មគ្គុទេសក៍ណែនាំស្តីពី បរិយាបន្នការងារសម្រាប់ ជនមានពិការភាព

Guides on Inclusive Employment for People with Disabilities

ឆ្នាំ ២០២៣

មាតិកា

មាតិកា.. ២
បុព្វកថា.. ៣
បញ្ជីអក្សរកាត់.. ៤
ជំពូកទី១៖ ការស្វែងយល់អំពីពិការភាព.. ៥
១.១ គោលបំណង.. ៥
១.២ តើអ្វីទៅជាពិការភាព?... ៥
១.៣ ផ្នត់គំនិតនៃពិការភាព.. ៥
១.៤ ប្រភេទសំខាន់ៗនៃពិការភាព.. ៨
១.៥ ឧបសគ្គចំពោះបរិយាបន្នពិការភាព... ១៦
ជំពូកទី ២៖ ការងារ និងជនមានពិការភាព.. ១៨
២.១ ហេតុអ្វីបានជាបរិយាបន្នការងារសំខាន់... ១៩
២.២. ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់បរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនពិការភាព.............................. ២១
ជំពូកទី៣៖ ការបង្កើតអោយមានបរិយាកាសការងារ ប្រកបដោយបរិយាបន្ន........................ ២៨
៣.១ ការសម្របសម្រួលសមរម្យនិងការបង្ក លក្ខណៈងាយស្រួលនៅកន្លែងការងារ.....២៨
៣.២ គោលការណ៍កន្លែងការងារនិងការអនុវត្តដែលជម្រុញបរិយាបន្ន.......................... ៣៣
៤. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានពិការភាព.. ៣៧
៤.១ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយបរិយាបន្នពិការភាព.............................៣៧
៥. ករណីសិក្សានៃបរិយាបន្នការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជនក្នុងស្រុកមួយ.............................. ៤០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ បញ្ជីស្ថាប័នដែលធ្វើការលើពិការភាពនៅកម្ពុជា.. ៤៨

បុព្វកថា

មគ្គុទេសន៍ណែនាំនេះគឺមានគោលដៅផ្តល់អោយនយោជក ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស មន្ត្រីផ្នែកបរិយាបន្នពិការភាព និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយដែលចូលរួមព្រាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយការងារ។ មគ្គុទេសន៍នេះមានគោលបំណងកំណត់នូវឧបសគ្គទាំងឡាយដែលអាចនឹងកើតមានក្នុងវិស័យការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព។ មគ្គុទេសន៍នេះផ្តល់នូវគំនិតជាក់ស្តែងនិងយុទ្ធសាស្រ្តសម្រាប់បង្កើតអោយមានវប្បធម៌នៃកន្លែងការងារប្រកបដោយបរិយាបន្ន។ តាមរយៈការប្រើប្រាស់មគ្គុទេសន៍ណែនាំនេះ នយោជក និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយអាចកែប្រែនូវវិសមភាពនិងជម្រុញអោយមានការចូលរួមពេញលេញពីជនមានពិការភាពនៅក្នុងវិស័យការងារ។

មគ្គុទេសន៍ណែនាំនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំដែលបានមកពីលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសលើបរិយាបន្នការងារ ដែលបានប្រារព្ធឡើងប្រចាំឆ្នាំនៅក្នុង ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ និង ២០២៣ ដោយបូករួមទាំងកិច្ចប្រឹក្សាបន្តជាមួយដៃគូមកពីស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដូចជា ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នឯកជនជាច្រើនទៀត។

បញ្ជីអក្សរកាត់

ADG សាខាក្រុមហ៊ុន អ៊ែដ្យាយល៍ ឌីវឡុមមិន គ្រុប ភីធីវ៉ាយ អិលធីឌី

PwDs ជនមានពិការភាព

WEDs ស្ត្រីមានពិការភាព

MOLVT ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

MOSVY ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា

RECU R = ការទៅដល់ (Reach), E = ការចូលក្នុង (Enter), C = ការផ្លាស់ទី (Circulation),

U = ការប្រើប្រាស់ (Usage)

CSO អង្គការសង្គមស៊ីវិល

NGO អង្គការមិនរកប្រាក់ចំនេញ

DEI ភាពចម្រុះ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន

ILO អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ជំពូកទី១៖ ការស្វែងយល់អំពីពិការភាព

១.១ គោលបំណង

មុនពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចឱ្យបានបរិយាបន្ន វាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការមានការយល់ដឹងជា មូលដ្ឋានអំពីពិការភាព។ ផ្នែកនេះនឹងណែនាំអំពីគោលគំនិត និងនិយមន័យសំខាន់ៗនៃពិការភាព និង ផ្នត់គំនិតនៃពិការភាព ដែលបង្ហាញពីរបៀបដែលយើងត្រូវយល់ដឹង អំពីការកំណត់ឧបសគ្គដែលជនមានពិការភាពជួបប្រទះនៅក្នុងសង្គម។ ជំពូកនេះមានគោលបំណង ផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការរៀនសូត្របន្ថែម និងការគិតប្រកបដោយការស្តាបនាអំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងពិការភាព។

១.២ តើអ្វីទៅជាពិការភាព?

អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ (UNCRPD) ទទួលស្គាល់ ពិការភាពជាទស្សនទានដែលមានការវិវត្ត ហើយចែងថា៖

"**ជនមានពិការភាព** សំដៅលើអ្នកទាំងឡាយ ដែលមានភាពអន់ខ្សោយរយៈពេលយូរ ផ្នែកកាយសម្បទា ផ្លូវចិត្ត ប្រាជ្ញា ឬ វិញ្ញាណដែលនៅពេលជួបប្រទះឧបសគ្គនានា អាចរារាំងពួកគេមិនឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញ និងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងសង្គម ដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មើភាពគ្នាជាមួយអ្នកដទៃ"។

ពិការភាព = កម្សោយ + ឧបសគ្គ

១.៣ ផ្នត់គំនិតនៃពិការភាព

ផ្នត់គំនិតនៃ «ពិការភាព» កំពុងតែមានការផ្លាស់ប្តូរ ហើយយើងត្រូវបន្តធ្វើការងារនេះតទៅមុខទៀត។ តាមការគិតបែបប្រពៃណី ក្រុមជនដែលមានពិការភាពត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈដោយអ្វីដែលពួកគេមិនអាចធ្វើបាន។ ការគិតបែបនេះនាំឱ្យពួកគេទទួលរងនូវភាពព្រងើយកន្តើយ

ហើយលើសពីនោះ ត្រូវបានអ្នកដទៃរើសអើងដោយសកម្មផងដែរ។ ទស្សនទានបែបនេះ ត្រូវបានគេហៅថាគំរូបែប “ប្រពៃណី” ឬ “សប្បុរសធម៌” និង “គំរូបែបវេជ្ជសាស្ត្រ” នៃពិការភាព។

ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រដែលល្អប្រសើរ ក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណពិការភាពគឺជាការធ្វើអន្តរកម្មរបស់បុគ្គលជាមួយនឹងសង្គមរបស់ពួកគេ។ គំរូនេះជាការផ្លាស់ប្តូរការផ្តោតលើបញ្ហាបុគ្គល ហើយដាក់បន្ទុកនោះទៅលើសង្គមវិញ ដែលត្រូវបានគេហៅថា “គំរូសង្គម” នៃពិការភាព។ គំរូសង្គមនេះហើយ ដែលជាវិធីសាស្ត្រដ៏ល្អ ដើម្បីឱ្យមនុស្សគ្រប់រូបចូលរួមគាំទ្រដល់ពិការភាព។

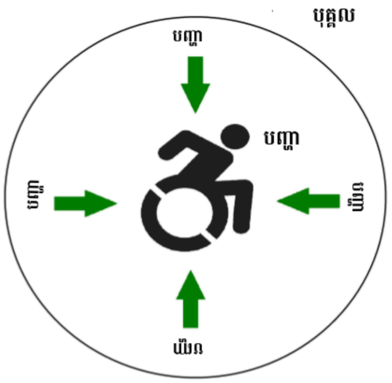
- **គំរូសប្បុរសធម៌**

ការយល់ថាបុគ្គលដែលមិនអាចដើរ ឬមើលឃើញ ពួកគេត្រូវការជំនួយផ្នែកសប្បុរសធម៌ដូចជា ការអាណិតអាសូរ ការពឹងពាក់ និងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ។

គំរូទាំងនេះអាចធ្វើឱ្យសង្គមមិនអើពើនឹងទំនួលខុសត្រូវ ដោយពួកគេគិតថាមានអ្នកផ្សេងទៀត នឹងចូលមកដោះស្រាយក្នុងលក្ខណៈជាសប្បុរសធម៌ ហើយពួកគេមិនចាំបាច់ធ្វើអ្វីក្រៅពីនេះទៀតទេ។ ការយល់ឃើញនោះគឺជនមានពិការភាពជាប្រភពនៃបញ្ហា មិនមែនមកពីសង្គមមិនបានរាប់បញ្ចូលបុគ្គលនោះទេ តែដោយសារបុគ្គលនោះមិនមានសមត្ថភាពក្នុងការឱ្យគេដាក់បញ្ចូលខ្លួនទៅក្នុងសង្គម។

ទាំងនេះហើយដែលនាំឱ្យជនដែលមានពិការភាពគិតថាខ្លួនគាត់មានអ្វីមួយដែលមិនប្រក្រតី។ សាកស្រមៃថា អ្នកតែងតែត្រូវបានគេប្រាប់ថា អ្នកគឺជាបញ្ហាដែលតែងតែត្រូវការដំណោះស្រាយ។ ហើយមិនមែនត្រឹមតែមនុស្សម្នាក់ប៉ុណ្ណោះទេ ដែលមកប្រាប់អ្នកថាអ្នកជាបញ្ហា ប៉ុន្តែ

គំរូវេជ្ជសាស្ត្រនៃពិការភាព



សង្គមទាំងមូលផងដែរ។ បន្ទាប់ពីឮហើយ តើអ្នកមានទំនុកចិត្តដែរឬទេ? តើអ្នកមានផាសុកភាពនៅក្នុងសហាគមន៍ឬសង្គមរបស់អ្នកដែរឬទេ?

- **គំរូបែបវេជ្ជសាស្ត្រនៃពិការភាព**

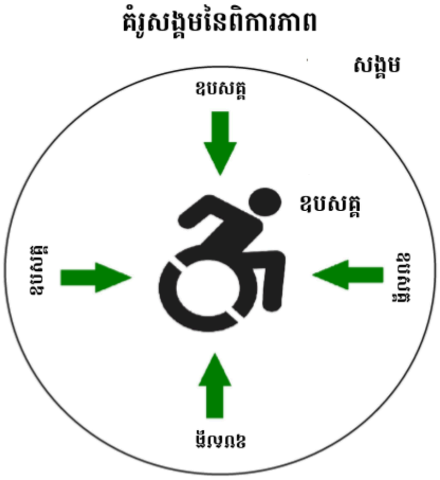
ទស្សនៈនៃការមើលឃើញនៃគំរូនេះ យល់ឃើញថា ពិការភាពជារឿងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗដែលមានបញ្ហា សុខភាពដែលត្រូវការការព្យាបាល ឬទប់ស្កាត់។ ប្រសិន បើពិការភាពរបស់ពួកគេមិនអាចលុបបំបាត់ បានទេ នោះបុគ្គលទាំងនេះក្លាយជា “បញ្ហាសប្បុរសធម៌”។ ពួកគេត្រូវបាន ចាត់ថ្នាក់ថា ជាមនុស្ស “អកុសល” ដែលត្រូវការការអាណិតអាសូរ និងការទទួលបានសេវាសប្បុរសធម៌។

គំរូបែបវេជ្ជសាស្ត្រ ផ្តោតសំខាន់លើអ្វីដែលជនមានពិការភាពមិនអាចធ្វើបានដោយសារតែកម្សោយរបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះដើម្បីដោះស្រាយនូវកម្សោយរបស់ពួកគេ យើងត្រូវការ ការផ្តល់ជាសម្ភារៈ ឬឧបករណ៍ (រទេះរុញ ជើង ឬដៃសិប្បនិមិត្ត វ៉ែនតា ឈើវាស ឈើច្រត់) និងការមើលថែផ្សេងៗ។

ឧទាហរណ៍៖ នាងមិនអាចដើរបានទេ ដូច្នេះនាងត្រូវការរទេះរុញ។

- នាងមិនអាចមើលឃើញបានទេ ដូច្នេះនាងត្រូវការជំនួយការ។
- នាងមិនអាចស្តាប់បានទេ ដូច្នេះនាងត្រូវការឧបករណ៍ជំនួយការស្តាប់។

- **គំរូបែបសង្គមនៃពិការភាព**



ចាប់កំណើតនៅទសវត្សឆ្នាំ ១៩៦០ គំរូសង្គមនៃពិការភាពមានភាពខុសគ្នាខ្លាំង ដែលចែងថាពិការភាពគឺជាលទ្ធផលរបស់មនុស្ស ដែលមានបញ្ហាចុះខ្សោយក្នុងការធ្វើអន្តរកម្មនៅក្នុងបរិស្ថាន និងបរិបទសង្គម។ ពិការភាពមិនមែនជាការចុះខ្សោយដែលមានផលវិបាក មិនអាចចៀសផុតបាននោះទេ ប៉ុន្តែវាបណ្តាលមកពីរបៀបដែលសង្គមដំណើរការនិងរៀបចំ។ ភាពចុះខ្សោយអាចយល់បានតាមលក្ខណៈរូបរាងកាយរបស់មនុស្ស។ ឧទាហរណ៍៖

- មនុស្សម្នាក់មានការពិបាកក្នុងការដើរ។

- មនុស្សម្នាក់មានការពិបាកក្នុងការមើល។

ឧបសគ្គមួយកើតឡើងគឺ នៅពេលដែលសង្គមមិនអាចផ្តល់នូវវិធានការគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីដាក់បញ្ចូលមនុស្សម្នាក់ដែលមានកម្សោយ។ នៅពេលមនុស្សម្នាក់ដែលពិបាកក្នុងការដើរត្រូវប្រឈមនឹងជណ្តើរ ពួកគេត្រូវស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានពិការភាព។ នៅពេលមនុស្សម្នាក់ដែលពិបាកក្នុងការមើលត្រូវប្រឈមមុខនឹងអត្ថបទដែលមានតួរអក្សរតូចៗពណ៌ស្រាលពួកគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានពិការភាព។

- មនុស្សម្នាក់ដែលពិបាកក្នុងការដើរ ផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវជម្រាលផ្លូវឡើងមួយ។
- មនុស្សម្នាក់ដែលមានការពិបាកក្នុងការមើលផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវឯកសារដែលងាយស្រួលអាន (អត្ថបទមានតួរអក្សរធំៗ ពុម្ពអក្សរសាមញ្ញនិងពណ៌ដិត)។

យោងតាមបរិបទខាងលើ សង្គមគឺជាប្រភពនៃពិការភាពហើយវាងាយស្រួលណាស់ក្នុងការសង្កេតមើល

- គ្មានជម្រាលផ្លូវឡើង = រទេះរុញមិនអាចឡើងបាន = មិនមានលទ្ធភាពចូលក្នុងអាគារ **= ការមិនដាក់បញ្ចូលជនដែលមានពិការភាព**
- ពិបាកក្នុងការអានឯកសារ = មិនបានអានឯកសារ = គ្មានចំណេះដឹង **= ការមិនដាក់បញ្ចូលជនដែលមានពិការភាព**

១.៤ ប្រភេទសំខាន់ៗនៃពិការភាព

ការកំណត់និយមន័យ **"ពិការភាព"** គឺមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រក្នុងការយល់អំពីពិការភាពនោះ គឺការបែងចែកប្រភេទពិការភាពជា ៥ ប្រភេទ។[1]

សម្គាល់៖ មនុស្សអាចមានកម្សោយច្រើនយ៉ាងក្នុងពេលតែមួយ។

១.៤.១ ពិការភាពកាយសម្បទា

ពិការភាពកាយសម្បទានេះ រាប់បញ្ចូលទាំងកម្សោយមុខងារសរីរាង្គ ចលករនិង/ឬការបំលាស់ទី។ ទាំងនេះអាចមានការបម្រែបម្រួលឬភាពមិនប្រក្រតីនៃប្រព័ន្ធភាពសាំ មានភាពរីក

[1] យោងតាមគោលការណ៍ណែនាំអំពីការកំណត់អត្តសញ្ញាណពិការភាពតាមគំរូសង្គមនិងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ខែសីហា ២០២០

