍ពិតប្រាកដចំពោះជនដែលបានបញ្ជាក់ថាមានពិការភាព
- ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់រដ្ឋសាមី។

ជោគជ័យនៃវិធានការច្បាប់ និងគោលនយោបាយ តែងតែពឹងផ្អែកខ្លាំងទៅលើ ៖

- យុទ្ធនាការផ្សាយព័ត៌មានដែលរាប់បញ្ចូលទាំងព័ត៌មានទូទៅព័ត៌មានបច្ចេកទេស និង យោបល់ផ្សេងៗ
- វិធានការគាំទ្រការងារ។

ប្រសិទ្ធភាពច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ក៏អាស្រ័យទៅនឹងវិសាលភាពឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលប្រយោជន៍ និងតម្រូវការរបស់ក្រុមមនុស្សក្នុងសង្គមដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ផងដែរ។ ដើម្បីធានាឱ្យមានការពិចារណាគ្រប់គ្រាន់លើផលប្រយោជន៍ និងតម្រូវការទាំងនេះ ត្រូវមានការពិគ្រោះយោបល់ល្អិតល្អន់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជាអង្គការជនពិការ អង្គការនិយោជក និងនិយោជិត អ្នកផ្ដល់សេវា ព្រមទាំងក្រសួងពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ការពិគ្រោះយោបល់គប្បីធ្វើឡើងតាមស្ថាប័នដែលមានស្រាប់ ឬតាមរយៈក្រុមការងារពិសេសដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់គោលបំណងនេះ។

ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តន៍ច្បាប់មានប្រសិទ្ធភាព ត្រូវមានបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងពីនីតិវិធីដែលអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតុលាការបាន។ ក្រៅពីនេះ ច្បាប់ត្រូវចែងពីការអនុវត្តន៍ដោយទីភ្នាក់ងារដូចជា ស្ថាប័ន អំប៊ុដស៍មីន ឬគណៈកម្មាការសិទ្ធិមនុស្ស។ គប្បីមានផែនការសម្រាប់ការអនុវត្តន៍ចេញពីចំណុចចាប់ផ្ដើម ហើយត្រូវមានធនធានគ្រប់គ្រាន់។

កំណត់ចំណាំ

Degener, Theresia and Quinn, Gerad (2002): ការស្រាវជ្រាវពីកំណែទម្រង់ច្បាប់ប្រៀបធៀបស្តីពីពិការភាពប្រចាំតំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ឯកសារបកស្រាយក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមអ្នកជំនាញស្តីពីអនុសញ្ញាអន្តរជាតិទូលំទូលាយ ដើម្បីលើកកំពស់ និងការពារសិទ្ធិ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរជនពិការ ទីក្រុងមិកហ្សិកូ ថ្ងៃទី ១១-១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០២។
http://www.sre.gob.mx/discapacidad/papertdegener.htm

ក្រុមរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការអនុវត្តន៍ចំពោះការគ្រប់គ្រងជនពិការនៅកន្លែងធ្វើការ (២០០២)
http://www.ilo.org/public/english/employement/skills/disability/publ/index.

អនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១១១ (ឆ្នាំ១៩៥៨) : អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើងចំពោះការងារ និង មុខរបរ។
http://www.ilolex.ilo.ch:1567/english/convdisp1.htm

អនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១៥៩ (ឆ្នាំ១៩៨៣) : អនុសញ្ញាស្តីពីការស្តារនីតិសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និង ការងារ (ជនពិការ)។
http://www.ilolex.ilo.ch:1567/english/convdisp1.htm

កម្មវិធី InFocus របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការសន្ទនាសង្គមច្បាប់ការងារ និងរដ្ឋបាលការងារ (ឆ្នាំ ២០០៣) គោលការណ៍ណែនាំច្បាប់ការងារក្រុងហ្សឺណែវ។
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm

អនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១១១ (ឆ្នាំ១៩៥៨) : អនុសាសន៍ស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និង មុខរបរ)។
http://www.ilo.org/ilex/english/recdisp1.htm

អនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១៦៨ (ឆ្នាំ១៩៨៣) : អនុសាសន៍ស្តីពីការស្តារនីតិសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និង ការងារ (ជនពិការ)។
http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm

O'Reilly, Arthur (2003): សិទ្ធិមានការងារសមស្របរបស់ជនពិការ ។ ឯកសារការងារ ILO/SKILLS លេខ ១៤ ក្រុងហ្សឺណែវ ។
http://www.ilo.org.public/english/employment/skills/disability/publ/index.htm

Thornton, Patricia (1998): កូតាការងារ ពន្ធដារ និងមូលនិធិស្តារនីតិសម្បទាជនពិការជាតិ ។ កំណត់សំគាល់សម្រាប់គោលនយោបាយ និងការអនុវត្តន៍ ។
http://www.gladnet.org/index.cfm

Thornton, Patricia and Lunt, Neil (1997): គោលនយោបាយការងារសម្រាប់ជនពិការក្នុងសតវត្សទី១៨ : ការពិនិត្យឡើងវិញ ។
http://www.gladnet.org/index.cfm

កំណត់ចំណាំ

កំណត់ចំណាំ