

การเลือกปฏิบัติอันเนื่องด้วยความพิการ

ประชากรโลกที่อยู่ในวัยทำงานประมาณ 470 ล้านคนมีความพิการบางลักษณะ ความพิการดังกล่าวแตกต่างกันไปตามลักษณะของความเสียหายและระดับของความรุนแรง ความพิการเหล่านี้เมื่อเกิดร่วมกับปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเพศ อายุ และสถานะทางเศรษฐกิจ จะส่งผลกระทบต่อสถานะในตลาดแรงงานและการเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชาชนเหล่านี้

การที่ประเทศต่างๆ ไม่มีค่านิยมและระเบียบวิธีวิจัยที่เป็นมาตรฐานเดียวกันนั้น เป็นอุปสรรคต่อการเปรียบเทียบสถิติต่างๆ ที่ประเทศทั้งหลายมีอยู่ และทำให้ไม่อาจพัฒนาความเข้าใจเรื่องความพิการกับการทำงานได้ ILO ให้ค่านิยมบุคคลผู้มีความพิการในการทำงานว่าเป็น “บุคคลผู้เสียโอกาสอย่างมากในอันที่จะได้มา ได้รับคืน รักษาไว้ และพัฒนาซึ่งการมีงานทำอย่างเหมาะสมอันเนื่องมาจากความเสียหายทางร่างกาย ประสาทสัมผัส สติปัญญา หรือจิตใจซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเป็นจริง”

โดยทั่วไปแล้วบุคคลพิการจะมีประสบการณ์ของการถูกเลือกปฏิบัติในลักษณะคล้ายๆ กัน พวกเขาได้รับความลำบากจากอัตราการว่างงานมาก ต้องเผชิญอคติเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน และมักถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงาน พวกเขายังถูกเลือกปฏิบัติในขั้นตอนของการพิจารณาว่าจ้างด้วย ผลการสำรวจในประเทศฝรั่งเศสแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ระบุนความพิการของตนไว้ในประวัติส่วนตัวได้รับการเรียกไปสัมภาษณ์งานไม่ถึงร้อยละ 2 บุคคลพิการมักได้รับเข้าทำงานโดยหน่วยจัดหางานชั่วคราวทั้งนี้เพื่อลดความเสี่ยงของนายจ้างให้เหลือน้อยที่สุด

ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติจะยิ่งแย่ลงเมื่อผู้ทำงานมีอายุมากขึ้น ผู้หญิงมีโอกาสได้งานน้อยกว่าผู้ชาย และเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายและทารุณทางเพศมากกว่า

สถิติสำคัญ

- บุคคลพิการมากกว่าร้อยละ 60 อยู่ในวัยทำงาน อย่างไรก็ตามพวกเขามีอัตราการว่างงานมากกว่าบุคคลปกติที่อยู่ในวัยทำงานโดยทั่วไปประมาณร้อยละ 80-100
- ในยุโรปบุคคลที่มีความพิการขั้นรุนแรงร้อยละ 52 ไม่มีงานทำ
- ผลสำรวจในสหรัฐอเมริกาเมื่อพ.ศ. 2546 พบว่าร้อยละ 73 ของนายจ้างที่ถูกสัมภาษณ์กล่าวว่า ลูกจ้างที่เป็นบุคคลพิการไม่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกใดๆ เป็นพิเศษ
- ในออสเตรเลียการรับบุคคลพิการเข้าทำงานหนึ่งคนจะเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าการรับบุคคลปกติหนึ่งคนเข้าทำงานโดยเฉลี่ยร้อยละ 13 ในขณะที่มีผลงานเท่ากัน
- ในสหราชอาณาจักรบุคคลพิการที่มีอายุ 26 ปี มีแนวโน้มที่จะว่างงานมากกว่าบุคคลปกติสี่เท่า
- ในปี 2548 บุคคลพิการที่อยู่ในวัยทำงานมีอัตราการได้รับจ้างงานเพียงร้อยละ 38 ในขณะที่บุคคลปกติมีอัตราการได้งานทำร้อยละ 78 บุคคลพิการที่ว่างงานสองในสามคนกล่าวว่าพวกเขาไม่อยากทำงานแต่หางานไม่ได้

- ผู้หญิงพิการในออสเตรเลียมีช่องว่างของค่าแรงมากกว่าผู้หญิงปกติร้อยละ 44 สำหรับผู้ชายพิการ ช่องว่างนี้มีมากกว่าผู้ชายปกติร้อยละ 49 แสดงว่าความพิการเป็นสาเหตุสำคัญของการมีรายได้น้อย

ในช่วงเวลาหลายทศวรรษที่แล้วมาผู้ดำเนินงานระดับชาติและนานาชาติได้แสดงความตั้งใจจริงที่จะช่วยบุคคลพิการให้มีโอกาสได้งาน ฝึกงาน และกลับเข้าทำงานมากขึ้น สาเหตุหลักก็คือการยอมรับว่าบุคคลพิการมีศักยภาพที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ ความพยายามระดับชาติที่จะต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลพิการได้สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงจากจุดยืนที่เกี่ยวกับ “ศีลธรรม” หรือ “การแพทย์” สู่การดำเนินงานตามหลักของสิทธิต่างๆ อันเป็นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในสังคมของประชาชนเหล่านี้ การกำจัดความไม่เสมอภาคในเรื่องพื้นฐานต่างๆ และการต้อนรับพวกเขาเข้าสู่ตลาดแรงงาน

เรื่องราวของความสำเร็จต่าง ๆ

ในปี 2549 รัฐบาลอังกฤษจัดสรรเงิน 360 ล้านปอนด์ให้แผนการหนึ่งซึ่งเรียกว่า “เส้นทางสู่การทำงาน” เพื่อสนับสนุนให้บุคคลพิการกลับสู่ตลาดแรงงาน แผนการนี้มุ่งลดจำนวนประชาชนที่ขอเงินสงเคราะห์ การไร้ความสามารถซึ่งมีประมาณ 2.7 ล้านคน มีการสัมภาษณ์เรื่องการทำงานและจัดให้มีที่ปรึกษาประจำตัว ในปัจจุบันบุคคลพิการมากกว่า 25,000 คนได้กลับไปทำงานและทำให้อัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 29

แผนการจ้างงาน “Arbeid med bistance” (AB) ซึ่งเริ่มขึ้นเมื่อพ.ศ. 2535 ที่นอร์เวย์ช่วยบุคคลพิการทำงานและฝึกงานโดยให้ผู้ฝึกสอนและเพื่อนร่วมงานช่วยให้พวกเขาเข้าสู่ตลาดแรงงาน แผนการนี้ได้ช่วยให้ร้อยละ 35 ของผู้ร่วมแผนการ 2,500 คนมีงานที่มีรายได้แน่นอน ประเด็นที่มีความสำคัญเท่ากันก็คือ ร้อยละ 92 ของนายจ้างผู้ร่วมแผนการได้เปลี่ยนความคิดในเรื่องความเสี่ยงของการจ้างบุคคลพิการเข้าทำงาน

โครงการความร่วมมือทางเทคนิคของ ILO ที่เรียกว่า “การพัฒนาธุรกิจให้สตรีพิการ” มุ่งช่วยเหลือสตรีพิการในเอธิโอเปีย เคนยา แทนซาเนีย ยูกันดา และแซมเบีย โดยจัดการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิสาหกิจรายย่อย โครงการช่วยเหลือสตรีเหล่านี้เริ่มทำธุรกิจโดยร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนและสถาบันการเงินระดับฐานรากในท้องถิ่น