លូតលាស់ ឬមិនលូតលាស់ ពេលខ្លះអាចមើលឃើញឬក៏មើលមិនឃើញជូនកាលមានភាពឈឺចាប់ខ្លាំង ឈឺចាប់តិចតួច និងមិនមានការឈឺចាប់ទាល់តែសោះក៏មាន។

កម្សោយមានភាពលូតលាស់ (Progressive) ៖ កម្សោយទាំងនេះកាន់តែយ៉ាប់យ៉ឺនទៅៗទៅតាមពេលវេលា ប៉ុន្តែវាអាចប្រែប្រួលបានតាមភាពជាក់ស្តែង៖

- ជម្ងឺក្រិន (Multiple Sclerosis) បណ្តាលមកពីកង្វះជីវជាតិនៃប្រព័ន្ធសរសៃប្រសាទ។
- ជម្ងឺសាច់ដុំ (Muscular Dystrophy) បណ្តាលមកពីបញ្ហាសាច់ដុំ សាច់ដុំមិនដំណើរការ។
- ជម្ងឺរលាកសន្លាក់រ៉ាំរ៉ៃ (Chronic Arthritis)។

កម្សោយមិនមានភាពលូតលាស់ (Non-Progressive)៖ កម្សោយទាំងនេះនឹងមិនមានការលូតលាស់នោះទេ ហើយមានស្ថេរភាព។

- ការប៉ះពាល់ចលករខួរក្បាល (Cerebral Palsy)៖ សំដៅលើការអភិវឌ្ឍខួរក្បាល រួមទាំងពិការភាពហ្សែន ភាពខុសប្រក្រតីនៃខួរក្បាលដែលបណ្តាលឱ្យពិការខួរក្បាល។
- ការប៉ះពាល់ខួរឆ្អឹងខ្នង (Spina Bifida)៖ អាចបណ្តាលមកពីការខូចទ្រង់ទ្រាយពីកំណើត នៃខួរឆ្អឹងខ្នង ឬក៏ប៉ះពាល់ដល់ស្រោមខួរ ដែលកត្តាទាំងនេះអាចបណ្តាល ឱ្យមានពិការភាពដល់អវយវៈក្រោម។
- របួសខួរឆ្អឹងខ្នង (Spinal Cord Injury)៖ សំដៅលើការខូចខាតសរសៃប្រសាទដែលបណ្តាលមកពីការរងរបួសឆ្អឹងខ្នង ការខូចខាតដល់ឆ្អឹងខ្នង សរសៃចង ឬថាសនៃជួរឈរឆ្អឹងខ្នង ឬការប៉ះពាល់នៃផ្នែកណាក្នុងចំណោមនេះ។

ប៉ុន្តែកម្សោយខាងក្រោមនេះគឺមិនមានការលូតលាស់ទេ តែអាចមានការប្រែប្រួល៖

- ស្ពានភាពឈឺចាប់រ៉ាំរ៉ៃ (Fibromyalgia)៖ បណ្តាលឱ្យមានការឈឺចាប់សាច់ដុំ សរសៃពួរ និងសន្លាក់។ វាក៏ត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈដោយការគេងមិនលក់ អស់កម្លាំង ការថប់អារម្មណ៍ ការបាក់ទឹកចិត្ត និងការរំខានដល់មុខងារពោះវៀនផងដែរ។

- ជម្ងឺអស់កម្លាំងរ៉ាំរ៉ៃ (Chronic fatigue syndrome)៖ បង្កឡើងដោយភាពអស់កម្លាំងខ្លាំង ដែលមានរយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ ប្រាំមួយខែ ហើយដែលមិនអាចពន្យល់បាន ពេញលេញយោងទៅតាមស្ថានភាពសុខភាព។

ប្រភេទកម្សោយ	និយមន័យ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ
ពិបាកធ្វើចលនាលើ	សំដៅទៅលើ ការចុះខ្សោយតាមរយៈការខូចខាត ឬការបាត់បង់ជាអចិន្ត្រៃយ៍នៃផ្នែក អវយវៈលើ (ដៃ) រួមទាំងភាពរួមស្វិត ភាពកន្ត្រាក់ នៃសាច់ដុំឬមិនកម្រើកបានដោយសារប្រព័ន្ធ សរសៃប្រសាទពាក់ព័ន្ធនឹងដៃ។	ដាច់ដៃ (ផ្នែកនៃប្រអប់ដៃ ឧទាហរណ៍៖ ម្រាមដៃ សន្លាក់ដៃ ក្រោមកំភួនដៃ សន្លាក់កែងដៃ លើកែងដៃ សន្លាក់ស្មា និងហួសសន្លាក់ ស្មា) ស្វិតសាច់ដុំដៃ គាំងសន្លាក់ដៃ បាក់ឆ្អឹងដៃ ធ្ងន់ធ្ងរ សាច់ដុំដៃរួញខ្លី ខូចចលករខួរក្បាល ដៃខ្វេរ ដៃកែក ទន់ដៃ ខូចស្មា និងខូចទ្រង់ទ្រាយដៃ។
ពិបាកធ្វើចលនាក្រោម	សំដៅទៅលើការចុះខ្សោយ ការខូចខាត ឬការបាត់បង់ជាអចិន្ត្រៃយ៍នៃអវយវៈក្រោម(ជើង) រួមទាំងភាពរួមស្វិត ភាពកន្ត្រាក់ នៃសាច់ដុំ ឬប្រព័ន្ធសរសៃប្រសាទពាក់ព័ន្ធនឹងជើង។	ដាច់ជើង (ប្រអប់ជើង សន្លាក់កជើង ក្រោមជង្គង់ សន្លាក់ជង្គង់ លើជង្គង់ សន្លាក់ត្រគាក...) ស្វិតសាច់ ដុំជើង គាំងសន្លាក់ជើង បាក់ឆ្អឹងធ្ងន់ធ្ងរ សាច់ដុំរួញខ្លី ខូចចលករខួរក្បាល ជើងខ្វេរ ជើងកែក ទន់ជើង ភ្លាត់ត្រគៀកធ្ងន់ធ្ងរ ស្លាប់មួយ ចំហៀងខ្លួន ឬមួយកំណាត់ ខ្លួន ខូចសសៃធ្ងន់ធ្ងរ គ្រិចធ្ងន់ធ្ងរ រលាកធ្ងន់ធ្ងរ។
ពិបាកសម្របសម្រួលដងខ្លួន ខ្នងនិងសរីរាង្គ	សំដៅលើការខូចទ្រង់ទ្រាយនៃដងខ្លួន ឬខ្នងនិងសរីរាង្គផ្សេងៗ	ខូចទ្រង់ទ្រាយឆ្អឹងខ្នង (កោង ទៅមុខ កោងទៅក្រោយ ឬកោងទៅចំហៀង)

ផ្សេងៗនៃរាងកាយ	នៃរាងកាយដែលធ្វើឱ្យចុះខ្សោយ ឬបាត់បង់មុខងារនៃ សរីរាង្គនោះ ជាអចិន្ត្រៃយ៍។	ឆ្អឹងកងក (កោង ឬវៀច) ពិការដោយសារ ផលវិបាកនៃជម្ងឺរបួសខួរឆ្អឹងខ្នង ជម្ងឺលើសសម្ពាធឈាម និងជម្ងឺស្រ្តូប...។
ពិការភាពសរីរាង្គខាងក្នុង	សំដៅលើការរះកាត់នៃសរីរាង្គខាងក្នុងសំខាន់ៗ ដែលបានចុះខ្សោយ ខូចខាតសរីរាង្គខាងក្នុង ឬការចុះខ្សោយមុខងារនៃភាពស៊ាំនិងមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ ជាអចិន្ត្រៃយ៍ (ពិការភាពនេះត្រូវមានការបញ្ជាក់ ពីគ្រូពេទ្យជំនាញ)។	មានប្រវត្តិរះកាត់ធំ ឬកំពុងមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃឬខ្សោយខូចខាតទាំងស្រុងនៃ មុខងារសរីរាង្គ ខាងក្នុង (ឧទាហរណ៍៖ បេះដូង ក្រលៀន លំពែង ប្រព័ន្ធដង្ហើម តម្រងនោម ពោះវៀន ថ្លើម ក្រពះ ឬសរីរាង្គផ្សេងទៀត។

១.៤.២ ពិការភាពញាណដឹង

- **កម្សោយគំហើញ ឬពិបាកក្នុងការមើល៖** សំដៅដល់ "ការពិបាកក្នុងការមើល"។ "ពិការភាពភ្នែក" ច្រើនតែត្រូវបានគេពិពណ៌នាអំពីមនុស្សម្នាក់ដែលមានសមត្ថភាពមើលឃើញត្រឹម ១០% ឬតិចជាងនេះ វាមិនបង្ហាញថាបុគ្គលនោះ ពិការភាពភ្នែកទាំងស្រុងនោះទេ។ ហើយមានតែ ១០% នៃជនមានពិការភាពភ្នែកសរុបតែប៉ុណ្ណោះដែល មានពិការភាពភ្នែកទាំងស្រុង ហើយ ៩០% ទៀតត្រូវបានគេពិពណ៌នាថាជាការចុះខ្សោយនៃការមើលឃើញ។
- **កម្សោយការស្តាប់៖** សំដៅលើការពិបាកក្នុងការស្តាប់។ **"ថ្លង់"** ពិពណ៌នាអំពីបុគ្គលដែលមានការពិបាកក្នុងការស្តាប់ធ្ងន់ធ្ងរឬមិនអាចស្តាប់ឮទាល់តែសោះ។ អ្នកអាចទទួលរងការបាត់បង់ការស្តាប់នៅពេលឈានចូលវ័យជំទង់ ឬវ័យចំណាស់វាត្រូវ បានគេហៅជា ញឹកញាប់ថា "ថ្លង់" ។

ប្រភេទកម្សោយ	និយមន័យ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ
ពិបាកក្នុងការស្តាប់	សំដៅលើ ការពិបាកឬ លទ្ធភាពនៃការស្តាប់ចុះ ខ្សោយ ខូចខាត ឬបាត់បង់ ការស្តាប់ទាំងស្រុង។	ថ្លង់ ត្រចៀកអត់រន្ធពុំមានក្រដាសត្រចៀក ធ្លាយក្រដាសត្រចៀក ហៀរដំបៅអំបែកធូន់ធូរ រន្ធត្រចៀកមានដុំពក។
ពិបាកក្នុងការនិយាយ	សំដៅលើការពិបាកក្នុងការបញ្ចេញសំឡេង និយាយ មិនច្បាស់ ឬនិយាយមិន រួចទាល់តែសោះឬ អ្នកដទៃពិបាកស្តាប់។	ការនិយាយត្រឡាន់(អណ្តាតធំ) និយាយត្រដិតធូន់ធូរ ឆែប ក្រអូមមាត់ក្រឡើតមិនល្អ ក្ងរ និយាយមិនច្បាស់ និយាយមិន ចេញ ឬគ។ល។
ពិបាកក្នុងការមើល	សំដៅលើ ការចុះខ្សោយ ខូចខាត ឬមិនអាចមើលឃើញ (ពីកំណើត ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ ឬរបួស ឬជម្ងឺ ឬវ័យជរា...។ល។)	ងងឹតភ្នែកម្ខាងឬទាំងសងខាង ស្វិតសរសៃបាតភ្នែក ភ្នែកលៃនមើលមិនឃើញ កន្ទុយថ្លែន ធូន់ធូរបណ្តាលឱ្យមានប្រែងចាក់ ភ្នែកស្រលៀង ភ្នែកម្ងប ធ្លាក់ត្របកភ្នែក សម្លាកកញ្ចក់ភ្នែក សម្ពាធទឹកក្នុងភ្នែកកើនឡើង របោកសសៃបាតភ្នែក ងងឹតពណ៌។

១.៤.៣ ពិការភាពសតិបញ្ញា

វាជាជម្ងឺជាក់លាក់ និងជាប់លាប់មួយនៃប្រព័ន្ធសរសៃប្រសាទកណ្តាលរបស់មនុស្សដែលប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការរៀនសូត្រដូចមនុស្សទូទៅ។ នេះអាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការយល់ពីអ្វីដែលពួកគេបានឃើញនិងឮ ឬភ្ជាប់ ព័ត៌មានរវាងផ្នែកផ្សេងៗនៃខួរក្បាល។ មួយក្នុងចំណោមសូចនាករទូទៅនៃការចុះខ្សោយការរៀនសូត្រ គឺភាព

ខុសគ្នារវាងសក្ដានុពលរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ (សមត្ថភាពជាក់ស្ដែង និងបញ្ហា) និងកម្រិតនៃសមិទ្ធិផលសម្រេចបានរបស់ពួកគេ។

ប្រភេទកម្សោយ	និយមន័យ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ
ដោនស៊ីនដ្រូម	សំដៅលើវិបល្លាសហ្សែន ជនមានបញ្ហានេះតែងមានភិន ភាគលក្ខណៈមុខមាត់សម្គាល់ ពិសេស មានបញ្ហាលូតលាស់ យឺតយ៉ាវ បញ្ហាក្នុងការមើល ការស្ដាប់និងសុខភាពផ្សេងៗទៀត។	មិនចងចាំ ពិបាកខ្លាំងក្នុងការ រៀនសូត្រ មិនសូវយល់ដឹង។ មិនស្ដាប់បង្គាប់ ឆាប់ខឹងមួម៉ៅ បោកក្បាលពេលខឹង ការនិយាយស្ដីមិនច្បាស់ មិនអាចចាត់ចែងសកម្មភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃដោយខ្លួនឯងបាន។
អូទីស្សឹម	សំដៅលើបញ្ហាខួរក្បាល ដែលអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានខួរក្បាលយឺត ដោយមិនដឹងមូលហេតុ ឬវិធីព្យាបាលឱ្យជាសះស្បើយ។ អូទីស្សឹមអាចមានកម្រិត ស្រាលមធ្យម និងធ្ងន់។	មិនដឹងពីអារម្មណ៍ឬការឆ្លើយតបរបស់អ្នកដទៃ។ ពិបាកនិយាយពីអារម្មណ៍របស់ខ្លួន ឬ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅអ្នកស្ដាប់វិញ។ សកម្មភាពដដែលៗ និងពិបាកក្នុងការទទួលយក ឬ ពិបាកក្នុងការសម្របខ្លួនជាមួយបរិបទជុំវិញខ្លួន។
ពិការចលករខួរក្បាល	សំដៅលើសរសៃប្រសាទមិនរីកចម្រើនដែលជះឥទ្ធិពលដល់ចលនារាងកាយ និងការសម្របសម្រួលសាច់ដុំបណ្ដាលមកពីការខូចខាតផ្នែកជាក់លាក់មួយ ឬច្រើននៃខួរក្បាល ហើយជាទូទៅកើតឡើងមុនពេលអំឡុងពេលឬភ្លាមៗបន្ទាប់ពីកំណើត។	ដៃជើងរឹង ការធ្វើចលនាមិន ប្រក្រតី ញ័រ ឬចលនាដោយអចេតនា មិនអាចធ្វើចលនាបាន ស្ពឹកស្រពន់ ឬសាច់ដុំរឹងការហៀរទឹកមាត់និងមានភាពលូតលាស់យឺតខុស ធម្មតា រួមទាំងការនិយាយ និងអាកប្បកិរិយា។

១.៤.៤ ពិការភាពផ្លូវចិត្ត

វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការដឹងថារាល់បញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្តទាំងអស់ មិនមែនសុទ្ធតែជាកម្សោយនោះទេ។ វាត្រូវបានចាត់ទុកថាជាពិការភាពផ្លូវចិត្ត លុះត្រាតែវាមានផលប៉ះពាល់ដែលមានរយៈពេលវែងក្នុងសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ស្ថានភាពសុខភាពផ្លូវចិត្តមានច្រើនប្រភេទ ខ្លះអាចមើលឃើញ ខ្លះមិនអាចមើលឃើញនោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយអ្នកដែលមានបញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្ត ឬប៉ះពាល់ផ្លូវចិត្ត ភាគច្រើនត្រូវទទួលបានការរើសអើង។

- ជម្ងឺវិកលចរិក៖ ជារឿយៗត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាស្ថានភាពសុខភាពផ្លូវចិត្ត ធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។
- ជម្ងឺផ្លូវចិត្ត រួមមានការបាក់ទឹកចិត្ត ថប់បារម្ភ ជម្ងឺបាយប៉ូឡា (bipolar disorder)។
- ជម្ងឺភ្លេចភ្លាំង (Dementia)៖ ភាគច្រើនកើតមានចំពោះមនុស្សវ័យចំណាស់ ប៉ុន្តែជម្ងឺភ្លេចភ្លាំងនៅដំណាក់កាលដំបូងក៏អាចកើតមានចំពោះមនុស្សវ័យក្មេងផងដែរ។
- ជម្ងឺស្ត្រេស (Post Traumatic Stress Disorder)៖ ការប៉ាន់ប្រមាណបាន ឱ្យដឹងថា ២៨.៤% នៃប្រជាជនកម្ពុជាទទួលរងពីជម្ងឺស្ត្រេស សញ្ញាណទូទៅទាក់ទងនឹងជម្ងឺស្ត្រេសនេះ គឺពិបាកក្នុងការផ្តោតអារម្មណ៍ ឬចងចាំ។
- ភាពមិនប្រក្រតីនៃរបបអាហារ (Eating Disorders including Anorexia and Bulimia)៖ ទាក់ទងនឹងការតមអាហារ ការញ៉ាំមិនទៀងទាត់ ញ៉ាំលើសកម្រិត វាក៏ជាផ្នែកមួយពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាពផ្លូវចិត្តដែរ។
- ជម្ងឺភ័យខ្លាច (Obsessive-Compulsive disorders)៖ វាកើតនៅពេលដែលនរណាម្នាក់ទទួលរងនូវការបង្ខិតបង្ខំ ឬអ្វីដែលពួកគេមិនចង់បាន។

ប្រភេទកម្សោយ	និយមន័យ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ
ពិការភាពផ្លូវចិត្ត	សំដៅលើវិបត្តិផ្នែក អាកប្បកិរិយា អារម្មណ៍ និងការគិត ដែលកើតឡើងជាប្រចាំ ហើយរំខានដល់ការ បំពេញមុខងារប្រចាំថ្ងៃ។	ជំងឺមន្ទិលសង្ស័យ វិកលចរិក ខូចសតិអារម្មណ៍ តានតឹង ផ្លូវចិត្ត ជំងឺបាក់ទឹកចិត្ត ថប់អារម្មណ៍ ជំងឺវង្វេង អាក្រាត និយាយសើច យំ ច្រៀងរាំ លេងតែម្នាក់ឯងខុស

		ប្រក្រតី ស្ទឹងស្មាធ ដេរគេ ដេរឯង វាយ ឬប្រព្រឹត្តអំពើ ហឹង្សាដោយមិន ដឹងខ្លួន មិនដឹងគ្រោះថ្នាក់។ យំរាំតែម្នាក់ឯង ជូនកាលក៏ស្ងាត់ មិននិយាយស្តី ចូលចិត្ត ដាក់ទោសឬធ្វើបាបលើខ្លួនឯងដោយមិន ខ្វល់ ពីគ្រោះថ្នាក់។
ពិបាកក្នុងការចងចាំ	សំដៅលើសមត្ថភាពយល់ដឹង ការវែកញែក ការសម្រេចចិត្តដោយ ប្រើប្រាស់ភាសា ការនិយាយ ការស្តាប់ និងការអានអក្ខរាវិរុទ្ធ ឬការគិតលេខ នពន្ធដែលបណ្តាលមកពីការចុះខ្សោយ សមត្ថភាពរ៉ាំរ៉ៃ។ ឬមុខងារខួរក្បាល ការអភិវឌ្ឍខួរក្បាលនិងជំងឺវង្វេងវង្វាន់។	ភាពចាស់ជរា របួសខួរក្បាល តំណពូជ ការរួមតូចនៃសរសៃ ឈាមដែលផ្តល់ លំហូរឈាមទៅខួរក្បាលជំងឺសរសៃ ឈាមបេះដូង ដុំសាច់ក្នុងខួរក្បាល កង្វះអាហារូបត្ថម្ភ និងជំងឺវង្វេងវង្វាន់ បណ្តាលមកពីជំងឺ ឆ្លងរ៉ាំរ៉ៃ។

១.៤.៥ ពិការភាពផ្សេងៗ

ប្រភេទកម្សោយ	និយមន័យ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ
ជំងឺរមួលសារពាង្គកាយមិនប្រក្រតី	សំដៅលើជំងឺប្រព័ន្ធប្រសាទខួរក្បាលរ៉ាំរ៉ៃដែលបង្កឱ្យមានការរំខាន ដល់ដំណើរការធម្មតារបស់ កោសិកាខួរក្បាលដែលប៉ះពាល់ ដល់សតិស្មារតី ចលនារាងកាយ ក្នុងរយៈពេលខ្លី។	ប្រកាច់ឬកន្ត្រាក់សាច់ដុំ បែកពពុះមាត់ ភ្នែកស្លីឡើងលើ ខាំអណ្តាតហើយសន្លប់ បាត់ស្មារតីមួយសន្ទុះក្រោយមកក៏ដឹងខ្លួន ឡើងវិញហើយភ្លេចរឿងដែលកើតមាន ឡើង
ពិការភាពផ្សេងៗ	សំដៅលើការពិបាកបំពេញ មុខងារនៃរាងកាយសង្គម ឬមាន	មុខមាត់ខូចទ្រង់ទ្រាយ ក្បាលធំ តឿ ក្រិន ពកក ផលវិបាកក្នុងការបំពេញមុខងារ

	ពិការភាពដែលមិនអាចចាត់ចូលជាប្រភេទពិការភាពណាមួយខាងលើឬមានពិការភាពច្រើនប្រភេទទៀត	ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ (រលាកទឹកអាស៊ីត ទឹកក្តៅ ឬរលាកភ្លើង)។

ពិការភាព "កំបាំង"

ពិការភាពលាក់កំបាំង ឬមើលមិនឃើញ គឺជាស្ថានភាពផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ឬសរសៃប្រសាទដែលមិនអាចមើលឃើញពីខាងក្រៅ ប៉ុន្តែអាចកំណត់ ឬប្រឈមនឹងចលនា អារម្មណ៍ ឬសកម្មភាពរបស់មនុស្ស។ ឧទាហរណ៍រួមមាន ការឈឺចាប់ខ្លាំង អស់កម្លាំង វិលមុខ ខូចមុខងារនៃការយល់ដឹង របួសខួរក្បាល ការលំបាកក្នុងការសិក្សា និងបញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្ត ហើយក៏អាចសំដៅទៅលើការចុះខ្សោយនៃការស្តាប់ និងការមើលផងដែរ។

វាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវយល់ថាការចុះខ្សោយទាំងនេះ មិនតែងតែច្បាស់សម្រាប់អ្នកមើលនោះទេ ប៉ុន្តែជួនកាល ឬតែងតែអាចកំណត់សកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ និងមានចាប់ពីបញ្ហាប្រឈមកម្រិតស្រាលរហូតដល់កម្រិតធ្ងន់ធ្ងរ និងប្រែប្រួលពីមនុស្សម្នាក់ទៅមនុស្សម្នាក់ទៀត។

១.៥ ឧបសគ្គចំពោះបរិយាបន្នពិការភាព

វិធីល្អបំផុតមួយដើម្បីស្វែងយល់ពីគំរូសង្គមនៃពិការភាព និងវិធីដើម្បីយកឈ្នះការមិនដាក់បញ្ចូលជនដែលមានពិការភាពគឺនៅលើ**"ការរារាំងឧបសគ្គ"**។ មានទិដ្ឋភាពនៃសង្គមជាច្រើនដែលធ្វើឱ្យជីវិតមានការលំបាកសម្រាប់បុគ្គលដែលមានកម្សោយ ហើយមិនដាក់បញ្ចូលពួកគេក្នុងការចូលរួមក្នុងសង្គមពេញលេញ។ រនាំងឧបសគ្គសំខាន់ៗរួមមាន៖

ឧបសគ្គបែបអាកប្បកិរិយា៖ មានឥរិយាបថសង្គម និងវប្បធម៌ និងការសន្មតជាច្រើនទាក់ទងនឹងមនុស្សមានកម្សោយរួមមាន ការវិនិច្ឆ័យមិនត្រឹមត្រូវ ការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ការរើសអើង និងការមិនដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសង្គម។ ឧទាហរណ៍ ការសន្មតថាបុគ្គលដែលមានពិការភាពមិនអាចធ្វើការបាន មិនមានឯករាជ្យភាព មិនអាចរួមភេទ មិនគួរមានកូន ត្រូវការការ

គាំពារដូចជាកូនក្មេង ងាយប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ និងជនមានពិការភាពមិនគួរឱ្យឃើញ ព្រោះធ្វើឱ្យអ្នកដទៃមានអារម្មណ៍មិនល្អ។

ឧបសគ្គបែបបរិស្ថាន ឬ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តៈ ទាំងនេះជារនាំងដែលត្រូវបានផ្សាភ្ជាប់ទៅនឹងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត និងបរិស្ថានជុំវិញ គ្របដណ្តប់លើឧបសគ្គធំៗដែលរារាំងការចូលរួមដែលមានភាពស្មើគ្នា មានដូចជាៈ កាំជណ្តើរ ច្រកទ្វារចេញចូលតូចចង្អៀត តុខុសស្តង់ដារ គ្មានជម្រាលផ្លូវ បង្គន់អនាម័យមិនបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល លំនៅដ្ឋានដែលមិនមានភាពងាយស្រួល កន្លែងអង្គុយមិនមានភាពល្អប្រសើរ មិនមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ ជណ្តើរយន្តខូច កំរាលថ្មផ្លូវក្រាលមិនស្មើគ្នាទាំងក្នុងនិងនៅលើផ្លូវសាធារណៈ។

ឧបសគ្គបែបព័ត៌មានឬការទំនាក់ទំនងៈ ឧបសគ្គទាំងនេះត្រូវបានផ្សាភ្ជាប់ទៅនឹងកង្វះភាសាសញ្ញា ឬអ្នកបកប្រែសម្រាប់មនុស្សដែលមានបញ្ហាខ្សោយសោតវិញ្ញាណ (ការស្តាប់)។ កង្វះនូវការផ្តល់ពត៌មានក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នាដូចជា សំភារៈបោះពុម្ពដែលបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (ពុម្ពអក្សរធំ ការរចនាក្រហ្វិកសាមញ្ញ)។

ឧបសគ្គបែបស្ថាប័នៈ ឧបសគ្គទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ ប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត និងគោលនយោបាយសិក្សាអប់រំនៅមានកម្រិត។

- ❖ មនុស្សមួយចំនួនមានកម្សោយជាក់លាក់ ប៉ុន្តែជារឿយៗបរិយាកាសជុំវិញ និងអាកប្បកិរិយារបស់សង្គមទេដែលបានរារាំងពួកគេមិនឱ្យចូលរួមបាន។
- ❖ វាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវដឹងថាពិការភាពមិនមែនជា បុគ្គលិកលក្ខណៈនោះទេ វាជាលទ្ធផលនៃការឆ្លើយតប (អន្តរកម្ម) របស់បុគ្គល និងបរិយាកាសរបស់គាត់។
- ❖ ស្ថានភាពដែលរារាំង គឺនៅពេលដែលមនុស្សម្នាក់មិនមានកាយសម្បទាគ្រប់គ្រាន់ និងមិនមានឱកាសដូចអ្នកដទៃ។

ជំពូកទី ២៖ ការងារ និងជនមានពិការភាព

តើ "បរិយាបន្ន" មានន័យដូចម្តេច?

យោងតាម វចនានុក្រមដែលចំណាស់ជាងគេនៅសហរដ្ឋអាមេរិក (មីរីម-វេបស្ទ័រ) ពាក្យថា "បរិយាបន្ន" គឺការពិពណ៌នាអំពីអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយទៅលើការផ្តោត ឬវិសាលភាព ដោយវាត្រូវ បានរួមបញ្ចូលគ្រប់របស់របរ ការចំណាយ ឬសេវាកម្ម។ ហើយវាក៏ត្រូវបានគេប្រើ ដើម្បីពណ៌នាអំពី អ្វីមួយដែលត្រូវបានស្វាគមន៍ចំពោះមនុស្សគ្រប់គ្នា ជាពិសេសអ្នកដែលងាយរងគ្រោះ ជាប្រវត្តិសាស្ត្រ ដោយសារកត្តាដូចជាពូជសាសន៍ យេនឌ័រ ភេទ ឬសមត្ថភាពជាដើម (មីរីម-វេបស្ទ័រ, ២០២៣)។

នៅក្នុងបរិបទនៃគោលការណ៍ណែនាំនេះ

យើងកំពុងកំណត់យ៉ាងជាក់លាក់នូវពាក្យសម្រាប់ជនមានពិការភាព ដូច្នេះ"បរិយាបន្ន" វាត្រូវ បានចាប់ផ្តើមឡើងពីយើងទាំងអស់គ្នាក្នុងការគិតគូរដល់មនុស្សគ្រប់រូបដែលមានប្រភេទនៃ ការចុះខ្សោយផ្សេងៗគ្នា (ដូចដែលបានកំណត់ក្នុងជំពូកទី១) ដើម្បីធានា ថាពួកគេត្រូវបាន ដាក់បញ្ចូលក៏ដូចជាទទួលបានឱកាសស្មើភាពគ្នាដូចមនុស្សគ្រប់រូបដទៃទៀតដែរ។

"បរិយាបន្នការងារ" សម្រាប់ជនមានពិការភាព

បរិយាបន្នការងារសំដៅទៅលើបរិយាកាសការងារដែលនិយោជិតត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយមិនលំអៀងនិងស្មើភាពដោយមិនគិតអំពី ពូជសាសន៍ សាសនា សមត្ថភាព យេនឌ័រ ជំនឿរបស់ពួកគេជាដើម ដែលបង្កើតនិងពង្រីកឱ្យមានឱកាសសម្រាប់អ្នកដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុមងាយរងគ្រោះ។ នេះគឺជាកន្លែងដែលបរិយាបន្នការងារពិតប្រាកដត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ជាមួយនឹងសកម្មភាព និងវិធានការចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធិផលដោយមិនមែនបានតែនិយាយនោះទេ គឺត្រូវបង្កប់ទង្វើក្នុងនោះផងដែរ។ បរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាពគឺមិនមានករណីលើកលែងនោះទេ នេះមានន័យថាពេលដែលស្ថាប័នមួយទទួលយកជនមានពិការភាពមកបម្រើការងារដែលស័ក្តិសមនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេជាមួយនឹងប្រាក់កម្រៃសមស្រប ក៏ដូចជាបរិយាកាសការងារដែលបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដោយផ្តល់ជាការគាំទ្រដើម្បីជួយឲ្យពួកគេបម្រើការងារប្រកបដោយផាសុកភាពបរិយាកាសដែលមានការសម្របសម្រួលនិងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក។ ឧទាហរណ៍នៃបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាពអាចរកបាននៅក្រុមហ៊ុន ម៉ៃក្រូសូហ្វ។ ដោយក្រុមហ៊ុន ម៉ៃក្រូសូហ្វនេះផងដែរ មានកម្មវិធីមួយដែលមានគោលបំណងយកជនដែលមានជំងឺអូទីស្សឹម (ASD) មកបម្រើការងារក្នុងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ។ កម្មវិធីនេះផ្តល់ឱ្យបេក្ខជនដែលមានជំងឺអូទីស្សឹមនូវឱកាសដើម្បីបង្ហាញពីភាពខ្លាំងរបស់ពួកគេនៅក្នុងផ្នែកដូចជាការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើព័ត៌មានលម្អិត ការកត់ចំណាំគម្រូភាព និងការគិតបែបវិភាគ។ កម្មវិធីនេះក៏ផ្តល់នូវការសម្របសម្រួលសមរម្យ ការគាំទ្រ និងការណែនាំ ដើម្បីជួយឱ្យបុគ្គលិកទទួលបានជោគជ័យក្នុងតួនាទីរបស់ពួកគេ។ ក្រុមហ៊ុនម៉ៃក្រូសូហ្វ ក៏បានធ្វើឱ្យផលិតផលរបស់ខ្លួនកាន់តែបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (ផាសុកវត្ថុ) ជាងមុនទៅទៀតក្នុងការគាំទ្រដល់បុគ្គលិកដែលមានពិការភាព។

២.១ ហេតុអ្វីបរិយាកាសការងារសំខាន់

បរិយាបន្នការងារ សំដៅលើបុគ្គលមានពិការភាពធ្វើការជាមួយមិត្តរបស់ពួកគេដែលមិនមានពិការភាព នៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលមានការប្រកួតប្រជែង (ជាមួយនឹងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នានិងឱកាសការងារស្មើគ្នា) ដូច្នេះហើយវាធានាថាគ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវបានដកចេញពីឱកាសការងារប្រកបដោយគុណភាពដោយសារពិការភាពរបស់ពួកគេនោះទេ ។ បរិយាបន្នការងារ គឺធានាថាជនមានពិការភាពមានសិទ្ធិទទួលបានការងារ ការសម្របសម្រួលសមរម្យ និងអត្ថប្រយោជន៍ស្មើៗគ្នាដូចជាមិត្តភក្តិដែលមិនមានពិការភាពរបស់ពួកគេ ជាមួយនឹងឧបករណ៍ដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅ (កម្មវិធីអាហាររូបករណ៍វិជ្ជាជីវៈ, អិន.ឌី.) ។

ហេតុអ្វីយើងគួរបង្កើតបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព?

ដំបូង រឿងដែលសំខាន់បំផុតគឺការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (ជាសុករវត្ថុ) ជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស ដែលមានន័យថា ជនមានពិការភាពគឺទទួលបានសិទ្ធិចូលរួមដោយស្មើភាពគ្នានៅក្នុងសង្គមរួមទាំងនៅកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ ចំណុចនេះត្រូវបានលើកឡើងនិងបង្ហាញក្នុងអំឡុងពេលផ្តល់សក្ខីកម្មនៅ ចំពោះមុខគណៈកម្មាធិការព្រឹទ្ធសភាសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីសុខភាពការអប់រំ ការងារ និងប្រាក់សោធន នៅថ្ងៃទី ៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២ ដោយប្រធានផ្នែកជាសុករវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៃក្រូសូហ្វ ចេនី ឡាយ-ផ្លូវី (Microsoft Corporate Blogs, ២០២២)។ នៅពេលដែលបញ្ហាមួយត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបញ្ហា សិទ្ធិមនុស្ស ហើយការមិនបានបំពេញ ឬការមិនឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅ វាអាចត្រូវបានពិពណ៌នាថាជាទម្រង់នៃការ ប្រឆាំងរើសអើងនឹងជនមានពិការភាព។

លើសពីនេះ គួបញ្ជាក់ផងដែរថា យោងតាមមាត្រា ទី២៧ នៃសន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិស្តីពី "ការបម្រើការងារ និងការងារ" នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ (CRPD) នៃអង្គការសហប្រជាជាតិដែលបានអនុម័តតាំងពីឆ្នាំ២០០៦ ហើយត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេសចំនួន ១៨៦ នៅទូទាំងពិភពលោក ថាបុគ្គលដែលមានពិការភាពមានសិទ្ធិដូចគ្នាសម្រាប់ឱកាសការងារដូចមនុស្សដទៃទៀតដែរ។ ហើយទាំងអស់នេះដែរត្រូវបានរាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានប្រាក់កម្រៃសមធម៌សម្រាប់ការងារដែលអាចប្រៀបធៀបបាននិងការការពារពីការរើសអើងក្នុងបរិយាកាសការងារ (នាយកដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមកិច្ចនៃពិការភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ ២០០៨)។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ក្នុងបរិបទក្នុងស្រុក នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ សម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន អតីតនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃកម្ពុជា បានមានប្រសាសន៍នៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់លោក ស្តីពីផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីពិការភាពឆ្នាំ ២០១៩ - ២០១៨ ថា“ជនមានពិការភាព និងកុមារមានពិការភាព ដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជំនះឧបសគ្គដោយខ្លួនឯងគឺត្រូវដាក់បញ្ចូលពួកគេទៅគ្រប់វិស័យដោយផ្អែកលើគោលការណ៍នៃសិទ្ធិស្មើគ្នា នឹងធ្វើឱ្យគុណភាពជីវិត និងជីវិតគ្រួសាររបស់ពួកគេ កាន់តែប្រសើរឡើង។ ក្នុងនាមជាប្រទេសមួយដែលអភិវឌ្ឍសុខុមាលភាពរបស់ជនមានពិការភាពគឺយើងត្រូវតែមានការពង្រឹង ក៏ដូចជាធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងបន្តទៀត។

ថ្វីត្បិតតែវាជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សក៏ពិតមែន តែវាពិតជាពិបាកនឹងមើលឃើញថាតើអ្នកណាដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវនិងចាប់ផ្តើមសកម្មភាពដើម្បីធានាឱ្យមានបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព។ វាត្រូវបានលើកឡើងផងដែរ នៅក្នុងសក្ខីកម្មរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន Microsoft ក៏ដូចជានៅក្នុងអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិដែលវាចាំបាច់សម្រាប់រដ្ឋាភិបាលនានាក្នុង

ការអនុវត្តវិធានការដែលអាចឱ្យបុគ្គលមានពិការភាពទទួលបានឱកាសការងារ។ វិធានការបែបនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ការណែនាំនិងការគាំទ្រ ក៏ដូចជាការធានាថាកន្លែងធ្វើការជាកន្លែងដែលផ្តល់នូវការបង្ក លក្ខណៈងាយស្រួយ (ផាសុកវត្ថុ)។

បរិយាបន្នការងារ - នៅក្នុងទិដ្ឋភាពរបស់វិទ្យាស្ថានឯកជន

និន្នាការអ្នកប្រើប្រាស់បានវិវឌ្ឍយ៉ាងឆាប់រហ័ស ជាពិសេសចាប់តាំងពីការចូលមកដល់នៃការប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណេតកាន់តែធ្វើឱ្យទូលំទូលាយ។ ជាមួយនឹងប្រភពព័ត៌មានដ៏ច្រើនលើសលប់បានធ្វើឱ្យពួកគេទទួលបានការអប់រំជាច្រើនដែលមិនធ្លាប់មានពីមុនមក ហើយនេះបានផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការបង្កើនថាមពលក្នុងការដឹងអំពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រើប្រាស់ទម្លាប់ក៏ដូចជាឥទ្ធិពលក្នុងការប្រើប្រាស់វា

ចំពោះមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញរបស់ពួកគេជាមួយនឹងអ្វីដែលពួកគេយកចិត្ត ទុកដាក់ ហើយនោះគឺជាពេលដែលពួកគេបានចាប់ផ្តើមក្នុងការទទួលខុសត្រូវចំពោះ សាជីវកម្ម។ អ្នកប្រើប្រាស់កំពុងចាប់ផ្តើមស្វែងរកនូវសេវាកម្ម និងផលិតផលដែលតម្លៃ ការជឿទុកចិត្ត និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយស្របទៅនឹងពួកគេដែលជាអ្នកប្រើប្រាស់។ ដូច្នេះហើយ វាជាការងាយស្រួលក្នុងការសង្កេតឃើញថាក្រុមហ៊ុន ដែលខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការសម្រេចបាននូវបរិយាបន្ននិងភាពចម្រុះ

នឹងអាចរក្សាបាននូវល្បឿនរបស់ពួកគេជាមួយនឹង

ទិដ្ឋភាពអាជីវកម្មដែលតែងតែផ្លាស់ប្តូរជានិច្ចកាល ខណៈពេលដែលក្រុមហ៊ុនទំនងជាមិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សូម្បីតែបន្តិចពីអ្នកប្រើប្រាស់នៅក្នុងជំនាន់នេះ។ ការកោតសរសើរនឹងត្រូវបានផ្តល់ទៅកាន់អ្នកដែលបង្កើតឱ្យមានបរិយាបន្ន។អ្នកប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្នលែងចង់បានផលិតផលតែមួយមុខទៀតហើយ ប៉ុន្តែពួកគេទាមទារនូវភាពចម្រុះនិងបរិយាបន្នដែលរួម

បញ្ចូលនៅក្នុងវប្បធម៌ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន។ នេះគ្រាន់តែជាហេតុផលមួយដែលដកស្រកចេញពីទិដ្ឋភាពអ្នកប្រើប្រាស់វិជ្ជមាន អំពីមូលហេតុដែលវិទ្យាស្ថានឯកជនគួរតែបង្កើតឱ្យមានបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព។ សម្រាប់ទិដ្ឋភាពមួយជ្រុងទៀតជាទូទៅវាគួរតែត្រូវបានគេដឹងថា វាជាសិទ្ធិរបស់ជនមានពិការភាពក្នុងការទទួលបានការងារ និងការសម្របសម្រួលសមរម្យ។

២.២. ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការងារពិការភាព

ប្រព័ន្ធច្បាប់សម្រាប់ការងារនៃពិការភាពបង្កើតឡើង ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិជនមានពិការភាព និងធានាថាពួកគេមានឱកាសស្មើគ្នានៅកន្លែងធ្វើការ។ ប្រព័ន្ធនេះរួមបញ្ចូលនូវច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើន ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នៅក្នុងជំពូកនេះ យើងនឹងពិនិត្យមើលបទប្បញ្ញត្តិសំខាន់ៗមួយចំនួននៃច្បាប់ទាំងនេះ និងរបៀបដែលពួកគេអាចជួយនិយោជកក្នុងការបង្កើត ឱ្យមានបរិយាបន្នការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។

មុននឹងណែនាំច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងបរិយាបន្នការងារ វាក្យស័ព្ទមួយចំនួនដែលតំណាងឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធពាក់ព័ន្ធកម្មវិធីរដ្ឋាភិបាល និងនិយមន័យរបស់ពួកគេដែលមានចែងក្នុងច្បាប់គួរតែត្រូវ បានដាក់ចេញ។

ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ គឺជាជាយន្តការសម្របសម្រួលថ្នាក់ជាតិ និងពិគ្រោះយោបល់លើបញ្ហាពិការភាពដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០៩/០១០ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្នុងច្បាប់ស្តីពី កិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិ

ជនពិការ។ ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ មានតួនាទីនិងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ការពិគ្រោះជាមួយអ្នកជំនាញលើបញ្ហា និងការស្តារនីតិសម្បទាជនមានពិការភាព ជំនួយដល់ក្រសួងស្ថាប័ននិងអង្គការពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ។ ផ្តល់ការពិគ្រោះជាមួយអ្នកជំនាញលើបញ្ហាពិការភាព និងការស្តារនីតិសម្បទារបស់ក្រសួងស្ថាប័ន និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់បង្កើតគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិទាក់ទងនឹងជនមានពិការភាព និងការស្តារនីតិសម្បទា ជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ផ្សេងៗទាក់ទងនឹងបញ្ហាពិការភាព ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការជាតិ សំណើរវិសោធនកម្មគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់។

មូលនិធិជនពិការ (PWDF)

មូលនិធិជនពិការ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យលេខ ១១៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ។ មូលនិធិជនពិការគឺជាស្ថាប័នសាធារណៈដែលធានាសិទ្ធិជនមានពិការភាពក្នុងការទទួលបានសេវាស្តារនីតិសម្បទា និងការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងសង្គម ដែលមានភារកិច្ចសំខាន់ៗដូចជា៖ ការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាដល់ ជនមានពិការភាព ការគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលស្តារនីតិសម្បទា ការផ្តល់ជនមានពិការភាពជាមួយនឹងឱកាសក្នុងលើកកម្ពស់ និងបង្កើនសុខុមាលភាពរបស់ជនមានពិការភាព ការធ្វើសមាហរណកម្មជន មានពិការភាពទៅក្នុងសហគមន៍ រក្សាទុកដាក់ថវិកាដែលទទួលបានពីរដ្ឋាភិបាលនិងប្រភពផ្សេងៗ ប្រមូលប្រាក់ពិន័យពីប្រធានស្ថាប័ន និងនីតិបុគ្គលដែលមិនគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការការពារ

និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ ការផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីផ្សេងទៀតដែលគាំទ្រដល់ជនមានពិការភាព។ គាំទ្រស្ថាប័នដែលផ្តល់សេវាដល់ជនមានពិការភាព បង្កើតគោលនយោបាយជាតិ ការផ្គត់ផ្គង់ និងការគាំទ្រដល់ជនមានពិការភាព រៀបចំប្រអប់សប្បុរសធម៌សម្រាប់ជនមានពិការភាព គ្រប់គ្រងមូលនិធិវិនិយោគរបស់មូលនិធិជនពិការ។ ស្រាវជ្រាវនិងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សដល់ការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាដល់ជនមានពិការភាព ។

ច្បាប់ជាតិស្តីពីបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព

ការងារអាទិភាពទី៣៖ ការលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពជនមានពិការភាព

បន្ទាប់ពីមានការដាក់ចេញអនុក្រឹត្យស្តីពីការជ្រើសរើសជនមានពិការភាពទៅបម្រើការងារក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា បានជំរុញឱ្យក្រសួងនិងស្ថាប័ននានាគួរតែមានជនមានពិការភាពបម្រើការងារយ៉ាងហោចណាស់ ២% ។

ចង្កោមសកម្មភាព ១.៣.១៖

- ការកែលម្អសុខុមាលភាព និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ជនមានពិការភាព
- បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យពិការភាព
- ការអនុវត្តកម្មវិធីផ្ទេរប្រាក់សម្រាប់ជនពិការក្នុងសហគមន៍

- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការបង្កើតការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព
- សម្របសម្រួល ត្រួតពិនិត្យ និងលើកទឹកចិត្តដល់ក្រសួង ស្ថាប័ននិងសហគ្រាសឯកជន ក្នុងការផ្តល់ការងារដល់ជនមានពិការភាព។
- ការសម្របសម្រួលនិងលើកទឹកចិត្តដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងសហគ្រាសឯកជន ដើម្បីរៀបចំលទ្ធភាពបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព។
- ការលើកទឹកចិត្តដល់ការស្តារនីតិសម្បទា និងភាសាសញ្ញា
- កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងបណ្តុះ- បណ្តាលអក្សរស្ទាប និងភាសាសញ្ញា។

ជំពូកទី៧៖ ការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ៣៣._

ជនពិការដែលមានលក្ខណសម្បត្តិនិងសមត្ថភាពបំពេញនូវមុខងារតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងមុខតំណែង មានសិទ្ធិចូលបម្រើការងារដោយគ្មានការរើសអើងរាប់ទាំង ការបម្រើការងារជាមន្ត្រី រាជការ កម្មករ និយោជិត កូនជាង ឬ កម្មសិក្សាការី ។

មាត្រា ៣៤._

នីតិបុគ្គលដែលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ត្រូវទទួលយកជនពិការដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៣ នៃច្បាប់នេះ ឱ្យចូលធ្វើការតាមអត្រាកំណត់សមស្រប។ អត្រានេះ

ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ តាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រុមប្រឹក្សា អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ។

មាត្រា ៣៦._

នីតិបុគ្គលដែលទទួលជនពិការឱ្យចូលធ្វើការតាមអត្រាកំណត់សមស្រប ត្រូវធ្វើសេចក្ដីជូនដំណឹងជាទៀតទាត់អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាំងអស់ និងកម្មករនយោជិតជាជនមានពិការភាពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៧._

នីតិបុគ្គលដែលមិនអាចបំពេញតាមកាតព្វកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៤ និងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវបង់ភាគទានចូលហិបមូលនិធិនៃជនពិការ។

អត្រានៃការបង់ភាគទាន ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ តាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ។

មាត្រា ៣៨._

នីតិបុគ្គលត្រូវរៀបចំឱ្យ មានការសម្របសម្រួលសមស្របសម្រាប់ជនមានពិការភាពដែលជាបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំបម្រើការងារជាកម្មករនិយោជិត ឬកូនជាង ឬកម្មសិក្សាការីលើកលែងតែ ក្នុងករណីការសម្របសម្រួលនោះ មានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរហួសហេតុ។

មាត្រា ៤០._

គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋ ឯកជន ឬអង្គការនានាត្រូវរៀបចំការសម្របសម្រួលសមស្របដល់ជនពិការដែលជាបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំ ចូលសិក្សា

ឬជាសិក្ខាកាម ឬជាកម្មសិក្សាការី លើកលែងតែក្នុងករណីការសម្របសម្រួលនោះ មានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរហួសហេតុ ។

ជំពូកទី៨៖ ការលើកទឹកចិត្ត

មាត្រា ៤៣._

រដ្ឋត្រូវលើកទឹកចិត្តផ្នែកពន្ធដារនិងលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត ស្របតាមច្បាប់ជាធរមានដល់និយោជក គ្រឹះស្ថានសិក្សា គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដែលបានទទួលជនពិការ ឱ្យចូលធ្វើការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល ទៅតាមអត្រាកំណត់សមស្រប ឬលើសអត្រាកំណត់សមស្រប ដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ៧ នៃច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ១២៖ ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៥៤._

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល ចំពោះនីតិបុគ្គលដែលមិនព្រមបង់ចូលហិបមូលនិធិជនពិការ ដូចមានកំណត់នៅក្នុង មាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់នេះ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប។

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល ចំពោះប្រធានស្ថាប័នរដ្ឋដែលមិនព្រមអនុវត្តមាត្រា៣៥នៃច្បាប់នេះ ដោយគ្មានមូល ហេតុសមស្រប។ ការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គម កិច្ច ។

ជំពូកទី ១៣៖ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៥៧._

ទីកន្លែងសាធារណៈទាំងឡាយណាដែលបានសាងសង់មុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ហើយមានលទ្ធភាព ត្រូវរៀបចំកែសម្រួលទីកន្លែងសាធារណៈនោះយ៉ាងយូររយៈពេល៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ដើម្បីឱ្យជនមានពិការភាពមានលក្ខណៈងាយស្រួលចេញ-ចូលបាន។

ក្នុងករណីមិន គោរពតាមវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល ។

មាត្រា ៥៨._

ទីកន្លែងសាធារណៈទាំងឡាយណាដែលបានសាងសង់មុនច្បាប់នេះចូលធរមាន ហើយមិនទាន់បានរៀបចំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានលទ្ធភាព ត្រូវរៀបចំកែសម្រួលទី កន្លែងសាធារណៈនោះ យ៉ាងយូររយៈពេល ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល ។

មាត្រា ៥៩._

ក្រសួងស្ថាប័នរដ្ឋ និងនីតិបុគ្គលដែលជ្រើសរើសបុគ្គលិកចូលបម្រើការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៤ និងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវចាប់អនុវត្តក្នុងរយៈពេល១ (មួយ) ឆ្នាំ ក្រោយច្បាប់នេះចូល ជាធរមាន ។

ច្បាប់អន្តរជាតិស្តីពីបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព

ទោះបីជាមានច្បាប់ជាតិស្តីពីបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាពក៏ដោយក៏នៅមានច្បាប់អន្តរជាតិ និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀតដែលមានមុំដូចគ្នា ដែលអ្នកបង្កើតច្បាប់ និយោជក និងនិយោជិតអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការស្វែងយល់អំពីច្បាប់នោះ ហើយយកអ្វីដែលអាចកែសម្រួលបាន យកមកអនុវត្តទៅតាមបរិបទជាក់ស្តែងវិញ។

អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ (CRPD)

មាត្រា ២៧ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ (CRPD) គឺផ្តោតទៅលើសិទ្ធិក្នុងការបម្រើការងារ។ បានចែងដូចខាងក្រោម៖

- ជនមានពិការភាពមានសិទ្ធិបម្រើការងារដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មើភាពជាមួយអ្នកដទៃ។
- នេះរាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសការងារផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារស្មើគ្នានិងត្រូវបានការពារពីការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ។
- រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែចាត់វិធានការដើម្បីធានាថាជនមានពិការភាពអាចទទួលបានឱកាសការងារ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រ ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការមានការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (អង្គការសហប្រជាជាតិ, ២០០៦)។

មាត្រា ២៧ គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយឆ្ពោះទៅរកការធានាថាជនមានពិការភាពមានសិទ្ធិដូចមនុស្សគ្រប់រូប។ វាគឺជាការរំលឹកថាជនមានពិការភាពមានសមត្ថភាពបម្រើការងារ និងរួមចំណែកដល់សង្គម ហើយរដ្ឋាភិបាលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាពួកគេមានឱកាសក្នុងការធ្វើរឿងទាំងអស់នេះ។

អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

យោងតាមគោលការណ៍ណែនាំជនមានពិការភាពដែលបោះពុម្ពដោយ ប៊េតទ័រ វើក ឥណ្ឌូនេស៊ី (Better Work Indonesia) អនុសញ្ញាលេខ ១៥៩ និងអនុសាសន៍លេខ ១៦៨ កំណត់ស្តង់ដារអន្តរជាតិសម្រាប់សិទ្ធិជនមានពិការភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ អនុសញ្ញានេះលើក កម្ពស់ឱកាស និងការសម្របសម្រួលស្មើៗគ្នាសម្រាប់កម្មករដែលមានពិការភាពទាក់ទងនឹង សិទ្ធិក្នុងការទទួលបាន ការរក្សាទុក និងការរីកចម្រើនក្នុងការងារ (ប៊េតទ័រ វើក ឥណ្ឌូនេស៊ី - Better Work Indonesia, ២០១៤, ០៤)។

ជំពូកទី៣៖

ការបង្កើតអោយមានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយបរិយាបន្ន

៣.១ ការសម្របសម្រួលសមរម្យនិងការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនៅកន្លែងការងារ

វាពិតជាសំខាន់ណាស់ក្នុងការបង្កើតអោយមានដំណាក់កាលត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើអោយការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនមានពិការភាពកាន់តែល្អប្រសើរឡើងតាមរយៈការបន្ថែមនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល ឧបករណ៍និងបរិក្ខារនៅក្នុងស្ថាប័ន។

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់/បរិយាកាសនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល

ជំហាននេះគឺរួមមានការវាយតម្លៃទៅលើកម្រិតនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលរបស់ស្ថាប័ននោះបូករួមជាមួយនឹងធនធានដែលមាននៅក្នុងស្ថាប័ននោះរាប់បញ្ចូលទាំងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត (អគារ បន្ទប់ប្រជុំ បន្ទប់ទឹក។ល។) និងផ្នែកពត៌មាន (អក្សរប្រៃលយ៍ កម្មវិធីតិចណូឡូជីដែលជួយដល់អ្នកមានកម្សោយគំហើញនិងភាសាសញ្ញាសម្រាប់អ្នកមានកម្សោយការស្តាប់។ល។) តាមរយៈការវាយតម្លៃបែបនេះ ក្រុមហ៊ុនឯកជន និងស្ថាប័ននិងយល់កាន់តែច្បាស់អំពីកម្រិតនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនៃស្ថាប័នរបស់ពួកគេក៏ដូចជាអាចចាត់វិធានការចាំបាច់ក្នុងការធ្វើវាអោយកាន់តែល្អប្រសើរ។

អ្វីដែលត្រូវពិនិត្យ

- ❑ ទីធ្លាសម្រាប់ផ្លាស់ទីចេញចូល
- ❑ ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងការិយាល័យ៖ កៅអី តុ កន្លែងទំនេរ សម្ភារៈផ្សេងៗ
- ❑ បន្ទប់ទឹក៖ បង្គន់អនាម័យ កន្លែងទំនេរ
- ❑ ផ្លាកសញ្ញា និងទិសដៅប្រាប់ផ្លូវ
- ❑ កន្លែងស្នាក់នៅ
- ❑ អាហារដ្ឋាន
- ❑ ផ្លូវជម្លៀសបន្ទាន់ និងកណ្តឹងប្រកាសអាសន្ន

បញ្ជីនៃស្ថាប័នដែលធ្វើការងារលើពិការភាព និងដៃគូរដ្ឋាភិបាលសំខាន់ៗ ដែលធ្វើការវាស់ស្ទង់កម្រិតនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញសម្រាប់ការរស់នៅដោយឯករាជ្យ

អ៊ីមែល: info@ppcil.org
គេហទំព័រ: www.ppcil.org
លេខទូរសារ: (+៨៥៥)២៣ ៦៣២៩ ២១៤
លេខទូរស័ព្ទ: (+៨៥៥)៧៧ ៥០០ ៧០៦

ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ

អ៊ីមែល: dac@dac.org.kh
គេហទំព័រ: www.dac.gov.kh
លេខទូរស័ព្ទ: (៨៥៥)២៣ ៧២៧ ៤២៨
លេខទូរសារ: (៨៥៥)២៣ ៧២៧ ៤២៦

❑ មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ

🔗 **ធនធាន**

គោលការណ៍ណែនាំមិនមែនបច្ចេកទេសនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (KH & ENG) ៖ https://bit.ly/nontechnical-guideline

ដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ និងមនុស្សជាតិ និងបរិយាបន្ន (HI) អាចត្រូវបានប្រើជាមគ្គុទ្ទេសក៍វាយតម្លៃ។ គោលការណ៍នេះគឺជាបញ្ជីត្រួតពិនិត្យដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមជំហានទាំងបួននៃគោលការណ៍ RECU សម្រាប់ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (RECU: Reach, Entre, Circulate and Use) ហើយមិនត្រូវការឧបករណ៍ឯកទេស ឬជំនាញណាមួយឡើយ ប៉ុន្តែពឹងផ្អែកលើការ សង្កេត។ វាអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយនរណាម្នាក់ដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនៃបរិស្ថានរបស់ខ្លួន។ ការវាយតម្លៃគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដូចជា (ផ្តេក បញ្ឈរ ទាក់ទងនឹងការទំនាក់ទំនង) ហើយនៅពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ក៏ផ្តោតលើប្រភេទនៃឧបសគ្គផ្សេងៗគ្នា (ផ្តេក បញ្ឈរ ទាក់ទងនឹងការទំនាក់ទំនង) សម្រាប់មនុស្សដែលមានពិការភាពប្រភេទផ្សេងៗគ្នា (រាងកាយ គំហើញ , ការស្តាប់, ផ្លូវចិត្ត និងសតិបញ្ញា), មនុស្សចាស់, កុមារ, ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។ល។

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត

បន្ទាប់ពីទទួលបានតាមរយៈការវាយតម្លៃដំបូងនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តនៅតាមស្ថាប័ន ស្ថាប័ននោះត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតនូវការសម្របសម្រួលធ្វើឡើងដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ជនមានពិការភាព។

សកម្មភាពអាចចាប់ផ្តើមពីតូចទៅ៖

- ដាក់ជាសញ្ញាសម្គាល់ពីទិសដៅនៃទីតាំងនៃច្រកចេញចូលមានលក្ខណៈ

ងាយស្រួល, ជណ្ដើរយន្ត, បន្ទប់ទឹក, និងគ្រឿងបរិក្ខារផ្សេងៗទៀត។ ផ្លាកសញ្ញា គួរតែអាចមើលឃើញបានច្បាស់ អានបាន និងមានគ្រប់គ្រាន់ពេញអគារ ដោយប្រើ និមិត្តសញ្ញា និងពណ៌ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់និងយល់ជាសកលដោយជនមានពិការភាពប្រភេទផ្សេងៗគ្នា។

- ដំឡើងនូវជម្រាល, បង្កាន់ដៃ, ទ្វារស្វ័យប្រវត្តិ, និងជណ្ដើរយន្ត នៅតាមទីតាំងសំខាន់ៗ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់រទេះរុញ។
- កែសម្រួលបង្គន់មួយឱ្យទៅជាបង្គន់ដែលមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់ជនមានពិការភាព ដោយសម្គាល់ដោយរូបរទេះរុញនិងផ្ដល់នូវមុខងារដូចជា មានទ្វារធំ ដែកសម្រាប់ទប់ និងកន្លែងលាងដៃដែលមានកម្ពស់ទាប។

🔗ធនធាន៖ ស្តង់ដារនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនៅប្រទេសកម្ពុជា

- **<u>ស្តង់ដារបច្ចេកទេស</u>នៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តបង្កលក្ខណៈងាយស្រួ (KH & ENG)៖** https://bit.ly/technical-standard-physical-accessibility
  បង្កើតឡើងដោយអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ (DAC-SG) ក្រោមក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ផ្ដល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីលក្ខណៈបច្ចេកទេសសម្រាប់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់អគារសាធារណៈទាំងអស់នៅក្នុង កម្ពុជា។ សន្លឹកពត៌មាន និងគំនូរជីវចលវីដេអូដែលផលិតដោយ **<u>ACCESS</u>** ក៏ត្រូវបានរួមបញ្ចូលផងដែរ។

- **<u>គោលការណ៍ណែនាំមិនមែនបច្ចេកទេសនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (KH & ENG) ៖</u>** https://bit.ly/nontechnical-guideline ដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ និងមនុស្សជាតិ និងបរិយាបន្ន (HI) អាចត្រូវបានប្រើជាមគ្គុទ្ទេសក៍វាយតម្លៃ។ គោលការណ៍នេះគឺជាបញ្ជីត្រួតពិនិត្យដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមជំហានទាំងបួននៃគោលការណ៍ RECU សម្រាប់ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល (RECU: Reach, Entre, Circulate and Use) ហើយមិនត្រូវការឧបករណ៍ឯកទេស ឬជំនាញណាមួយឡើយ ប៉ុន្តែពឹងផ្អែកលើការសង្កេត។ វាអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយនរណាម្នាក់ដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនៃបរិស្ថានរបស់ខ្លួន។ ការវាយតម្លៃគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដូចជា (ផ្តេក បញ្ឈរ ទាក់ទងនឹងការទំនាក់ទំនង) ហើយនៅពេលជាមួយគ្នានេះដែរក៏ផ្តោតលើប្រភេទនៃឧបសគ្គផ្សេងៗគ្នា (ផ្តេក បញ្ឈរ ទាក់ទងនឹងការទំនាក់ទំនង) សម្រាប់មនុស្សដែលមានពិការភាពប្រភេទផ្សេងៗគ្នា (រាងកាយ គំហើញ , ការស្តាប់, ផ្លូវចិត្ត និងសតិបញ្ញា), មនុស្សចាស់, កុមារ, ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។ល។

បង្កើតឱ្យមាននូវទម្រង់បែបបទសម្រាប់តម្រូវការនៃការសម្របសម្រួល

មធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតដើម្បីយល់ពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកមានពិការភាពគឺត្រូវស្តាប់នូវសំណើរដោយផ្ទាល់ពីពួកគេ។ ទម្រង់បែបបទសម្រាប់តម្រូវការនៃការសម្របសម្រួលគឺជាឯកសារដែលផ្តល់សិទ្ធឱ្យជនមានពិការភាពនៅកន្លែងធ្វើការធ្វើការស្នើសុំការសម្របសម្រួលសមរម្យពីស្ថាប័នរបស់គាត់ដោយផ្អែកទៅលើទម្រង់លក្ខណៈនៃការងាររបស់គាត់និងជំនួយដែលគាត់ត្រូវការក្នុងការជួយគាត់ក្នុងការធ្វើការងារ។

ទម្រង់បែបបទនេះរួមបញ្ចូលនូវពត៌មានដូចខាងក្រោម៖

- ឈ្មោះរបស់បុគ្គលិកនិងពត៌មានទំនាក់ទំនងរបស់គាត់
- ឈ្មោះរបស់អ្នកតំណាងបុគ្គលិកដើម្បីទាក់ទងក្នុងគ្រាមានអាសន្ន

- ប្រភេទនិងកម្រិតពិការភាពរបស់បុគ្គលិកនិងកម្រិតនៃការប៉ះពាល់នៃពិការភាពរបស់គាត់ទៅលើការងាររបស់គាត់
- ការព្យាបាលជម្ងឺរបស់បុគ្គលិក ការប្រើប្រាស់ថ្នាំពេទ្យ ឬការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ជំនួយ (ប្រសិនបើមាន)
- ជម្រើសនៃការសម្របសម្រួលសមរម្យរបស់បុគ្គលិក រួមមានការធ្វើបទបង្ហាញ ការផ្តល់ការឆ្លើយតប បរិបទការងារ ពេលវេលា កាលវិភាគ ឬជំនាញក្នុងការរៀបចំ។
- (ប្រសិនបើមាន) ឯកសារយោងរបស់បុគ្គលិកដូចជាលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ពីការព្យាបាលជម្ងឺដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យឯកទេស របាយការណ៍វាយតម្លៃឬទម្រង់បែបបទសុំការសម្របសម្រួលសមរម្យពីកន្លែងការងារចាស់។

ទម្រង់បែបបទនេះគួរតែបញ្ជូនទៅកាន់ផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីចាត់ចែងរៀបចំទម្រង់បែបបទការសម្របសម្រួលសមរម្យនិងធ្វើការរៀបចំផ្តល់អោយ។ ខាងការិយាល័យនោះនឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យនូវទម្រង់បែបបទនោះនិងឯកសារយោងផងដែរដើម្បីធ្វើការកំណត់នូវលក្ខន្តិកៈក្នុងការទទួលបានការសម្របសម្រួលសមរម្យក៏ដូចជាសមត្ថភាពដែលស្ថាប័នអាចផ្តល់អោយបាន។ គំរូនៃទម្រង់តម្រូវការសម្របសម្រួលសមរម្យនេះត្រូវបានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥។ គួរជ្រាបផងដែរថាតម្រូវការការសម្របសម្រួលសមរម្យនិងពត៌មានដែលភ្ជាប់គួរតែរក្សាអោយមាននូវការសម្ងាត់ដើម្បីផ្តល់នូវឯកជនភាពសម្រាប់បុគ្គលដែលធ្វើការស្មើ។

៣.២ គោលការណ៍កន្លែងការងារនិងការអនុវត្តដែលជម្រុញបរិយាបន្ន

គោលការណ៍នៃកន្លែងការងារអាចខុសគ្នាពីស្ថាប័នមួយទៅស្ថាប័នមួយដូច្នេះហើយវាមានសារៈសំខាន់ដែលក្រុមហ៊ុននីមួយបង្កើតគោលការណ៍ការងារដែលគាំទ្របរិយាបន្នពិការភាព

ដោយផ្ទែទៅតាមលក្ខណៈនៃស្ថាប័ន ប្រភេទពិការភាព តំណែង ការិយាល័យ និងផ្សេងៗទៀត ដើម្បីប្រាកដគោលការណ៍គាំទ្របរិយាបន្នពិការភាពនោះអាចសម្រេចបាន។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាសកម្មភាពគោលមួយចំនួនដែលត្រូវបានណែនាំអោយអនុវត្តសម្រាប់ការទទួលបាន បរិយាបន្នពិការភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាព៖

- កំណត់នូវគោលដៅច្បាស់លាស់សម្រាប់ភាពចម្រុះនិងបរិយាបន្ន។ ជួយដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័នក្នុងការស្វែងយល់អំពីសារៈសំខាន់នៃគោលការណ៍ទាំងនេះនិងបង្ហាញអោយយល់អំពីអត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលមានឆន្ទៈជម្រុញបរិយាបន្ន។
- ពង្រឹងនូវបរិយាកាសដែលបង្កអោយបុគ្គលិកគ្រប់គ្នាមានផាសុកភាពក្នុងការធ្វើជាខ្លួនឯងនិងមានអារម្មណ៍ថាពួកគេត្រូវបានរួមបញ្ចូលដោយមិនខ្វល់អំពីប្រវត្តិរូបនិងអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ។
- ជម្រុញអោយមានបរិយាកាសការងារដែលប្រកបដោយភាពស្មើគ្នា និងបរិយាបន្ន ត្រូវប្រាកដថាបុគ្គលិកទាំងអស់ គ្រប់ថានៈនិងតួនាទីសុទ្ធតែទទួលបាននូវបរិយាកាសការងារដែលប្រកបដោយភាពស្មើគ្នានិងប្រកបដោយបរិយាបន្នដោយមិនខ្វល់ពីពណ៌សម្បុរ សញ្ជាតិ យេនឌ័រ និន្នាការផ្លូវភេទ និងសាសនារបស់ពួកគេ ឬកត្តាផ្សេងទៀត។
- ផ្តល់អោយបុគ្គលិកនូវចំនេះដឹងដែលពួកគេត្រូវការក្នុងការជៀសវាងនូវភាពលំអៀងរបស់ពួកគេ។ ជួយបុគ្គលិកក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលប្រកបដោយតម្លាភាពនិងសមហេតុផល។
- អបអរសាទរនូវភាពសម្បូរបែបនិងភាពចម្រុះនៅក្នុងកន្លែងការងារ។ ទទួលយកដោយរីករាយនូវភាពចម្រុះដោយត្រូវគិតថាវាជាគុណសម្បត្តិមួយដែលជួយក្នុងការប្រកួតប្រជែងភាពឆ្នៃប្រឌិតក្នុងកន្លែងការងារ (Pedulla, 2020)។

ការលើកកម្ពស់នូវការយល់ដឹងនិងការទទួលយក

ពិការភាពអាចមានច្រើនរូបភាពនិងខុសៗគ្នា ទាំងអាចមើលឃើញផងនិងមិនអាចមើលឃើញផង ដូច្នេះហើយការសន្មត់ទុកជាមុនអាចមានពីជនដែលមិនមានពិការភាព។ ដូច្នេះហើយទើបការរើសអើងអាចកើតចេញពីការមិនយល់ដឹង ហើយវាអាចចាត់ទុកជាឧបសគ្គបែបអាកប្បកិរិយា និងឧបសគ្គបែបស្ថាប័ន ដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងជំពូកទី១។ ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងការទទួលយកបរិយាបន្ននៅក្នុងស្ថាប័នមួយ ទាំងនយោជិតនិងនយោជកគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការបង្កើតអោយមាននូវបរិយាកាសការងារមួយដែលប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាននិងការគាំទ្រពេញលេញ ដែលគោរពទទួលស្គាល់នូវភាពចម្រុះព្រមទាំងជម្រុញអោយមាននូវសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម។ តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងទទួលយកបរិយាបន្ន ក្រុមហ៊ុនឯកជនក៏បានចូលរួមក្នុងការអនុវត្តនូវអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធជនមានពិការភាព និងគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ សកម្មភាពផ្សេងៗទៀតអាចនឹងត្រូវអនុវត្តបន្ថែមដើម្បីចាប់ផ្តើមដំណើរបរិយាបន្ននេះ។

ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកបរិយាបន្នពិការភាពដល់បុគ្គលិកគ្រប់កម្រិត

ទាំងនយោជិតនិងនយោជកសុទ្ធសឹងតែអាចទទួលបាននូវគុណប្រយោជន៍ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបរិយាបន្នពិការភាពដើម្បីជួយអោយពួកគេយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅពីតម្រូវការរបស់ជនមានពិការភាព និងដើម្បីបង្កើតនូវការយល់ចិត្តជនមានពិការភាពនៅក្នុងស្ថាប័នរួម។

ប្រធានបទវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអាចមានដូចខាងក្រោម៖

- សេចក្តីណែនាំទូទៅនៃពិការភាព
- ឧបសគ្គក្នុងការទទួលបានបរិយាបន្ន
- សីលធម៌នៃពិការភាព/ការប្រើប្រាស់ភាសាសមរម្យ។

ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្គោល

សិក្ខាសាលាបែបនេះអាចជួយដល់បុគ្គលិកក្នុងការស្វែងយល់នូវកម្រិតបច្ចុប្បន្ននៃក៏ដូចជាឧបសគ្គប្រឈមទាំងឡាយដែលស្ថាប័នកំពុងជួបប្រទះ ដោយក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះដែររួមបញ្ចូលបុគ្គលិកស្ថាប័ននៅក្នុងដំណាក់កាលនៃគម្រោងបរិយាបន្នពិការភាព។ នេះគឺអាចធ្វើបានតាមរយៈគម្រូនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលលើគ្រូបង្គោលដើម្បីប្រាកដថាមាននិរន្តភាពនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយផ្ដល់នូវការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលជាផ្នែកមួយនៃការរៀបចំបម្រុងបុគ្គលិកថ្មីចូលក្នុងស្ថាប័ន។

មានវគ្គសិក្សាអនឡាញដោយឥតគិតថ្លៃមួយចំនួន អាចចូលមើលលើពិការភាពនៅកន្លែងការងារៈ ទស្សនៈសកល ដោយ ITCILO។ លើសពីនេះទៅទៀត ស្ថាប័នដែលមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១ មានដូចជា សហគ្រាសសង្គម អេដ្យាលយ៍ អង្គការជនពិការកម្ពុជា អង្គការសកម្មភាពប្រជាជនដើម្បីអភិវឌ្ឍនបរិយាបន្ន សុទ្ធតែជាស្ថាប័នដែលអាចទាក់ទងបានក្នុងគោលបំណងស្នើសុំការបណ្ដុះបណ្ដាលបរិយាបន្នពិការភាពសម្រាប់ស្ថាប័នឯកជនទូទៅ។

- ធ្វើការតម្រង់ទិសបុគ្គលិកលើផែនការយុទ្ធសាស្រ្តជាតិស្តីពីពិការភាព (ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣) ភ្ជាប់ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្រ្តបរិយាបន្នពិការភាព ។ ស្ថាប័នមួយចំនួនដែលធ្វើលើពិការភាព អ្នកជំនាញផ្នែកពិការភាព ឬក្រសួងពាក់ព័ន្ធ (ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា/ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការកម្ពុជា) ក៏អាចផ្ដល់ជាការគាំទ្រតាមរូបភាពនៃការជួយតម្រង់ទិសបុគ្គលិកគ្រប់រូបទៅលើគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ និងឆន្ទះអន្តរជាតិ។

ចាត់តួនាទីច្បាស់លាស់លើបុគ្គលរូបណាមួយដែលទទួលភារកិច្ចលើបញ្ហាពិការភាពសម្រាប់ស្ថាប័ន:

ត្រូវចាត់ចែងអោយមានបុគ្គលបង្គោលម្នាក់ដែលមានតួនាទីលើបញ្ហាទាំងទងនឹងពិការភាពសម្រាប់ស្ថាប័ននោះដើម្បីអាចធានាបានថាការអនុវត្តនូវគោលការណ៍គាំទ្របរិយាបន្នពិការភាពប្រកបទៅដោយរលូន និងដើម្បីបង្កើតនូវយន្តការសម្រាប់បុគ្គលិកមានពិការភាព។

បង្កើតអោយមាននូវគោលការណ៍គ្មានការរើសអើងក្នុងស្ថាប័ន:

គោលការណ៍នោះគួរតែប្រាកដថាជនមានពិការភាពអាចទទួលបានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានឱកាសការងារ និងឱកាសក្នុងការឡើងតួនាទីដូចទៅនឹងជនដែលគ្មានពិការភាពដែរ និងត្រូវប្រាកដថាពួកគេមិនទទួលរងនូវការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ឬការយៀយីបៀតបៀនដោយសារតែពិការភាពរបស់ពួកគេ។

គោលការណ៍ទាំងនោះគួរតែផ្តល់នូវការសម្របសម្រួលសមរម្យនិងការគាំទ្រសម្រាប់ជនមានពិការភាពដើម្បីចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងស្ថាប័ននិងអោយពួកគេមានអារម្មណ៍ធូរស្រាលស្របពេលដែលពួកគេកំពុងអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងនោះ។ ដើម្បីប្រាកដថាគោលការណ៍នោះមានប្រសិទ្ធភាព លទ្ធផលប្រឈមគួរតែពន្យល់និងប្រាប់អោយច្បាស់តាំងពីដំណាក់កាលចាប់ផ្តើម ហើយវិធានការណ៍ចាំបាច់សម្រាប់លទ្ធផលប្រឈមក៏គួរតែដាក់ចេញទៅតាមការបំពាននូវគោលការណ៍។

ធ្វើការវាស់ស្ទង់នូវសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នក្នុងការអនុវត្តបរិយាបន្ន:

ជំហានសំខាន់បន្ទាប់នៃគម្រោងបរិយាបន្នគឺការវាស់ស្ទង់នូវបរិក្ខារដែលមានស្រាប់ និងធនធានមនុស្សដែលត្រូវការដើម្បីអនុវត្តគម្រោងបរិយាបន្ន។ វាអាចជួយដល់ការកំណត់នូវអ្វីដែលមានស្រាប់ និងអ្វីដែលត្រូវសម្របឬកែប្រែ។

៤. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានពិការភាព

៤.១ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយបរិយាបន្នពិការភាព

ជាទូទៅការប្រកាសរើសបុគ្គលិកភាគច្រើនគឺតែងតែមើលរំលងជនមានពិការភាព ពីព្រោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមាន "កាយសម្បទាមាំមួន" គឺបានចាត់ទុកជារឿងធម្មតា ហើយភាគច្រើនគឺកើតឡើងដោយសារតែភាពលំអៀងដោយមិនដឹងខ្លួន។ តាមរយៈការមិនរួមបញ្ចូលនូវសេចក្តីពណ៌នានៃពត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលជម្រុញបរិយាបន្នពិការភាព ទោះបីជាមានបំណងឬគ្មានបំណង វាអាចបំបាក់ទឹកចិត្តជនមានពិការភាពក្នុងការដាក់ពាក្យការងារនោះតាំងពីដំបូង។

បញ្ជាក់និងជម្រុញទឹកចិត្តដល់ក្រុមគោលដៅ:

ក្នុងបរិបទនេះយើងសំដៅដល់ជនមានពិការភាព។ មិនថានៅលើរូបភាពនៃការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬតាមការសរសេរត្រូវប្រាកដថាស្ថាប័ននោះបានបញ្ចូលនូវសារអំពាវនាវសម្រាប់អោយជនមានពិការភាពដាក់ពាក្យ។ ឧទាហរណ៍ "ស្ត្រីនិងជនមានពិការភាពត្រូវបានលើកទឹកចិត្តអោយដាក់ពាក្យការងារនេះ"។

ផ្ដល់អោយអស់នូវពត៌មានអំពីការងារនៅក្នុងសេចក្ដីបរិយាយនៃតួនាទីការងារ:

នយោជកត្រូវប្រាកដថាគ្រប់ឋានៈនិងតួនាទីដែលរំពឹងទុកពីបេក្ខជនគឺត្រូវតែបង្ហាញអោយអស់និងច្បាស់លាស់។ មិនគួរធ្វើការបង្ហាញពត៌មានតែមួយផ្នែកទេ។ វាពិតជាសំខាន់ណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់អោយច្បាស់នូវប្រភេទនៃពិការភាពដែលត្រូវជាមួយហ្នឹងការងារដើម្បីងាយស្រួលអោយស្ថាប័ននោះរៀបចំប្រភេទនៃការសម្របសម្រួលសមរម្យដែលចាំបាច់សម្រាប់បេក្ខជន ហើយដើម្បីអោយបេក្ខជនដឹងច្បាស់អំពីការរំពឹងទុកពីស្ថាប័នមុនពេលចូលដល់វគ្គសម្ភាសន៏ការងារ។

ត្រូវមានឆន្ទះក្នុងការផ្ដល់ការសម្របសម្រួលសមរម្យ:

ការសម្របសម្រួលសមរម្យត្រូវតែផ្ដល់ជូនដោយនយោជកទៅកាន់នយោជិកមានពិការភាពនៅពេលដែលជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានពិការភាពពីព្រោះវាជួយក្នុងការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកនោះ។ លើសពីនេះទៅទៀតរូបភាពផ្សេងទៀតនៃការសម្របសម្រួលសមរម្យគួរតែផ្ដល់អោយបេក្ខជនមានពិការភាពនៅវគ្គសម្ភាសន៏ ឧទាហរណ៏ ការផ្ដល់ថ្លៃធ្វើដំណើរអោយបេក្ខជនមានពិការភាពដើម្បីទៅសម្ភាសន៏។ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងការសម្ភាសន៏គួរតែសម្របនិងកែប្រែដោយផ្អែកទៅលើតម្រូវការរបស់បេក្ខជនមានពិការភាព។ សម្រាប់ពត៌មាននិងឯកសារយោងបន្ថែមនៃការសម្របសម្រួលសមរម្យ នយោជកអាចមើលនៅចំនុច៣.១នៅក្នុងមគ្គុទេសន៏ណែនាំនេះ។

ត្រូវបើកចិត្តក្នុងការផ្ដល់ឱកាស:

នយោជកគួរតែអោយឱកាសដល់បេក្ខជនមានពិការភាពក្នុងការបង្ហាញសមត្ថភាពការងាររបស់ពួកគេតាមរយៈរូបភាពនៃការសាកល្បងការងាររយៈពេលពី២អាទិត្យយ៉ាងតិចរហូតដល់៣ខែ ដោយផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃ។ កម្មវិធីហាត់ការការងារក៏គួរតែអាចផ្ដល់អោយ។

ទាក់ទងទៅកាន់ស្ថាប័នដែលធ្វើការងារលើពិការភាព ឬក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេស:

វាអាចមានប្រសិទ្ធភាពជាងក្នុងការទំនាក់ទំនងទៅកាន់ជនមានពិការភាពផ្ទាល់ពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីព្រោះជារឿយៗ ស្ថាប័នទាំងនេះស្គាល់ជនមានពិការភាពច្បាស់ជាងគេ ហើយពួកគេអាចនឹងទទួលបាននូវជំនាញធ្វើការងារ ឬការរឹកហាត់ការងារសម្រាប់ការងារជាក់ស្តែង។ ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលមួយចំនួនដូចជា ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាឧទាហរណ៍ អាចជួយស្ថាប័នឯកជនក្នុងការស្វែងរកនិងជ្រើសរើសបេក្ខជនមានពិការភាព។ ដូច្នេះហើយទើបវាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ស្ថាប័នឯកជនក្នុងការបង្កើតអោយមាននូវទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអង្គភាពដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ។

សម្រាប់ពត៌មានទំនាក់ទំនងទៅកាន់ក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធដែលធ្វើការលើវិស័យពិការភាព សូមមើលទៅលើចំនុច ឧបសម្ព័ន្ធទី១ នៃមគ្គុទេសន៍ណែនាំនេះ។

៥. ករណីសិក្សានៃបរិយាបន្នការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជនក្នុងស្រុកមួយ

សមត្ថភាពជាជាងពិការភាព : និយោជកបកស្រាយពីគុណតម្លៃក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានពិការភាព

«...ពួកគេមានការខិតខំប្រឹងប្រែងនិងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ព្រមទាំងបំពេញការងារបានល្អ។ និយាយជារួម ខ្ញុំគ្មានការព្រួយបារម្ភចំពោះសមត្ថភាពការងាររបស់ពួកគាត់ឡើយ ដោយសារតែគាត់មានភាពអំណត់ និងគោរពតួនាទីខ្លួនបានល្អ។» លោក **ស៊ីម មករា** អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន SM Eco Development (SMED) បកស្រាយពីបទពិសោធន៍ការងារជាមួយបុគ្គលិកដែលមានពិការភាព

លោក ស៊ីម មករា ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន **SM Eco Development (SMED)** ដែលធ្វើការវិនិយោគលើវិស័យអចលនទ្រព្យបែបទេសចរណ៍មានដូចជាការដាំដុះ ចិញ្ចឹមសត្វ និងការរស់នៅបែបផ្ទះលំហែជាដើម។ បង្កើតឡើងនៅក្នុងអំឡុងការរាតត្បាតជាសកលនៃជំងឺកូវីដ ១៩ ក្រុមហ៊ុនមានចក្ខុវិស័យក្នុងការកែប្រែដីទំនេរអោយក្លាយជាអាជីវកម្មដែលមានផលចំណេញ។ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងផ្តល់ឱកាសការងារជូនដល់បុគ្គលិកសរុប ២៤នាក់ ស្រី ៧នាក់ និងប្រុសចំនួន ១៤នាក់ សម្រាប់ទាំងទីតាំងការិយាល័យ និងទីតាំងអចលនទ្រព្យ។ ក្នុងនោះផងដែរបុគ្គលិកចំនួន៣រូបដែលមានមុខតំណែងផ្នែករដ្ឋបាលនិងផ្នែកលក់ជាជនដែលមានពិការភាព។ សម្រាប់ការផ្តល់ឱកាសការងារដល់ជនដែលមានពិការភាព **លោក មករា** បានសម្តែងអារម្មណ៍ជ្រាលជ្រៅដោយហេតុថាភរិយារបស់លោកក៏មានពិការភាពជើងផងដែរ។ លោកយល់ច្បាស់ពីទុក្ខលំបាករបស់ពួកគេដូច្នេះហើយទើបការផ្តល់ការងារដល់ជនដែលមានពិការភាពគឺជាការបង្កើតឱកាសអោយពួកគេបង្ហាញពីសមត្ថភាពក៏ដូចជាបង្កើនប្រាក់ចំណូលផ្ទាល់ខ្លួន។សកម្មភាពរបស់លោកក៏ចាត់ទុកជាការអនុវត្តដែលអនុលោមត្រឹមត្រូវតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិពិការភាពរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចអតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទាផងដែរ។

លោក មករា បានអោយដឹងបន្ថែមពីបទពិសោធន៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពថាការជ្រើសរើសសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនរបស់លោកច្រើនតែកើតឡើងតាមរយៈបណ្តាញជនដែលមានពិការភាពដែលភរិយារបស់លោកបានចូលរួមធ្វើសកម្មភាពជាមួយ។ ក្រៅពីនេះ លោកក៏បានប្រើប្រាស់បណ្តាញសង្គមក្នុងអំឡុងពេលស្វែងរកបុគ្គលិក ដោយជារឿយៗលោកតែងតែផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនដែលមានពិការភាពមុនគេ។

> «ជាការពិត បេក្ខជនមានពិការភាពដែលដាក់ពាក្យធ្វើការមានភាគរយតិចតួចមែនទែន។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលមានការដាក់ពាក្យពីពួកគាត់ ខ្ញុំតែងតែទទួលពួកគេភ្លាមៗដូចគ្នា។ សម្រាប់ខ្ញុំ ខ្ញុំច្រើនតែអោយតម្លៃលើសមត្ថភាពជាក់ស្តែងជាជាងកម្រិតអប់រំរបស់ពួកគេ។»
> **លោក មករា** បន្ថែម

ទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃលោកតែងអោយពិន្ទុទៅតាមសមត្ថភាពនិងការគ្រប់គ្រងការងារផ្ទាល់ខ្លួនដែលជាហេតុធ្វើអោយលោកមានការភ្ញាក់ផ្អើលបន្ទាប់ពីរួមការងារជាមួយបុគ្គលិកដែលមានពិការភាព។

> «ខ្ញុំមើលឃើញថាគាត់មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្លាំងជាងបុគ្គលិកដែលគ្មានពិការភាព។ ពួកគាត់មានការខិតខំប្រឹងប្រែង និងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ព្រមទាំងបំពេញការងារបានល្អ។ និយាយជារួម ខ្ញុំគ្មានការព្រួយបារម្ភចំពោះសមត្ថភាពការងាររបស់ពួកគាត់ឡើយ ដោយសារតែគាត់មានភាពអំណត់ និងគោរពតួនាទីខ្លួនបានល្អ។» **លោក មករា** បន្ថែម

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពមិនមែនជាបញ្ហាសម្រាប់លោកនោះឡើយ ព្រោះការបែងចែកការងារគឺធ្វើឡើងទៅតាមសមត្ថភាពនិងលទ្ធភាពរបស់ពួកគេស្របពេលដែលក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តខិតខំសម្របសម្រួលទៅតាមតម្រូវការ និងព្យាយាមដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលពួកគេជួបប្រទះ។

ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនរបស់លោកទើបតែអនុវត្តការសម្របសម្រួលប្រកបដោយបរិយាបន្នចំពោះបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពតាមរូបភាពផ្សេងៗដូចជាការសាងសង់ជំរាលបន្ទប់ទឹកកែលម្អផ្លូវឆ្លងកាត់និងផ្ទះបាយដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ពួកគាត់។ លើសពីនេះទៀត លោក មករា តែងតែអញ្ជើញគ្រូបង្គោលមកបង្ហាត់បង្រៀនជំនាញផ្សេងៗឬបញ្ជូនបុគ្គលិកទៅហ្វឹកហាត់តាមរយៈសិក្ខាសាលានានាដូចគ្នា។ចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិកដែលមាន និងគ្មានពិការភាពបានធ្វើអោយបរិយាកាសកន្លែងការងារមានភាពប្រសើរ និងមានការចុះសម្រុងគ្នាបានយ៉ាងល្អ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើមានការរើសអើងកើតឡើងលោកនឹងចាត់វិធានការណែនាំអប់រំដើម្បីអោយពួកគេផ្លាស់ប្តូររបៀបទំនាក់ទំនងអោយបានល្អសមស្របជាងមុន ពង្រឹងទស្សនទាននៃសមត្ថភាពជាជាងពិការភាព និងការយល់ដឹងបន្ថែមអំពីវិស័យនេះដើម្បីបង្កើតអោយមានបរិយាបន្ននៅក្នុងកន្លែងការងារ។ នៅថ្ងៃខាងមុខ លោកមានគម្រោងស្វែងរកបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពបន្ថែមទៀត បើទោះជាសព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ក៏ដោយ។

ដូចដែលបានឡើងខាងលើលោកទទួលស្គាល់ពីវិស័យពិការភាពហើយមានបំណងជួយពួកគេតាមលទ្ធភាពដែលលោកមាន។តាមរយៈការយល់អាស្រ័យរបស់ជនដែលមានពិការភាព លោក មករា នឹងវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើបុគ្គលិកលក្ខណៈ និងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ។ពួកគេនឹងទទួលបានអាទិភាពប្រសិនបើពួកគេមានសមត្ថភាពនិងជំនាញពិតប្រាកដដែលលោកត្រូវការ។ជាចុងក្រោយលោក សូមធ្វើការលើកទឹកចិត្តជនដែលមានពិការភាពទាំងអស់អោយចាប់យកជំនាញច្បាស់លាស់មួយព្រោះវាជាមធ្យោបាយតែមួយគត់ដែលអាចអោយពួកគេអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងបាន។

> «ទោះបីជាអ្នកមានពិការភាព ប៉ុន្តែអ្នកនឹងជោគជ័យនៅក្នុងស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនណាមួយព្រោះបេះដូង និងសមត្ថភាពមានតម្លៃជាងរូបរាងកាយរបស់អ្នក។ ទទួលស្គាល់ការពិតរបស់ខ្លួនហើយសូមកុំបាក់ទឹកចិត្ត។ អ្នកប្រហែលជាមិនអាចជ្រើសរើសថាអ្នកកើតមកដោយរបៀបណាពិតមែន ប៉ុន្តែអ្នកអាចអភិវឌ្ឍជំនាញណាមួយ ហើយធ្វើវាអោយបានល្អបំផុតទៅតាមលទ្ធភាពដែលខ្លួនមានក្នុងពេលនេះ។» **លោក មករា** បន្ថែម

លើសពីពិការភាព

សេចក្តីសោមនស្សក្នុងការទទួលបានការងារ

STRIVING BEYOND DISABILITY

The Happiness in Having Employment

ដំណើរឆ្ពោះទៅរកបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព

Towards Inclusive Employment for People with Disabilities

Author : SATHYA Hato   Interviewer : YOU Sopheakphanith

លើសពីពិការភាព : សេចក្ដីសោមនស្ស ក្នុងការទទួលបានការងារ

«ខ្ញុំទទួលបានឱកាសដែលជាការគាំទ្រដ៏ធំបំផុតសម្រាប់រូបខ្ញុំ។ ខ្ញុំតែងតែទទួលបានការមិនយកចិត្តទុកដាក់ ដោយសារតែពិការភាពរបស់ខ្ញុំ ប៉ុន្តែករណីនេះមិនបាន កើតឡើងនៅទីនេះទៀតទេ។ ខ្ញុំក៏មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអ្នករួមការងារផងដែរ តាមរយៈការពន្យល់ណែនាំ និងផ្តល់ជំនួយប្រសិនបើខ្ញុំមានបញ្ហាផ្សេងៗ។» **លោក ហ៊ុល វ៉ាន់នីវុធ** ជំនួយការរដ្ឋបាល និងអ្នករចនាក្រាហ្វិកក្នុងក្រុមហ៊ុន SM Eco Development (SMED)

ស្ថិតនៅក្នុងអាយុ ៤០ឆ្នាំ **លោក ហ៊ុល វ៉ាន់នីវុធ** ជាបុគ្គលិកមានពិការភាពផ្នែកខាងក្រោមមានមុខតំណែងជាជំនួយការរដ្ឋបាល និងអ្នករចនាក្រាហ្វិកក្នុងក្រុមហ៊ុន SM Eco Development (SMED)។ ក្នុងពេលពេញមួយអាជីព លោកបានបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចំនួន ២កន្លែង និងបានអភិវឌ្ឍជំនាញផ្សេងទៀតដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណូលបន្ថែមផងដែរ។ ជាក់ស្តែងជីវិតការងាររបស់លោក បានចាប់ផ្តើមនៅ «វិទ្យុសម្លេងជីវិតថ្មី» ដែលលោកទទួលបានឱកាសក្នុងតួនាទីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវការចាក់ផ្សាយរយៈពេល ៤ឆ្នាំមុននឹងលោកផ្លាស់ទៅបំពេញការងារជាជំនួយការរដ្ឋបាលផ្នែកបណ្ណាល័យ អ្នកសម្របសម្រួលការបោះពុម្ព និងអ្នកបញ្ចូលសម្លេងនៅ «ព្រះបន្ទូលនៃជីវិត» រយៈពេល ៨ឆ្នាំទៀត។ **លោក វ៉ាន់នីវុធ** បានចាប់យកជំនាញ និងក្លាយជាអ្នកបច្ចេកទេសជួសជុលទូរស័ព្ទចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៦ រហូតមុនការកើតឡើងនូវការរាតត្បាតជាសកលនៃជំងឺកូវីដ ១៩។

ក្នុងនោះផងដែរជំនាញរចនាក្រាហ្វិក ជាជំនាញមួយទៀតដែលលោកបានចាប់យកហើយក្រោយមកក្លាយជាប្រភពចំណូលក្នុងអំឡុងពេលនោះ។ លោកមានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីទទួលដំណឹងតាមរយៈភរិយារបស់លោកពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានពិការភាពរបស់អ្នកស្រី ឃួនសុជាតា ដែលជាសិក្ខាកាមរបស់សហគ្រាសសង្គម អ៊ែដ្យាយល៍ និងភរិយានាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុន។

> «ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាភ័យ ហើយនិយាយមិនចង់ចេញសោះ» **លោក វ៉ាន់នីវុធ** រៀបរាប់ពីអារម្មណ៍របស់ខ្លួនទៅលើការសម្ភាសន៍។

តាមរយៈការសម្ភាសន៍លើកទី ២ ក្នុងជីវិតការងារនេះលោកបានសារភាពថាលោកមិនដែលបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នកជ្រើសរើសឱ្យទទួលយកពាក្យស្នើរសុំរបស់លោកនោះទេ។ លោកច្រើនតែដាក់ពាក្យ លុះត្រាតែមានការបើកឱកាសអោយជនដែលមានពិការភាព និងទៅសម្ភាសប្រសិនបើលោកជាប់ក្នុងវគ្គជម្រុះ។ ទោះបីជាមានពិការភាព លោកមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការដាក់ពាក្យការងារនៅគ្រប់ស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុននានា។ ប៉ុន្តែតាមគំនិតផ្ទាល់ខ្លួន លោកគិតថាក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នទាំងនោះនឹងមានការលំបាកក្នុងការផ្តល់ឱកាសត្រលប់មកវិញដោយសារតែប្រភេទភារកិច្ចដែលត្រូវបែងចែក និងពិការភាពរបស់លោក។ ចំពោះការគាំទ្រនានា លោកក៏បានទទួលការសម្របសម្រួលមួយចំនួនក្នុងពេលសម្ភាសន៍ផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ លោកទទួលបានការសម្របសម្រួលទៅលើការធ្វើដំណើរពីបុគ្គលមួយចំនួនបន្ទាប់ពីគេបានឃើញភាពលំបាករបស់លោក។ ទោះជាយ៉ាងណា លោករមែងច្រានចោលការសម្របសម្រួលទាំងនោះ ដោយហេតុថាវានឹងបង្កើនឧបសគ្គជាងការដែលលោកធ្វើដំណើរដោយខ្លួនឯង។

បន្ទាប់ពីបំពេញការងារនៅក្រុមហ៊ុន **SM Eco Development (SMED)** អស់រយៈពេលជិត ៤ខែមក លោកបានបង្ហាញពីភាពរីករាយរបស់ខ្លួនចំពោះការងារ ព្រមទាំងបានរៀបរាប់ពីភាពស្រដៀងគ្នារវាងមុខតំណែងចាស់ និងបច្ចុប្បន្នផងដែរ។

> «អ្វីដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងផ្តល់ជូនទីផ្សារ ធ្វើឱ្យខ្ញុំនឹកឃើញពីក្តីស្រមៃរបស់ខ្ញុំពេលវ័យជំទង់។ ខ្ញុំធ្លាប់ស្រមៃថា ខ្ញុំចង់មានដីមួយកន្លែងដែលអាចសង់ផ្ទះនៅខាងមុខ និងដាំដំណាំបាននៅខាងក្រោយ ហើយឥឡូវខ្ញុំកំពុងធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់អចលនទ្រព្យបែបនេះ» **លោក វ៉ាន់នីវុធ** បន្ថែម។

លោកបានអោយដឹងទៀតថា លោកពិតជាមានភាពរីករាយ និងទទួលបានអារម្មណ៍កក់ក្តៅចំពោះការងារបច្ចុប្បន្ន របស់លោកជាខ្លាំងបន្ទាប់ពីផ្អាកការប្រកបការងារអស់មួយរយៈពេលកន្លងមក។ លោកមានសិទ្ធគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចែករំលែកយោបល់ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រសិនបើលោកមានកង្វល់ណាមួយព្រមទាំងអាចបំពេញរាល់កិច្ចការដែលបានចាត់តាំង។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តមួយចំនួនបន្ទាប់ពីលោកចូលបំពេញការងារផងដែរ។ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមានទីស្នាក់ការនៅតាមផ្លូវរថភ្លើងឆ្លងកាត់ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការសាកសួរ និងកែតម្រូវផ្លូវធ្វើដំណើរដើម្បីសម្របសម្រួលដល់លោកបន្ថែមទៀត។

លើសពីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានសាងសង់ជំរាលបន្ទប់ទឹកព្រមទាំងជួសជុលផ្ទះបាយ។ **លោក វ៉ាន់នីវុធ** បានបន្ថែមថាសម្ភារៈការិយាល័យដូចជាតុ និងកៅអីមានសភាពរឹងមាំដែលអាចជាបង្អែកសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមានពិការភាពបាន។លោកក៏បានរំលឹកពីបទពិសោធន៍ដែលលោកទទួលបានការសម្របសម្រួលដែលល្អឥតខ្ចោះពីអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅអំឡុងពេលចុះពិនិត្យទីតាំងផងដែរ។ ដោយសារតែអស្ថិរភាពនៃអាកាសធាតុ ប្រធានគ្រប់គ្រងតែងសាកសួរពីផាសុកភាពរបស់លោកជារឿយៗព្រមទាំងបានលើកទឹកចិត្តក្នុងការត្រឡប់មកទីស្នាក់ការវិញទៀតផង។ ទោះជាយ៉ាងណា លោកនៅតែទទូចទៅដល់គោលដៅដូច្នេះប្រធានគ្រប់គ្រងក៏បានស្វែងរកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរផ្សេងៗដើម្បីសម្រួលដល់លោក។

លោក វ៉ាន់នីរ៉ុធ បានសម្តែងការដឹងគុណចំពោះក្រុមហ៊ុនថា

> «ខ្ញុំទទួលបានឱកាសដែលជាការគាំទ្រដ៏ធំបំផុតសម្រាប់រូបខ្ញុំ។ ខ្ញុំតែងតែទទួលបានការមិនយកចិត្តទុកដាក់ដោយសារតែពិការភាពរបស់ខ្ញុំ ប៉ុន្តែករណីនេះ មិនបានកើតឡើងនៅទីនេះទៀតទេ។ ខ្ញុំក៏មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអ្នករួមការងារផងដែរ តាមរយៈការពន្យល់ណែនាំ និងផ្តល់ជំនួយប្រសិនបើខ្ញុំមានបញ្ហាផ្សេងៗ» **លោក វ៉ាន់នីរ៉ុធ** បន្ថែម។

ដើម្បីអភិវឌ្ឍខ្លួនឱ្យក្លាយជាបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព លោកចង់ពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែមទៀតអំពីការធ្វើអាជីវកម្មលើប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណេត (E-Commerce)។ ក្នុងនាមជាជនដែលមានពិការភាពម្នាក់ **លោក វ៉ាន់នីរ៉ុធ** សូមធ្វើការតស៊ូមតិលើបរិយាបន្នការងារបន្ថែមទៀតសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងក្រើនរំលឹកដល់បុគ្គលិកដែលមានពិការភាពនានាអោយខិតខំលះបង់អោយអស់ពីសមត្ថភាព និងប្តេជ្ញាចំពោះការងាររបស់ខ្លួនទោះបីជាមានភាពនឿយហត់ ឬបាក់ទឹកចិត្តយ៉ាងណាក្តី។

> «គ្មានការងារណាដែលងាយស្រួលនោះទេ ដូច្នេះអ្នកត្រូវតែខិតខំប្រឹងប្រែងព្យាយាម ព្រោះយើងមិនងាយនឹងទទួលបានឱកាសបែបនេះទេ» **លោក វ៉ាន់នីរ៉ុធ** បន្ថែម។

ករណីសិក្សានេះធ្វើឡើងដោយសហគ្រាសសង្គម អ៊ែជ្យាលយ៍ ដែលជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងស្តីពីការអនុវត្តបរិយាបន្នការងារសម្រាប់នយោជកនិងសមាគមន៍ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងអោយកាន់តែស៊ីជម្រៅនូវតម្រូវការរបស់ជនមានពិការភាពតាមរយ:គម្រោង “ដំណើរឈ្មោះទៅរកបរិយាបន្នការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព” រយ:ពេលពន្ឆាំ (2021–2023) សហការអនុវត្តដោយអង្គការ ភីបផលអ៊ិននីតកម្ពុជា (People In Need Cambodia) និងសហគ្រាសសង្គម អ៊ែជ្យាលយ៍ (Agile Development Group) តាមរយ:ជំនួយឧបត្ថម្ភពីទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍សាធារណ:រដ្ឋឆែក ដែលនឹងរួមចំណែកដល់ការបង្កើនលទ្ធភាព និងឱកាសការងាររបស់ជនមានពិការភាពនៅកម្ពុជាស្របតាម SDG4។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ បញ្ជីស្ថាប័នដែលធ្វើការលើពិការភាពនៅកម្ពុជា

ស្ថាប័ន	ព័ត៌មានទំនាក់ទំនង	តួនាទី/សេវាកម្មដែលផ្តល់[2]
អង្គការជនពិការជាតិនៅកម្ពុជា		
អង្គការជនពិការកម្ពុជា (CDPO)	អ៊ីមែល៖ admin@cdpo.org គេហទំព័រ៖ www.cdpo.org ទូរស័ព្ទ៖ ០២៣ ២២១ ៨២៣ ទំព័រហ្វេសប៊ុក៖ https://www.facebook.com/cdpo.org Youtube: http://www.youtube.com/user/cdpocambodia	តួនាទីសំខាន់ក្នុងការតំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់ជនពិការចំពោះស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការគោលនយោបាយ លើកកម្ពស់តម្រូវការរបស់ជនមានពិការភាពសម្រាប់ការបង្កលក្ខណ:ងាយស្រួល និងសេវាកម្មប្រកបដោយបរិយាបន្ន។
នាយកដ្ឋានសុខុមាលភាពជនពិការ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន	លេខទូរស័ព្ទបន្ទាន់សម្រាប់បញ្ហាពិការភាព៖ ១២៧០ អ៊ីមែល៖ jobs.dwpd@gmail.com ទូរស័ព្ទ៖ ០១៦ ៥៥៩ ៩១៧	ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ការងារទាក់ទងនឹងពិការភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ។

[2] cambodia-national-disability-strategic-plan-2014-18.pdf (unesco.org)

និងយុវនីតិសម្បទា (MoSVY)	ទំព័រហ្វេសប៊ុក៖ https://www.facebook.com/wpdcambodia	
ក្រុមប្រឹក្សាសកម្មភាពជនពិការ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា (MoSVY)	អ៊ីមែល៖ dac@dac.org.kh គេហទំព័រ៖ www.dac.gov.kh ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥)២៣ ៧២៧ ៩២៨ ទូរសារ៖ (៨៥៥)២៣ ៧២៧ ៩២៦ Facebook page: https://www.facebook.com/DACCambodia	បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពជាតិទាក់ទងនឹងពិការភាព និងមានតួនាទីជំរុញការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ ផែនការជាតិ ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗទាក់ទងនឹង ពិការភាព និងការស្តារនីតិសម្បទា។
មូលនិធិជនពិការ (PWDF)	អ៊ីមែល: pwdf@pwdf.gov.kh គេហទំព័រ៖ www.pwdf.gov.kh ទូរស័ព្ទ៖ ០២៣ ៩៨២ ៣០៦ ទំព័រហ្វេសប៊ុក៖ https://www.facebook.com/pwdf.pagelike/	សាធារណៈរដ្ឋបាល ស្ថាប័នដែលមានភារកិច្ចបញ្ចេញថវិកាសម្រាប់គម្រោង និងការអនុវត្តកម្មវិធីដើម្បីជួយជនមានពិការភាព និងស្ថាប័នគាំទ្រដែលផ្តល់សេវាដល់ជនមានពិការភាព ដូចជា សុខភាព ស្តារនីតិសម្បទា ការអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងការផ្តល់ការងារ។

អង្គការផ្សេងទៀតដែលធ្វើការលើពិការភាព		
សកម្មភាពស្តីពីពិការភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍ (ADD) កម្ពុជា។	គេហទំព័រ៖ www.add.org.uk/cambodia ទូរស័ព្ទ៖ ០២៣ ៨៨៥ ០០៦ Facebook page: www.facebook.com/add.international.cambodia	ធ្វើការក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយបណ្តាញនៃអង្គការជនមានពិការភាពដទៃទៀត ដើម្បីជួយពួកគេក្នុងយុទ្ធនាការបរិយាបន្នជនមានពិការភាព និងកុមារឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៅក្នុងសង្គម។
សហគ្រាសសង្គមអ៊ែជ្យាលយ៍	អ៊ីមែល៖ info@agiledg.com គេហទំព័រ៖ www.agiledg.com ទូរស័ព្ទ៖ ០១៧ ៣៥០ ៥៩៩ / ០១៦ ៧០៨ ៨៩៨ / ០៨៨ ៧៣៣ ៩៩០២ ទំព័រហ្វេសប៊ុក៖ https://www.facebook.com/agiledg Linkedin៖ https://www.linkedin.com/company/agiledg	សហគ្រាសដែលប្រើប្រាស់ការរចនាវត្ថុនៃដំណើរការសាកល្បងដើម្បីបង្កើតដំណោះ ស្រាយ និងឱកាសសម្រាប់ជនមានពិការភាព ការផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលលើ ពត៌មាន វិទ្យាសហគ្រិនភាព និងការតស៊ូមតិស្របតាមតម្រូវការរបស់ជនមានពិការភាព។
កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស ថ្លង់ (DDP)	អ៊ីមែល៖ info@ddp-cambodia.org គេហទំព័រ៖ www.ddp-cambodia.org	ធ្វើការដើម្បីលុបបំបាត់ឧបសគ្គដែលរារាំងមនុស្សគថ្លង់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាពីការសម្រេចបានសម

	ទូរស័ព្ទ៖ ០១៧ ៩៩៣ ៣២១ Facebook Page: https://www.facebook.com/DDP.Cambodia	ភាព ដោយផ្តល់នូវការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍន៍ភាសាសញ្ញាកម្ពុជា វគ្គ បណ្តុះបណ្តាល និងការងារ សកម្មភាព អភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ សេវាបកប្រែភាសា សញ្ញាកម្ពុជា និងសេវាសង្គម។
អង្គការបុគ្គលសារវន្ត កម្ពុជា(EPC)	អ៊ីមែល៖ nimulessential@gmail.com ទូរស័ព្ទ៖ ០១២ ៣២៤ ៥៩៨ Facebook Page: www.facebook.com/essentialpersonnelcambodia	ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់យុវជនកម្ពុជាដែលមានពិការភាពតាមរយៈការអប់រំ និងការ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឈានទៅរកការងារ និងឯករាជ្យភាព។
អង្គការមិត្តសំឡាញ់	អ៊ីមែល៖ info@mithsamlanh.org គេហទំព័រ៖ www.mithsamlanh.org ទូរស័ព្ទ៖ ០២៣ ២២០ ៥៩៦	ធ្វើការជាមួយកុមារ/យុវជនដែលខ្វះខាត ដើម្បីជួយសម្រួលដល់សមាហរណកម្ម សង្គមរបស់កុមារទៅក្នុងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ប្រព័ន្ធសាលារៀនសាធារណៈ កន្លែងធ្វើការ និងវប្បធម៌របស់ពួកគេ។
អង្គការសកម្មភាព ប្រជាជនដើម្បីអភិវឌ្ឍន បរិយាបន្ន (PAfiD)	អ៊ីមែល៖ info@pafid.local គេហទំព័រ៖ www.pafid.org ទំព័រហ្វេសប៊ុក៖	ផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍន៍បរិយាបន្នសហគមន៍ ដោយធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយក្រុមដែល ងាយរងគ្រោះបំផុតមួយចំនួន ដូចជាជនមាន ពិការភាព

	https://www.facebook.com/PAfID.org	ដើម្បីធានាថាពួកគេអាចទទួល បានសិទ្ធិ និងសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញសម្រាប់ការរស់នៅឯករាជ្យ (PPCIL)	អ៊ីមែល៖ info@ppcil.org គេហទំព័រ៖ www.ppcil.org ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ៖ ០២៣ ៦៣២៥ ២១៤ ទូរស័ព្ទ៖ ០៧៧ ៥០០ ៧០៦	ផ្តល់ឱ្យជនមានពិការភាពនូវការបណ្តុះបណ្តាល ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ ការលើកទឹកចិត្ត និងជំនួយដែលត្រូវការ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេរស់នៅដោយឯករាជ្យ។

ឯកសារយោង

Better Work Indonesia. (2014, October 09). *Employing Persons With Disabilities: Guideline for Employers*. Better Work Indonesia.

Corporate Finance Institute. (2022, 12 07). *Memorandum of Understanding (MOU)*. CFI Education Inc. Retrieved 02 02, 2023, from https://corporatefinanceinstitute.com/resources/valuation/memorandum-of-understanding-mou/

The Diversity Trust. (n.d.). *Accessibility Audit*. The Diversity Trust: Influencing Social Change. Retrieved 02 01, 2023, from https://www.diversitytrust.org.uk/accessibility-audit/

International Labour Organization. (2016). Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training. In *A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion* (p. 10). International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_543304.pdf

International Labour Organization. (2017). *Policy Brief: Making TVET and skills system inclusive of persons with disabilities*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_605087.pdf

Merriam Webster. (2023, April 16). *Inclusive Definition & Meaning*. Merriam-Webster. Retrieved April 19, 2023, from https://www.merriam-webster.com/dictionary/inclusive

Microsft. (n.d.). *Disability Hiring | Global Diversity and Inclusion at Microsoft*. Microsoft. Retrieved April 19, 2023, from https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/disabilityhiring

Microsoft Corporate Blogs. (2022, February 8). *Highlighting innovations, maximizing inclusive practices and overcoming barriers to employment for people with disabilities - Microsoft On the Issues*. The Official Microsoft Blog. Retrieved April 21, 2023, from https://blogs.microsoft.com/on-the-issues/2022/02/08/accessibility-us-senate-committee-health-hearing/

Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. (2018). *Strategic Plan on Sectorial Development of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023*. Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation.

Pedulla, D. (2020, May 12). *Diversity and Inclusion Efforts That Really Work*. Harvard Business Review. Retrieved October 02, 2023, from https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work

The Professional Fellowship Program. (n.d.). *Inclusive Employment*. PFP-IDE Fellowship. Retrieved April 19, 2023, from https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/

Skills for Youth Employment in the Caribbean. (2021, September). A Road Map for Inclusive TVET 'Going for the Gold Standard'. In *Strategies for the Inclusion of Persons with Disabilities in Technical, Vocational Education and Training* (p. 12). Skills for Youth Employment in the Caribbean. https://www.skyecaribbean.com/wp-content/uploads/20211028-SkYE-Strategic-Road-Map-for-Inclusive-TVET-System.pdf

UNESCO. (2013). *Policy Review of TVET in Cambodia*. UNESCO. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000225360&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_2

5536d22-a57a-4608-ba00-b31d71137cea%3F_%3D225360eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf

UNESCO. (2013). *Policy Review of TVET in Cambodia*. UNESCO. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000225360&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_25536d22-a57a-4608-ba00-b31d71137cea%3F_%3D225360eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf

UNESCO. (2013). *Policy Review of TVET in Cambodia*. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000225360&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_25536d22-a57a-4608-ba00-b31d71137cea%3F_%3D225360eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf

UNESCO. (2013). *Policy Review of TVET in Cambodia*. UNESCO. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000225360&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_25536d22-a57a-4608-ba00-b31d71137cea%3F_%3D225360eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf

UNESCO. (2020, June). *TVET Country Profile: Cambodia*. UNESCO. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373699?locale=en

UNESCO. (2020, June). *TVET Country Profile: Cambodia*. UNESCO. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373699?locale=en

UNESCO. (2020, June). *TVET Country Profile: Cambodia*. UNESCO. Retrieved March 29, 2023, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373699?locale=en

United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*. United Nations.

United Nations. (2019). *Disability-Inclusive Language Guidelines*. United Nations. https://www.ungeneva.org/sites/default/files/2021-01/Disability-Inclusive-Language-Guidelines.pdf

United Nations Department of Economic and Social Affairs Disability. (2008, 05 03). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. United Nations Department of Economic and Social Affairs Disability. Retrieved 04 21, 2023, from https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html

United Nations High Commissioner for Refugees. (n.d.). *Inclusive Budgeting Tip Sheet*. United Nations High Commissioner for Refugees. Retrieved 02 01, 2023, from https://www.unhcr.org/62962a0a4.pdf